

COMMENT ACCOMPAGNER LES ÉVOLUTIONS DE L'AGRICULTURE FAMILIALE EN ASSOCIANT LES GENRES ?

[Pierre Lacroix](#), [Gabrielle Sicard](#), [Joo Zimmermann](#)

GREP | « Pour »

2014/2 N° 222 | pages 115 à 126

ISSN 0245-9442

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-pour-2014-2-page-115.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour GREP.

© GREP. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Pierre LACROIX, Gabrielle SICARD, Joo ZIMMERMANN

Inter AFOCG (Association de Formation Collective à la Gestion)

Comment accompagner les évolutions de l'agriculture familiale en associant les genres ?

Présentation de la structure :

L'Inter AFOCG, Inter Association de Formation Collective à la Gestion, regroupe des associations réunies par une même ambition : permettre aux agriculteurs d'être maîtres de leurs décisions sur l'exploitation. Les AFOCG ont été créées par et pour des agriculteurs à la fin des années 1970 dans une vingtaine de départements. Dès l'origine des AFOCG, la présence des femmes a été importante parmi les adhérents mais aussi parmi les responsables associatifs.

L'objectif de favoriser l'autonomie décisionnelle se traduit par des formations et accompagnements en groupe proposés aux agricultrices et aux agriculteurs en réponse à leurs besoins. Ils y acquièrent deux compétences majeures : la maîtrise des chiffres pour gérer de façon autonome leur exploitation et le travail collectif pour l'échange d'idées.

Les adhérents des AFOCG peuvent être considérés comme de petits et moyens exploitants agricoles. Leurs systèmes d'exploitation sont diversifiés, la majorité est en polyculture élevée (mais aussi en maraîchage et viticulture selon les régions), en agriculture conventionnelle ou biologique, souvent sur des circuits courts.



Introduction

en France, les formes d'agriculture familiale sont diverses, en lien avec les pratiques et les aspirations des nouvelles générations, et dans un contexte économique et social composé d'incertitudes fortes. Chaque agriculteur-trice analyse son exploitation et son environnement en fonction de critères qui lui sont propres : le genre en est un, tout comme les valeurs, les expériences antérieures ou encore les objectifs. À la complexité des situations vient s'ajouter une interaction entre vie privée et professionnelle qui reste importante et un système économique basé sur l'innovation où chacun est porteur de changement.

Pour associer l'ensemble des personnes concernées (conjoint(e), associé(e), repreneur...) à la prise de décision, il faut composer avec les spécificités de chacun. L'accompagnement peut jouer un rôle facilitateur dans le passage du « je » au « nous ». Plusieurs exemples de formations-accompagnements sont présentés dans cet article et illustrés par des témoignages d'agricultrices. Si l'accompagnement permet des échanges entre les personnes sur leurs représentations et la place qu'elles souhaitent prendre sur l'exploitation, il leur revient ensuite de décider de la façon d'associer leurs compétences et leurs envies.

Cet article propose une réflexion sur l'accompagnement, issue de la pratique du réseau des Afocg (Association de Formation Collective à la Gestion). Ce qui nous intéresse ici est de se questionner sur comment associer tous les membres de la famille ou de l'exploitation à la prise de décision. Les incertitudes d'ordre économique ou climatique auxquelles sont soumises les exploitations ne doivent pas éclipser les incertitudes humaines : comment composer avec les spécificités de chacun dans un contexte agricole en mutation ? Comment femmes et hommes peuvent-ils trouver leur place sur l'exploitation familiale ?

La première partie de l'article s'attache à décrire quelques-unes des évolutions actuelles de l'exploitation familiale (liens entre vie familiale et professionnelle, modification de la main-d'œuvre, statuts des conjoints, compétences nouvelles). Dans la deuxième partie, nous interrogeons le rôle des accompagnements qui permettent à chacun, homme et femme, d'explicitier la façon dont ils perçoivent la réalité. L'objectif étant de combiner les représentations et d'arriver à des décisions partagées.

I. Quelques observations sur l'évolution du modèle familial en lien avec les mutations agricoles actuelles

I.A. Une interférence toujours forte entre les registres professionnels et privés : l'exemple de la comptabilité

Les femmes occupent une place particulière sur l'exploitation, une position charnière entre l'exploitation, domaine externe, et la famille, domaine interne. L'identité de lieu, l'imbrication des champs professionnel et privé accentuent cette position et peuvent induire une répartition d'activité sexuée.

Les femmes, qui ont longtemps eu la responsabilité des tâches domestiques et du budget, ont souvent géré les comptes et les déclarations administratives de l'exploitation. Cette influence du champ familial sur le champ professionnel est moins marquée aujourd'hui.

Cela ne leur a pas forcément donné plus de pouvoir dans les prises de décision. Les décisions concernant l'exploitation doivent être prises en tenant aussi bien compte de l'aspect technique (tâches plus souvent gérées par les hommes) que de l'aspect gestionnaire. Dans ce cas, travailler sur les chiffres avec une optique de gestion permet d'argumenter les décisions, et il y a tout intérêt à ce que l'ensemble des participants à la vie de l'exploitation soient associés. Par ailleurs, une partie importante du domaine administratif, qui s'est amplifié ces dernières années, peut difficilement être déconnectée du fonctionnement de l'exploitation ; de fait, la répartition « classique » des tâches est souvent obsolète et inefficace. Dans la nouvelle génération qui s'installe, la dissociation entre vie privée et vie professionnelle semble plus forte. Plusieurs raisons peuvent l'expliquer : un des conjoints ne travaille pas sur l'exploitation et ramène d'autres références et idées à la maison ; l'envie d'avoir un rythme de travail plus proche des autres métiers (temps libre et vacances) ; séparation entre lieu de vie et lieu de travail car l'exploitation a été reprise sans le lieu d'habitation... La réalité est toutefois complexe pour des paysans qui disent faire un métier différent des autres, en lien avec le vivant et qui coïncident souvent avec leurs valeurs fortes.

I.B. Tout ne se dit pas dans la famille : l'importance des discussions entre agricultrices

Échanger sur des problématiques qui associent univers professionnel et personnel demande une relation de confiance entre les personnes. Certaines discussions ne se font qu'entre femmes. C'est le cas avec un groupe d'agricultrices accompagnées dans la Drôme qui se sont retrouvées



pendant plusieurs années. Cette intimité qu'elles ont créée leur a donné confiance et a permis à certaines de prendre leur place sur l'exploitation.

Exemple : groupe de femmes dans la Drôme qui, en s'autorisant à imaginer des futurs impensables, ramènent à la maison de nouvelles pistes.

Lors d'une formation dédiée aux femmes commencée en 2002 dans la Drôme, une relation de confiance s'est installée entre les participantes qui, petit à petit, ont osé dire des choses intimes, des choses infimes mais qui changent tout. Elles se sont découvertes dans le groupe et ont commencé à envisager leur quotidien différemment. Elles se sont aventurées à exprimer ce qu'elles voulaient tout en acceptant d'entendre sans jugement ce qu'en disaient les autres. En s'interrogeant sur leur situation, elles ont constaté que prendre sa place permettait aux autres de réajuster la leur et que ce qu'elles ont vécu dans le groupe favorisait une amélioration des échanges chez elles.

Jean, qui a longtemps considéré la ferme comme son travail à lui, témoigne des changements opérés suite à la formation de sa femme Pascale. Lorsque l'exploitation est entrée dans une période difficile, Pascale voulait soutenir son mari, mais ne savait pas de quelle façon ni quelle place prendre. Elle a partagé avec le groupe son besoin de légitimité, son envie de s'épanouir dans son métier et son souci pour son mari. Avec le recul, Jean s'aperçoit que sa femme a su laisser mûrir les choses et intervenir en douceur par le dialogue : « On ne peut pas dire qu'on en parle [de la formation], c'est son domaine à elle mais c'est vraiment grâce à cela, j'en suis sûr, que la barrière est tombée et que Pascale a regardé l'exploitation différemment ». Aujourd'hui, Jean est heureux de la voir à ses côtés à la ferme. Il a renoncé à une production et Pascale a créé un nouvel atelier de chèvres ; les ventes de ses fromages prennent de l'importance.

Des formations de ce type, centrées sur un travail profond de la personne, accompagnent véritablement les processus de changement, en acceptant l'enchevêtrement des problèmes professionnels, personnels et familiaux qui constitue la réalité du métier d'agriculteur. Les soucis économiques les plus visibles renvoient à des problèmes complexes moins avouables que sont le patrimoine, la gestion des rapports familiaux, les espoirs et déceptions de chaque membre de la famille, les positions sociales et plus fondamentalement, la place de chacun.

I.C. Une évolution de la main-d'œuvre familiale qui bouleverse les systèmes agricoles

Une des évolutions fortes du monde agricole concerne la main-d'œuvre. On observe des exploitations familiales où un des membres de la famille est obligé de partir travailler à l'extérieur pour amener un revenu fixe. Cela nous interroge à la fois sur la capacité des systèmes agricoles à dégager plusieurs revenus, sur la

pérennité de ces exploitations en termes d'organisation et de pénibilité du travail et sur le ressenti des personnes qui se retrouvent à travailler seules. Ce changement est lié à un environnement qui bouge et qui secoue les organisations familiales traditionnelles. La main-d'œuvre familiale, qui était jusque-là un élément fondateur de l'activité, se retrouve jouer le rôle de variable d'ajustement quand les prix ne sont plus rémunérateurs.

Exemple de Brigitte, éleveuse de volailles dans le Loiret qui est partie travailler à l'extérieur : « *J'ai pris la décision de quitter l'exploitation pour faire vivre ma famille. J'ai démarré un travail à mi-temps à l'extérieur pour payer les dettes. Cela ne m'a pas été difficile de partir travailler à l'extérieur car je n'en pouvais plus de tout cela, de batailler... Mon mari, Luc est resté sur la structure telle qu'elle était et a dû assumer tout le travail. À l'inverse de moi, il a vécu ce départ comme un double échec, économique et personnel car pour lui, on n'a pas pu prouver qu'on était capable d'y arriver.* »

Une autre évolution concerne le modèle familial qui ne s'impose plus aux enfants, libres de choisir leur voie. La transmission de l'exploitation ne va plus de pair avec une transmission de savoirs, de savoir-faire et de passion. D'autre part, même si tous les membres de la famille ne travaillent pas sur la ferme et s'ils n'ont pas souvent l'occasion de s'exprimer à propos de l'exploitation, cela ne les empêche pas d'avoir leur propre vision. Cela vient parfois impacter les décisions sur l'exploitation qui peuvent paraître irrationnelles à un œil non familial.

Enfin, l'arrivée des hors cadres familiaux dans le monde agricole a introduit des innovations en termes d'organisation du travail car ce public ne peut pas compter sur la main-d'œuvre familiale pour « filer un coup de main ».

Ces évolutions interrogent la capacité d'une seule personne à gérer et prendre des décisions. Comment ces agriculteurs vont s'organiser et gérer seul leur activité ? Être moins entouré signifie aussi porter seul le poids (et la responsabilité) de l'exploitation et ne plus avoir la possibilité de partager et confronter ses idées avec d'autres.

I.D. Une reconnaissance des femmes acquises par les statuts qui doit aller de pair avec une réflexion sur la place de chacun sur l'exploitation

Le fait que dans la nouvelle génération, plus de femmes s'installent en agriculture vient modifier l'organisation des exploitations. En effet, les agricultrices cherchent maintenant un cadre plus sécurisé que celui de leurs aînées avec le statut de conjoint collaborateur ou plus récemment la possibilité de faire des GAEC entre époux.

Témoignage d'Annabelle, maraîchère dans le Rhône : « *J'ai été salariée agricole pendant plusieurs années avant de travailler*



pendant 10 ans avec mon mari sous le statut de conjointe collaboratrice. Ce statut a été important pour moi, notamment pour cotiser à la retraite et en termes de couverture sociale. Il a permis de mettre un statut et une reconnaissance administrative en face du travail que je faisais. Néanmoins, il reste un décalage entre la réalité du travail identique que nous effectuons et les points de retraite qui ne sont pas les mêmes pour nous deux.

En 2011, j'ai décidé de m'installer. Avec mon installation, je n'ai pas perçu de grands changements au niveau de la ferme mais plus sur moi-même et sur les décisions liées aux investissements. En effet, j'ai inscrit l'achat d'une bineuse dans mon projet d'installation et je participe désormais aux rencontres avec les concessionnaires pour l'achat de matériel et aux salons agricoles. Cela nous amène mon mari et moi à beaucoup échanger. Avant, je lui déléguais ces décisions, maintenant je me sens plus concernée. »

« J'ai aussi développé mon propre atelier de plantes aromatiques, de la plantation jusqu'à la commercialisation. Je gère les contacts avec les grossistes et les magasins. C'est souvent considéré comme « une affaire de mecs » mais j'ai appris à leur expliquer mon projet et à négocier avec eux. J'ai aussi pris en charge tous les dossiers administratifs en lien avec mon installation et ma VAE (validation des acquis de l'expérience). »

« Cette installation a amené beaucoup de discussions avec mon mari, notamment sur le chiffrage des ateliers (temps de travail, chiffre d'affaires). Cela nous a permis de réfléchir ensemble à une conduite différente de l'activité pour gagner du temps. »

Si la recherche d'un statut est importante, elle doit s'accompagner d'une réflexion sur la place de chaque personne sur l'exploitation. C'est avec cet objectif qu'une formation « GAEC entre époux : bien vivre sur ma ferme, travailler avec mon conjoint », est proposée dans les Afocg. Un premier module avec un juriste permet de décortiquer cette nouvelle forme de GAEC tout en insistant sur la séparation entre patrimoines privés et professionnels et la façon d'équilibrer pour être « à parts égales ». Un second module, basé sur des jeux de rôles et des apports pédagogiques, est axé sur les implications du travail en couple, la place de chacun dans le projet commun et les aspects relationnels.

I.E. Un métier qui change et qui demande à associer de nouvelles compétences et de nouvelles représentations de la réalité

Un autre point de départ est que nous n'avons pas tous les mêmes compétences, la même conception du métier, la même culture, la même histoire, nous n'appartenons pas au même genre... et ce façonnement individuel induit des formes de pensée et d'action différentes. Comment alors amener chacun à identifier ses

ressources, à mieux vivre son métier en adéquation avec ses valeurs ? Pour illustrer ce point, nous nous appuyons sur le témoignage d'une viticultrice.

Témoignage de Marie, viticultrice en Gironde avec son mari : « *Lors d'un changement de commercialisation, il nous paraissait logique que je sois en contact avec les acheteurs et que je m'occupe de la prospection pendant que mon mari s'occupait des vignes. Il m'est assez vite apparu que ces activités ne correspondaient pas à mon caractère, que je n'étais pas à l'aise et que ce n'était pas pour cela que je m'étais engagée dans le métier. Nous avons échangé nos rôles : mon mari s'est épanoui dans la commercialisation et cela m'a permis de retrouver une place dans la partie technique de la production.* »

Ce changement de stratégie de commercialisation, tout comme les stratégies de diversification qui se développent actuellement (nouvelles productions, vente directe...) pour faire face aux incertitudes et aux risques, nécessite de nouvelles compétences. Cela demande aux personnes d'identifier leurs compétences et la place qu'ils souhaitent occuper pour pouvoir les combiner avec leurs collaborateurs.

On voit dans l'exemple précédent que la question des compétences est fortement liée à celle de se retrouver dans ses activités. Nos objectifs, nos souhaits, nos attentes dépendent de notre situation actuelle, de notre passé, notre vécu, notre idéal... mais ils dépendent également beaucoup de notre âge. En effet, chaque étape de la vie est rattachée à des besoins particuliers, ou parfois des questionnements, des doutes, des crises... qui se traduiront de façon plus ou moins marquée selon les personnes.

Les âges de la vie (Inter AFOCG, 2011)



- 18 ans : âge des grands rêves mais aussi des peurs
- Entre 20 et 30 ans : besoins de faire ses preuves, d'acquérir des compétences
- 30 ans : période de questionnements (surtout chez les femmes)
- 33 ans : crise de sens (surtout chez les hommes) : « est-ce que ma vie a du sens ? »
- Après 30 ans (chez les femmes après la crise de la trentaine) : on constate souvent des changements, des envies de projets nouveaux
- 40 ans : mi-temps de la vie qui amène une période de questionnements et le souhait de laisser quelque chose derrière soi
- 50 ans : besoin de transmettre (savoir-faire...)
- 60 ans : arrêt de l'activité : « qu'est-ce que je vais faire après ? »



Enfin, la problématique du « travailler ensemble » dépasse la sphère de l'exploitation et peut se réfléchir à tous les niveaux (couple, famille, ferme, réseau de producteurs, territoire...).

II. Quel rôle pour un accompagnement qui prenne en compte ces volutions et amène à des décisions partagées ?

L'agriculture familiale étant par définition-même une activité qui associe plusieurs personnes et plusieurs univers (familial, professionnel, personnel), nous nous posons la question de l'accompagnement des personnes pour une prise de décision partagée. Dans le réseau des Afocg, nous partons du postulat que les personnes portent en elles les solutions.

Comment construire à plusieurs ? Comment passer du je au nous ? Et la transition d'un cadre familial où les rôles peuvent être définis par tradition vers une gestion de l'entreprise agricole qui requière des compétences et tâches complémentaires ? Comment faire prendre conscience de ce qui est inconscient dans notre façon d'agir ?

II.A. Associer les personnes aux réflexions et décisions : un énorme défi face à la complexité

Aujourd'hui, les agriculteurs sont amenés à prendre des décisions dans un monde qui se complexifie et où il faut composer avec les incertitudes économiques, environnementales et humaines. Le métier évolue et demande d'autres compétences ; la recherche d'autonomie se fait dans un contexte d'interconnexions et interdépendances à plusieurs niveaux ; l'imbrication entre les domaines professionnels, familiaux et conjugaux est toujours forte. Beaucoup d'agriculteurs se trouvent démunis car l'équation qu'ils ont à résoudre comprend de nombreuses variables, pas toujours bien connues et qui évoluent dans le temps.

Cependant, même si tout n'est pas prévisible ou anticipable, cela ne nous empêche pas de réfléchir à plusieurs. Voici l'avis d'une agricultrice : « il faut prendre le temps de s'arrêter pour regarder comment on fonctionne et trouver la solution en soi ; chaque personne a ses capacités et c'est en les associant avec celles des personnes avec qui on vit et travaille qu'on arrive à s'en sortir ensemble. »

Dans le réseau des Afocg, la problématique de conjuguer les objectifs et représentations de chacun a été travaillée dans plusieurs types de formations : celles associant un groupe de cédants et un groupe de repreneurs, celles à destination des agriculteurs souhaitant créer un GAEC ou encore celles sur la gestion s'adressant à tous les collaborateurs.

Exemple d'une formation à destination des conjoint(e)s :

L'objectif de cette formation axée sur les chiffres est d'associer les conjoint(e)s travaillant sur l'exploitation à la lecture des chiffres pour prendre des décisions partagées. Le constat est que la comptabilité de l'exploitation est souvent assurée par une seule personne : « *ma conjointe fait la compta et les formations de gestion avec l'AFOCG. Quand elle revient, on a peu le temps d'échanger dessus. Je n'arrive pas à prendre part aux décisions par manque de repères* ».

Quand les associé(e)s ou conjoint(e)s sont peu ou pas impliqué(e)s dans la comptabilité, ils se sentent démunis lors des discussions autour de la gestion. En effet, les choix et les orientations s'appuient en partie sur les situations économiques et financières. Ces personnes désirent donc découvrir et être à l'aise avec le dossier de gestion pour participer sereinement aux décisions en ayant des repères et clés de lecture pour analyser la situation et le contexte.

Ce type d'accompagnement aide les personnes à avoir une connaissance de la situation suffisante pour que les enjeux et la prise de décision soient argumentés et partagés. Un travail similaire est effectué, au-delà du champ économique, par notre partenaire allemand de la BAG (Bundesarbeitsgemeinschaft Landwirtschaftlicher Familienberatungen und Sorgentelefone e.V.; <http://www.eo-bamberg.de/eob/dcms/sites/lfb/gesamt/index.html>). Cet organisme soutient les familles agricoles en difficulté. Leur particularité est d'associer systématiquement l'ensemble des membres de la famille à l'expression des problèmes et à la recherche de solutions.

Travailler à plusieurs nécessite que chacun définisse clairement ses intentions et ses objectifs dans un cadre qui garantisse une expression respectueuse et crée les conditions pour que les gens avancent ensemble. Toutefois, l'accompagnement n'a pas forcément pour objectif d'aboutir à un consensus mais d'acter les forces en présence, parfois contraires.

II.B. L'accompagnement permet d'explicitier les différences de représentations

Dans un contexte incertain lié à la volatilité des cours, à la réforme de la PAC, aux aléas climatiques, les membres de la famille n'ont pas forcément la même vision de l'avenir de l'exploitation et de la prise de risque. Comme nous l'avons vu dans la partie I, historiquement, les femmes, qui géraient déjà le budget familial, faisaient souvent la comptabilité de l'exploitation, alors que les hommes étaient plus aux prises avec les réalités quotidiennes et techniques de l'activité agricole. Ces tâches sont maintenant moins prédéfinies par le genre mais la représentation de la réalité de chaque membre passe de toute façon par le filtre des tâches dont ils sont responsables.



Cette réalité, et ce qu'on en perçoit, est largement conditionnée par notre façon d'interpréter le monde qui nous entoure et par le moment de vie dans lequel on se trouve. Les facteurs, internes et externes, qui influencent notre représentation de la réalité, peuvent être représentés sous forme de 3 filtres : grille d'interprétation du monde ; le contexte ; notre vision du futur (Genelot, 2011). Ainsi, d'une même réalité, personne ne voit la même chose. Ce qui fera sens pour l'un pourra être anecdotique pour l'autre. L'objectif de l'accompagnement est de permettre aux différentes perceptions de la réalité de s'exprimer.

II.C. Se recentrer sur soi : trouver sa place et son « style » sur l'exploitation

Une fois que les agriculteurs et agricultrices ont pris conscience de ce qui construit leur rapport au monde, l'accompagnement peut explorer les domaines qui leur tiennent à cœur et la cohérence entre leurs actions et leurs valeurs.

Témoignage de Jocelyne, pépiniériste en Gironde : « *Je suis installée avec mon mari depuis 30 ans, et il y a 2-3 ans, j'ai senti que quelque chose sur l'exploitation n'était plus en phase avec moi. À cause de ça, j'étais mal à l'aise dans mon travail. J'avais du mal à exprimer ce mal-être. J'ai suivi un parcours de plusieurs formations qui m'a aidé à mettre des mots sur ce que je ressentais.* »

« *Le constat que je fais est que l'exploitation est devenue trop grande pour moi. Je ne vois plus le bout du tunnel car on est parti d'une toute petite exploitation avec peu de revenus et on est arrivé maintenant à une grosse exploitation, presque sans s'en rendre compte. Cette exploitation actuelle, je ne l'ai pas voulue et son développement n'est plus en phase avec mes aspirations.* »

Accompagner des agriculteurs sur ce terrain-là ne peut se faire que dans un cadre sécurisé et s'ils sont dans une posture volontaire d'exploration de leur propre fonctionnement.

II.D. L'accompagnement pour transmettre et être en capacité d'échanger

Pour construire un projet à plusieurs et être en mesure d'argumenter ses idées, les agriculteurs et les agricultrices doivent être en capacité d'échanger. Plusieurs obstacles existent : la difficulté à casser l'inertie de l'habitude (par exemple dans un couple, une famille où il y a des manières de communiquer, ou de ne pas communiquer déjà en place) ; la transmission de sa vision sur un mode de communication non adapté (par exemple : colère, frustration) ; la peur de s'opposer à l'autre...

A cela s'ajoutent les biais induits par la parole : entre ce que je veux dire, je crois dire, je dis... ce que l'autre veut entendre, ce qu'il entend, ce qu'il croit entendre... ce que je crois comprendre, ce que je veux comprendre et ce que je comprends... il y a au moins 9 possibilités de ne pas s'entendre !

Grâce à l'approche globale, les Afocg mettent l'humain au centre du processus et des décisions. Pour cette raison, les relations humaines et la communication entre les personnes sont régulièrement travaillées dans le réseau, de façon directe ou indirecte dans les formations.

II.D.1. Le rôle des groupes dans la construction collective

Les animateurs-formateurs des Afocg s'appuient sur la « force du groupe » dans les accompagnements qu'ils réalisent. Dans un premier temps, des règles sont posées pour assurer le bon fonctionnement du groupe : non jugement, respect et écoute, participation de tous, confidentialité, progression collective dans laquelle chacun est responsable de son projet...

Ensuite, la dynamique entre les agriculteurs/agricultrices permet d'exprimer les projets et les envies et peurs qui y sont liées. Les membres du groupe, femmes et hommes, peuvent alors questionner, proposer, interpellier le porteur du projet qui avance en formalisant ses idées et en ayant un retour de ses pairs.

II.D.2. La communication non violente dans la construction du dialogue

La méthode de la communication non violente permet de s'exprimer et d'écouter l'autre d'une manière qui favorise le dialogue.

Suite du témoignage de Jocelyne, pépiniériste en Gironde : « Depuis 3 ans, j'ai fait beaucoup de chemin, je ne veux plus de cette spirale ascendante avec une exploitation qui grossit encore. Pendant 30 ans, j'ai fait tout pour que les choses avancent et ce n'est plus ce que je veux maintenant. Une fois que j'ai compris d'où venait mon mal-être, il fallait l'exprimer à l'autre qui n'a pas forcément la même vision. La formation que j'ai suivie sur la communication non violente a été pour moi l'occasion de réfléchir à comment j'allais transmettre ma compréhension de la situation aux autres. Qu'est-ce que je n'arrive pas à exprimer et surtout pourquoi je n'y arrive pas ? Comment arriver à me faire comprendre et à dire sans colère ? J'essaie maintenant de me poser les questions : pourquoi je suis mal à l'aise, furieuse... pour que ça sorte moins violemment (pour moi, pour l'autre). Je réfléchis au pourquoi de ma demande, de quoi j'ai besoin exactement. Je me rends compte que grâce à ça, l'autre personne comprend mieux. J'essaie d'instaurer un dialogue avec mon mari : comment tu te sens par rapport à ce que j'ai exprimé ? De quoi as-tu envie ? Est-ce que tu peux m'aider à résoudre ce problème ? Comment peut-on faire pour continuer ensemble et conjurer nos deux envies ? ».

Cette méthode comprend 4 étapes : décrire la situation en termes d'observation partageable ; exprimer les sentiments et attitudes suscités dans cette situation ; clarifier le(s) besoin(s) ; faire une demande réalisable, concrète, précise et formulée positivement.



Conclusion

Dans cet article, nous avons élargi les réflexions sur le genre et l'évolution de l'agriculture familiale à la nécessité d'associer toutes les personnes concernées aux décisions de gestion. Le travail sur les objectifs et singularités de chacun nous semble important dans un environnement complexe où les représentations de la réalité sont très différentes d'un individu à l'autre. Il n'est cependant pas suffisant et l'accompagnement doit aussi permettre des échanges où les femmes et les hommes qui travaillent ensemble construisent une vision commune. ■

Bibliographie

Genelot, D., 2011. *Manager dans la complexité (Réflexions à l'usage des dirigeants)*. INSEP Consulting Éditions.

InterAFOCG, ouvrage collectif, 2011. *Crise et créativité en milieu agricole : entre risque et opportunité*, Educagri éditions / Inter AFOCG.

V. Ancey, I. Avelange, B. Dedieu, 2013. *Agir en situation d'incertitude*. Regards pluridisciplinaires au Nord et au Sud, collection Ecopolis, éd Peter Lang (*article : Des repères pour l'accompagnement collectif des agriculteurs en situation de crise*).

Desbruguières, C., 1998. *Femmes et Gestion – Quelles problématiques ?* Travail réalisé avec l'InterAFOCG.

InterAFOCG/FORS, ouvrage collectif, 1984. *Participation des agricultrices à la décision et travail de comptabilité-gestion sur l'exploitation*.