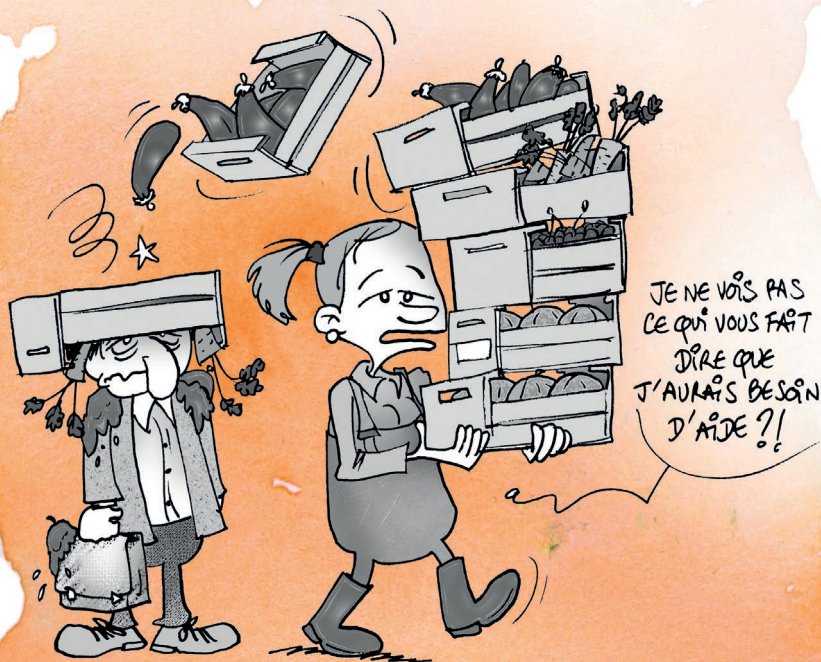


10 idées reçues

SUR L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN EN AGRICULTURE



Soutenu
par



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

Liberté
Égalité
Fraternité



CHAMBRES
D'AGRICULTURE
FRANCE

EDITO

J'EN VAIS PAS VOUS DEMANDER
DE PARLER DE VOTRE MÈRE ...

... MAIS DE VOTRE TERRE !



L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN C'EST COMME ALLER CHEZ LE PSY

NON
ce n'est pas
une thérapie

Les métiers de la thérapie traitent la souffrance psychique de la personne, cela relève d'une approche médicale. Avec l'accompagnement humain, il ne s'agit pas de décortiquer votre personnalité non plus. Les objectifs sont d'apporter des éclairages et de proposer des solutions pour améliorer la conduite de votre activité agricole.

En effet, en complément aux aspects techniques et économiques, **la motivation, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, le relationnel, etc. sont des composantes essentielles dans la conduite des projets agricoles.**

Par exemple, la relation aux autres n'est pas innée et des outils existent pour vous aider à instaurer des échanges constructifs et dans la durée, pour apprendre à sortir par le haut d'une situation délicate ou d'une situation qui a démarré sur de mauvaises bases.

Si l'accompagnement se veut préventif, **il sert aussi en cas de besoin de clarification ou de difficultés récurrentes.** Il est utile aux moments clés de votre activité (création de la société, arrivée ou départ d'un associé, embauche d'un salarié ...) pour mettre au point l'organisation et la stratégie de l'entreprise et les principes de fonctionnement. Aussi, un accompagnement régulier est profitable tant à un exploitant individuel, qu'à des agriculteurs en société.

Accompagner n'est donc ni conseiller, ni juger, ni exercer une autorité ou une pression mais plutôt écouter activement et cheminer ensemble.

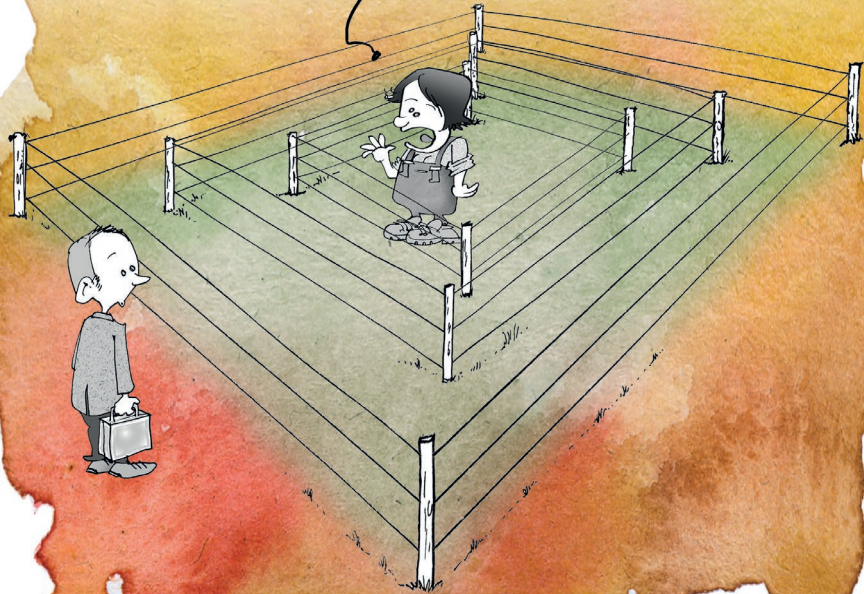
Idée
reçue

1

JE NE VEUX PAS PARLER DE MOI,
C'EST TROP PERSONNEL

PAS
d'inquiétude ...

OK ! MAIS VOUS NE VENEZ PAS
DANS MON PRÉ CARRÉ !



On ne va pas vous mentir, si nécessaire pour résoudre la difficulté on abordera : vos compétences relationnelles (ce sont des compétences comme les autres !), vos fonctionnements, vos croyances, vos émotions... Mais, comme dans toute démarche d'accompagnement, vous restez maître de son contenu, on s'arrêtera où vous déciderez d'arrêter.

L'accompagnateur établit un contrat avec vous ou le groupe qui précise l'objectif et les modalités de l'accompagnement. Cette phase, très importante, permet aussi de repérer la problématique, de se mettre d'accord sur ce qu'on va faire ensemble, de se donner des règles et des limites.

L'accompagnateur vous accueille sans jugement, vous pouvez dire tout ce qui ne va pas. Il vous aide à identifier vos priorités et à trouver des solutions pour faire face aux problèmes rencontrés.

Vous avez un objectif précis ou flou que vous souhaitez éclaircir, vous êtes perdus sur votre trajectoire professionnelle, vous voulez être un meilleur patron pour votre salarié ou votre équipe, vous voulez quitter votre boulot actuel, vous voulez trouver un meilleur équilibre vie privée-vie professionnelle : **ne restez pas seul, faites-vous accompagner !**

Vous êtes en phase de création d'un collectif ou de départ/accueil d'un nouvel associé, l'accompagnement est une véritable solution. Il portera sur les règles de fonctionnement de l'entreprise, la communication au sein du groupe, les attitudes et la place de chacun au travail.

Idée
reçue

2 J'AI PEUR QUE LE VOISIN SOIT AU COURANT

TOP
SECRET!



Les accompagnateurs sont garants du secret professionnel en ce qui concerne les personnes et les entreprises suivies. La notion de confidentialité est une composante fondamentale de l'accompagnement humain.

Vous êtes également responsable de cette confidentialité : ce qui est abordé au cours de l'accompagnement dans un groupe ne doit pas sortir du groupe sans l'accord des participants.

Le socle d'un accompagnement humain s'appuie sur un cadre de réalisation et sur les compétences de l'accompagnateur formé à l'exercice.

Ce dernier adopte une posture d'aide et d'écoute bienveillante, neutre, sans jugement dans un climat de confiance.

Idée
reçue

3 C'EST PAS TOUS LES JOURS FACILE, C'EST COMME ÇA, ON N'Y PEUT RIEN...

Il n'y a pas
de fatalité

VOUS POUVEZ FAIRE VENIR
UN ACCOMPAGNEUR ?

IL EST UN PEU
SUR LES NERFS !



CLED'AR.

Votre vache produit moins de lait ? Vous vérifiez la ration. Votre tracteur ne démarre plus ? Vous le faites réviser. Mais si vos relations se dégradent ou si vous êtes hyperstressé... ce serait normal ?

Le plus difficile c'est de décider d'en parler à quelqu'un, même si on pense qu'on ne peut rien changer. La première étape est de déposer, de dire ce qui ne va pas pour ensuite, grâce au questionnement de l'accompagnateur, trouver de l'énergie pour faire face à ses problèmes.

Il faut faire la distinction entre une difficulté qu'on peut résoudre avec le bon sens et un problème qui s'enkyste et s'aggrave malgré nos efforts pour le solutionner.

Par exemple, vivre des crises et des conflits n'est pas une situation à subir au quotidien. **Ces situations désagréables n'ont rien d'inévitables.** Le souffle magique de relations apaisées ne vient pas de l'extérieur (comme pourrait dire Marguerite, cf. Ressources bibliographiques) : on peut choisir de vivre avec ces conflits ou de prendre du temps pour les résoudre et changer la relation.

Au-delà de votre relation aux autres, **vous pouvez aussi éprouver le besoin de changer votre relation à vous** et de vous faire accompagner pour que votre perfectionnisme par exemple n'atteigne pas un niveau d'exigence insupportable.

Idée
reçue

4

C'EST PAS ÇA
QUI VA ME FAIRE VIVRE !

AH BON ?



CLED'12.

Quand on est pris par des problèmes récurrents, on n'a pas les idées claires, on n'arrive plus à prendre de bonnes décisions : on ne voit que les choses négatives.

L'énergie et le temps perdus dans un conflit ou un manque d'organisation ou encore un management défaillant ou non adapté impactent le travail, les performances et le bien-être de tous. **« Faire avec », mais à quel prix ?**

Accepter de prendre les choses en main va permettre de soulager votre charge mentale et redonner de l'élan et de la motivation pour mieux vivre votre métier et vos relations professionnelles

Par exemple, la concertation dans les achats à effectuer permet d'améliorer la prise de décision et potentiellement la trésorerie de l'exploitation.

Des difficultés comme une surcharge mentale, du stress négatif, des conflits, etc. ne permettent pas l'expression pleine de

vos compétences, ni celles de vos salariés.

Il y a aussi la question de la sécurité au travail car l'accumulation de problématiques a priori mineures peuvent avoir des grosses conséquences : risque d'accident, dégradation de la santé et du sommeil, développement du stress, etc.

L'accompagnateur vous accueille sans jugement, vous pouvez dire tout ce qui ne va pas.

Il vous aide à identifier vos priorités et à trouver des solutions pour faire face aux problèmes rencontrés. Par exemple, il va vous aider à lister les points qui coûtent, qui empêchent, mais aussi vous faire travailler sur les points qui selon vous rapporteraient, ceux qui permettraient des changements bénéfiques.

L'objectif est de gagner en tranquillité et efficacité et donc de vivre mieux.

Idée
reçue

5 ENTRE ASSOCIÉS, ON SAIT CE QU'ON A À FAIRE ET ON SE VOIT TOUS LES JOURS

OUI
mais...

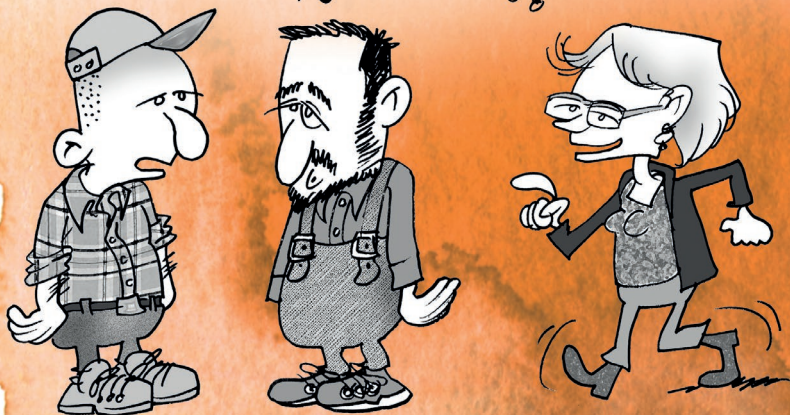
SAUT ÇA VA ?

BEN ÇA VA
ET SINON ?

Ouais... ET TOI
ÇA VA ?

BEN, ÇA VA !

BON ! ON VA ALLER
PLUS LOIN !!!
ÇA VOUS VA ?



PLED'AL.

Les assemblées générales de la société ou les rendez-vous des associés avec le comptable ou le conseiller agricole permettent d'examiner la situation économique de l'entreprise. Mais ces occasions permettent-elles d'aborder les questions liées au bien-être de chaque associé et à l'impact des choix technico-économiques sur la motivation de chacun ?

Absorbé par le quotidien routinier ou, au contraire, agité et stressé, avec vos associés vous peinez à prendre du recul pour regarder où en est le groupe. **Faire appel à un accompagnateur, une personne tierce qui va vous apporter un regard professionnel et extérieur**, est l'assurance de prendre le temps de la réflexion et du dialogue autour du fonctionnement relationnel. Cela permet d'aborder les sujets sur lesquels des décisions tardent à se prendre, de pointer des difficultés ressenties par certains, d'élaborer de nouvelles idées.

L'objectif est que chaque associé, en tant que personne, se sente bien dans sa relation aux autres au sein de l'entreprise, notamment pour préparer le terrain de la transmission ou de l'intégration d'un nouvel associé.

Une clé pour la pérennité de l'exploitation est de vérifier que les orientations de l'entreprise conviennent toujours à chaque associé et, le cas échéant, de réajuster vos choix en prenant en compte les évolutions de l'environnement et des aspirations de chacun. Cette qualité relationnelle établie permettra aussi de booster la notoriété de l'exploitation, cette marque employeur dont les candidats au salariat sont maintenant très attentifs.

Idée
reçue

6

UN SALARIÉ, IL FAIT CE QU'ON LUI DEMANDE

OUI
mais...



Être employeur répond certes à un besoin de main d'œuvre pour réaliser les tâches nécessaires au fonctionnement de l'entreprise. Mais ce n'est pas que cela !

Avoir des salariés vous engage dans une fonction de manager/d'encadrant. En effet, **être employeur c'est aussi prendre des décisions et les expliquer, déléguer et répartir des tâches, assurer le recrutement et le fonctionnement d'équipe, définir et gérer les priorités, etc.** Endosser votre rôle de responsable n'est pas toujours facile, surtout si ce n'est pas dans votre tempérament !

Lors de ces situations, vous avez tout intérêt à vous interroger sur les besoins de votre salarié et la manière dont vous pouvez y répondre, afin de mettre en place un fonctionnement efficace et durable de l'activité : prendre le temps de faire le point avec votre/vos salariés pour les aider à progresser et valoriser leurs compétences, comprendre les origines d'un turn-over ou les tensions dans une équipe, déléguer des responsabilités pour encourager la motivation, etc.

Se questionner sur son management et sa manière de conduire sa relation avec son salarié est dans l'intérêt de ce dernier, mais également dans celui de l'employeur et donc de l'entreprise afin d'être plus performant, efficace et productif.

Un accompagnateur peut aider pour réfléchir et définir les fiches de poste, pour adapter l'organisation et proposer des formations adéquates si besoin.

Idée
reçue

7

PAYER POUR SE PARLER, C'EST VRAIMENT JETER L'ARGENT PAR LES FENÊTRES !

NON !

AVEC TON ACCOMPAGNATEUR
C'EST QUE DU
BLA BLA BLA ! NON ?

PAS DU TOUT...
C'EST AUSSI DU
BLÉ BLÉ BLÉ !



ced'12.

L'accompagnement humain ce n'est pas du bavardage, il s'agit de prestations construites et structurées.

L'accompagnement humain est défini par un contrat précisant les engagements de chacun. Les objectifs sont fixés par vous-même : quels résultats voulez-vous atteindre ? Quels changements voulez-vous mettre en place ? Et comment allez-vous faire pour les atteindre ? Contrairement aux idées reçues, l'accompagnement humain c'est des résultats, du concret, du mesurable. Identifier ce qui ne marche pas, comprendre comment améliorer la situation, mettre en place les actions spécifiques... tout ceci a une valeur.

Chaque dépense doit être réfléchie dans une entreprise. Ainsi, la valeur créée par l'accompagnement humain peut vous aider à décider autrement et faciliter et réguler la concertation entre personnes concernées.

Par exemple, régler une difficulté dans le choix d'un achat matériel aboutira à un investissement plus raisonné économiquement.

Il convient de mesurer une dépense au regard de ce qu'elle fait gagner : ne rien changer peut coûter cher à long terme !

Par exemple, vous n'osez pas exprimer vos idées de changements auprès de vos associés au sujet de l'organisation d'un atelier qui pourrait être optimisé de votre point de vue. Lever le blocage permettrait de saisir des opportunités et de déclencher une évolution positive de la rentabilité. Le retour sur investissement est là !

Le prix payé pour l'accompagnement humain, c'est la valeur que vous accordez au développement de votre entreprise et des personnes qui y travaillent.

Idée
reçue

8

VOUS CROYEZ QUE J'AI LE TEMPS D'Y PENSER ?

OUI
justement !

M'AJDER À RÉFLÉCHIR
POUR DEMAIN ?!

J'EN SUIS PLUTÔT
À ME DEMANDER
COMMENT J'AURAI
DÛ FAIRE HIÉR !!!



CLÉD'12.

**Vous êtes déjà débordé par votre travail quotidien, lever la tête du guidon vous semble impensable...
Or, quand on est débordé il est urgent et important de s'arrêter pour se poser les bonnes questions et (re)définir ses priorités.**

Ce temps permet de prendre du recul, de réfléchir à d'éventuelles opportunités, d'organiser le travail, de planifier.

La prise de recul face au quotidien des tâches, c'est le point de départ pour gagner en efficacité dans le travail. L'accompagnement humain permet de clarifier, mettre des mots sur des situations, se donner les moyens d'évoluer, d'imaginer d'autres solutions que celles que vous élaborez seul...

C'est donc prendre du temps pour en gagner !

Idée
reçue

9

J'EN AI DÉJÀ PARLÉ AVEC MON CONSEILLER

TRES BIEN
vous avancez
mais...

J'EN AI PARLÉ À MON VÉTO,
À MON GRAINETIER ET À MA BOULANGÈRE !

ET GA VA
MIEUX ?

EUH...

CLG'D'12.

Les approches de votre conseiller et celle de l'accompagnateur « humain » sont complémentaires. Même si votre conseiller est à votre écoute, ce n'est pas un spécialiste de l'accompagnement humain qui est un métier à part entière. Accompagner les acteurs de l'entreprise dans le fonctionnement de l'exploitation et concilier les enjeux professionnels et personnels nécessitent une méthode d'intervention et des outils adaptés.

Le rôle de l'accompagnateur est de vous aider, ainsi que vos associés et vos salariés à clarifier votre fonctionnement et votre organisation de manière optimale.

L'accompagnateur découvre votre organisation sans a priori. Il n'intervient pas sur les questions techniques, administratives ou juridiques. Il pose des questions en toute neutralité, sans idées préconçues.

Il est impartial, c'est-à-dire qu'il écoute les personnes concernées sans prendre parti, sans chercher à influencer une position. Il propose dans un groupe un cadre facilitant la prise de parole de chacun et veille à ce que vos échanges aboutissent à une décision acceptable par tous et à des actions concrètes.

Des conseillers du réseau des Chambres d'agriculture sont formés à l'accompagnement humain avec des méthodes de coaching, de théorie des organisations, etc. Ils peuvent être certifiés coachs, médiateurs et/ou encore accrédités par GAEC et Sociétés (cf Pages contact) pour l'accompagnement des groupes. Ils doivent respecter les principes de déontologie dont les points principaux sont : ne pas nuire, neutralité, impartialité, respect de l'autonomie de la personne dans ses prises de décision. Ils peuvent vous communiquer leurs références professionnelles à votre demande.

Idée
reçue

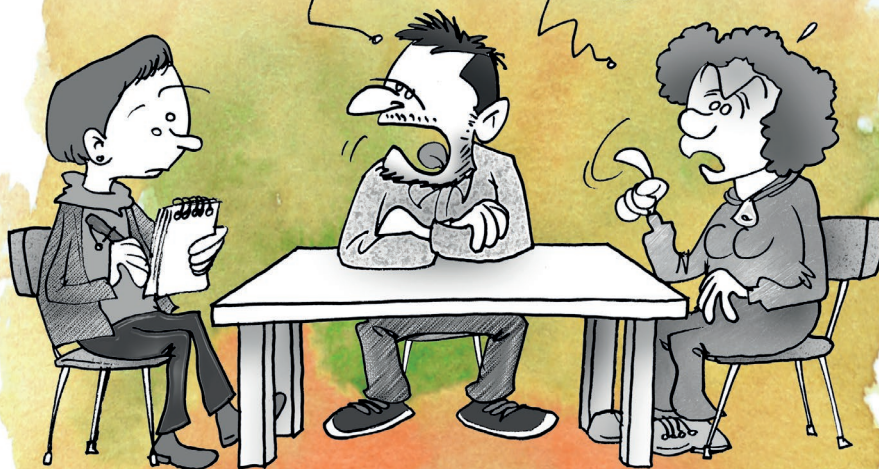
10

JE TRAVAILLE EN FAMILLE, ON SE CONNAIT, ON SE DÉBROUILLE

OUI
mais...

PARFOIS, ON N'EST
PAS D'ACCORD
AVEC MA FEMME !

TON ASSOCIÉE !
PAS TA FEMME...



CLÉD'12

On croit se connaître, se comprendre et bien communiquer, mais est-ce toujours et réellement le cas ?

Avec le temps, des automatismes se sont installés mais sans toujours avoir vérifié que ce fonctionnement implicite convenait à chacun. De fait, il n'est pas aisé de remettre en cause ce qui est en place depuis si longtemps.

Les relations en famille ne devraient pas être les mêmes qu'en entreprise. Les enjeux, les rapports entre les personnes sont différents et souvent la confusion entre famille et entreprise brouille le fonctionnement relationnel : « Suis-je en relation avec mon associé, ou bien avec mon frère/ma sœur, mon père/ma mère, mon/ma conjointe, etc ? ».

La relation familiale est précieuse et parler sereinement du travail nécessite de bien faire la part des choses pour ne pas se sentir mis en cause personnellement. L'accompagnateur va vous aider à clarifier ces rôles et à développer votre posture de professionnel dans votre cadre familial, à instaurer de bonnes habitudes.

Ce qui est très important, c'est que le rôle de chacun soit défini, non pas en fonction du rang familial (ex : l'influence de l'autorité paternelle sur le collectif familial), mais en fonction de la compétence et des aspirations de chacun.

RESSOURCES BIBLIOGRAPHIQUES

Ressources internet



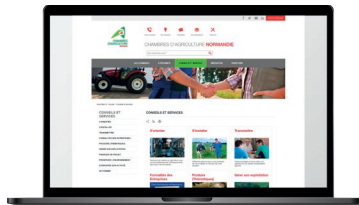
**Les chroniques « Vivre et travailler en équipe »,
publiées dans la revue Agriculture de groupe**

www.gaecetsocietes.org/chroniques-vivre-et-travailler-en-equipe_33.html



Les chroniques de Marguerite :

www.gaecetsocietes.org/chroniques-vivre-et-travailler-en-equipe_33.html



**Vidéos de la Chambre d'agriculture du Calvados :
Dynamiser vos relations au travail pour gagner en
efficacité**

normandie.chambres-agriculture.fr/conseils-et-services/gerer-son-exploitation/management-organisation-rh/re-lations-humaines/

Livres



Fermes collectives, le guide (très) pratique

Maëla Naël

Editions France Agricole (2022)



10 clés – Vivre heureux à la ferme (et ailleurs)

Yves Le Guay

Editions France Agricole (2020)



Vivre et travailler en équipe, un GAEC sur le vif

Yves Le Guay

Editions France Agricole (2015)



CONTACTS

CONTACTS CHAMBRES D'AGRICULTURE



Conseillers Chambre d'agriculture formés à l'accompagnement humain

pour les contacter, vous pouvez vous renseigner auprès de votre conseiller Chambre d'agriculture



Annuaire contacts des Chambres d'agriculture

chambres-agriculture.fr/chambres-dagriculture/nous-connaître/lannuaire-des-chambres-dagriculture



Site internet Chambres d'agriculture France

chambres-agriculture.fr/exploitation-agricole/sinstaller-en-agriculture

ACCREDITATION GAEC & SOCIÉTÉS



Annuaire des accompagnateurs accrédités GAEC et Sociétés

www.gaecetsocietes.org/accompagnateurs-mediateurs-accredites_101.html



Site internet GAEC & Sociétés

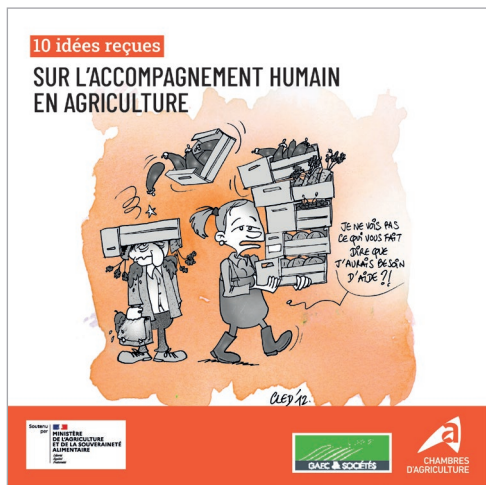
www.gaecetsocietes.org



L'accréditation de conseillers formés à l'accompagnement du fonctionnement relationnel proposé par GAEC & Sociétés est une garantie pour vous de la qualité de l'intervention. Il s'agit d'un engagement tripartite entre GAEC & Sociétés, l'accompagnateur et son organisme employeur (ex : Chambre d'agriculture) : il garantit la formation et le perfectionnement des accompagnateurs et donne un cadre à leurs interventions.

10 idées reçues

SUR L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN EN AGRICULTURE



Guide réalisé dans le cadre du Casdar AE1 «Entreprise agricole»

Soutenu
par



MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE

Liberté
Égalité
Fraternité

Rédaction :

Groupe de conseillers des Chambres
d'agriculture et de GAEC & Sociétés
avec l'appui du service Hommes et Entreprises
de Chambres d'agriculture France France

Illustration :

CLED'12

Reproduction des illustrations interdites

Mise en page :

Débora Bénard – Service Communication
Chambres d'agriculture France

Contacts :

accueil@apca.chambagri.fr
contact@gaecetsocietes.fr

10 idées reçues

SUR L'ACCOMPAGNEMENT HUMAIN EN AGRICULTURE

© Illustrations : CLED12 - Edition Septembre 2023
Déborah Bénéard - Service Communication Chambres d'Agriculture France
Reproductions des illustrations interdites

Soutenu
par



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE LA SOUVERAINETÉ
ALIMENTAIRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

