

LES CHAMPS DES POSSIBLES



Quel dispositif d'appui aux fermes collectives d'Île-de-France ?

30 août 2024

Document 2 :

MÉTHODOLOGIE ET ANALYSE DES ENTRETIENS

**Pierre
Péronnet**

Table des matières

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Méthodologie | 1 |
| 1) Entretiens de groupe | 1 |
| 2) Petit détour théorique : analyse des besoins et compétences | 2 |
| 3) Guide d'entretien de groupe | 3 |
| 4) Mail-maquette d'entretien de groupe | 4 |
| 5) Retranscription, codage et analyse des entretiens | 4 |
| Caractérisation de l'échantillon | 5 |
| Analyse des entretiens | 7 |
| I. Forme | 8 |
| 1) Accompagnement | 8 |
| 2) Formation | 9 |
| 3) Échanges entre pair·e·s | 11 |
| <i>a) Échanges réguliers : retours d'expériences, partage de pratiques</i> | 12 |
| <i>b) Parrainage et tutorat</i> | 13 |
| <i>c) Visites de fermes collectives</i> | 14 |
| <i>d) « Festival annuel »</i> | 15 |
| <i>e) Quelques autres idées</i> | 16 |
| II. Fond | 18 |
| 1) Construction et fonctionnement du projet | 18 |
| <i>a) Construction du projet</i> | 18 |
| <i>b) Post-installation : penser le long-terme</i> | 20 |
| 2) Communication et relationnel | 21 |
| 3) La place de la théorie | 22 |
| 4) Les couples : un collectif pas comme les autres ? | 23 |
| 5) Pourquoi le dispositif n'est pas saisi ? | 24 |
| Conclusion | 26 |

Contexte

Les fermes collectives sont une forme d'organisation d'exploitation agricole récente. Elles se développent aujourd'hui comme un modèle de rupture par rapport au système alimentaire mondialisé et ses nombreuses défaillances. Aujourd'hui, rares sont les structures qui proposent un véritable accompagnement des fermes collectives, avec des formations adaptées et qui répondent aux demandes des collectifs. C'est ce que les Champs des Possibles, au sein du pôle ABIOSOL, souhaite développer. C'est dans ce cadre que ce stage a été réalisé, de mars à août 2024, dont voici les rendus finaux.

Le *document 1* est un rapport de **Bibliographie** qui permet de mieux saisir ce que sont les fermes collectives et les enjeux qui les entourent.

Ce *document 2*, intitulé **Méthodologie et Analyse des entretiens**, revient sur la façon dont ont été enquêtés les collectifs et comment la grille d'entretien de groupe a été réalisée, puis sur la manière dont les entretiens de groupe ont été analysés. S'ensuit une analyse fouillée des entretiens, qui permet de revenir sur la problématique de ce travail, et d'identifier des besoins exprimés par les collectifs. En particulier, sont dégagés des éléments de fond et de forme, utiles à la compréhension du document suivant.

Enfin, le *document 3* se nomme **Recommandations**, et permet de développer les recommandations que j'ai pu formuler grâce à tout le travail réalisé.

Un dernier document séparé reprend la **liste bibliographique** et les **Annexes** numérotées des trois autres documents.

Je suis heureux et fier de vous présenter mes résultats, et ainsi de participer au développement des fermes collectives. Bonne lecture !

Pierre Péronnet

Stagiaire aux Champs des Possibles

i

L'**écriture inclusive** a été utilisée dans ce document, justifiée par une volonté de visibiliser autant les femmes et les minorités de genre que les hommes. Elle s'oppose à la masculinisation du langage qui a eu lieu au cours du XVII^e s., mu par une volonté ouvertement patriarcale. Depuis, le masculin se veut neutre, mais ne l'est pas : « *le générique masculin active des représentations plus masculines que féminines* » (voir **Brauer M.** 2008. *Un ministre peut-il tomber enceinte ? L'impact du générique masculin sur les représentations mentales*. L'Année psychologique, 108(2), p. 243-272). Pour comprendre comment cette écriture fonctionne, il est possible de consulter, par exemple, le Manuel d'écriture inclusive de l'Agence Mots Clés, téléchargeable gratuitement à cette adresse : <https://www.motscles.net/ecriture-inclusive>.

Le choix a été fait d'utiliser une typographie innovante, qui réinvente les polices de caractère, et permet une lecture plus aisée de l'écriture inclusive, par l'utilisation de signes inventés et en supprimant de la lecture le point médian. La police utilisée ici se nomme Amiamie, créée par Mirat Masson, sous licence **OIFL - Open Inclusive Fonte License**. Pour plus d'information sur ces typographies, voir <https://genderfluid.space/>

MÉTHODOLOGIE

Pour rappel, la problématique de ce stage est la suivante : **interroger au sein de la région Île-de-France quels sont les besoins des fermes collectives. En termes d'accompagnement d'abord, mais aussi de formation, ou via d'autres vecteurs qui permettent la montée en compétence des paysans installés ou en cours d'installation. Ceci dans le but de permettre et faciliter des installations collectives et de les pérenniser.** Afin de répondre à cette problématique, il a été réalisé en particulier des entretiens de groupe. Il s'agissait alors d'un moment d'échange mêlant des techniques d'entretien (de groupe en particulier) et d'animation.

1) Entretiens de groupe

L'entretien de groupe « *suppose un groupe, un animateur et une discussion entre ces personnes.* » (Baribeau, 2009, p. 134). Il s'agit d'un instrument, d'une technique, d'une pratique d'enquête, permettant la collecte de donnée (Baribeau et Germain, 2010, p. 40 ; Morrissette, 2011, p. 7). Ce dispositif regroupe de nombreuses appellations et techniques différentes : *focus group*, cercles de discussions, communauté d'échange, débat sociologique, forums hybrides, réseaux d'interdépendance, et bien d'autre encore. Concrètement, les différences notables avec un entretien individuel sont la présence d'un groupe (à partir de deux personnes dans ce travail,

généralement entre quatre et douze dans les recherches académiques), et le changement de posture du-de la chercheur·euse que cela implique. En effet, cette dernière va avoir, dans ce type d'entretien, une posture d'animateur·rice. À ce propos, Baribeau (2009) écrit :

« *Le rôle de l'animateur s'inscrit à deux niveaux, imbriqués : le maintien de la communication et du climat socio-affectif de la discussion et la centration sur les tâches cognitives auxquelles la structuration d'une pensée de groupe fait appel* » (Baribeau, 2009, p. 136)

Les « tâches cognitives » dont il est question ici font référence aux trois fonctions essentielles du système d'intervention de l'enquêteur·rice, identifiées par Blanchet (1982, p. 190) : **La fonction de production, la fonction de confirmation, et la fonction d'orientation**, par des relances thématiques, des déductions logiques, des recentrages de propos (Baribeau, 2009, p. 136).

Sur ces fonctions essentielles est ajoutée dans le cas d'un entretien de groupe en particulier, celle d'assurer le maintien d'une communication de qualité au sein du groupe, en évitant les prises de pouvoirs par exemple. En résumé, « *l'animateur fait en sorte qu'un bon climat relationnel soit maintenu* » (Guillemette et al., 2011, p. 194). Il est également chargé de répartir la parole, de focaliser sur les données de la recherche, de diriger les changements de thématiques, et enfin de résumer et synthétiser les échanges (Guillemette et al., 2011). Pour synthétiser et conclure, l'entretien de groupe est une technique dont « *la finalité est à la fois l'élaboration commune du projet ou de la solution au problème ainsi que la découverte et l'apprentissage de cette élaboration* » (Van der Maren, 2010, p. 130).

Cela implique une posture active qui permet au groupe de s'exprimer en confiance et en bienveillance. Cependant, il semble que ces entretiens de groupe ne soit concrètement qu'une grande discussion collective, ponctuée de confrontation, d'approbation, de reformulations, *etc.* En souhaitant **aller plus loin dans l'utilisation du groupe**, et pour **tenter de permettre des échanges plus réflexifs et grandissant pour les collectifs enquêtés**, il a été ajouté quelques **outils d'animation** à l'entretien de groupe. Ces outils sont issus de mon expérience personnelle, de l'expérience des collègues qui m'entouraient durant le stage, et du site interpole.xyz, fait par et pour des « *formateurs-trices et facilitateurs-trices de la coopération et des communs* » (Interpole, 2024), dans l'optique de partager des ressources. De ses inspirations sont nés de simples outils, dont l'objectif était d'assurer une implication de tous^s les membres du collectif enquêtés présent^s et de s'assurer que chacun^e pourrait s'exprimer. Ils ont également été pensés pour avancer efficacement dans l'entretien de groupe, et pour en retirer des supports concrets ou des idées abouties. Plus généralement, ils étaient présents pour guider, orienter, et faciliter avec efficacité ces échanges en groupe.

Ces quelques outils, qui se rajoutent à la technique de l'entretien de groupe, ont justifié le terme d'« entretien de groupe ».

2) Petit détour théorique : analyse des besoins et compétences

Cette grille d'entretien a par ailleurs été enrichie par l'approche d'**analyse des besoins**, en particulier **de formation**. A notamment été retenu que « *l'analyse des besoins de formation vise à décrire et documenter les **écarts entre les compétences actuelles et celles visées*** »

par l'organisation » (Bureau, 2017, p. 27). L'objectif de ce type d'analyse est également de « *déterminer des priorités et donc prendre des décisions vis-à-vis des objectifs d'une formation* » (Girault et al., 2001, p. 51).

Pour vraiment comprendre ce dont il est question, et pour affiner ces entretiens de groupe, il convient de revenir sur la notion de **compétence**. En effet, c'est un concept qui semble confus encore aujourd'hui (Batal et Fernagu Oudet, 2013). En revenant à la définition du terme, une compétence est une « *capacité, fondée sur un savoir ou une expérience, que l'on reconnaît à une personne* » (Académie française, 2005). Pour y voir plus clair, le champ de la recherche en éducation offre un découpage des compétences en trois axes : « **la connaissance (le savoir), la pratique (le savoir-faire) et les attitudes (le savoir être)** » (Durand, 2015, p. 282). Chacun de ces axes peut être redécoupé en sous-dimensions, qui permettent de les préciser.

La **connaissance** « *correspond à l'ensemble structuré des informations assimilées et intégrées dans des cadres de référence qui permettent à l'entreprise de conduire ses activités et d'opérer dans un contexte spécifique* » (Durand, 2015, p. 283). Elle regroupe le « **savoir quoi** » (connaissance experte ou intuitions tirée de l'empirisme du « savoir-faire »), le « **savoir pourquoi** » (être capable d'expliquer pourquoi sa pratique fonctionne, et comprendre la stratégie de développement sous-jacente), et le « **savoir qui** » (basée sur la bonne connaissance des clients et fournisseurs).

Pour l'axe des **pratiques** (des savoir-faire), il fait référence « *à la capacité à agir d'une façon concrète selon un processus ou des objectifs prédéfinis* » (Durand, 2015, p. 283). Il comporte également des sous-dimensions, à savoir d'une

part le tour de main, le savoir-faire individuel ou collectif, les routines, d'autre part les techniques et enfin les technologies et leur utilisation, via un socle de connaissance lié au premier axe.

Enfin, le troisième et dernier axe concerne **l'attitude**, ou le savoir-être, moins étudié classiquement, voire critiqué (Ségal, 2006). Cet axe regroupe comme sous-dimensions l'identité (de la personne ou de la structure), la volonté, et le comportement (Durand, 2015). Plus particulièrement, une définition de l'attitude qui semble encore acceptée aujourd'hui est celle de Allport (1935).: « *Une attitude est un état mental et nerveux de préparation, organisé à partir de l'expérience, exerçant une influence directive ou dynamique sur les réponses de l'individu à tous les objets ou situations auxquels il est confronté* ». Sont distingués également dans cette notion d'attitude une composante **cognitive**, une composante **affective** et une composante **comportementale** (Gerard, 2011). Ces attitudes, ou savoirs-être, peuvent

par exemple être (notamment au sujet du travail de groupe et de coopération) l'esprit d'équipe, la communication ou encore le respect (Boudreault, 2017).

Une représentation schématique de ce concept de **compétence** avec ses trois axes et leurs sous-dimensions est présenté en Figure 1.

3) Guide d'entretien de groupe

La grille d'entretien comptait ainsi différents thèmes, sous-tendus par des hypothèses, présentés ci-après. Deux grilles d'entretiens de groupe ont été réalisés: l'une pour les fermes collectives, et l'autre très similaire, adaptée pour les collectifs de porteur^es de projet. Les différentes parties étaient les suivantes :

1. **Présentation**
2. **Expérience et compétences acquises**
3. **Besoins en formation, en accompagnement, et au-delà**

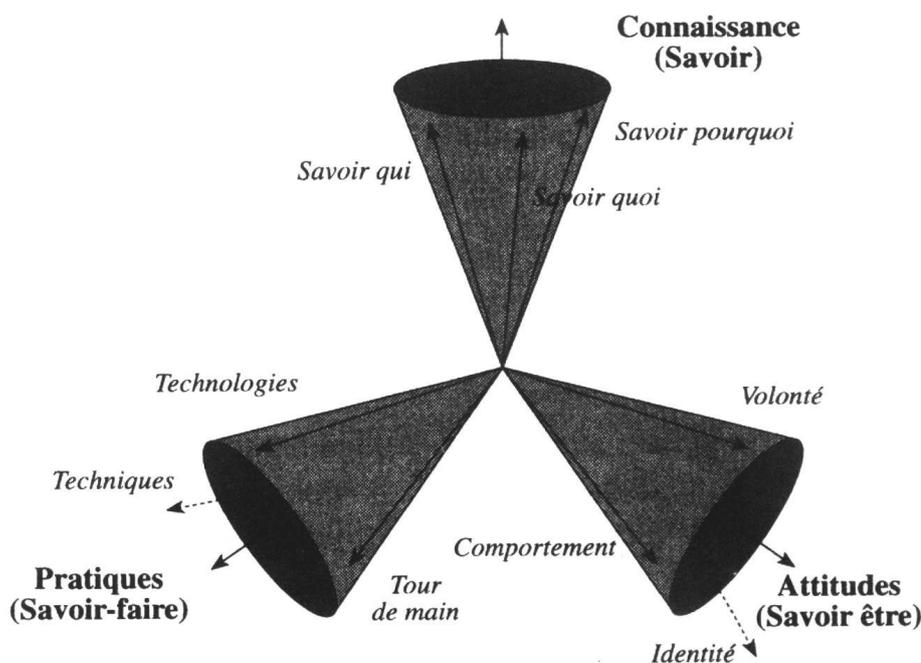


Figure 1 : Explication des trois dimensions de la compétence (Durand, 2015, p. 285)

La grille d'entretien complète des fermes collectives déjà installées est disponible en Annexe 3, une autre sensiblement similaire a été réalisée pour les porteur^es de projet.

À la fin de cet entretien, il a été recueilli sur une fiche individuelle des informations personnelles permettant de mieux saisir quelques caractéristiques sociologiques. Les informations demandées étaient les suivantes : Âge ; Lieu de vie au cœur de votre vie : Paris intra-muros, Banlieue

(laquelle?), Île-de-France rural, autre ville, autre campagne, etc.; Niveau de formation; Diplôme(s) (intitulé(s) précis); Contact avec le milieu agricole avant l'installation; Profession(s) passée(s); Professions des parents; Niveau de vie actuel: En grande difficulté – En difficulté – Correct – A l'aise – Très à l'aise).

4) Mail-maquette d'entretien de groupe

Suivant en grande partie les recommandations de Van der Maren (2010), il a été préparé une **maquette d'entretien**, c'est-à-dire « *une sorte de modèle réduit, d'une présentation, brève, mais complète, des éléments essentiels dont doivent être informés les futurs participants avant de rencontrer le chercheur* » (Van der Maren, 2010, p. 130). Cette maquette, correspondant au mail de contact avec les potentiels enquêtés, reprenait entre autres: Le contexte du stage effectué et de l'entretien proposé; Les conditions pratiques: durée, dates, lieux, explication courte du choix d'un entretien de groupe, *etc.*; La présentation des objectifs de l'entretien de groupe, le cadre posé pour les échanges; Les thèmes et les questions principales de l'entretien, succinctement.

La construction de cette maquette a été guidée par les exigences qu'elle demande, à savoir être **claire, concise, complète et précise** (Van der Maren, 2010). À ces exigences a été rajouté celle de la convivialité, afin d'inciter les potentiels participant^s à lire le mail-maquette jusqu'au bout, grâce à un ton plutôt familial. Un mail-maquette a été réalisé pour les fermes collectives déjà installées et une autre quasi-similaire pour les collectifs de porteur^suses de projet. Une fois le mail-maquette construit, il a été relu par deux collègues du pôle ABIOSOL puis une dernière fois avant leur envoi entre le

24 et le 26 avril 2024. Une deuxième série de mail suite à un faible nombre de réponse a été envoyé à d'autres fermes.

5) Retranscription, codage et analyse des entretiens

A la suite des entretiens, une **retranscription** intégrale des presque 26 heures d'entretiens enregistrés. Cette retranscription a été aidée par le codage a été réalisé via le logiciel libre Whisper v20231117, de l'entreprise OpenAI (propriétaire de ChatGPT), basé sur l'intelligence artificielle (OpenAI, 2024). C'était l'outil le plus performant et le plus sûr en termes de fuite de données, puisqu'aucune donnée n'a eu à sortir de l'ordinateur de travail, le logiciel fonctionnant sur un ordinateur « localement ». Ce choix a été fait selon les recommandations de Yacine Chitour (2023)

Un **codage** a ensuite été réalisé, en utilisant un autre logiciel libre: Taguette 1.4.1, qui fonctionne lui aussi sur un ordinateur « localement », et qui permet un codage efficace (Rampin *et al.*, 2024). Une catégorisation en différents sujets et une hiérarchisation ont été effectuée, facilité par l'outil de carte mentale libre FreePlane 1.12.4 (Dimitry, 2024). D'abord établie selon les thèmes de la grille d'entretien, la catégorisation a évolué au fur et à mesure du codage et de l'analyse.

CARACTÉRISATION DE L'ÉCHANTILLON

Au total, ce sont, entre le 6 mai et le 19 juin 2024, 12 entretiens de groupe qui ont été réalisés, comptabilisant 38 participant^es, de deux à sept selon les collectifs. Parmi ces entretiens, huit ont eu lieu avec des fermes collectives installées, et quatre avec des porteur^esuses de projet collectif. Les principales informations concernant les collectifs enquêtés sont récapitulées dans le Tableau 1 et le Tableau 2.

Il est intéressant de noter que le maraîchage diversifié est présent sur tous les collectifs. Les projets sont par ailleurs majoritairement diversifiés dans leur production, avec plusieurs ateliers qui se côtoient. Les fermes cultivent des surfaces très différentes : de 1,5 à 160 ha. Les collectifs sont également de tailles variées, de deux à huit personnes, taille qui semble liée aux nombres d'hectares cultivés.

Tableau 1 : Liste des fermes collectives installées et leurs principales caractéristiques.

| Code du collectif | Nombre de personne dans le collectif (nombre et codes des enquêtés présent ^e s) | Age médian | Surface cultivée (ha) | Productions |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| FC1 | 2 (2 : E1, E2)* | 45,5 | 1,5 | Maraîchage |
| FC2 | 4 (2 : E3, E4) | 45 | 2,9 | Maraîchage |
| FC3 | 2 (2 : E5, E6) | 38 | 1,5 | Maraîchage |
| FC4 | 6 (2 : E7, E8) | 34,5 | 9 | Maraîchage, arboriculture, petits fruits, fromage de brebis (nomade), miel |
| FC5 | 8 (5 : E9, E10, E11, E12, E13) | 37 | 75 | Maraîchage, fromage de chèvre, porcs plein-air, grandes cultures |
| FC6 | 5 (5 : E14, E15, E16, E17, E18) | 38 | 14 | Maraîchage, fruitiers, poules pondeuses |
| FC7 | 2, en couple (2 : E19, E20) | 35,5 | 7 | Maraîchage |
| FC8 | 7 (7 : E21, E22, E23, E24, E25, E26, E27) | 43 | 160 | Maraîchage, PPAM, Brebis (laine), paysannerie-boulangerie, grandes cultures |

*Les codes utilisés sont : FC pour « Fermes Collectives », PDP pour « Porteur^esuses de projet », E00 pour « Enquêté^e 00 », et dans les retranscription : PP pour l'enquêteur, Pierre Péronnet.

Tableau 2 : Liste des collectifs de porteur^es de projet enquêtés et principales caractéristiques de leur projet

| Nom du collectif | Nombre de personne dans le collectif (nombre : codes des enquêtés présent ^e s) | Âge médian | Stade du projet | Productions envisagées |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PDP1 | 3 (2 : E28, E29) | 35 | Recherche foncière | Maraichage, arboriculture, vigne, PPAM |
| PDP2 | 3 (3 : E30, E31, E32) | 33 | Avorté | Maraichage, fromage de chèvre |
| PDP3 | 2, en couple (2 : E33, E34) | 36 | Recherche foncière | Maraichage, arboriculture, volaille/moutons |
| PDP4 | 6 (4 : E35, E36, E37, E38) | 33,5 | Construction de projet avancée | Maraichage, transformation (pâtes fraîches, paysannerie-boulangerie), fromage de vache, petits ruminants, grandes cultures |

Les informations personnelles demandées en fin d’entretien permettent une caractérisation succincte du profil des personnes installées sur des collectifs agricoles. Cependant, ces résultats sont uniquement descriptifs, sans analyses statistiques ou comparaison aux moyennes nationales ou régionales. Ils sont donc à lire et interpréter avec beaucoup de précaution.

La première information notable est que la plupart des personnes interrogées (33/38) ont entre 30 et 44 ans (voir Figure 2), avec une médiane à 37 ans. Leur installation en agriculture est par ailleurs une **reconversion professionnelle** pour tous^{es} les enquêtés sauf deux. Plus de la moitié (25/38) a un diplôme de

niveau bac +4 à bac +5, et seuls cinq ont un niveau inférieur ou égal au bac. Ces diplômes concernent en majorité des diplômes en sciences humaines et sociales (9), et des diplômes d’ingénieur^es (8).

Parmi les 38 interviewés, **11 ont des parents ou grand-parents agriculteurs**, dont 5 sont enfants d’agriculteur-rices. Les **parents des enquêtés** sont par ailleurs pour la plupart, en suivant la nomenclature des Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS), issue de l’INSEE (INSEE, 2003), classés dans les **« cadres et professions intellectuelles supérieures »** (25/76) ou les **« professions intermédiaires »** (23/76).

Le lieu dans lequel ces personnes ont le plus évolué se situe principalement dans le **milieu rural d’Île-de-France** (IdF), pour 11 d’entre elle^{ux}, mais également dans le milieu **péri-urbain d’IdF** (9), ou à **Paris** (6). Finalement, moins d’un quart n’ont pas grandi et évolué en IdF (8).

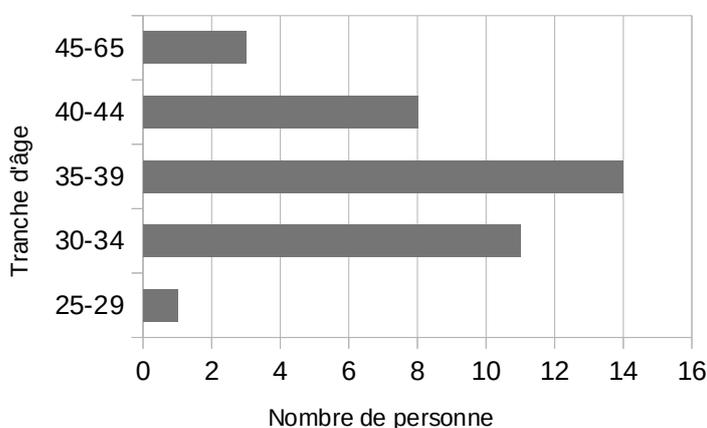


Figure 2 : Pyramide des âges des personnes enquêtées



Enfin, cette feuille d'information permet de voir que la majorité des interviewés considèrent leur **niveau de vie actuel** comme « **correct** » (18/38) ou « **à l'aise** » (11/38), et aucun ne se sent « en grande difficulté ».

Pour conclure, il semble que les personnes enquêtées ici, à savoir des personnes installées sur des fermes collectives, ou ayant le projet de s'installer, correspondent à un certain profil. Ces personnes sont globalement **issues d'Île-de-France, dans des familles composées de parents de classe socio-professionnelle supérieure ou intermédiaire**. Elles ont typiquement suivi des **études longues**, en particulier avec des diplômes d'ingénieur·es ou dans les sciences humaines et sociales. Elles ont eu **une ou plusieurs première(s) expérience(s) professionnelle(s) loin du monde agricole**, avant de se **reconvertir**. Elles ne semblent pas aujourd'hui se sentir en détresse économique. Ce « stéréotype » cache cependant **de grandes disparités**, et ne peut pas constituer une vérité absolue.

ANALYSE

Le codage et l'analyse des entretiens a permis d'organiser les thèmes et sous-thèmes finaux de cette partie. Ils ont été modélisés par la carte mentale présentée en Figure 3, et structurent la suite de ces résultats. Il sera tout d'abord mis en avant différentes réflexions et idées quant à la forme que le dispositif d'appui pourrait prendre, idéalement, selon les collectifs. Ensuite, il sera mis en avant les différents thèmes et sujets de fond que les collectifs aimeraient traiter, et sur lesquels le dispositif d'appui pourrait leur être utile.

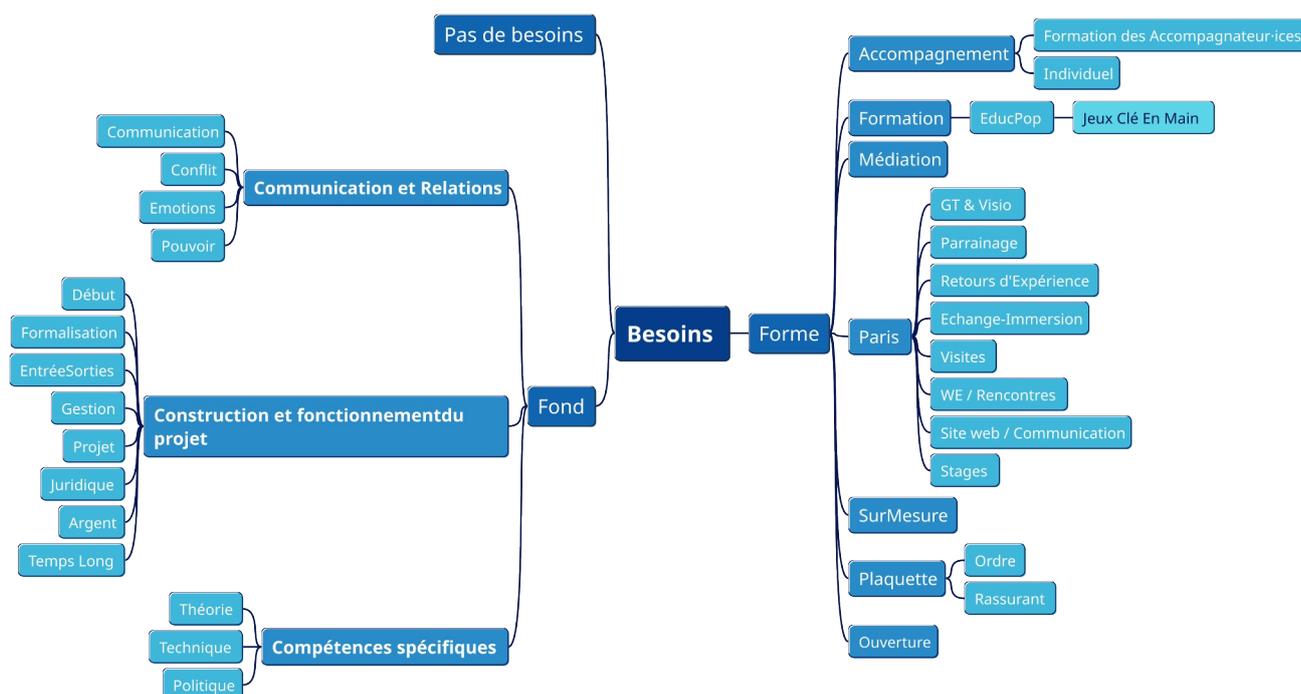


Figure 3 : Carte mentale des thèmes d'analyse des entretiens

DES ENTRETIENS

1. FORME

1) Accompagnement

Les collectifs qui ont vécu de l'accompagnement, sur leur ferme, leur projet actuel, ou bien dans le passé, mettent en avant plusieurs points qui font la force de cette forme d'appui.

Tout d'abord, l'accompagnement permet un **point de vue extérieur**, vu comme une prise de recul précieuse, dont témoigne E5 (FC3) « *moi, je trouve que c'est hyper intéressant d'avoir un regard extérieur* ». Point de vue extérieur qui n'est cependant pas toujours respecté, dans un milieu paysan plutôt restreint : « *pour nous en tout cas une difficulté qu'on a eue c'est que [l'accompagnatrice], ce n'est pas tout à fait une tierce personne [...] on la connaît, on a tous pris un verre avec elle dans notre vie, donc il n'y a pas tout à fait... c'est pas une personne extérieure* » (E11, FC5) ». Il y a donc un point d'attention à avoir sur le fait que les accompagnateur·e·s soient bien extérieur·e·s aux collectifs. C'est là un point de tension, que Maela Paul (2004) a identifié, comme une dualité entre proximité et distance dans la relation d'accompagnement. Distance pour que les relations n'altèrent pas les jugements, et proximité puisque l'accompagnateur·e est présent·e pleinement pour accueillir l'autre, avec

sa situation, en s'ajustant à ses problématiques. C'est finalement toute la question de « la bonne distance » qui transparait ici, question aux débats multiples, que de Bohan et Pentecouteau (2016) analysent de manière très pertinente. Ces auteur·e·s mettent notamment en avant une distinction entre deux « types » d'accompagnement, s'inspirant des travaux de Patricia Paperman, à savoir : d'une part l'accompagnement situé, « *non réglé par une formalisation de l'activité d'accompagnement* » (de Bohan et Pentecouteau, 2016, p. 4), qui est plutôt bénévole que professionnel ; d'autre part l'accompagnement contractualisé, qui lui repose sur un cadre, et « *doit [...] respecter les limites de l'intervention professionnelle* » (de Bohan et Pentecouteau, 2016, p. 4). C'est plutôt dans ce type d'accompagnement que s'inscrivent les membres du pôle Abiosol ici. Les auteur·e·s rajoutent une phrase importante : « *l'accompagnement est également un garde-fou, sans pour autant protéger complètement l'accompagnateur qui aurait une posture trop engagée dans la relation sociale* » (de Bohan et Pentecouteau, 2016, p. 4). Il y a donc un double enjeu ici à envisager une distance plus importante entre accompagnateur·e et accompagnés : protéger l'accompagnateur·e, et permettre une relation d'accompagnement non biaisée.

L'accompagnement permet également de **pousser à se réunir**, discuter et avancer collectivement, E32 (PDP2) l'exprimant ainsi : « *le fait [que cett·e accompagnateur·e] vienne, ça justifie, enfin ça justifie pas, mais c'est clair pour tout le monde qu'on va entamer un travail tout ensemble, etc.* », en ajoutant que l'intérêt

était que « *c'est quand même important que ça vienne pas forcément de quelqu'un du collectif* ». Ces moments sont également facilités par **une organisation qui ne prend pas de temps au collectif** : « *je trouve que si, justement, tu as un accompagnement qui te soulage, en fait, de ce poids d'organisation, et qui te dit, bon ben, moi je t'accompagne sur six mois [...], c'est moi qui t'envoie un message [...]. En fait, ça veut dire que ça te soulage à toi de cette organisation-là, et je trouve que ça peut être un outil sympa* » (E30, PDP2)

Ces moments, d'accompagnement par une personne extérieure, sont aussi l'occasion de **traiter de sujets sensibles**, « *sur un espace de ressenti, de tensions, de régulations* » (E35, PDP4), notamment parce qu'il semble « *difficile, notamment sur certains sujets, d'être à la fois animateur-animatrice ou facilitateur-facilitatrice, et partie prenante quoi*. » (E35, PDP4). Permettre aux différentes personnes du collectif de s'exprimer est déjà un moyen efficace pour ne pas laisser des tensions grandir et venir menacer le collectif. À ce sujet, sur la FC3, un témoignage est éloquent :

« En fait, on avait du mal, avec [E5], à communiquer sur où est-ce qu'on en était du projet, où est-ce qu'on voulait aller. [...] On était arrivés à un point où on n'arrivait plus très bien à échanger sur les sujets de fond, quoi. Et du coup, [l'accompagnatrice] nous a aidé à ça, en fait. À ce qu'on ait des temps d'échanges médiés. Et puis elle nous a fait des propositions sur comment réfléchir à...

Comment on voulait se projeter dans l'avenir. » (E6, FC3), et plus tard : « E6 : Je pense que ça nous a fait bien, ouais. PP : Ça a débloqué quand même des choses ? E5 : On a pu exprimer des choses qu'on n'exprimait pas. (FC3)

Ici, l'accompagnement proposé est proche de la **médiation**, qui peut être défini, face à un conflit

entre deux ou plusieurs parties, par trois éléments « *(1) l'assistance ou une autre forme d'interaction (2) par une troisième partie (3) qui n'a pas l'autorité d'imposer une issue* » (Wall et al., 2001, p. 370, traduction personnelle). Cet outil de gestion de conflits, est ancestral et répandu dans le monde entier (Wall et al., 2001). Et cette médiation est en réalité incluse dans la grande nébuleuse des pratiques d'accompagnement, présenté en Annexe 4 (Paul, 2004, p. 53). Ce n'est d'ailleurs pas un hasard si les membres du pôle Abiosol ont fait appel, début juillet 2024, à un médiateur pour une formation « expresse » à ce sujet sur une demi-journée. De nombreux^s personnes, accompagnatrices comme stagiaires, étaient présent^s, témoignant d'un intérêt pour ce sujet dans les structures d'accompagnement. Et pour cause : sans l'accompagnement dont témoigne la FC3, installée récemment (sorte de médiation avant que le conflit n'éclate), elle n'aurait peut-être pas perduré, ou dans des conditions de travail difficiles à cause d'une communication dégradée. Et c'est bien parce qu'il y avait un temps, organisé et accompagné par une personne extérieure, que ces discussions ont pu avoir lieu. C'est bien cette forme de soutien qui a effectivement permis à cette ferme de se pérenniser un peu plus dans le temps.

2) Formation

La formation est une forme de soutien, que le CNRTL (2024) définit comme le « *fait de développer les qualités, les facultés d'une personne, sur le plan physique, moral, intellectuel ou de lui faire acquérir un savoir dans un domaine particulier* ». Il est à noter que rien n'est dit sur la manière dont cette formation s'effectue, avec quelle approche. La formation a une finalité, celle de développer les qualités et facultés d'une personne (il paraît acceptable de

parler de développement de compétences, rejoignant ainsi la problématique de ce travail), mais n'a pas de méthode pré-définie. Parmi les enquêtés, deux visions s'opposent quant à ces méthodes de formations. Deux visions qui mettent en avant des styles de formations différents, tout en étant conciliables.

La première reconnaît l'**intérêt d'apports « descendants »**, issus de la connaissance et de l'expérience de l'·formateur·e. En particulier via l'apport pratique d'outils, qu'·l· proposera aux collectifs. Il s'agit là notamment de « rendre accessible » des **outils** qui, par exemple, ont « l'air de fluidifier les choses quand tout le monde sait les utiliser » (E20, FC7). Ces savoirs, ou savoir-faire, sont d'intérêt lorsque les personnes sentent un manque : « moi, ça m'intéresserait de faire des formations [...] sur les outils [...] En fait, je sais que ça existe. Je me dis, "[punaise], il y a plein d'outils, en vrai. Mais je ne les connais pas"... Et ouais, ça m'intéresserait grave. » (E6, FC3). Ce type de formation peut également être l'occasion de **construire une base commune de compétences** : il paraît en effet « important, avant de commencer à faire collectif, déjà d'arriver à avoir une base commune, un tronc commun, un niveau de connaissance commun, sur les trois étiquettes attitude, connaissances et pratiques. **Je pense qu'il faut qu'on ait tous un minimum de compétences en commun.** » (E13, FC5).

On peut noter que ce genre de formation, se rapprochant du **système scolaire** classique par son caractère descendant, gagnerait à y être intégré, comme le fait remarqué E19 (FC7) « E19 : Que ce soit à l'école, que ce soit dans le sport, que ce soit dans le travail... Non, on a jamais appris à travailler en collectif. PP : Et toi tu sens que c'est un manque, que ça mériterait d'être développé E19 : Bah oui, je trouve ça absolument dingue ! [...] on aurait besoin d'avoir

quelques clés. Des fois, c'est des petits trucs simples qui pourraient changer la vie de tout le monde ! ». Concernant le milieu scolaire, des méthodes pédagogiques dites « alternatives » prennent à bras-le-corps la question du collectif, et de l'apprentissage au vivre-ensemble. Par exemple la pédagogie Freinet, « à travers un rapport au travail spécifique [qui] construit un mode de relation aux autres, singulier et très différent de ce qui est observé ailleurs » (Jovenet, 2010); ou dans un tout autre style la pédagogie autogestionnaire du Lycée Autogéré de Paris (LAP), dont l'un des trois principes est « la gestion collective (ou autogestion) de chaque tâche se rapportant au fonctionnement et aux objectifs de l'école [...] qui contraste avec la structure et le fonctionnement hiérarchisé du "traditionnel" » (Papantoniou, 2010); ou encore le mouvement de l'éducation nouvelle et de la coopération éducative (Gachet, 2022). Il semble pertinent pour les formateur·e·s de regarder de près ces différentes pédagogies, afin d'en intégrer des éléments dans ce type de formations.

La deuxième vision promeut au contraire **des formations qui « so[ie]nt] expérientielle[s], au sens ou ça [...] paraît indispensable que ce soit pas [...] un savoir descendant »** (E37, PDP4). Plusieurs modalités semblent alors possibles : « avoir par exemple des **ressources disponibles** [qu'·l·s] peuvent aller chercher elle et eux-mêmes, quitte à, après, en rediscuter, sous un autre format, plutôt que ça soit très descendant » (E35, PDP4); **repartir des expériences** des personnes en formation : « nous comme on fait la [formation], c'est très concret, [...] on revient toujours sur des situations qu'on a vécues à la ferme [...]. Et ça nous aide beaucoup. » (E2, FC1), et plus largement **s'inspiré des méthodes de l'éducation populaire** : « Les pratiques de l'éducation

populaire, c'est des choses... Moi, j'ai été un peu sensibilisée en vrai par Abiosol, parce que Abiosol est quand même méga-infusé de ça. [...] Et je trouve ça vraiment stylé. [...] En termes de cadre, de quelle pédagogie ça vient, ces courants-là, moi, je trouve que c'est les plus intéressants » (E6, FC3).

L'éducation populaire est une expression pouvant être rattachée à deux grandes familles d'usages : (1) un usage administratif, correspondant très schématiquement au secteur de l'animation (Maisons des Jeunes et de la Culture, MJC ; et administration Jeunesse et Sport en sont des exemples), et (2) un usage qui est plutôt une manière de contester, une forme de critique sociale, se posant en alternative aux formes traditionnelles de luttes politiques (le mouvement ATTAC s'en revendiquant) (Besse *et al.*, 2016). **Les outils de l'éducation populaire** sont très nombreux (voir par exemple la boîte à outils d'éducation positive, du CEMEA (Centre d'entraînement aux méthodes d'éducation active) Pays de la Loire, 2019), les plus connus peut-être aujourd'hui étant l'arpentage, le débat mouvant, ou le groupe d'interviews mutuelles (Fourcade, 2023). Il y a également un point important à ce que les moments d'éducation populaire soient **joyeux**, en utilisant notamment le **jeu** (Hovart et de Lépinay, 2023). C'est d'ailleurs une demande de la part des enquêtés : « E35 : Que ce soit fun aussi. E37 : Oui. Souvent le corps permet ça aussi. E35 : [...] la diversité des approches permet aussi de pas s'ennuyer, de rendre le truc ludique et tout. [...] E36 : et ça permet aux personnes qui ont différentes approches et compétences de s'y retrouver quoi. Que ça passe pas à l'écriture, par le dessin, ou la danse, ou par l'espace [...] ou le symbolisme, où c'est plus incluant et plus dynamique aussi, dans la variété des activités » (PDP4).

Finalement, il semble y avoir un intérêt chez les personnes interviewées pour la formation *per se*, c'est-à-dire pour sa capacité à transmettre et développer des compétences (en particulier des savoir-faire, pratiques). Pour y parvenir, certains sont attirés par des apports plutôt « descendant », tandis que d'autres préfèrent des formations « expérientielle », proche des principes et des méthodes de l'éducation populaire. Il ne semble pas que ces visions soient irréconciliables, et il paraît pertinent de proposer des formations qui mêlent ces différentes approches.

3) Échanges entre pairs

Un troisième type de soutien, qui n'apparaît que peu dans le dispositif que propose aujourd'hui le pôle Abiosol, est la modalité d'échanges entre pairs. Cette modalité ressort des entretiens comme **une nécessité**, et est une demande claire de la part de la majorité des collectifs. Elle est d'ailleurs en lien avec la démarche d'éducation populaire dont il était question ci-avant, comme le fait remarquer très justement E35 (PDP4) : « *ce qui joue c'est [...] la transmission de pairs à pairs, de personnes qui ont l'expérience avec des personnes qui arrivent, globalement. Ça, ça joue énormément, et c'est un truc dont on parle pas mal dans la démarche d'éduc pop, c'est comment [...] construire des savoirs à partir de l'expérience des gens* ». Dans cette philosophie propre aux structures d'accompagnement d'autonomiser les personnes qu'elles accompagnent, et toujours dans l'idée de développer des compétences, cet échange entre pairs semble primordial. Il peut prendre de nombreuses formes, certaines étant citées et promues par plusieurs collectifs, d'autres reposant sur des idées plus originales.

a) Échanges réguliers : retours d'expériences, partage de pratiques

Une première façon de développer les échanges entre pairs pourrait être l'**animation de moments de discussions** et de **retours d'expérience**, ou de **partage de pratiques** avec par exemple la constitution d'un « *groupe de travail où il y a quand même une base de personnes qui reviennent à chaque fois* » (E20, FC7), avec un caractère régulier. Une personne enquêtée témoigne d'un système similaire sur un autre sujet que le collectif :

On a décidé toutes ensemble de mettre en place, coordonné et géré par [l'accompagnatrice], un appel collectif tous les mois. [...] on s'appelle, [...] on se fixe vraiment une heure, max. Ça peut sembler court mais chacune fait un petit peu le tour : si elle a besoin, de où elle en est [...], comment ça va aussi [...] Et faire un petit tour comme ça. Et [l'accompagnatrice], elle nous fait un récap à chaque fois. On a un mail qui suit, qui dit "voilà, on a apporté tel, tel, tel sujets. On a développé telle, telle, telle idées." [...] Et donc ça je trouve ça génial. Et je pense que... Une personne, ou deux personnes de collectif pourraient aussi participer [...], et faire un petit récap après aux autres. [...] Donc ce serait peut-être pour aborder des sujets peut-être un peu plus humains que vraiment techniques. [...] Qu'est-ce qu'on a traversé, où on en est, et qu'est-ce qu'on met en place et du coup échanger là-dessus. (E31, PDP2)

Une autre personne propose d'ailleurs un peu le même format d'appel, en une heure, sur un autre aspect : « *moi je pense qu'il faut que ce soit hyper axé, limite que ce soit un truc de **partage de bonne pratique** en visio, une heure le soir. C'est une ferme collective qui vient présenter ces 5 bonnes pratiques une heure, clac c'est le bouclé bye* » (E17, FC6). Il pourrait s'agir de temps aux thématiques prédéfinies : « *ça pourrait être par exemple des temps en*

mixité choisie, entre femmes de différents collectifs, entre personnes racisées de différents collectifs. [...] Pouvoir discuter de sa posture aussi, et de retours d'expériences au sein des collectifs. Je trouverai ça cool de pouvoir ouvrir ces espaces-là et les faciliter. » (E35, PDP4)

Le **retour d'expérience** correspond à une multitude de démarches, issues de la maîtrise des risques et de la gestion de crises, notamment en milieu industriel (Wybo *et al.*, 2003 ; Wybo, 2009). La théorie sous-jacente qui a donné corps à cet ensemble de pratiques est notamment celle de l'apprentissage organisationnel (Picard, 2006). Une fiche pratique du Centre d'Étude pour le Développement, l'Innovation et la Prospective en ressources humaines (CEDIP), service interministériel, propose une définition courte du retour d'expérience :

Le retour d'expérience (REX) est un processus de réflexion mis en œuvre pour tirer les enseignements positifs et négatifs de projets en cours ou terminés. Dans ce processus, on va porter un regard sur la démarche développée, les méthodes employées, les productions réalisées, le rôle et le niveau d'implication des acteurs concernés, ainsi que sur les moyens utilisés. (CEDIP, 2011)

Concrètement, un retour d'expérience peut se découper en trois étapes (Picard, 2006) :

1. **Raconter l'histoire** : il s'agit de décrire l'expérience qui a été choisie, de retracer son histoire, et d'identifier les problèmes que cette situation a soulevés. Un intervenant extérieur peut s'assurer de la bonne compréhension de cette expérience auprès des autres membres du groupe, via un résumé, des reformulations, des tours de questions de clarification, etc.

2. **Interpréter** : l'objectif est de décentrer le groupe de cette expérience, notamment en la confrontant à des expériences similaires vécues par d'autres personnes, ou d'autres collectifs. L'· intervenant· peut notamment proposer des éléments plus théoriques ou des expériences situées hors de la culture du groupe. Cette étape permet déjà d'identifier des résultats, qui permettent de mieux appréhender cette situation si elle venait à arriver de nouveau
3. **Disséminer** : ici, le groupe, avec l'aide éventuelle de l'intervenant·, va pouvoir résumer et valider ensemble les résultats, et les apprentissages de cette expérience. Ces résultats pourront être communiqués au-delà du groupe, notamment à des personnes à qui cette expérience pourrait arriver.

Tout ce processus peut également permettre de « *construire collectivement le sens* », en particulier parce qu'il « *nécessite une implication forte des membres dans les processus de communication, d'apprentissage et de socialisation* » (Godé, 2011, p. 419).

Cela semble donc être un outil important pour développer une communauté de fermes collectives, tout en permettant des avancées concrètes dans les fonctionnements, et potentiels dysfonctionnements des différentes organisations collectives sur ces fermes. Là encore, les accompagnatrices sont déjà acculturées à cette pratique, puisque toutes les deux semaines environ, les trois accompagnateur·ices des Champs Des Possibles (CDP) prennent une heure pour un temps de « co-développement » (appelé KODEV), qui semble s'inspirer du retour d'expérience dans ses objectifs et son déroulé (voir en Annexe 5 la fiche de préparation du KODEV des CDP).

Une autre piste d'outils serait l'**analyse de pratique**. Des exemples sont par exemple d'intérêt en médecine générale au sein des groupes d'échanges de pratiques entre pair·es (François *et al.*, 2013). L'analyse des pratiques est en effet un véritable outil de développement professionnel (Blanchard-Laville et Nadot, 2004 ; Charrat, 2006 ; Wittorski, 2003). Les caractéristiques de cette démarche sont : (i) la construction de l'identité professionnelle, (ii) la présence d'un groupe, (iii) et d'un accompagnement, (iv) instrumentée par des savoirs et outils d'analyses, (v) permettant une articulation pratique-théorie-pratique (Altet, 2000). La revue de l'Analyse de Pratiques Professionnelles, publiant deux ou trois revues par an depuis 10 ans, offre une masse d'information et de ressources conséquentes à ce sujet (Thiébaud, 2024).

Finalement, les groupes d'échanges, accompagnés (que ce soit au travers de la démarche de retour d'expérience ou d'analyse de pratique, ou d'autres encore qui n'ont pas été identifiés) sont des dispositifs de soutien au développement des compétences qui sont éprouvés et qui ressortent comme des besoins des collectifs enquêtés.

b) Parrainage et tutorat

Une autre forme d'échange entre pair·es, identifiée par plusieurs collectifs indépendamment, concerne **le parrainage, ou le tutorat**. Concrètement il s'agirait par exemple « *d'avoir des tuteurs par rapport au collectif. Donc quelqu'un qui est déjà en collectif, qui a des expériences, qui vient une fois tous les trimestres ou deux fois dans l'année, qui parle avec nous, on fait un point ensemble, et on discute un peu de tout ça.* » (E10, FC5). Le tutorat et le parrainage sont d'ailleurs tout deux identifiés comme des pratiques

d'accompagnement, présentés en Annexe 4 (Paul, 2004). Il s'agira cette fois d'accompagnement qui ne serait pas prodigué par les accompagnateur·e·s du pôle Abiosol, mais par des accompagnateur·e·s expérimentés, typiquement membre d'une autre ferme collective relativement similaire, plutôt à travers un engagement bénévole « dans une relation durable et soutenue » (Bricet et Lucas, 2023). Il est important de mettre en avant qu'il est nécessaire d'avoir un « encadrement de la relation par une structure professionnelle qui assure notamment le suivi et la formation des accompagnateurs » (Bricet et Lucas, 2023). Cela notamment dans le but que l'accompagnateur·e expérimenté·e possède bien les deux compétences indispensables à ce rôle : **la compétence technique** (ici, concernant le fonctionnement d'un collectif agricole), et « **la compétence pédagogique** (il doit être capable de transmettre cette expertise) » (Demont, 2017, p. 7). Un tel dispositif de tutorat ne paraît par ailleurs pas si complexe à mettre en place, spécifiquement au sein du pôle Abiosol, puisqu'il existe déjà. En effet, au sein des CDP existe le tutorat des entrepreneur·e·s à l'essai, un appui technique important dans ce dispositif (voir en Annexe 6 la convention tripartite de tutorat des CDP). Cette relation tutorale au sein d'un espace-test agricole est particulière, et est finement analysée par Fanny Chrétien (2014, voir également Chrétien et Métral, 2016).

c) Visites de fermes collectives

Échanger entre pair·e·s peut également passer par des visites de fermes collectives. C'est d'ailleurs un dispositif déjà mis en place par le pôle Abiosol, portant le nom de « voyage d'étude collectif ». Les visites de fermes sont également utilisées dans différents dispositifs aujourd'hui, pour permettre les échanges entre

agriculteur·e·s (Voir par exemple: Girard, 2021 ; Rigolot *et al.*, 2019 ; Slimi *et al.*, 2022). Les entretiens font ressortir des témoignages élogieux de ces voyages d'études, vu comme « un moment privilégié, c'est génial, quand [il y] a ce moment-là pour, en groupe, aller voir d'autres gens, c'est génial. » (E1, FC1). Plus globalement, les échanges avec les collectifs permettent d'identifier les avantages à ce type de dispositif d'appui.

Le **soulagement de l'organisation** revient comme un point important, déjà soulevé en I.1) Accompagnement : « [Le voyage d'étude] peut être intéressant même encore maintenant. C'est-à-dire mettre en lien des fermes qui sont assez similaires, et faire des échanges. Parce que chaque année on ne trouve pas le temps de le faire. Et si t'es accompagné là-dessus et que tu es engagé là-dessus, ça t'aide à le faire en fait » (E4, FC2). Cela permet également d'accéder à des fermes plus facilement via le réseau du pôle Abiosol : « Moi, je trouve super le voyage d'étude collectif. Parce qu'on a listé un peu les fermes, on a tenté de prendre contact avec une ou deux. On n'a pas forcément de réponses. C'est pas évident des fermes collective, ils ont beaucoup de travail, je pense qu'ils sont sollicités par beaucoup de personnes qui rêvent, et d'autres. [...] Donc quelque chose qui soit cadré, organisé, on a juste à être là, c'est trop bien » (E31, PDP2).

De plus, un voyage d'étude collectif préparé en amont par une structure comme le pôle Abiosol permet de **mettre en avant des thèmes de réflexions**, et de problématiser cette visite, ciblant ainsi des enjeux spécifiques :

Si c'est juste "on va tous voir toutes les fermes collectives", et en fait on va en sortir un tout petit truc intéressant à chaque fois, effectivement, t'as l'impression de perdre ton temps. Mais s'il y a une curation par les

Champs des Possibles ou je sais pas qui en amont qui te dit "voilà, [...] on pense que c'est super intéressant pour tout le monde de faire un zoom sur ce truc-là, qu'a implémenté telle ferme collective", déjà ça permet de filtrer vachement : tu sais si le sujet en particulier résonne avec tes préoccupations à toi sur ta ferme ou si pas du tout. (E18, FC6)

Il apparaît également ici l'importance pour les collectifs de connaître en amont le contenu de ce genre de dispositif, en particulier les thématiques abordées lors de telles journées. Cela s'explique par des emplois du temps très remplis, et de rares disponibilités, qui forcent ces paysan^{ne}s à prioriser drastiquement les activités hors-production auxquelles ils participent.

d) « Festival annuel »

Toujours avec l'idée de s'alimenter des expériences des autres, une proposition a été faite d'un « festival annuel » (E6, FC3) sur les fermes collectives. L'intérêt d'un tel évènement, typiquement sur un week-end, serait de deux ordres.

D'abord, il serait l'occasion d'**approfondir des thèmes précis** lors d'ateliers, encore plus précis peut-être que les moments de **retours d'expérience** et de **partage de pratique** décrit ci-avant : « à Paysannons [week-end intercollectif agricole en Centre-Val-de-Loire,] c'était intéressant d'aborder vraiment un thème ou un sujet bien spécifique » (E31, PDP2) ; « tu mets ensemble des gens qui sont installés sur des thématiques ultra-précises, et chacun vient partager ce qu'ils font, et ce qui se passe bien, et ce qui se passe pas bien. Et comme ça, tu t'enrichis collectivement, je trouve ça grave cool. » (E37, PDP4). La démarche semble la même que citée au 1.3)a), le modèle « festival » permettant d'aborder plus en détail certaines thématiques, en prenant plus de temps, ou d'en

parcourir davantage. Cela pourrait également se faire de manière un peu plus informelle : « juste les échanges : "j'ai eu ce souci-là, comment t'as réglé, machin..." de discuter, ça c'est toujours hyper intéressant. » (E15, FC6).

Le second objectif qui pourrait être poursuivi par ces journées intercollectives serait de **constituer et consolider un réseau**. Les perspectives qu'offre ce type de réseau sont assez larges, de l'amélioration des pratiques au poids politique :

E35 : Pour moi, c'est à la fois important pour continuer à s'autoformer, à améliorer ses pratiques et tout. Et c'est les prémices de l'organisation de projets autres, et notamment politiques. Enfin je veux dire notamment, si tu veux, par exemple, peser au niveau syndicalisme, au niveau des organisations d'Île-de-France, etc. À partir du moment où tu as des groupes d'acteurs qui se rencontrent sur des projets communs, il y a un point, il y a un enjeu à ce niveau-là. Faire porter la voix des collectifs agricoles par exemple. E38 : Je pense que... Ce qu'il manque, c'est peut-être ce qu'il commence à exister [...], mais c'est la brique rencontre de collectif quoi. [...] Tu mets des gens en liens à des moments précis. Parce que sinon, chacun dans son coin on a un peu moins de temps pour le faire, donc c'est vrai que quand c'est un organisme extérieur... (PDP4)

On note par ailleurs encore une fois le soulagement en termes d'organisation que peut représenter des structures d'accompagnement qui proposent ce genre d'évènement.

Des rencontres dans ce style ont déjà eu lieu dans d'autres régions de France. En particulier en Auvergne-Rhône-Alpes, les 24-25-26 février 2023 pour une première édition, puis les 02-03-04 février 2024 pour la seconde édition. Elles ont notamment été organisées par La Jardinière, association de l'Économie Sociale et

Solidaire (ESS), et Les Fermes Partagées, une SCIC-CAE, seule structure spécialisée dans l'accompagnement de fermes collectives en France aujourd'hui. Dans le quart nord-ouest de la France, des événements similaires ont eu lieu, d'abord en juin 2023 dans la Vienne (Nouvelle-Aquitaine) puis les 17-18-19 mai 2024 dans le Loir-et-Cher (Centre-Val de Loire), et dénommés « Paysannons ! ». Les intentions de ces dernières rencontres sont assez similaires à celles retrouvées dans les entretiens, exposées ci-avant : « *Mettre en réseau les collectifs, les porteuses de projet et les structures d'accompagnement, du Nord-Ouest et Centre de la France; Capitaliser sur nos retours d'expérience pour mieux vivre nos fermes; Partager nos expérimentations et nos solutions.* » (Le Moulin Bleu, 2024). Enfin, un autre type d'initiative a lieu dans l'Orne (Normandie) et bientôt en Mayenne (Pays de la Loire) : l'Alterfixe. En particulier à travers leurs camps, en 2022 et 2023, ouvrant une troisième édition en septembre 2024, Alterfixe propose une immersion « *dédié[e] à l'installation et la transmission en collectif* » (Alterfixe, 2024). Cette initiative semble être celle qui propose les plus longs événements (deux semaines de camp) dédiées spécifiquement aux fermes collectives.

Ce besoin de temps de rencontres, sur plusieurs jours, a déjà été identifié par le pôle Abiosol, et en particulier par les CDP, qui prévoient d'ores et déjà des rencontres interrégionales (Île-de-France et nord de la France) sur les fermes collectives pour février 2025. Il est donc rassurant de voir que ce besoin ressort des entretiens, et qu'il est donc bien existant chez les collectifs, de porteur^es de projet comme de fermes installées.

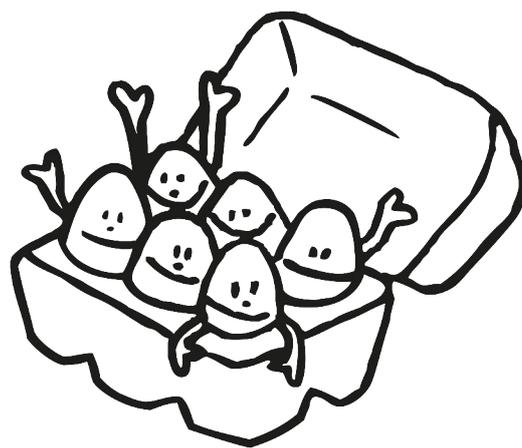
e) Quelques autres idées

D'autres idées, moins partagées et plus originales sont tout de même à noter, puisqu'elles peuvent être inspirantes.

Tout d'abord, une idée proche des échanges culturels liés au « jumelage » de deux villes par exemple : « *en fait on pourrait organiser des échanges. Parce que par exemple nous on est deux maraîchers, il y a deux maraîchers là, et en fait ils pourraient venir travailler une journée avec nous, et après nous on va travailler une journée avec eux. Et du coup on pourrait découvrir leur modèle et on perdrait pas de temps les uns les autres. [...] j'aime bien les visites et tout, mais je trouve que c'est quand même plus dans le travail que tu te rends compte des choses.* » (E4, FC2) Cette idée originale d'**échange** et d'**immersion** dans des fermes collectives proches est relativement similaire des pratiques d'échanges académiques et culturels, qui montrent des effets très bénéfiques à l'apprentissage (en l'occurrence, de la langue étrangère), via par exemple « *l'enrichissement du processus d'apprentissage grâce au contact direct avec les pairs* » (Loaiza Villalba et Colorado López, 2014). Cette idée d'immersion sur des fermes est d'ailleurs un pilier du fonctionnement des CDP et du système d'Espace-Test Agricole. Elle ne fait cependant pas l'unanimité, surtout sur la durée d'immersion : « *l'échange, là, je suis un peu sceptique pour le coup. Je pense que c'est intéressant, mais qu'il faut pas passer deux jours, il faudra passer plusieurs semaines. Peut-être une semaine déjà, mais... C'est pas évident au quotidien, d'être à la fois dans le travail et de vivre le collectif. Enfin, il y a des jours où il... il se passe rien, on va dire, et puis il y a des jours où c'est plus sensible. [...] Après, ça peut toujours faire du bien, hein, de sortir et de voir autre chose. C'est vraiment sympa, en vrai.* » (E5, FC3)

Enfin, toujours dans l'objectif d'échanger entre pairs et de constituer un réseau de fermes collectives, des enquêtés trouveraient pertinent la création d'une « *plateforme de collectif [...] Il pourrait y avoir par exemple comme des fiches et les gens ils disent s'ils sont ok pour être contactés ou pas pour donner des infos. De quels statuts juridiques ils ont, quels ateliers ils ont sur le lieu, la surface des fermes et tout. Enfin bref, en fait quelque chose qui permettrait de se rapprocher, de rapprocher son projet d'un projet qui existe déjà [...]* » (E32, PDP2). Dans la même idée d'**une plateforme pour se partager des informations**, une autre personne parle d'un « *Discord* » (E37, PDP4), plateforme d'échange de messages, « *Et même un réseau, oui, où on peut... tu vois, discuter entre nous, se rencontrer* » (E29, PDP1). Un outil qui semble répondre en partie à ces besoins est le site issu des rencontres intercollectives d'Auvergne-Rhône-Alpes (Les Fermes Collectives, 2024). Ce site web a été construit en utilisant l'outil libre « YesWiki », qui permet un développement très facile et collaboratif d'une page web (YesWiki, 2024 ; voir à ce sujet le mémoire d'Emmanuel Dollet, 2014). Concernant la partie « discussion », il est à noter qu'un serveur Discord a effectivement été créé, initié par les PDP4 peu de temps après l'entretien réalisé. Bien que relativement inactif depuis sa création en juin 2024, il pourra offrir un espace de discussion pour les collectifs, comme il le permet déjà aujourd'hui pour d'autres groupes (voir par exemple Milanovic, 2021 ; Stassin, 2022).

Finalement, le besoin d'échanges entre pairs est net, portant sur plusieurs types de dispositifs et d'outils différents (mise en place de parrainage, d'échange régulier en visio, de visites de fermes, de journées de rencontres, ou d'autres idées encore). Cela n'a rien d'étonnant, l'agriculture ayant de longue date été influencée par des dynamiques de groupes (voir la partie I. du **document 1**, en particulier les travaux du GERDAL, par exemple : Ruault, 1996). Les échanges entre pairs sont considérés comme des dispositifs qui permettent effectivement un développement professionnel (voir par exemple, en éducation : Dionne *et al.*, 2010, ou en agriculture : Slimi *et al.*, 2022). Quelques ressources sont déjà présentes au sein du pôle Abiosol, et sans doute d'autres encore qui n'ont pas été identifiées ici. Il s'agit donc pour la suite d'opérationnaliser et de planifier la mise en place de tels dispositifs (voir à ce propos le **document 3** : Recommandations)





FOND

Après, concrètement, sur ce que j'aurais envie ou besoin d'apprendre, c'est vraiment tout, en fait. C'est-à-dire à la fois travailler sur des processus de décision en commun, sur l'organisation du travail en commun, sur comment on définit des objectifs, comment on communique entre nous. Vraiment tout, enfin, tout ce qui a trait avec la vie d'un collectif, je pense qu'on est... Enfin, nous, on est sous-équipés sur tous les sujets, en fait.
(E6, FC3)

Les différentes formes de dispositif d'appui au développement des compétences des collectifs agricoles identifiées lors des entretiens de groupe ont été présentées ci-avant. Mais il reste encore à remplir ces « coquilles » qui paraissent jusqu'ici un peu vides : quels thèmes aborder lors des futures journées de rencontres inter-régionales ? Quels domaines méritent d'être approfondis en formations ? Quelles sont les pratiques que les enquêtés aimeraient partager ? Voici les questions qui guident cette seconde partie d'analyse des résultats des enquêtes de groupe. Et la citation présentée ci-dessus ne fait que confirmer la large étendue des besoins !

1) Construction et fonctionnement du projet

Beaucoup d'éléments reviennent concernant des besoins propres à la construction du projet, dès le tout début, jusqu'à sa mise en place et son fonctionnement. Dans la plaquette que propose le pôle Abiosol, un découpage existe entre « émergence », « construction du projet » et « post-installation ». Les besoins identifiés concernent ici les deux dernières catégories. Il est intéressant de noter que globalement, la partie « émergence » est moins identifiée comme un besoin spécifique aux fermes collectives, hormis le voyage d'étude collectif, mais qui lui semble intéresser les collectifs quel que soit leur état, en construction comme installés, voir I.c).

a) Construction du projet

Le collectif une fois constitué, les personnes en faisant partie ou non ayant été décidée, le début de la construction du projet en tant que telle peut commencer. C'est une étape importante et spécifique du projet : « *je pense aussi qu'il y a des moments dans la création qui sont importants. [...] il me semble que vraiment dans les premiers mois d'un collectif il y a un enjeu aussi. Très ponctuel, lié à ce moment-là.* » (E37, PDP4). Il s'agit notamment d'une question d'**efficacité** et de **sécurité** pour les collectifs : « *tout le travail qu'on a fait en collectif, c'est un travail que s'il avait été accompagné par un animateur ou une animatrice ça aurait permis de vraiment fixer des choses correctes, là on l'a fait un peu entre nous, le doigt mouillé dans le vent [...]. Dans un monde idéal, il faudrait que l'accompagnateur ou l'accompagnatrice soit aussi au moment de la construction et de l'élaboration de tout le contenu quoi. Ce serait génial !* » (E13, FC5).

D'une part, le premier enjeu est de **construire une vision commune**, un sens commun au sein du collectif, car « *si t'as pas de projet commun, ça sert à rien de faire un collectif* » (E8, FC4). Cela revient en partie à construire la norme de groupe dont il était question en partie IV.1) du **document 1**. Cet objectif semble partagé et identifié par le pôle Abiosol, qui a mis en place une formation « Construire notre projet commun ». Certains enquêtés ayant participé à cette formation en voit clairement les intérêts :

Je trouvais que cette formation était plutôt bien faite [...] C'était un peu : construction (tant bien que mal) des rôles de chacun. Est-ce que t'es plutôt dominant, dominé, enfin, là, c'est très schématique [...] Mais donc ça, c'était bien, effectivement, et puis de savoir comment étaient les autres [...]. Il faut un socle de départ, mais je pense que la formation que moi j'avais faite, elle est bien. Donc ça, c'est vraiment le socle pour connaître qui sont les gens autour de toi. (E8, FC4)

Pour consolider les relations entre futurs membres de la ferme collective, et pour développer concrètement le projet, via une vision commune, cette formation semble adaptée, et nécessaire. « *Ensuite, tu formalises. Donc, tu écris un document, que tout monde signe, machin, etc. [...] tu construis un truc.* » (E8, FC4). En effet, cette étape de **formalisation** semble importante, par exemple via la rédaction d'un règlement intérieur ou assimilé. Parmi ces règles fixées collectivement, un sujet ressort particulièrement : les entrées et les sorties du collectif. E5 (FC3) propose par exemple de rajouter au dispositif « *une [...] case "rejoindre un collectif existant", parce que je pense que c'est pas évident non plus d'identifier les problèmes, peut être venir avec des nouveaux outils justement dans un collectif qui est un peu verrouillé, qui s'est un peu encroûté quoi* ». En effet, ces mouvements dans les collectifs

posent des questions concrètes : « *si demain [ces personnes ne] sont plus là, et ben qui est remboursé [des investissements] par exemple ?* » (E13, FC5). Pourtant, certains collectifs ne sont pas convaincus de l'intérêt de document tels que les règlements intérieurs, que ce soit des fermes installées : « *nous on a discuté pas mal [...] du règlement intérieur. Personnellement je n'avais pas l'impression que c'était un truc indispensable. C'est bien ! [...] Mais c'est pas indispensable.* » (E4, FC2) ; ou bien des porteur^es de projet : « *E28 : On veut un règlement intérieur ? Ouais ? [...] il y a des trucs qui sont dans le statut GAEC, mais... ça doit être très succin [...] PP : On verra bien. E29 : Bah oui, je sais pas.* » (PDP1). Ces étapes de constructions du projet commun, finalisées par la rédaction d'un document, semble pourtant primordiale.

Faire un détour théorique par la notion de **règles de métier**, en ergonomie, ou en sociologie du travail, permet de l'affirmer : « *Il y a collectif lorsque plusieurs travailleurs concourent à une œuvre commune dans le respect de règles* » (Cru, 1987, dans Lhuillier, 2019). La notion de règles semble très importante dans la construction et le fonctionnement d'un collectif (Cru, 2016 ; Lhuillier, 2019), par leur façonnage ou re-façonnage : « *La réélaboration des règles apparaît comme un processus essentiel de développement de l'activité collective. Ainsi la réélaboration des règles renvoie pour moi à deux aspects : c'est non seulement un résultat, une trace de l'activité collective, mais c'est aussi un moyen et un instrument du développement de l'activité collective* » (Caroly, 2010). Finalement : « *La possibilité d'élaboration ou de réélaboration des règles partagées par un collectif est une condition essentielle au développement de l'activité*

collective » (Caroly et Barcellini, 2013). Si c'est une condition essentielle, alors il est nécessaire de le mettre en avant comme tel dans ce dispositif d'appui proposé par le pôle Abiosol.

Plus particulièrement, il y a sur le sujet de la formalisation une demande quant à la **structuration juridique des collectifs, et les étapes administratives** qui en découlent : « T'es toujours en train de te demander quand tu as fait un truc collectif, etc. « est-ce qu'on est dans les règles ? est-ce qu'il y a un truc administratif, légal, obligatoire que j'ai fait ou, que j'ai oublié de faire ? » À un moment ou à un autre tu vas te poser cette question. » (E4, FC2). Les porteur·euses de projet aussi témoignent : « Et il y a un truc, bon, [...] on a vraiment pas mal galéré. [...] C'est sur les statuts juridiques. Et on trouve toujours des fiches sur les statuts, etc. Mais ça, c'est pas toujours adapté au collectif. Et ça reste quand même assez compliqué. » (E32, PDP2). Sur ce pur aspect juridique et administratif cependant, d'autres personnes affirment ne pas en voir la nécessité, car ces dernières ont déjà les compétences via leur formation de BPREA : « E34 : nous aujourd'hui on a trouvé notre montage, à priori. Je ne mettrai pas ma main à couper que c'est le meilleur montage à faire. E33 : Ouais mais moi j'ai un BPREA aussi. Je me suis tapé ça. » (PDP3) ; « E28 : "Créer sa société", bah ça on le sait ça... [...]. E29 : Tout ça, on l'a vu en BPREA, ouais. » (PDP1). En présence de personnes formées, notamment au BPREA, dans un collectif, il semble donc peu pertinent d'appuyer ce sujet.

Enfin, un dernier sujet particulier ressort des entretiens et est notamment un sujet de réflexion importante lors de la construction du projet : **l'argent**. Les enquêtées évoquent notamment les subventions : « Ne serait-ce que les subventions : on a droit à quoi, à qui on

s'adresse, où est-ce qu'on en voit, qu'est-ce qu'on fait, qu'est-ce qu'on met dans les dossiers, est-ce que c'est bon, est-ce que c'est pas bon ? » (E3, FC2) ; ou de la répartition des charges : « et là ce qui va se passer pour nous c'est qu'on va avoir de plus en plus des enjeux financiers ensemble, ce qu'on n'avait pas, notamment parce qu'il va falloir se répartir (ce qu'on a déjà décidé hein, mais on en parle à chaque fois), du loyer du [bâtiment], des factures [...] » (E17, FC6). Ce sujet n'est donc pas anodin, et est une source de potentielle tension dont il est nécessaire de se prémunir pour la pérennisation des collectifs (Goldbeter-Merinfeld, 2021).

b) Post-installation : penser le long-terme

Après l'installation, il ressort des entretiens la nécessité de continuer à soutenir les fermes collectives, et ce pour plusieurs raisons. D'une part, **la majorité des collectifs enquêtés sont installés** (8/12). Et lorsqu'ils se sont installés, **le dispositif tel qu'il existe aujourd'hui n'existait pas** (« Nous on est arrivé avant tout ça », E2, FC1), même si nombre de formation et accompagnement étaient déjà proposés (« Bah, construction du projet, nous, nous autres, à part s'installer en couple qu'on n'a pas fait... Mais en gros, on a, pour P2 et moi, fait un peu tous ces trucs-là », E23, FC8). De plus, les porteur·euses de projet aujourd'hui n'ont pas toujours prévu d'assister à l'ensemble du parcours, en **ne se saisissant pas des formations qui paraissent pourtant importantes** (voir l'exemple du règlement intérieur ci-avant). Enfin, **les réflexions et les prises de décisions lors de la construction du projet sont susceptibles d'évoluer dans le temps**, notamment avec la confrontation au concret du travail : « c'est peut-être intéressant de voir des outils au tout début [...] et c'est peut-

être bien de voir aussi en cours, une fois que c'est expérimenté, de voir quels ajustements sont possibles » (E32, PDP2) ; « On en a 10 fois plus besoin après [l'installation] qu'avant hein ! Parce qu'en vrai un projet tant que c'est qu'un projet... [...] Tant qu'on n'est pas en train d'éprouver la réalité quotidienne de ce que ça représente vraiment... Et puis surtout que les choses évoluent avec le temps [...] [Nous, on] était déjà installé et c'est là qu'on s'est rendu compte que bah dans le quotidien il y avait des outils qui nous manquaient » (E6, FC3).

Ceci amène à insister sur **l'importance de l'accès au dispositif d'appui même après l'installation**, avec pour les formations des « sessions de rattrapage » (E20, FC7), pour l'accompagnement des suivis réguliers des collectifs, matérialisés par exemple par « une réunion semestrielle, ou même annuelle » (E8, FC4). Cette idée revient dans plusieurs collectifs, qui parlent de « séminaire d'associé » (E6, FC3), de « bilan annuels » (E20, FC7), voir d'un « accompagnement permanent » (E10, FC5). Ce bilan annuel est pourtant déjà proposé dans le dispositif tel qu'il existe aujourd'hui, sans pour autant avoir été saisi jusqu'à maintenant. Et pour les échanges entre pairs, ils puisent évidemment leur force dans la présence de collectifs, et donc s'ancre particulièrement dans cette phase de post-installation.

2) Communication et relationnel

Afin que les fermes collectives fonctionnent, les relations humaines doivent fonctionner. C'est en tous cas ce que recherchent les collectifs, et qui semble manquer aujourd'hui : « finalement, la dimension humaine, relationnelle, elle ressort que dans une seule formation. Et moi, en tous cas très perso, ce que je recherche, c'est plutôt ce volet-là » (E37, PDP4).

Pour ce faire, il est utile de pointer que « **tout découle de la communication** » (E32, PDP2). Et que de plus, la communication se travaille : « C'est pas inné la communication par exemple juste ce point-là. Parler de ses émotions c'est pas inné non plus, à un moment il y a des formations qui permettent au moins de prendre conscience de la portée que peuvent avoir ces outils sans dire que ça va régler tous les problèmes » (E13, FC5). La communication est en effet vu ici comme **un moyen pour exprimer ses émotions**, via des outils comme la Communication NonViolente, qui revient dans plusieurs entretiens comme une expérience positive (« je trouve que la CNV ça a vraiment aidé », E2, FC1) ou désirable (« E8 : J'ai jamais suivi de trucs de CNV. Et je l'ai longtemps décrié, tu vois. [...] PP : Tu reviens un peu sur ça ? E8 : Ouais, ouais, je pense, parce qu'effectivement, en voyant que mon style de communication n'est pas forcément celui de tout le monde... [...] », FC4) ; mais aussi les « cercles de paroles » (E37, PDP4), « tous types de ressources de [l'Université] du Nous » (E11, FC5) ; ou bien simplement comme un moyen de « **fluidifier les choses** quand tout le monde sait les utiliser » (E20, FC7), à propos des gestes de facilitation (voir des guides pratiques: Agir pour la paix, 2024 ; Direction interministérielle de la transformation publique, 2021 ; Extinction Rébellion, 2019 ; ou un article scientifique les mentionnant: Shaw, 2012). Au-delà de la forme que pourrait prendre cette communication, le relationnel s'exprime parfois également sous la forme de **conflit**. Certains collectifs en ont déjà vécu et ont été accompagné par une médiation (« P2 : Nous, on a été accompagné, mais à un autre titre [...] Pour de la médiation, à 3. [...] P3 : En période de crise, en somme. P2 : Oui, oui. Et c'était, enfin, en tous cas ce [l'accompagnatrice] proposait était vraiment hyper pertinent [...] P3 : Oui, elle était trop forte, [l'accompagnatrice],

franchement. [...] Franchement elle est trop bien. Ouais ouais, c'était vraiment trop cool. », FC8) ; d'autres en vivent encore aujourd'hui, malgré des tentatives de médiations (« *On a essayé de passer par une association de médiation, par une nana qui nous a fait un entretien pendant 2 heures. On a tous payé 180 balles pour rien, finalement* », E7, FC4), et d'autres encore les appréhendent pour le futur (« *c'est peut-être là-dessus qu'on risque d'avoir des espèces de nœuds [...] et c'est plutôt pour gérer des potentielles tensions [...]* », E17, FC6). Enfin, un dernier sujet spécifique apparaît dans le relationnel : celui des **rapports de pouvoirs et de dominations**, comme l'ont très bien identifié les PDP4, exprimé par E36 : « *A la suite d'un des sujets qu'on a vus avec [l'accompagnatrice] sur le leadership, on a identifié un nouveau chantier, qu'on a nommé « oppressions & privilèges », et là-dessus on veut se faire accompagner parce qu'on n'est pas outillés* ».

Tous ces sujets (communication, expression des émotions, gestion des conflits, rapport de pouvoir, etc.) pourraient s'insérer dans une ou plusieurs journées de formations, qui gagnerait à être ouvertes aux fermes installées en plus des porteur·euses de projet (permettant ainsi de répondre aux enjeux soulevés dans la partie précédente). C'est également des thèmes qui pourraient être abordés lors d'échanges entre pair·e·s, constituant un sujet riche en termes d'échange de pratiques et de retours d'expériences. L'accompagnement n'est pas écarté non plus sur ces sujets-là :

Mon ressenti c'est que t'as besoin d'un accompagnement en effet soit sur des sujets qui touchent quelque chose de très émotionnel, ou c'est difficile d'être pleinement dedans si t'animes et tu facilites, soit sur des sujets qui sont très techniques.
(E35, PDP4)

Finalement, ce sujet de fond qui concerne le relationnel, l'aspect humain, apparaît comme le sujet de fond le plus important à développer pour les collectifs, leur installation et surtout leur pérennisation. L'intégrer à toutes les étapes et sous toutes les formes de soutien est donc justifié et souhaitable.

3) La place de la théorie

En complément de ces besoins, certains apparaissent, plus spécifiquement sur la question de la théorie. Certains enquêtés mettent ainsi en avant une envie de passer du temps, dans le cadre de ce dispositif d'appui ou non, à **creuser des sujets théoriques**, en lien avec l'un des trois piliers de la compétence : savoirs (connaissance), savoir-faire (pratique) et savoir-être (attitude), exposé en partie 2) de la méthodologie présentée au début de ce document. Ainsi, P1 (FC8) dit : « *Connaissance, j'ai mis 2 [...]. Par contre, effectivement ça fait partie des choses que j'aimerais bien compléter. D'une façon ou d'une autre, je sais pas trop comment... en lisant des trucs, je sais pas... Mais en tous cas, c'est un sujet qui m'intéresse* », avant d'ajouter sur un ton humoristique : « *Contrairement à tout le monde ici* ». En effet, ce qui ressort majoritairement de ces entretiens est plutôt l'inverse : « *Bah... Moi, je ne suis pas très... savoir intellectuel et tout. Je suis plus dans la pratique, de manière générale. J'ai du mal à me concentrer des heures sur la théorie. Du coup, un petit peu. Mais pas beaucoup plus, quoi* » (E5, FC3). Il s'agit peut-être de pointer la potentielle complémentarité entre les personnes qui peut exister, notamment sur ce point de la théorie « *Je pense que c'est important d'avoir des personnes comme ça, [qui creusent la théorie,] c'est trop bien. Et moi, c'est pas là où je vais trop chercher à accumuler des trucs* » (E38, PDP4). Finalement, à la question

« Pourquoi avoir fait le choix du collectif ? », il est ressorti plusieurs fois des réponses comme « *Tout bonnement pour **mutualiser nos compétences*** » (E19, FC7). Plus globalement, concernant les trois piliers des **compétences**, les échanges font ressortir des savoir-faire et des savoir-être plus développés et recherchés que les savoirs, théoriques. C'est notamment visible par l'autoévaluation que l'entretien de groupe contenait, sur chacun de ces axes : en moyenne, les enquêtés se sont mis 2,1/5 (écart-type : 0,9) en savoirs, la note la plus faible, contre 2,8/5 (e-t : 1,1) et 3,0/5 (e-t : 0,9) en savoir-faire et savoir-être, respectivement. Nombreuses sont les personnes qui font part d'un besoin de « *concret aussi, il faut avoir des exemples concrets en formation* » (E20, FC7), en opposant les savoir-faire et savoir-être aux savoirs : « *il y a pratiques et attitude, je pense que c'est des choses que j'ai envie [d'approfondir], parce que **c'est beaucoup plus concret, et actualisé, actualisant*** » (E35, PDP4). En particulier, dans un souci d'efficacité d'utilisation du rare temps disponible chez les paysan^{ne}s, déjà identifié en I.3)c), les formations uniquement axées sur des aspects théoriques questionnent : « *Je pense que ça pourrait être intéressant d'en savoir plus. Après, il faut voir si ça servira à quelque chose aussi, tu vois. Parce que là, pour l'instant, moi le collectif dans lequel je suis, c'est de bosser avec E8, un peu plus de plus loin avec [d'autres paysan^{ne}s], à voir si ça aiderait d'en savoir plus, tu vois* » (E7, FC4). Finalement, le besoin d'être « outillé » revient sans cesse, sur tous les sujets développés (dimension de construction du projet, comme dimension relationnelle). Les formations, l'accompagnement et les échanges entre pair^{ne}s gagneraient donc à être orientés vers l'objectif de « donner des outils ».

4) Les couples : un collectif pas comme les autres ?

Un dernier apport semble important : les collectifs enquêtés composés uniquement d'un couple semblent se distinguer des autres collectifs. S'agissant uniquement de deux collectifs (PDP3 et FC7) parmi les douze, il faut cependant nuancer ses résultats. Deux points ressortent de ces deux entretiens comme des particularités importantes d'un couple comme collectif.

Le premier peut être résumé par « **On se connaît. On sait communiquer entre nous** [...] *Oui, on sait probablement davantage communiquer entre nous qu'on ne saurait communiquer avec des amis* » (E34, PDP3). En effet, entre des collectifs de personnes qui se rencontrent et qui s'installent en collectifs quelques années après leur première rencontre (vaste majorité des cas rencontrés) et un couple constitué depuis plusieurs années avant l'installation sur leur ferme, il semble normal de dégager une différence. En particulier, cette communication, à priori plus importante et de meilleure qualité, permet de développer le projet agricole : « *Et donc on a eu plusieurs années où on a énormément réfléchi, on a énormément parlé de ce qu'on voudrait que ça soit et que ça ne soit pas* » (E20, FC7). Cela signifie que pour ces couples, plusieurs formes du dispositif d'appui aux collectifs ne sont pas nécessaires, car « remplacé » par des discussions constantes au sein du couple : « *En fait, tu as des échanges qui permettent de pallier à pas mal de choses qui sont proposées [dans ce dispositif]* » (E34, PDP3).

Le deuxième point concerne **l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle** qui semble être requestionné de manière singulière chez les couples qui travaillent ensemble, qui

peut être recherché (« *Nous, on voit les choses vachement, en global, notre vie de famille et notre vie professionnelle. C'est aussi une des raisons de pourquoi on est ici. C'est parce qu'on voulait, justement, éviter de cloisonner le travail, la vie de famille, la vie de la ferme, le logement, enfin, tout ce qui fait partie de notre vie.* », E19, FC7), ou au contraire peut apparaître comme une possible tension (« *parce que ça on va les découvrir, [les écueils], si on les connaît en fait on sera plus apte à les contourner ou en tout cas à les identifier pour rebondir dessus. Typiquement que E34 parle tout le temps de travail, ça je sais déjà que ça va arriver. Mais comme on a identifié ça déjà, ça va désactiver en fait le risque* », E33, PDP3)

Cela semble en cohérence avec l'étude de El Shoubaki *et al.* (2021), qui fait un retour sur les différents travaux traitant de la question des « couple business » (« entreprise en couple »), et identifiant deux sujets importants : (1) la frontière parfois floue entre travail et famille et (2) les dynamiques de pouvoir dans le couple (les couples étudiées étant majoritairement hétérosexuels, les dynamiques de pouvoir patriarcales s'y exercent). Quant à savoir si être en entreprise en couple est positif ou négatif : la balance entre les deux « *n'aboutissent aujourd'hui à aucun consensus* » (Maux et Chebin, 2022). Finalement, les auteurs concluent :

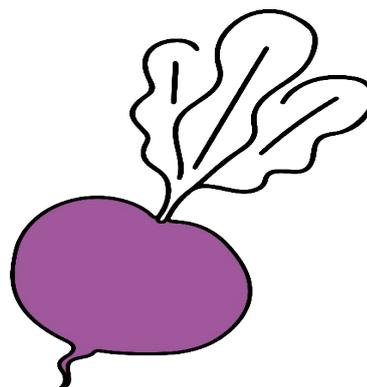
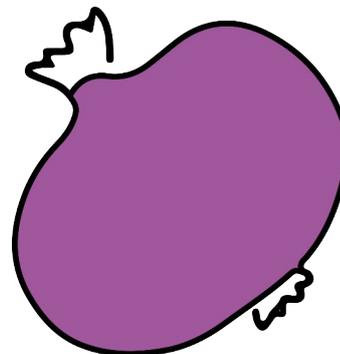
*Nous pensons que le phénomène d'entreprise en couple mérite davantage d'attention académique, **comme une forme d'entreprise distincte et répandue**, à l'origine de nombreuses entreprises familiales et qui pourrait permettre aux couples de vivre de manière symbiotique avec d'autres aspects de leur vie (El Shoubaki et al., 2021, traduction personnelle)*

5) Pourquoi le dispositif n'est pas saisi ?

Finalement, même si les collectifs semblent globalement demandeurs d'appui, sur les différents sujets présentés ci-avant en particulier, le fait est que peu de collectifs se sont saisi du dispositif tel qu'il existe depuis maintenant plusieurs mois. Cela semble être lié à plusieurs points.

D'une part, **tous les collectifs n'expriment pas un besoin d'appui** sur les aspects collectifs de leur ferme. Les raisons peuvent être diverses, par exemple parce qu'**aujourd'hui le collectif fonctionne bien**, comme E27 (FC8) l'exprime en disant « *Moi j'ai l'impression qu'on se connaît suffisamment, en tout cas, [E22, E23, E25, E26] et moi, pour être assez mûres maintenant, pour pouvoir auto-gérer la vie collective* ». Cela peut d'ailleurs alimenter une vision de **perte de temps** : « *quand tu es accompagné, parfois tu peux voir ça comme un fardeau [...] je voyais qu'on était capables de [construire le projet] nous-même, je me suis dit "bah même si on perd un petit peu de temps, est-ce que de toute façon on aurait pas perdu ce temps-là" ? [...]* » (E4, FC2). Également, des collectifs peuvent être **peu tournés vers le développement de leur fonctionnement à plusieurs**, exprimé par les PDP1 : « *E29 : Alors, je ne sais pas si on est hyper naïf sur le truc et qu'en fait, ça va foirer très rapidement dans cette histoire. Mais, je ne sais pas, moi, je me dis que là, qu'on a à peu près les clés, là, pour construire un petit collectif, quoi. E28 : Ouais, moi je me dis "on se lance et on voit" quoi !* ». Ces témoignages, minoritaires mais existant, sont à prendre en compte, car ils peuvent expliquer en partie pourquoi peu de collectifs se saisissent aujourd'hui du dispositif d'appui mis en place depuis plusieurs mois par le pôle Abiosol.

D'autres facteurs peuvent expliquer cet état de fait, en particulier **les freins que constituent le temps et l'argent**. Concernant l'argent, il semble indispensable pour ce dispositif d'avoir « *de la subvention à fond* » (E17, FC6). Mais ce frein ne semble pas le plus important, plusieurs collectifs témoignant que « *c'est important de mettre de l'argent aussi là-dedans. Si c'est pris en charge par VIVEA c'est mieux* » (E2, FC1). **Le temps par contre, semble être la contrainte la plus importante chez les collectifs**, surtout une fois installés. Plusieurs entretiens font simplement état de « on n'a pas le temps », et finalement « *c'est le temps qui nous manque dans notre monde idéal, un peu l'argent, mais beaucoup plus le temps que l'argent. Pour ce genre de choses en tous cas* » (E12, FC5). L'entretien avec les PDP2 a permis de dégager deux potentielles pistes de solutions : (1) que l'accompagnateur^o ou formateur^o se déplace chez les collectifs, afin d'économiser « *deux heures, trois heures de transport* » (E30, PDP2), et (2) que les formations soient plus « éclatées » et réparties dans le temps, parce que « *c'est clair que se dégager trois jours d'affiler tous ensemble c'est compliqué* » (E31, PDP2). Ces pistes sont à envisager, bien qu'elles aient évidemment des inconvénients (continuité des formations et coût pour la structure d'accompagnement en particulier).



CONCLUSION

Ce document est finalement le cœur de ce travail. Il aura permis de revenir sur la construction des entretiens de groupe, qui ont été le moyen choisi pour répondre à la problématique de ce stage. Ces derniers ont ensuite été analysés, et les propos des enquêtés ont été catégorisés, et complétés de considérations personnelles et de références bibliographiques. C'est dans cette partie d'analyse en particulier que réside toute la matière de ce travail, dont les entretiens ont été écoutés, transcrits, lus, relus, analysés, classés, reclassés, pour en arriver à ce découpage.

D'une part, les collectifs ont des besoins concernant la forme des différentes composantes du dispositif d'appui : de l'accompagnement et de la formation, tels que déjà proposés par le pôle Abiosol, en mettant en avant le besoin d'extériorité, des méthodes d'éducatrices populaires, ou encore la recherche d'outils. Au-delà de ces deux composantes, une troisième est apparue comme essentielle : l'échange entre pairs. Peu développé dans le dispositif d'appui actuel, différentes pistes ont été soulevées dans les différents entretiens : tutorat, retours d'expérience, festival annuel... Les idées ne manquent pas.

D'autre part, une seconde partie d'analyse a permis de préciser le contenu que ces différentes composantes pourraient aborder, en mettant en avant les besoins propres à la construction et le fonctionnement du projet sur le long-terme, ainsi qu'à la communication et le relationnel. Le cas particulier de la théorie a été étudié, ainsi que, tout aussi particulier, la place des collectifs uniquement composés d'un couple. Enfin, quelques éléments ont expliqué brièvement pourquoi certains collectifs sont moins demandeurs d'un dispositif d'appui, et les points bloquants pour les collectifs, que sont l'argent, mais surtout le temps.

C'est bien tout le travail d'analyse effectué ici qui a permis d'en arriver au *document 3* et ses recommandations détaillées, et en ce sens a atteint son objectif. Mais les seules recommandations seraient sans doute difficilement compréhensibles sans ce document. Comprendre pourquoi les collectifs demandent tel type d'appui, contenant telle thématique, semble en effet pertinent. De plus, les apports de ce document, notamment bibliographiques, pourront permettre de proposer des dispositifs particulièrement adaptés et efficaces.

La suite et fin de ce travail portera donc sur les recommandations faites au pôle Abiosol concernant l'évolution de son dispositif d'appui aux collectifs d'Île-de-France, point d'aboutissement du travail réalisé ici.

*Après, parce que je
pense que toute cette
histoire de
réchauffement
climatique, tout ça, il n'y
a que si tout le monde,
enfin si on s'organise,
qu'on arrivera à s'en
sortir*

(E2, FC1)

***Le collectif, ça fait
partie de l'histoire de
l'humanité depuis un
bon moment. Il
faudrait sans doute
capitaliser plein de
choses là-dessus***

(E26, FC8)

Les fermes collectives sont une forme d'organisation d'exploitation agricole récente. Elles se développent aujourd'hui comme un modèle de rupture par rapport au système alimentaire mondialisé et ses nombreuses défaillances. Aujourd'hui, rares sont les structures qui proposent un véritable accompagnement des fermes collectives, avec des formations adaptées et qui répondent aux demandes des collectifs. C'est ce que les Champs des Possibles, au sein du pôle ABIOSOL, souhaite développer. C'est dans ce cadre que ce stage a été réalisé, de mars à août 2024, dont voici les rendus finaux.

Le *document 1* est un rapport de **Bibliographie** qui permet de mieux saisir ce que sont les fermes collectives et les enjeux qui les entourent.

Ce *document 2*, intitulé **Méthodologie et Analyse des entretiens**, revient sur la façon dont ont été enquêtés les collectifs et comment la grille d'entretien de groupe a été réalisée, puis sur la manière dont les entretiens de groupe ont été analysés. S'ensuit une analyse fouillée des entretiens, qui permet de revenir sur la problématique de ce travail, et d'identifier des besoins exprimés par les collectifs. En particulier, sont dégagés des éléments de fond et de forme, utiles à la compréhension du document suivant.

Enfin, le *document 3* se nomme **Recommandations**, et permet de développer les recommandations que j'ai pu formuler grâce à tout le travail réalisé.

Un dernier document séparé reprend la **liste bibliographique** et les **Annexes** numérotées des trois autres documents.

Je suis heureux et fier de vous présenter mes résultats, et ainsi de participer au développement des fermes collectives. Bonne lecture !

Pierre Péronnet, *stagiaire aux Champs des Possibles*



**LES CHAMPS
DES POSSIBLES**

