



AgriRessources

Mobilisation des ressources dans
l'agriculture et dans l'accompagne-
ment des agriculteurs

Module de formation - Manuel



Crédits

Editeurs

**BAG Familie und Betrieb e.V.
(Allemagne)**

+49 (0) 669 123 008
info@bag-familieundbetrieb.de
www.bag-familieundbetrieb.de

**Agricall
(Belgique-Wallonie)**

0800/85.018 (n° vert)
permanence@agricall.be
www.agricall.be

**Solidarité Paysans
(France)**

+33 (0) 1 43 63 83 83
contact@solidaritepaysans.org
www.solidaritepaysans.org

**Ländliches Fortbildungsinstitut LFI
(Autriche)**

Bäuerliches Sorgentelefon: 0810/676.810
lfi@lk-oe.at
www.lebensqualität-bauernhof.at

Auteur	Maike Aselmeier
Co-Auteurs	Samuel Coibion, Martina Egger, Veronique Louazel, Žana Schmid-Mehić Angelika Wagner
Contributeurs	Birgit Bratengeyer, Lucie Chartier, Alice Couleuvrat, Michel Courgeau, Bettina Djerroud, Laurence Leruse, Hartmut Schneider, Michael Wehinger, Eberhard Wisseler, Andrea Zetter
Traduction	Marie Gréau, Vox versa
Mise en page	Žana Schmid-Mehić
Illustration	Lucye Rioland

1ère édition, 2019

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne. Cette communication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qu'il pourra être fait des informations qui y sont contenues.



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

Remerciements

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont contribué à la réalisation de ce projet, en particulier : les équipes de bénévoles et de salariés d'Agricall, de BAG Familie und Betrieb e.V., LFI et de Solidarité Paysans.

Nous remercions spécialement les agriculteurs/agricultrices wallons.nes qui ont participé au recueil de données, et qui nous ont partagé leur expérience. Nous remercions également La Wallonie.

Nous adressons nos chaleureux remerciements aux employés et volontaires qui se sont rassemblés lors d'ateliers test à Uder et St Ulrich, ainsi qu'au conseil d'administration de la BAG Familie und Betrieb e.V.

Nous adressons nos vifs remerciements aux équipes de Solidarité Paysans Vendée, Loire Atlantique et Bretagne pour leur participation au recueil de données et l'équipe de Lorraine pour avoir testé les outils de formation.

Encore un grand merci à toutes les associations, partenaires et services qui ont partagé avec nous leurs outils, dont nous nous sommes inspirés.

Enfin, merci à Renate Ruck, Franca Sidler et Jackie Baker pour leur travail de traduction.

Mentions légales/ Copyright

Cette œuvre est mise à disposition sous licence Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International.



Le manuel ne peut être utilisé qu'à des fins non commerciales. Les textes et méthodes d'auteurs étrangers (auteurs n'appartenant pas à l'équipe "AgriRessources") ainsi que les illustrations de ce travail sont exclus de la licence CC-BY NC.

Pour voir une copie de cette licence, visitez:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.de>



<http://ruralsolidarity.eu>

Le manuel du module de formation, les fiches de méthodes respectives et l'infographie sont disponibles à l'adresse suivante: <http://ruralsolidarity.eu>

”

Vous ne pouvez pas aider les hommes continuellement en faisant pour eux ce qu'ils pourraient et devraient faire eux-mêmes.“

Abraham Lincoln

Sommaire

Préface	7
Introduction	8
Les ressources – Qu'est-ce que c'est ?	8
De l'importance de la mobilisation des ressources dans l'agriculture, l'accompagnement des familles d'agriculteurs/agricultrices et le travail de formation	8
Mobilisation et pérennisation des ressources dans le travail de formation et de conseil	11
Guide d'utilisation du manuel	12
Les perspectives et leurs facettes	13
Angle de vue	14
Technique	14
Objectif	16
Stratégie	16
Atelier de base	19
Structure et objectif	19
Recadrage	19
Diagnostic des ressources	20
Activation des ressources	20
Pérennisation des ressources	20
Plan	21
Groupe cible	21
Matériel	21
Durée	21
Nombre de participant.e.s	21
Recommandations méthodologiques fondamentales pour la mise en œuvre	22
Méthode de l'atelier de base (exemple de conception)	22
Méthode de l'atelier de base	26
Les deux revers de la médaille	27
Présentation Ressources et Neurobiologie	29
Catégorisation des ressources	30
Diagnostic des ressources	31
Remerciements	34
Génogramme sur les perspectives de ressources	35
Présentation de la résilience	37
Résilience opérationnelle – garder intact son champ d'action malgré des conditions défavorables	39
Le pêcheur de perles	41

Salutogénèse et cohérence	43
DIAMANT – Réflexion sur les ressources	45
Mise en image	47
De retour du futur	49
Petit cadeau de fin	51
Autonomie	52
L’atelier cadre	54
Planification	54
Groupe cible	54
Matériel	54
Durée	54
Nombre de participant.e.s	55
Déroulement de l’atelier-cadre (exemple)	55
Méthode de l’atelier cadre	61
Line-In – De quoi s’agit-il?	62
Les attentes du point de vue des ressources	64
Résilience opérationnelle - Outil de diagnostic	65
Maîtrise des systèmes – les ressources professionnelles de l’accompagnant.e	68
Apprentissage autonome - Maîtrise des systèmes	69
Entretien axé sur la mobilisation des ressources	70
Ecoute dans le cadre de la mobilisation des ressources	72
Requalification	74
Disque dur externe - Ressourcenpriming	76
„Qu’aurais-je de plus à dire... ?“ Réflexion sur les ressources et retours	78
Clichés des accompagnant.e.s	79
Bibliographie	80
Annexes	83

Préface

Comment aider les agriculteurs et agricultrices à identifier et mobiliser leurs ressources pour dépasser les difficultés qu'ils rencontrent ? Comment mieux les accompagner pour faire face aux moments difficiles ? Comment procèdent les associations d'aide aux agriculteurs/agricultrices dans les pays voisins ?

Telles sont les questions que se sont posées 4 associations d'accompagnement des agriculteurs/agricultrices en difficultés, au sein de l'association européenne Rural Solidarity in Europe (RSE) :

- BAG (Bundesarbeitsgemeinschaft der Landwirtschaftlichen Familienberatung und Sorgentelefone – Allemagne)
- Ländliches Fortbildungsinstitut (Autriche)
- Agricall Wallonie Asbl (Belgique)
- Solidarité Paysans (France)

Ces associations constatent que la situation des agriculteurs/agricultrices est de plus en plus complexe à appréhender tant d'un point de vue économique, agronomique, juridique que relationnel. Le secteur agricole connaît en effet de fortes mutations, dont les conséquences ne se limitent pas aux frontières d'un pays. Le métier d'agriculteur/agricultrice se modifie et un grand nombre d'entre eux se retrouve fragilisé.

Fortes de leurs expériences, et dans un souci de s'enrichir des pratiques de tous, ces 4 associations ont lancé, avec le soutien de la Commission européenne (Erasmus +), le projet « Agriressources ».

Ce projet a pour finalité de permettre aux agriculteurs et agricultrices confrontés à des difficultés de mieux identifier et mobiliser leurs ressources pour les aider à reprendre en main leurs choix de vie professionnelle. Deux outils ont été créés dans le cadre de ce projet :

- Une infographie
- Un manuel de formation.

Vous avez dans les mains ce manuel destiné à la mise en place d'un atelier de formation « Cultiver ses ressources pour dépasser les difficultés », avec un module de base à destination des agriculteurs/agricultrices et un module spécialisé à destination des professionnels ou bénévoles accompagnant.e.s. Les fiches pédagogiques décrivent des exercices pratiques à mettre en œuvre, avec quelques apports théoriques. Elles s'articulent autour de 4 lignes de conduite :

- Le recadrage ou comment regarder une même situation sous un autre angle de vue
- Le diagnostic de ses propres ressources
- L'activation de ces ressources
- La pérennisation des ressources

C'est avec plaisir que les équipes de ces 4 associations mettent ce travail à disposition, nous vous souhaitons une belle expérience de formation...

Introduction

Les ressources – Qu'est-ce que c'est ?

L'accompagnement des personnes dans la mobilisation de leurs propres ressources concerne la capacité de faire par elles-mêmes ce qu'elles sont aptes à faire et ainsi renforcer les ressources existantes, activer les ressources qui pourraient avoir disparu et construire de nouvelles ressources.

Au cours des dernières décennies, les secteurs de la santé et du conseil se sont peu à peu rendu compte que se concentrer exclusivement sur les déficits, les manquements, les problèmes et les difficultés ne permettait d'avoir qu'une vision partielle, voire réductrice, de la personne. D'autres approches ont vu le jour, mettant au contraire l'accent sur les solutions, le potentiel de croissance et les ressources de la personne (Morgenstern, 2011).

Dans l'accompagnement des familles d'agriculteurs/agricultrices, l'on constate là aussi que se focaliser sur les aspects positifs et, ainsi, sur le renforcement du bien-être et de la capacité d'action, participe au succès de l'accompagnement.

Pourtant, lors des accompagnements, il manque souvent une compréhension globale du concept de mobilisation des ressources et son intégration dans les méthodes et les instructions d'action.

Par conséquent, le travail présenté ci-après souhaite contribuer aux bases du module à développer sur la mobilisation des ressources dans l'accompagnement des agriculteurs/agricultrices.

Pour mieux comprendre l'idée de la mobilisation des ressources, il nous appartient de procéder à un « shift », un changement dans la manière de penser. Trop souvent, nous, accompagnant.e.s, nous cherchons à comprendre et analyser rapidement les problématiques des familles et de leurs exploitations. Il est pourtant plutôt rare de rencontrer, lors des accompagnements, une exploitation dans laquelle les ressources semblent évidentes.

Par conséquent le travail présenté ici se construit sur les définitions des ressources, se poursuit avec les stratégies internes et externes qui fondent l'orientation des ressources pour aboutir dans sa partie principale aux méthodes et pratiques dans le but de répondre ensuite au besoin d'une application concrète.

De l'importance de la mobilisation des ressources dans l'agriculture, l'accompagnement des familles d'agriculteurs/agricultrices et le travail de formation

Le travail de formation et d'accompagnement axé sur la mobilisation des ressources dans le monde agricole requiert des formateurs et des conseillers qu'ils aient non seulement une expertise en tant que conseiller psychosocial, mais aussi une connaissance de la situation dans laquelle évoluent les familles d'agriculteurs et d'agricultrices. Les agricultrices et agriculteurs en quête de conseils font face à une accumulation de facteurs de tension : écologie, environnement, dérèglement climatique, mécanisation et évolution des structures, bureaucratisation, défis sociaux et sociétaux, évolution des structures familiales et de la répartition des rôles.

Sous la direction de Leopold Kirner, un groupe de recherche de la Hochschule für Umwelt- und Agrarpädagogik de Vienne travaillant sur le thème de la formation continue et de l'accompagnement dans le cadre de la gestion des entreprises en Autriche („ Weiterbildung und Beratung im Bereich der Unternehmensführung in Österreich; Evaluierung bestehender Angebote und Erhebung künftiger Bedarfe aus Sicht potenzieller Kunden ") est parvenu en 2015 aux conclusions suivantes :

*„Chez les personnes interrogées, les thèmes de **la qualité de vie et du développement de la personnalité** sont arrivés en deuxième position après l'avancement, au vu des besoins futurs. Et cela, quelles que soient les caractéristiques personnelles et opérationnelles des personnes interrogées. Qu'il s'agisse d'un homme ou d'une femme, jeune ou âgé : dans ce secteur, le besoin ressenti subjectivement en matière de formation continue et d'accompagnement dans le futur est généralement très fort pour les personnes interrogées." (Kirner u.a., 2015)*

Comment ce résultat peut-il être interprété dans le cadre de ce manuel axé sur la mobilisation des ressources ?

Les agriculteurs/agricultrices sont conscient.e.s que les conditions au niveau de la personnalité et de la qualité de vie jouent un rôle considérable pour une bonne gestion de leur vie et de leur exploitation. Ils recherchent des stratégies, des attitudes et des éléments d'organisation adaptés. Avec ses nombreuses méthodes et propositions, la mobilisation des ressources dans la formation et l'accompagnement apporte également un soutien lors des changements nécessaires, d'une manière qui permet de renforcer la personnalité.

Lors des premières rencontres transnationales du réseau *Rural Solidarity in Europe*, le choix du thème pour le projet Erasmus+ s'est porté sur le concept de la mobilisation des ressources. Cette décision repose sur le constat que les personnes travaillant dans le domaine agricole sont familières de la notion de ressources. Bien que leur champ professionnel présente une certaine complexité, leur accès à diverses ressources est naturel. Les agricultrices et agriculteurs travaillent chaque jour avec les ressources de la nature et font appel à des associations et réseaux issus de leur cercle familial et social. Ils puisent des forces de leurs ressources personnelles. Ils utilisent leurs terres et la Terre pour faire pousser et récolter fruits et céréales, ils exploitent la forêt pour en tirer de l'énergie et des matériaux de construction, ils élèvent du bétail pour leur lait et leur viande, ils utilisent les eaux de pluie pour irriguer les cultures et l'énergie solaire pour faire pousser des plantes et produire de l'énergie. Les agricultrices et agriculteurs cohabitent et collaborent de manière constructive au sein d'associations et de réseaux issus de leur cercle social. Ils se tournent vers des offres de formation sur des thèmes portant sur l'optimisation organisationnelle et tournant autour des dimensions personnelles et interpersonnelles. Ces ressources coexistent de manière positive et pertinente, ce qui montre les précieux résultats de leur travail quotidien : en Europe, les agricultrices et agriculteurs assurent l'approvisionnement alimentaire de la population.

Outre ces facteurs encourageants, il convient de ne pas faire abstraction d'autres facteurs plus inquiétants. Une partie de la population agricole perd l'accès à ces ressources lorsque des contraintes internes et externes se multiplient. Cela peut aller jusqu'à la prise de conscience par ces personnes que la vie dans ces conditions ne vaut pas le coup d'être vécue. Le taux élevé de dépressions et de suicides en est la preuve. C'est la conclusion à laquelle sont arrivés des conseillères et conseillers travaillant dans le domaine psychosocial en Allemagne, en France, en Belgique et en Autriche, après avoir pu observer leur clientèle pendant de nombreuses années dans le cadre de leur activité de conseil.

Afin d'anticiper l'émergence potentielle de crises, ce manuel peut être utilisé comme un outil de prévention. Il sert dans le même temps de guide et d'outil de perfectionnement pour les accompagnant.e.s dans leur quotidien professionnel : les formateurs et conseillers y trouvent des suggestions en matière de formation continue personnelle, ainsi que des exercices, expliqués pas-à-pas et facilement compréhensibles, à utiliser dans le cadre de leur travail avec leur clientèle et les personnes qui viennent les consulter. Le concept de „ressourcenpriming“, proposé par C. Flückiger, permet par exemple déjà un changement de perception. Il aplanit les sillons creusés par les inquiétudes et utilise les pierres de l'incertitude pour bâtir quelque chose de beau, qui ouvre la voie à la nouveauté et à une vie meilleure. En Autriche, on utilise l'expression „Steinerne Mandeln“, qui sont de petits tas de pierres aussi appelés cairns. Le long des sentiers de montagne difficiles, ces cairns donnent aux randonneurs force et motivation et leur permettent de s'orienter.

La mobilisation des ressources dans la formation et l'accompagnement est indispensable pour prévenir les crises. Toute personne pouvant utiliser ses ressources personnelles et opérationnelles agit de manière consciente et parvient à trouver des solutions créatives dans les processus de changement.

Dans ce manuel, le terme de „mobilisation des ressources“ est étayé par des concepts scientifiques tels que la salutogénèse, la cohérence, la résilience, l'auto-efficacité personnelle et la plasticité neuronale. Ces concepts sont expliqués dans les fiches méthodes ou sur les sites des auteurs (lien hypertexte).

Préalablement à la conception du présent manuel, les quatre organisations partenaires ont mené des recherches poussées et ont pour cela compilé et étudié des approches et des concepts axés sur la mobilisation des ressources. Ce processus de compilation et d'étude a débouché sur la rédaction d'un rapport intitulé „Vue d'ensemble des méthodes d'accompagnement axées sur la mobilisation des ressources„. Ce rapport montre qu'il existe, outre les concepts et théories présentés dans le présent manuel, d'autres approches du travail axé sur la mobilisation des ressources, telles que le modèle de ressources de Zürich (ZRM), les bases de l'imaginaire selon la thérapie des traumatismes de Luise Reddemann, le co-développement systémique selon Adrien Payette, la logothérapie selon Viktor Frankl, les théories de la communication selon l'approche systémique de Palo Alto, les concepts d'attitude et de capacité de communication dans l'accompagnement et le conseil de H. Porter, ainsi que „l'Approche Centrée Solution Compétence“, de Steve de Shazer et Kim Berg.

Mobilisation et pérennisation des ressources dans le travail de formation et de conseil

La réflexion sur les ressources disponibles peut constituer la première étape vers la mobilisation des ressources. La seconde étape débouche sur un résultat-clé, à savoir la perception par la personne elle-même des sources de sa propre force. Pour qu'il y ait motivation, dynamisme et force, il est nécessaire de porter une attention particulière aux sentiments. Les étapes menant au changement se trouvent au croisement entre responsabilité et liberté. Seule une personne connaissant et utilisant ses propres ressources est capable de prodiguer des conseils axés sur la mobilisation des ressources à des personnes accompagnées. Les suggestions de réflexion clairement formulées dans le rapport constituent des compétences précieuses pour le travail d'accompagnement.

Pour tout accompagnement et conseil axés sur la mobilisation des ressources, il est nécessaire d'adopter une posture (thérapeutique) de base à chaque étape de la consultation : écouter sans jugement, faire preuve d'empathie et de transparence, orienter les conseils vers les objectifs et les missions, regarder la situation en face, prendre les gens au sérieux, faire preuve d'authenticité et de respect et ne pas outrepasser les limites (Vasseur&Cabié, 2005). L'espoir et la confiance donnent à la consultation un cadre rassurant et sécurisant.

Pour réaliser des changements en profondeur, il est nécessaire de mettre en place une routine impliquant les modes de pensée et de comportement nouvellement adoptés et de les répéter. Des exercices pratiques permettent d'introduire de nouvelles connexions et de nouvelles façons de faire aussi bien au niveau du corps que dans la vie. Le diamant des ressources, le pêcheur de perles, ce qui fait briller les yeux, les défis de la vie qui ont pu être relevés de manière positive, les succès marquants : autant de mots ou phrases-clés pour lesquels vous trouverez des explications détaillées dans les méthodes présentées dans ce manuel sur la mobilisation et la pérennisation des ressources.

Nous vous souhaitons un intéressant voyage de découverte, ainsi que beaucoup de plaisir dans l'étude de ce manuel et dans l'application pratique des méthodes de travail proposées !

Guide d'utilisation du manuel

Le manuel que vous avez entre les mains peut vous servir de guide pour mener un atelier sur la mobilisation des ressources s'adressant à des personnes issues du monde agricole, ou encore pour un perfectionnement sur la mobilisation des ressources dans l'accompagnement de familles d'agriculteurs/agricultrices.

Ce manuel représente en fait deux manuels d'atelier sur la mobilisation des ressources.

Un atelier de base aborde la mobilisation des ressources sous l'angle de la réflexion sur ses propres ressources. Cet atelier comporte des interventions sur l'identification (diagnostic), l'activation et la pérennisation des ressources, et s'adresse à des personnes issues du monde agricole, sans problématiques particulières ni connaissances de base sur ces thèmes.

Cet atelier de base peut être intégré dans un cadre de travail visant l'utilisation de la mobilisation des ressources dans l'accompagnement. Par conséquent, l'atelier est également utilisable par les accompagnant.e.s intervenant auprès d'agriculteurs/agricultrices pour le perfectionnement ou la formation continue à l'accompagnement vers la mobilisation des ressources. Pour cela, une unité présentant des connaissances préalables est introduite en amont, suivie d'une unité sur la mise en place de la mobilisation des ressources dans l'accompagnement (des agriculteurs/agricultrices). Ces unités comportent des enseignements théoriques, des modules sur les conditions et les attitudes favorables, des instructions sur l'auto-réflexion et des exercices pratiques.

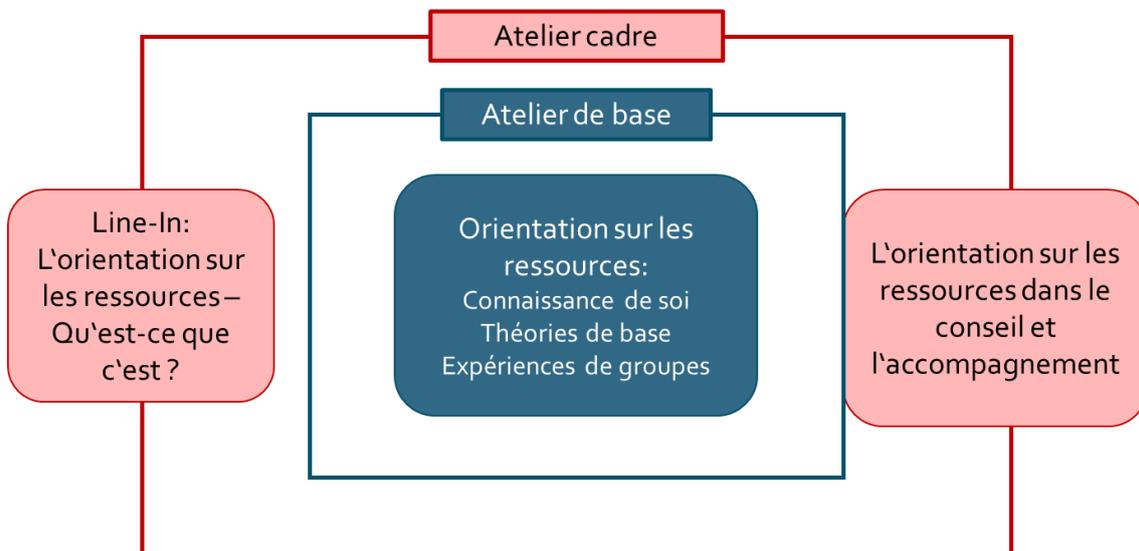


Illustration 1: Workshop-Structure

L'atelier de base portant sur la réflexion sur ses propres ressources reste le cœur du module de perfectionnement. Il permet de garantir, d'une part, que les accompagnant.e.s se sont eux-mêmes penchés sur leurs propres ressources personnelles et, d'autre part, qu'ils partagent le vécu des personnes accompagnées ou des participant.e.s en ayant eux-mêmes une expérience pratique des interventions.

Ce manuel présentera tout d'abord l'atelier de base, ainsi que les interventions et instructions qui le constituent. Le chapitre suivant mettra en lien les interventions, le déroulement dans le temps et la mise en place de l'atelier cadre.

Il sera suivi d'un chapitre présentant dans le détail les théories fondamentales sur la mobilisation des ressources, à partir desquelles il est possible d'assembler un socle de connaissances théoriques pour l'atelier, adaptées au groupe ciblé.

D'autres exemples d'interventions pour mobiliser les ressources sont également présentés en annexe (p.82).

Toutes les interventions du manuel sont classées selon une nomenclature qui permet d'y accéder de manière ciblée, selon différents critères.

Un encadré informatif, placé sur le côté, classe chaque intervention selon :

- L'aspect technique (savoir, attitude, compétences)
- L'angle de vue (personnel, social, professionnel)
- La stratégie (soutien, introspection, changement)
- L'objectif (recadrage, diagnostic, activation, pérennisation)
- Le format (individuel, par deux, en petit groupe, en séance plénière)

Ce classement vous permet de trouver rapidement la méthode adaptée et de concevoir chacun de vos ateliers individuellement, selon les besoins.

Le manuel est jalonné de petits encadrés jaunes comportant des informations ou des précisions adressées aux intervenant.e.s. Leur objectif est de chercher à toujours mettre en évidence l'attitude favorisant la mobilisation des ressources derrière chaque intervention et d'en faciliter l'application. En voici un premier exemple :

Le meilleur moyen d'intégrer l'approche axée sur la mobilisation des ressources dans sa propre fonction d'accompagnement est de mener une réflexion approfondie sur ses propres ressources et d'adopter une posture qui favorise suffisamment cette démarche.

Les perspectives et leurs facettes

Dans notre contexte, nous souhaitons considérer la mobilisation des ressources selon quatre perspectives différentes, qui encadrent l'atelier, structurent son déroulement et se focalisent sur différents angles d'approche. Lors de la conception de l'atelier, il faut veiller aussi bien à intégrer les quatre perspectives dans des proportions similaires qu'à représenter de manière équilibrée les différentes facettes de ces perspectives.

Les différentes méthodes ont été choisies pour intégrer des perspectives et des facettes permettant d'appliquer le phénomène de mobilisation des ressources de la manière la plus complète, la plus complexe et la plus concrète possible. On retrouve ce découpage dans la nomenclature des méthodes. Il est ainsi possible d'identifier quelles facettes des différentes perspectives sont abordées dans chacune des méthodes.

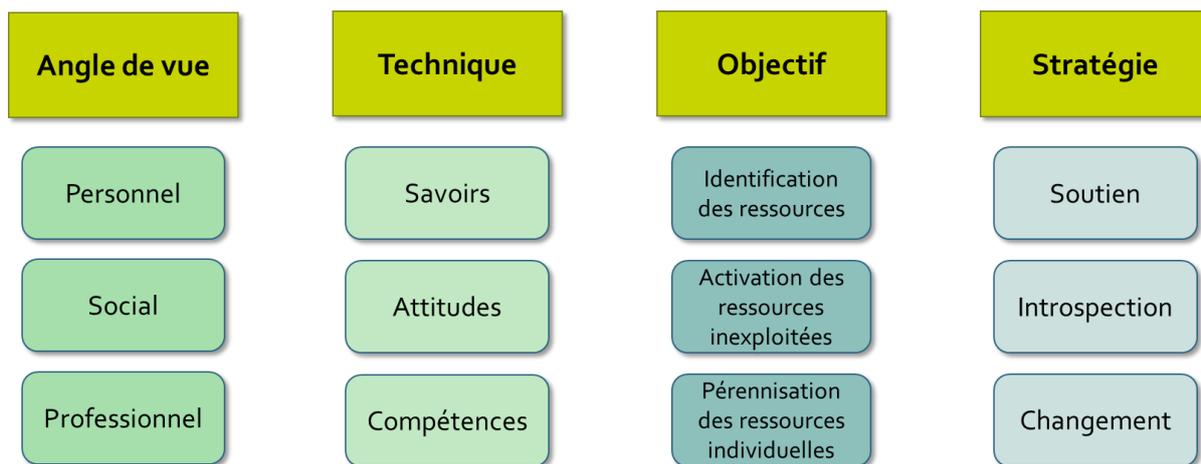


Illustration2: Perspectives et facettes de l'atelier

Angle de vue

L'atelier construit ici s'adresse à des personnes issues du monde agricole. Afin d'aborder les spécificités du quotidien agricole de ces personnes, qui se confond souvent avec leur quotidien familial, il convient de se concentrer sur trois angles de vue pour les interventions dans l'atelier, correspondant également à trois domaines dans lesquels des ressources peuvent être requises, trouvées et activées.

Technique

Pour provoquer des changements, il s'avère pertinent de s'adresser à la personne dans sa globalité, en tenant compte de tous les niveaux de sa personnalité : dans le domaine cognitif avec *les savoirs*, dans le domaine mental avec *les attitudes et postures* et dans le domaine comportemental avec *les compétences et aptitudes*. Ces trois niveaux doivent être abordés de manière équilibrée au cours de l'atelier.

Savoirs

Il est important d'étayer les concepts transmis par des connaissances. Cela donne la capacité aux participant.e.s de classer par eux-mêmes les concepts dans un cadre scientifique, favorise la liberté de penser et l'esprit critique vis-à-vis des matières enseignées. Pour l'atelier qui suit, trois domaines de connaissances ont été choisis : Neurosciences / plasticité neuronale, le concept de résilience, la salutogenèse / sens de la cohérence. Une brève explication de chacun de ces domaines est donnée en page 15.

Attitudes et postures

Les changements nécessitent une connaissance fondamentale des croyances. La transmission de connaissances, d'exercices et de compétences contribue fondamentalement à changer l'attitude intérieure adoptée vis-à-vis de la vie et de ses défis.

Compétences et aptitudes

Pour parvenir à des changements en profondeur, la routine et la répétition sont nécessaires pour pouvoir tenir bon face à des habitudes ancrées, anciennes, appréciées et bien vécues. La transmission d'exercices et d'instructions pratiques, ainsi que l'apprentissage d'aptitudes et de capacités peuvent favoriser ce cheminement.

Tableau 1 : Résumé des trois domaines de connaissances présentés dans ce manuel

Neuroscience/Neuroplasticité	Résilience	Salutogénèse/ Sens de la cohérence
<p>Notre cerveau est plastique, capable d'apprendre et de s'adapter. Nos habitudes de pensée sont profondément ancrées et fortement reliées à d'autres contenus de la pensée. Pour provoquer des changements, il paraît foncièrement pertinent de transmettre aux participant.e.s une connaissance basique de la fonction et de la malléabilité du réseau neuronal. L'objectif est ici de leur faire prendre conscience que chaque personne dispose d'une très grande capacité à concevoir sa propre évolution.</p>	<p>Le concept de résilience propose des éléments essentiels en matière de capacité de résistance des personnes. En dehors des ressources individuelles personnelles, ce concept suggère quelles qualités et quelles capacités sont importantes pour pouvoir faire face aux „aléas“ de la vie grâce à une capacité de résistance psychique.</p>	<p>La salutogénèse offre un changement de perspective par rapport au regard traditionnel que l'on porte sur la santé : c'est la science de la création et du maintien de la santé. Le sens de la cohérence est une théorie portant sur les qualités nécessaires à la guérison et au maintien de la santé.</p>
<p>La mobilisation des ressources selon la plasticité neuronale suppose qu'une „remobilisation“ est possible, sur la base de notre cerveau et de notre capacité de penser, au travers d'un processus d'apprentissage.</p>	<p>La mobilisation des ressources selon la résilience suppose de favoriser, dans le cadre de l'accompagnement, <i>„des facteurs facilitants tels que des qualités positives et des attitudes optimistes. Il ne faut cependant pas le comprendre comme une orientation superficielle vers le tout positif. Il s'agit plutôt de „porter son regard sur des ressources possibles en tenant compte du fait que les humains sont vulnérables et que les situations difficiles sont une composante normale de la vie humaine.“</i> (Welter-Enderlin, nach Morgenstern 2011, S. 13)</p>	<p>La mobilisation des ressources selon la salutogénèse pose la question de la compréhension, de la maîtrise et de la signification des situations (Groß, 2013) . Il s'agit ainsi de donner une signification au stress, et de renforcer la conviction que l'on peut être créateur de sa propre vie et croire dans le sens de la vie.</p>

Objectif

L'objectif majeur de l'atelier est de permettre la structuration des ressources. Afin d'atteindre cet objectif, l'atelier se concentre sur trois objectifs intermédiaires que sont l'identification des ressources, l'activation de ressources inexploitées et la pérennisation des ressources individuelles.

Identification/diagnostic des ressources

L'identification des ressources vise à „ *trouver les forces, les particularités, les habitudes, les capacités, les attitudes et les objectifs portés par les personnes accompagnées et qui pourraient être exploités de manière ciblée pour un processus de changement et/ou un bien-être accru* " (Grawe et Grawe-Gerber, 1999, p. 66).

Les ressources ne deviennent des ressources qu'une fois qu'un individu prend conscience qu'elles en sont. Il s'agit ici de prendre conscience des ressources qui sont à notre disposition et éventuellement de „ *dépeussier* " d'éventuelles ressources anciennes ou inexploitées.

Activation de ressources inexploitées

Les ressources ne déploient leur potentiel qu'une fois qu'elles sont activées.

L'activation des ressources signifie désormais „ *déceler, parmi la multitude de ressources, celles qui pouvoient le plus de motivation au client et sont particulièrement importantes pour son estime personnelle, afin de les mobiliser pour un processus de conseil* " (Grawe 1998, p 32).

Pérennisation des ressources individuelles

Nous entendons le terme ressources comme „ *toutes les possibilités* " qui favorisent la satisfaction des besoins individuels et le bien-être. C'est pourquoi les ressources doivent surtout être accessibles dans les situations quotidiennes. La pérennisation des ressources est donc avant tout un ancrage de la mobilisation des ressources dans la vie des personnes accompagnées, de manière à ce qu'elles soient accessibles pour la réalisation des objectifs, mais également qu'elles soient présentes dans les situations difficiles de la vie et du quotidien.

Stratégie

Il convient en particulier d'aborder, de favoriser, de mettre en œuvre et de stimuler trois stratégies différentes qui aident les personnes à intégrer plus fortement le point de vue des ressources dans leur vie :

Soutien

Le soutien social et l'aide extérieure donnent la possibilité d'intégrer d'autres perspectives et de faire le tour des „ *angles morts* "... de donner de l'impulsion. Et, dans le même temps, le soutien en lui-même est déjà une ressource, et le fait d'accepter d'être soutenu constitue ainsi l'une des ressources fondamentales du lien social.

Introspection

Les ressources sont une affaire individuelle. Alors que des impulsions peuvent être données de l'extérieur, c'est seulement en regardant en elles-mêmes que les personnes peuvent trouver leurs propres ressources, les stabiliser, les activer et les rendre applicables. La capacité d'introspection constitue également une ressource. Tourner son regard vers soi-même permet d'accéder aux sources de sa

propre énergie et d'en faire le plein. Cela permet également de chercher des ressources individuelles sur mesure et de les rendre applicables.

Changement

La disposition au changement, à se laisser inspirer par des impulsions extérieures, est l'une des conditions préalables à l'apprentissage et au développement. La disposition au changement, la volonté de changement et la perception des changements possibles peuvent constituer une importante ressource.

Recommandations pour la mise en œuvre de l'atelier

Ce manuel contient un éventail d'interventions différentes sur la mobilisation des ressources qui s'agencent en un atelier à mener sur une journée de six heures pour les agriculteurs/agricultrices participant. Toutes les interventions peuvent en outre être appliquées indépendamment les unes des autres. Le manuel comporte de plus un cadre pour le perfectionnement, avec un début et une fin qui permettent de réaliser cet atelier avec des accompagnant.e.s auprès des familles d'agriculteurs/agricultrices. Il revient à l'organisation qui met en place l'atelier de décider quelles parties doivent être mises en œuvre. Il incombe à l'intervenant.e de se familiariser avec le groupe cible, son environnement et ses complexités, ses problématiques et ses défis, ainsi qu'avec ses intérêts et les besoins qui l'amènent à participer à cet atelier. Cela devrait avoir lieu lors de la préparation individuelle à l'atelier afin de permettre de se mettre à la portée des participant.e.s. En ayant une connaissance adéquate et bien informée des participant.e.s, l'intervenant.e sera en mesure de proposer des interventions à la fois adaptées aux contextes individuels et porteuses de sens. La plupart des interventions sont également utilisables dans le cadre d'un accompagnement individuel.

On entend par « mobilisation des ressources » le mouvement conseiller, thérapeutique ou éducatif par lequel on essaie d'étudier les ressources d'une personne « directement accessibles, plus ou pas encore accessibles », pour les utiliser ensuite pour un développement optimal. Ainsi, la mobilisation des ressources se comprend plutôt comme une attitude élémentaire pouvant guider les actions à venir qu'une méthode à part entière ou une approche thérapeutique. La mobilisation des ressources est fondée sur l'idée que chaque individu par lui-même (ou ensemble avec son milieu social) dispose de ses ressources ou pourra les développer, lui permettant de contribuer à la résolution des tâches quotidiennes et des défis particuliers à la vie.

La mobilisation des ressources dans l'accompagnement a ainsi pour objectif d'inciter et de soutenir la personne accompagnée à prendre davantage conscience de ses propres ressources, à mener une réflexion sur celles-ci et à les utiliser, et à se constituer de nouvelles ressources utilisables pour son propre développement.

Les ressources sont toutes les possibilités nécessaires à l'être humain pour satisfaire ses besoins.

Les ressources sont des potentiels qui ne se transforment en ressources que lorsqu'elles sont perçues par l'individu « *comme utiles, ou lorsqu'elles peuvent être perçues et/ou définies comme un tremplin vers la réalisation de ses objectifs.* » (Hargens, 2014, P. 50)



L'atelier Agriressources s'appuie sur cette idée centrale. En tant qu'accompagnant.e, vous devriez encourager les participant.e.s à se pencher sur leurs propres ressources individuelles, celles qui les aident à mener leur vie et à relever des défis. Il est pour cela important d'avoir bien compris et intégré dès le départ le concept de mobilisation des ressources, et d'inciter les participant.e.s au début de l'atelier à se pencher sur le sens et l'importance des ressources individuelles et de la mobilisation des ressources dans le contexte de leur quotidien et de leur environnement de travail.

Les réponses aux questions ci-après peuvent être riches d'enseignements quant à la situation actuelle des participant.e.s et à leur positionnement vis-à-vis du thème de la mobilisation des ressources. Les réponses peuvent être résumées en plusieurs points sur un Paperboard et servir de référence récurrente pendant l'atelier. Ainsi, les participant.e.s se sentent « acteurs.rices » du processus et du résultat de ce processus. Il convient d'inciter toujours les participant.e.s à réfléchir sur la pertinence des contenus pour leur vie quotidienne.

Exemples de questions :

- Pourquoi pensez-vous que la mobilisation des ressources est importante ?
- La mobilisation des ressources fait-elle partie de votre culture quotidienne ?
- Avez-vous déjà eu le sentiment de mobiliser tes ressources ? Quand est-ce le cas ? Quand n'est-ce pas le cas ?

Atelier de base

Structure et objectif

L'atelier se divise grossièrement en quatre thèmes : recadrage (début), diagnostic des ressources, activation des ressources et pérennisation des ressources. Chacun de ces thèmes possède sa propre ligne directrice.

Recadrage

Nous commençons l'atelier par une unité visant à opérer un recadrage. Un *reframing* ou recadrage consiste à reformuler ou à poser des éléments dans un autre contexte afin d'en changer la signification (ou la perspective), de manière à provoquer un changement dans l'expérience de la personne concernée. La signification d'un événement, d'une déclaration, d'un comportement, etc. dépend toujours d'un contexte, qui correspond au cadre que nous lui donnons. Si l'on place un obstacle dans un nouveau cadre, par exemple, il peut prendre une nouvelle signification et ainsi, permettre également un changement de réaction et de comportement. Le recadrage est facilité lorsque l'on part des présupposés suivants :

- Tout comportement a un sens quel que soit le contexte.
- Une signification peut être attribuée à chaque comportement.
- Une intention positive se cache derrière chaque comportement.

Le recadrage nous permet d'aller chercher les participant.e.s là où ils sont, avec leur propre vision du monde, d'eux-mêmes, de leurs capacités et possibilités de conception. Avec le recadrage, les participant.e.s peuvent essayer, de manière ludique et sans danger, d'adopter un nouvel angle de vue et de le tester. Cette expérience permet aux intervenant.e.s de faire référence par la suite à la disparité de ces points de vue. En tant que „ nouveau cadre “, le recadrage est en soi une métaphore et encourage à travailler avec cette figure de style.

Note aux intervenant.e.s :

Aimez-vous les contes ? Jean le Chanceux est une histoire remarquable qui explicite le concept de recadrage. Mais prenez garde, Jean est souvent vu comme un „ imbécile “. Cela nous donne là aussi une occasion de réfléchir au recadrage : „ pourquoi qualifie-t-on d'imbécile une personne qui voit le monde d'une manière qui la rend heureuse ? “

Les ressources sont personnelles. Il peut s'agir de tout ce qui aide une personne à maîtriser sa vie et à surmonter les défis avec le moins de dommages que possible.



Diagnostic des ressources

Le diagnostic des ressources vise ensuite à „trouver les forces, les particularités, les habitudes, les capacités, les attitudes et les objectifs portés par les personnes accompagnées et qui pourraient être exploités de manière ciblée pour un processus de changement et/ou un bien-être accru “ (Grawe et Grawe-Gerber, 1999, P.65).

Le diagnostic des ressources permet :

- d’explorer la proportion actuelle des expériences répondant à des besoins.
- d’obtenir des indications sur le potentiel de ressources disponibles, et en particulier sur les ressources cachées qui sont susceptibles d’être mobilisées.
- de rechercher les ressources non accessibles jusque-là, qui peuvent être déployées.
- de pérenniser et renforcer la perspective axée sur les ressources dans l’accompagnement.

Les ressources ne deviennent des ressources qu’une fois qu’un individu prend conscience qu’elles en sont. Dans le cadre de l’atelier présenté ici, les méthodes de diagnostic des ressources visent à prendre conscience des ressources disponibles et à „dépoussiérer “ d’éventuelles ressources anciennes ou inutilisées. Diverses méthodes sont appliquées ici : des méthodes d’investigation, permettant de faire émerger des ressources à travers une rétrospective de la vie personnelle, des procédés basés sur des exemples apportant des idées de ressources potentielles, ou encore des méthodes créatives visant à identifier des ressources *via* des canaux inconscients.

Activation des ressources

Les ressources ne déploient leur potentiel qu’une fois qu’elles sont activées. L’activation et la mobilisation des ressources consistent donc à :

- consolider les ressources existantes.
- réactiver les ressources anciennes et inutilisées.
- développer de nouvelles ressources.

Les méthodes d’activation des ressources se divisent sommairement en deux approches. Certaines méthodes sont orientées vers l’histoire personnelle du client et font appel à cette dernière comme espace d’expérimentation des ressources. D’autres méthodes, orientées vers l’expérience, permettent aux personnes accompagnées de vivre et de tester directement les ressources dans le cadre de l’atelier ou de l’accompagnement. L’activation des ressources signifie désormais „déceler, parmi la multitude de ressources, celles qui pourvoient le plus de motivation au client et sont particulièrement importantes pour son estime personnelle, afin de les mobiliser pour un processus de conseil. “ (Grawe, 1998, P. 32).

Pérennisation des ressources

Nous entendons le terme ressources comme „toutes les possibilités “ qui favorisent la satisfaction des besoins individuels et le bien-être. C’est pourquoi les ressources doivent surtout être activées et accessibles là où la satisfaction des besoins entre en jeu : dans le quotidien. La pérennisation des ressources est donc avant tout un ancrage de la mobilisation des ressources dans la vie des personnes, de manière à ce qu’elles soient accessibles pour la réalisation des objectifs, mais également qu’elles soient présentes dans les situations difficiles de la vie et du quotidien. Cela peut être fait avec la mise en place d’exercices et d’actions orientés vers les ressources au quotidien ou par des processus faisant

appel à l'imagination utilisés en hypnothérapie, qui servent à ancrer davantage de nouvelles actions et mentalités dans la façon de penser de l'individu.

Plan

Groupe cible

Cet atelier de base s'adresse aux personnes issues du milieu agricole. Plus le groupe est homogène, plus l'on peut aborder spécifiquement le vécu et les besoins des personnes. Il est alors concevable de mettre en place cet atelier sur une journée dans les écoles spécialisées en agriculture, comme séminaire pour les agricultrices, formation continue pour les producteurs.rices laitiers, etc.

Matériel

L'annexe A en page 82 inclut toutes les fiches de travail prévues, sous formes de modèles à photocopier. Veuillez indiquer la provenance du matériel de travail dans le corps ou en bas de page. Vous trouverez des informations supplémentaires pour chaque méthode. En ce qui concerne les tableaux de conférence, vous pouvez les présenter à votre convenance. Vous trouverez également des suggestions de présentation dans les descriptions des méthodes.

Veuillez en outre noter qu'il faut, pour un atelier :

- Un Paperboard,
- Un tableau aide-mémoire,
- Une « boîte à outils » pour les méthodes contenant des crayons en état de marche et suffisamment de cartons colorés.

Par ailleurs, soyez créatif : agrémentez votre atelier avec des images et des supports parlants. Pensez à un outil permettant de signaler les temps de pause, préparez une atmosphère dans laquelle on peut apprendre et se sentir bien.

Durée

L'atelier ici mis en place a été conçu pour une journée, de 9 h 00 à 16 h 15. Il peut ainsi s'intégrer au travail quotidien des agriculteurs/agricultrices et permet de réaliser le travail à l'étable le matin et le soir.

Nombre de participant.e.s

Le nombre de participant.e.s est au choix. Plus le groupe sera petit, plus l'atelier sera personnalisé. Vous pourrez alors insérer des discussions de groupe à certains moments.

Un groupe de 12 à 16 participant.e.s crée un bon climat de travail personnalisé qui laisse assez d'espace à chacun.e, tout en permettant une stimulation et une dynamique de groupe suffisantes.

Recommandations méthodologiques fondamentales pour la mise en œuvre

Vous trouverez ci-après quelques recommandations méthodologiques fondamentales pour la mise en œuvre de cet atelier, ainsi que pour la mobilisation des ressources en elle-même. Il s'agit d'idées et d'indications que vous pouvez utiliser pour la mobilisation des ressources, ainsi que pour la mise en œuvre de votre atelier. Qu'est-ce qui fait de cet atelier un atelier orienté vers les ressources, y compris au-delà des seules méthodes ?

La mobilisation des ressources est une attitude que vous devez adopter lorsque vous effectuez cet atelier. Voici quelques idées sur la manière dont vous pouvez intégrer cette attitude et la mobilisation des ressources dans votre action :

- Faites suffisamment de pauses.
- Insérez des minutes de silence dans l'atelier.
- Invitez les participant.es à effectuer des mouvements pendant les pauses (de quoi votre corps a-t-il besoin maintenant ?)!

Méthode de l'atelier de base (exemple de conception)

Vous trouverez ci-dessous un exemple du déroulement d'un atelier sur la mobilisation des ressources. Il s'agit d'un séminaire d'une journée (6,5 heures, pauses comprises). La structure du séminaire et la planification du déroulement sont présentées ci-dessous. L'approche méthodologique, l'utilisation des médias et la façon de gérer les pauses sont des recommandations. Elles peuvent être appliquées telles quelles si nécessaire, ou être ajustées pour correspondre à des situations spécifiques. Le chapitre suivant présente une description détaillée des méthodes recommandées, ainsi que des méthodes alternatives en annexe (p.82).

Structure de l'atelier de base – Partie 1

Heure	Durée	Phase	Méthode	Contenu	Matériel	Objectif
9:00 – 9:30	30 min	Arrivée/accueil	Accueil, présentation, discussion, installation...	Faire connaissance, préparer le sujet, présenter le plan et la méthode de travail, établir des règles dans le groupe, créer un espace de bien-être, chacun.e est responsable de son bien-être.	Event. Paperboard avec les règles de groupe	Les participant.e.s sont arrivé.e.s, ils se sont présentés, les conditions générales sont expliquées, le déroulement de la journée a été exposé, les participant.e.s s'approprient plus précisément le thème
9:30 – 11:00	30 min	Recadrage	Les deux revers de la médaille – Activité de groupe	Les participant.e.s présentent/confrontent de manière ludique les aspects positifs et négatifs du quotidien et de la vie professionnelle en milieu agricole	Si besoin : deux tableaux de conférence,	Les participant.e.s ont expérimenté le changement de perspective, ils sont sortis de leurs perceptions et ont appris à porter un nouveau regard sur les choses. Les aspects négatifs ont aussi été entendus.
	10 min	Recadrage	Présentation de la plasticité cérébrale et de la mobilisation des ressources	Présentation rapide des principes de base de la plasticité cérébrale/la mobilisation des ressources.		Les participant.e.s ont reçu une présentation théorique de base. L'ancrage scientifique de la mobilisation des ressources est évident
	15 min	Introduction concrète	Catégorisation des ressources – Travail en petit groupe	Premières associations personnelles avec les ressources – Types de ressources – Classement des ressources que je possède et de celles qui existent	Catégorisation des ressources Fiches Tableau d'affichage Fiches préparées à l'avance avec l'intitulé des catégories de ressources	Les participant.e.s sont actifs. Ils appliquent la théorie et l'associent à leur propre expérience.
	30 min	Diagnostic des ressources	Autoévaluation des ressources	Autoévaluation des ressources après avoir fait la synthèse du questionnaire RSE d'Anne Tröskén.	Questionnaire et fiche d'évaluation Autoévaluation des ressources	Les participant.e.s explorent leurs propres ressources
	5 min	Marge				
11:00 – 11:30		Pause				

Structure de l'atelier – Partie 2

Heure	Durée	Phase	Méthode	Contenu	Matériel	Objectif
	5 min	Recadrage	Remerciement	Lecture d'un texte de remerciement à haute voix, éventuellement recueil d'associations.	Texte „Remerciement“	Les participant.e.s prennent conscience du concept de remerciement de manière ludique. Ils peuvent sourire des réinterprétations et trouver les leurs.
11:30 – 13:00	30 min	Diagnostic/activation des ressources	Génogramme	Activation des ressources familiales	Papier, crayons, Paperboard pour expliquer la notion de génogramme	Les participant.e.s découvrent et nomment des ressources provenant des membres de leur famille, voient les relations d'une manière axée sur les ressources, prennent connaissance de leurs propres ressources à partir des exemples et perçoivent les relations sociales comme des ressources
	15 min	Activation des ressources	Présentation de la résilience	Présentation des connaissances ou transmission active des connaissances sur le thème de la résilience.	Event. présentation tableaux de conférence préparés Event. clé	Les participant.e.s connaissent le concept de résilience.
	30 min	Activation des ressources	La résilience opérationnelle	Évaluation de sa propre exploitation au moyen de différents aspects de la résistance des entreprises, sur une fiche de travail imagée.	Fiche de travail Résilience opérationnelle	Les participant.e.s étudient leur propre exploitation du point de vue des ressources et obtiennent des idées sur les endroits où chercher des ressources. Ils savent ce qui rend une entreprise résistante.
	15 min	Marge	Discussion, échange	Utiliser éventuellement l'une des variantes de l'échange sur la résilience d'une entreprise.		
13:00 – 14:00		Déjeuner				
14:00 - 14:30	20 min	Activation des ressources	Pêcheur de perles	Les participant.e.s échangent en groupes de deux sur leurs ressources, à l'aide de questions diverses orientées sur les ressources. Le caractère ludique activera à la fois l'humour et le subconscient.	Fiche de travail Pêcheur de perles Paperboard avec questions préparées Horloge, chronomètre	Les participant.e.s sont actifs, ils ont sondé les domaines de ressources de manière ludique et sont peut-être étonnés.
	10 min		Présentation de la cohérence	Concept de salutogenèse et sens de la cohérence		Les participant.e.s connaissent le concept de salutogenèse, la différence avec la vision courante de la maladie et les trois aspects du sens de la cohérence.

Structure de l'atelier – Partie 3

Heure	Durée	Phase	Méthode	Contenu	Matériel	Objectif
14:30 – 14:45	15 min	Pérennisation	DIAMANT – Réflexion sur les ressources	Les ressources qui ont été explorées à l'aide des différents questionnaires et exercices sont insérées dans une image et analysées en fonction de leur disponibilité, mais également de leurs perspectives et leur potentiel. Les ressources individuelles et prédéfinies sont ici réunies.	Fiche de travail Diamant des ressources	Les participant.e.s reçoivent un aperçu de leurs ressources. Au-delà de leur disponibilité ou leur absence, celui-ci reflète la pertinence, les perspectives et le potentiel de chaque ressource.
14:45 – 15:00	Pause					
15:00 – 15:45	15 min	Pérennisation des ressources	Mise en image	Les ressources sont activées et pérennisées à l'aide d'images.	Fiche de travail Mise en image Cartes illustrées	Les participant.e.s trouvent une image qui, pour eux, représente leurs propres ressources.
	30 min	Pérennisation	Imaginer le futur	Les participant.e.s s'imaginent puis narrent en se projetant, le moment où les problématiques actuelles auront été réglées avec succès. Ils le décrivent en détail, en précisant quelle aura été leur contribution.	Questionnaire De retour du futur Fiche de travail De retour du futur Cartes postales Paperboard avec déroulement Textes Imagination	Les participant.e.s consolident la solution apportée à leur problématique grâce à leur imagination et en visualisent l'objectif.
15:45 – 16:15	20 min	Conclusion / Départ	Remerciements / Retour des ressources	De petits mots positifs sont écrits sur (tous) les participant.e.s et mis à leur disposition.	Cadeau de départ Feuilles de notes, post-it .Fiche de travail Remerciements	Les participant.e.s reçoivent des réactions du groupe au sujet des ressources.
	10 min		Bilan	Clôture, questions ouvertes : « qu'ai-je de plus à dire ? »		Le séminaire est terminé, les questions sans réponses sont traitées.
				Évaluation		Questionnaire Évaluation

Méthode de l'atelier de base

Vous trouverez, au cours des pages suivantes, toutes les méthodes pouvant être utilisées dans le cadre de l'atelier de base. Celles-ci se présentent sous forme de cartes méthodologiques pratiques, c'est-à-dire que chaque méthode, longue d'une à deux pages, peut être imprimée et utilisée individuellement.

Les instructions sont clairement divisées en plusieurs rubriques : les possibilités d'application de la méthode, la description de l'intervention et, le cas échéant, ses possibles variantes, des recommandations didactiques et méthodologiques, ainsi que les contextes et sources des informations.

Chaque fiche de méthode comporte en outre une colonne à droite intitulée « En bref », qui reprend les points essentiels de la méthode et vous permet de vous orienter plus facilement. À la fin de chaque fiche méthodologique, vous trouverez également deux encadrés décrivant les opportunités et avantages, ainsi que les points de vigilance propres à la méthode en question.

Pour vous en simplifier l'utilisation, les fiches méthodologiques de l'atelier de base sont encadrées en rouge, tandis que les fiches de l'atelier cadre sont encadrées en bleu. Vous trouverez ces dernières à partir de la page 62.

Au fil des pages suivantes, vous trouverez les descriptions des méthodes ci-après :

- Les deux revers de la médaille
- Présentation Ressources et neurobiologie
- Catégorisation des ressources
- Diagnostic des ressources
- Remerciements
- Génogramme sur les perspectives de ressources
- Présentation de la résilience
- Exploitation résiliente – résilience opérationnelle : Garder intact son champ d'action malgré des conditions défavorables
- Pêcheur de perles
- Présentation de la salutogenèse et de la cohérence
- DIAMANT – Réflexion sur les ressources
- Mise en image
- De retour du futur
- Petit cadeau de fin

En complément des méthodes utilisées dans le cadre de l'atelier-test, vous trouverez également une description de la méthode suivante :

- Autonomie

Les deux revers de la médaille

„Les deux revers de la médaille“ est une méthode qui permet aux participant.e.s de tester de manière ludique un nouveau point de vue sur leur vécu.

Possibilités d'application

Comme une passerelle avec le quotidien dans le séminaire.

Se mettre à la portée des participant.e.s.

Rendre pratique l'utilisation du cadrage.

Permettre l'expérimentation de points de vue différents sur la réalité.

Comment procéder ?

Expliquez rapidement qu'il existe toujours des points de vue différents sur la réalité. N'hésitez pas, pour cela, à utiliser des métaphores, telles que : chaque chose possède deux faces, les deux revers de la médaille, ou un autre point de vue « important » dans le vécu des participant.e.s (l'aspect romanesque du vacancier se prête bien au domaine agricole).

Donnez un exemple pour l'aspect négatif (des journées de travail interminables) et l'aspect positif (l'amour de la vie en plein air). Demandez quelques points de vue.

Répartissez les participant.e.s en deux groupes et installez-les face à face.

Les groupes se mettent d'accord pour savoir qui représentera par la suite les aspects positifs et les aspects négatifs.

Laissez maintenant les groupes débattre verbalement. Les arguments doivent être énoncés l'un après l'autre pour chaque point de vue de l'autre groupe. Vous-même devrez motiver, pousser et encourager les groupes à faire plus !

Échangez les groupes au bout d'un moment, afin que chacun.e puisse explorer également l'autre vision.

Terminez l'exercice avec quelques questions, comme par exemple :

- Comment cela s'est-il passé ?
- Quel aspect vous a paru le plus simple ?
- Comment vous y êtes-vous senti ?
- Est-ce que quelque chose vous a amusé ?

Variante 1: Secrétaire

Choisissez un secrétaire dans chaque groupe. Tous deux noteront tous les arguments sur deux tableaux de conférence, ce qui permettra d'y revenir dans la suite de l'atelier.

Variante 2: Aspects du nom

Cette variante est particulièrement adaptée pour les accompagnant.e.s qui veulent adopter une attitude favorisant la mobilisation des ressources également dans le cadre professionnel. Comme pour la variante 1, elle est introduite par la question suivante : « En tant qu'accompagnant.e, quels sont les aspects de ma vie professionnelle quotidienne que je vis de manière positive/négative ? »

Variante 3: Chacun un

Vous pouvez également appliquer cette méthode en cercle : les participant.e.s mentionnent alternativement les aspects positifs et négatifs du quotidien dans le monde agricole. Si le nombre de participant.e.s est impair, vous pouvez faire deux tours, permettant à chacun.e d'essayer les deux points de vue.

Recommandations didactiques et méthodologiques

Donner un avis positif sur le cadre de vie semble souvent irréaliste, comme s'il s'agissait de paroles en l'air. Accentuez le caractère ludique de l'exercice et créez une petite ambiance de compétition au sein du groupe. N'ayez pas peur de la première période de flottement, animez le groupe de façon à ce que tous les participant.e.s soient dans l'ambiance. Accordez de l'importance au fait que chacun.e s'exprime à tour de rôle.

Contexte et sources

Idée de méthode : Aselmeier (2014)

Les deux revers de la médaille

Opportunités et avantages
<ul style="list-style-type: none">• Actif et ludique• Les effets se ressentent sans trop d'explications
Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none">• La difficulté de certain.e.s participant.e.s à accepter d'autres points de vue.• Parfois, seuls certains parlent tandis que les autres restent muets• Prendre garde à ne pas trop s'attarder sur l'effet positif dans la réflexion qui suit

En bref	
	Savoirs Attitudes Compétences
	Personnel Social Professionnel
	Soutien Introspection Changement
	Recadrage Diagnostic Activation Pérennisation
	2 tableaux de conférence
	Individuel Par deux Petit groupe Plénier
	30 min
Nbre.Part.	Au choix

Présentation Ressources et Neurobiologie

Possibilités d'application

- Donner le même niveau de connaissance aux participant.e.s.
- Présenter le thème de la mobilisation des ressources.
- Transmettre les fondements scientifiques de la mobilisation des ressources.
- Susciter l'intérêt pour la mobilisation des ressources

Comment procéder ?

C'est à vous de décider de la « forme posologique » de cette transmission de connaissance. Les auteurs de ce manuel vous proposent les contenus suivants :

Les ressources, qu'est-ce que c'est?

- Que signifie le terme « ressource » et quels types de ressources existe-t-il ?

La mobilisation des ressources et la neurobiologie → pourquoi voyons-nous le danger plutôt que la réussite ?

Comme littérature de base sur ce sujet, nous recommandons l'article "Sur la neurobiologie de l'orientation des ressources" de Daniel Mentha (voir Contexte et sources). Dans ce chapitre du livre, Mentha relève, les points intéressants suivants pour l'atelier:

- Le cerveau, organe orienté vers les ressources et les solutions.
- La plasticité neuronale, base de l'apprentissage et du changement.
- Le rôle des émotions.

Terminez la présentation par une discussion de groupe pendant laquelle vous réunirez des ressources avec les participant.e.s réparti.e.s dans de petits groupes, afin de pouvoir catégoriser les

types de ressources (Voir méthode Catégories de ressources).

Recommandations didactiques et méthodologiques

Citations pour la visualisation : « Les ressources sont ce que l'on utilise pour pouvoir s'orienter vers des objectifs personnels. Elles contribuent à la satisfaction des besoins et augmentent le bien-être ». (Diener et Fujita, 1995, P.155.)

« Les ressources sont tous les facteurs qui sont à même de favoriser la santé sociale, physique et psychique des personnes ». (Weber, 1994, P.199)

« Les ressources sont le potentiel positif qui existe pour parvenir à la satisfaction des besoins individuels. » (Grawe, 2004, P.57)

Contexte et sources

Diener, E. & Fujita, F. (1995). *Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach*. Journal of Personality and Social Psychology, 68 (5), 926 – 935.

Grawe, K. (2004). *Neuropsychotherapie*. Göttingen/Bern: Hogrefe.

Mentha, D. (2013). *Zur Neurobiologie der Ressourcenorientierung*. In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), *Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit* (P. 87 – 126). Tübingen: dgvt-Verlag.

Weber, H. (1994). *Veränderung gesundheitsbezogener Kognitionen*. In P. Schwenkmezger & L. R. Schmidt (Hrsg.), *Gesundheitspsychologie* (S.189 – 206). Stuttgart: Enke.

En bref	
	Savoirs Attitudes Compétences
	Personnel Social Professionnel
	Soutien Introspection Changement
	Recadrage Diagnostic Activation Pérennisation
	Si nécessaire, citations visualisées
	Individuel Par deux Petit groupe
	Plénier
	10-15 min
Nbre.Part.	Au choix

Catégorisation des ressources

Ce qui a été entendu et appris jusque-là peut être transposé sur le vécu de chacun.e. Les échanges en petits groupes ont permis une première discussion et de premières associations de ressources.

Possibilités d'application

- Susciter l'intérêt pour l'orientation des ressources.
- Stimuler des associations personnelles.
- Proposer une classification.
- Les participant.e.s s'emparent du sujet dans un premier échange

Comment procéder ?

La collecte de ressources peut également s'effectuer en petits groupes.

Formez trois groupes.

Les groupes disposent de cinq minutes pour échanger sur les différents types de ressources.

Regroupez les propositions sur des petits cartons.

Les groupes accrochent leurs cartons sur un tableau aide-mémoire que vous aurez préparé en y dessinant un cercle séparé en quatre parties qui portent les inscriptions :

Ressources externes

Ressources interpersonnelles

Ressources internes

Ressources de l'entreprise

Les cartons sont classés dans les différentes catégories.

Recommandations didactiques et méthodologiques

Une discussion permettra de savoir quelle catégorie a obtenu plus ou moins d'attention.

Contexte et sources

Idée de méthode : Aselmeyer (2017)

Willutzki, U. (2013). Ressourcen: Einige Bemerkungen zur Begriffsklärung. In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), Ressourcen. *Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit* (P. 61-82). Tübingen: dgvt-Verlag

En bref	
	Savoirs Attitudes Compétences
	Personnel Social Professionnel
	Soutien Introspection Changement
	Recadrage Diagnostic Activation Pérennisation
	Petits cartons Tableau aide-mémoire Petits cartons préparés avec les noms des catégories de ressources
	Individuel Par deux Petit groupe Plénier
	15 min
Nbre.Part.	Au choix

Opportunités et avantages
<ul style="list-style-type: none"> • Bonne introduction lorsque les participant.e.s ne disposent d'aucune connaissance préalable sur les ressources

Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none"> • Peut également restreindre l'angle d'approche ou trop fortement formaliser le sujet. • L'exercice peut aussi très bien être supprimé

Diagnostic des ressources

Basé sur un questionnaire, le diagnostic des ressources permet de rechercher ses propres ressources et de les trouver à l'aide d'exemples. Cela permet d'ouvrir l'œil sur les ressources, contrairement à la recherche traditionnelle des obstacles.

Possibilités d'application

- Un questionnaire portant sur les ressources peut être distribué au début d'un accompagnement axé sur les ressources.
- Le diagnostic des ressources met les personnes accompagnées et les participant.e.s en lien avec leurs propres ressources.
- Moins les participant.e.s sont conscient.e.s de leurs ressources, plus il est intéressant d'utiliser un questionnaire structuré qui oriente le processus de recherche à l'aide d'instructions claires.

Comment procéder ?

Familiarisez-vous avec la forme abrégée du questionnaire d'auto-évaluation des ressources (RES) de l'Inventaire des ressources de Berne (BRI), rédigé par Trösken A. et Grawe K. (Brunner, 2004) *. Expliquez la procédure à suivre pour remplir le questionnaire ([Questionnaire téléchargeable sur le site RSE en cliquant sur ce lien](#)) Avant que les participant.e.s ne commencent à remplir le questionnaire, prenez le temps de répondre à la question d'introduction:

Quels défis, problématique ou projets de vie actuels doivent être accomplis ou réussis pour lesquels je dois déployer des ressources ?

Laissez les participant.e.s remplir le questionnaire. Dans cet atelier nous utilisons le questionnaire comme une première étape pour traiter nos propres ressources. A la fin de la journée, il y a un résumé des ressources identifiées et de leurs potentiels.

Pour cet exercice (« Diamant ») nous avons développé une évaluation du questionnaire de ressources, simple et numérique. Expliquez brièvement l'évaluation du questionnaire et faites remarquer aux participant.e.s que les chiffres ne sont pas une évaluation fixe, mais seulement une aide à la visualisation des ressources qui sont disponibles au moment.

Pour cela, il peut être utile d'expliquer les intitulés des ressources sur un Paperboard. L'évaluation peut également être expliquée de la même façon.

Vous pouvez éventuellement lancer une discussion sur l'expérience vécue en remplissant le questionnaire.

Recommandations didactiques et méthodologiques

Ce qui représente une ressource pour une personne résulte d'abord de son contexte de vie et de ses projets pour l'avenir.

Le questionnaire utilisé ici constitue l'une des différentes possibilités du diagnostic des ressources. Selon le thème et l'occasion, il pourrait être utile d'utiliser des questionnaires mettant l'accent sur des points différents, comme par exemple la liste de contrôle des ressources de Dick ou le questionnaire sur les forces du caractère de Seligmann (voir également Frank 2010).

Au lieu de questionnaires, on peut également mener des entretiens de ressources semi-structurés, par exemple par Schiepek et Cremers (2003), et utiliser les différents questionnaires comme aide-mémoire.

Contexte et sources

Brunner S. (2004): *Kurzform des Fragebogens zur Selbsteinschätzung der Ressourcenrealisierung (RES) aus dem Berner Ressourceninventar (BRI) nach Trösken, A. und Grawe, K.* Verfügbar unter <https://www.allgemeinepsychotherapie.de/kurzform-des-re-s/> [24.07.2019].

Dick, A. (2003). *Psychotherapie und Glück: Quellen und Prozesse seelischer Gesundheit*. Bern: Hogrefe. Frank, R. (2010). *Wohlbefinden fördern. Positive Therapie in der Praxis*. Stuttgart: Klett.

Grawe, K. (1995). Grundriss der allgemeinen Psychotherapie. *Psychotherapeut*, 40, 130-145.

Trösken, A. & Grawe, K. (2003). Das Berner Ressourceninventar: Instrument zur Erfassung von Patientenressourcen aus Selbst- und Fremdbeurteilungsperspektive. In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), *Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit* (S. 195 – 2015). Tübingen: dgvt-Verlag.

Schiepek, G. & Cremers, S. (2003). Ressourcenorientierung und Ressourcendiagnostik in Psychotherapie. In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), *Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit* (S. 147 – 194). Tübingen: dgvt-Verlag.

Préparation de l'évaluation du questionnaire : Aselmeier (2018)

*Utilisation et traduction de l'allemand avec la permission de Trösken, A. (2019).

Opportunités et avantages
<ul style="list-style-type: none">• Première réflexion sur les ressources personnelles• Le questionnaire et les exemples qu'il propose facilite la mise en lumière des ressources personnelles• Forte proximité avec la vie quotidienne
Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none">• L'étude des ressources existantes peut être vue comme une évaluation• Il peut y avoir des résistances face au type d'évaluation assez scolaire proposé, sur une échelle de 1 à 6• Ces résistances doivent donner lieu à une discussion• Il peut être nécessaire de prendre le temps pour la réflexion, les questions et la discussion qui suit.

En bref	
	Savoirs
	Attitudes
	Compétences
	Personnel
	Social
	Professionnel
	Soutien
	Introspection
	Changement
	Recadrage
	Diagnostic
	Activation
	Pérennisation
	Questionnaire diagnostic des ressources
	Paperboard pour la visualisation
	Individuel
	Par deux
	Petit groupe
	Plénier
	30 min
Nbre.Part.	Au choix

Remerciements

« Le remerciement est le sentiment de l'étonnement, de la gratitude et de la célébration de la vie », (Robert Emmons),

Possibilités d'application

- Travailler l'attention.
- Remettre en route après une pause.
- Rendre plus attentif aux autres points de vue

Comment procéder ?

Lisez le texte suivant à haute voix.

Vous pouvez pour cela regrouper les participant.e.s autour de vous à la fin d'une pause, éventuellement en prenant un café.

- Les raisons pour lesquelles nous devrions être reconnaissants, mais ne le sommes souvent pas :
- Votre partenaire qui tire la couette chaque nuit, car cela signifie qu'il n'est pas parti chez quelqu'un d'autre.
- L'enfant qui ne range pas sa chambre et préfère regarder la télévision, car cela signifie qu'il est à la maison et pas dans la rue.
- Les impôts que je dois payer, car cela signifie que j'ai un travail.
- Le désordre que je dois ranger après avoir fait la fête, car cela signifie que je suis entouré d'amis.
- Les vêtements qui sont devenus trop serrés, car cela signifie que je mange à ma faim.
- Les tapis que je dois aspirer et les fenêtres que je dois nettoyer, car cela signifie que j'ai un foyer.
- Les nombreuses plaintes que j'entends au sujet du gouvernement, car cela signifie que nous avons la liberté d'expression.
- L'éclairage public qui est très éloigné de ma place de parking, car

cela signifie que je peux marcher et que j'ai une voiture.

- La facture élevée de chauffage, car cela signifie que j'ai chaud.
- La femme qui chante tellement faux derrière moi à l'église, car cela signifie que j'entends.
- La montagne de linge que je dois laver et repasser, car cela signifie que je possède des vêtements.
- Les muscles endoloris à la fin d'une dure journée de travail, car cela signifie que je peux travailler dur.
- Le réveil qui m'arrache à mes rêves, car cela signifie que je suis en vie.

Variante 1:

Distribuez des post-it et laissez tous les participant.e.s formuler une phrase similaire, que vous pourrez coller ensuite sur un Paperboard sur lequel vous aurez au préalable inscrit le titre :

Les raisons pour lesquelles nous devrions être reconnaissants, mais ne le sommes souvent pas.

Contexte et sources

Quelle Dankbarkeitstext: Ulsamer, B. (2004). Empowerment in Zeiten der Krise. An Schwierigkeiten wachsen, statt darin unterzugehen. München: Wilhelm Goldmann Verlag.

Idée de méthodes : Aselmeyer (2017)

En bref



Savoirs

Attitudes

Compétences



Personnel

Social

Professionnel



Soutien

Introspection

Changement



Recadrage

Diagnostic

Activation

Pérennisation



Texte de remerciement

Éventuellement des tableaux de conférence et des post-it



Individuel

Par deux

Petit groupe

Plénier



5 min

Nbre.Part. Au choix

Opportunités et avantages

- Ouvre à de nouvelles perspectives de manière très ludique
- Fait souvent émerger de fortes émotions

Génogramme sur les perspectives de ressources

"La vie des parents est le livre dans lequel les enfants lisent." (Augustin Aurelius).
Le génogramme du point de vue des ressources se concentre sur les ressources de la famille. L'ajout de l'écogramme d'après Hartman permet de communiquer des ressources dans le réseau social et de considérer le réseau social lui-même comme une ressource.

Possibilités d'application

- Première exploration de ses propres ressources.
- Poser un regard positif sur le système familial.
- Étudier les perspectives de ressources.

Comment procéder ?

Chaque participant reçoit une demi-page de Paperboard ou une feuille A3 et deux crayons de couleurs différentes.

L'intervenant.e peut se servir du Paperboard pour expliquer comment dessiner un génogramme. Il a aussi la possibilité de laisser les participant.e.s l'organiser comme ils le souhaitent.

Le plus important ici est d'explicitement les relations et les générations, et d'indiquer tous les membres de la famille.

Un coffre au trésor sera dessiné pour chaque personne figurant dans le génogramme et les ressources de cette personne y seront indiquées.

Il existe en outre la possibilité de considérer les ressources interpersonnelles de systèmes familiaux isolés et de couples.

L'intervenant.e peut noter des questions stimulantes sur un Paperboard et se rendre disponible.

Par exemple :

- Quelles aptitudes de cette personne appréciez-vous particulièrement ?
- Qu'est-ce que cette personne sait particulièrement bien faire ?
- Qu'est-ce que vous admirez chez cette personne/cette relation ?
- Que possède cette personne, que vous aimeriez avoir ?
- En complément, les participant.e.s peuvent être incité.e.s à rechercher des ressources communes dans le système familial.
- Qu'est-ce qui constitue votre famille ?
- Quelle qualité caractérise particulièrement votre famille ?
- Existe-t-il un trésor de famille ?
- La dernière question peut être : « et qu'avez-vous hérité de qui ? » Les participant.e.s peuvent souligner ou entourer les qualités des membres de leur famille qu'ils possèdent également.

Variante 1 : clarifier les relations

Les participant.e.s peuvent situer les relations figurant dans le génogramme par rapport à eux-mêmes à travers des marques, des dessins ou en représentant la proximité.

Variante 2 : le réseau social

Davantage de relations appartenant au réseau social actuel du participant peuvent être ajoutées autour de son génogramme, dans une couleur différente. Chacune

de ces personnes se voit également attribuer un coffre au trésor.

Variante 3 : je suis agriculteur.rice

Dans une autre étape du travail, ou comme exercice unique, les participant.e.s se verront confier la tâche de noter les ressources sur les plans agricole et de la gestion d'entreprise pour chaque personne employée sur l'exploitation, actuellement ou par le passé.

Variante 4 : le marché

S'il reste assez de temps, les génogrammes peuvent être accrochés afin de pouvoir en discuter : cela vaut la peine de prendre le temps, après avoir fait le tour, de recueillir d'éventuelles.

Recommandations didactiques et méthodologiques

Cette méthode convient particulièrement après une première présentation des ressources. Les ressources personnelles peuvent être rapprochées en explorant la famille. C'est pourquoi le génogramme fonctionne sur deux niveaux. Il sonde les ressources tout en consolidant et en mettant en lumière la famille et les origines, en tant que ressources.

Contexte et sources

Cette méthode a été étendue sur la base des travaux suivants:

Flückiger, C. & Wüsten, G. (2015). Ressourcenaktivierung – ein Manual für Psychotherapie, Coaching und Beratung. Bern: Hogrefe

Génogramme sur les perspectives de ressources

Opportunités et avantages
<ul style="list-style-type: none"> • En considérant la famille en tant que « Je » élargi, il est parfois plus facile de distinguer les ressources • Cette méthode agit sur deux niveaux – les ressources personnelles et le système familial comme ressource sont appréhendés dans un cadre familial. • Cette méthode peut également faire apparaître des orientations de développement
Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none"> • Peur de la page blanche ? Annoncez éventuellement les étapes de travail une par une. Chacun.e dispose d'un système familial. La recherche de ressources peut aussi être limitée à une ressource par personne. • Méthode au contenu fortement émotionnel. Certain.e.s participant.e.s doivent, si besoin, être soutenu.e.s dans la démarche pour conserver une perspective positive. • Question typique : « On ne doit vraiment trouver que des caractéristiques positives ? ». Encouragez les participant.e.s à se concentrer UNIQUEMENT sur des choses positives. • Il peut être nécessaire de prendre davantage de temps pour la discussion et la réflexion à la suite de cet exercice.

En bref	
	Savoirs
	Attitudes
	Compétences
	Personnel
	Social
	Professionnel
	Soutien
	Introspection
	Changement
	Recadrage
	Diagnostic
	Activation
	Pérennisation
	Paperboard avec un génogramme préparé à l'avance
	2 crayons de couleur
	Matériel de travail : génogramme
	Individuel
	Par deux
	Petit groupe
	Plénier
	30 -60 min selon la variante
Nbre.Part.	Au choix

Présentation de la résilience

Résilience – résistance psychique : il ne s'agit pas d'une capacité innée, elle peut être apprise par tous !

Possibilités d'application

- Présenter le concept de résilience, à opposer à un « je ne peux rien faire ».
- Faire une transition avec la résilience opérationnelle.

Comment procéder ?

Vous pouvez choisir la forme de cette présentation à votre convenance. *Vous trouverez ci-dessous de brèves suggestions de contenu et des ouvrages complémentaires:*

Le terme « résilience » provient du mot latin « resiliere », qui signifie « faire un saut en arrière ». Utilisé dans les sciences des matériaux, ce terme désigne la capacité d'un matériau à retrouver son état originel après avoir subi une pression.

Transposé à l'être humain, ce terme de résilience décrit « la capacité de la personne à gérer avec succès des événements et des circonstances de vie difficiles ». (Morgenstern 2011, S. 11). Ceci signifie qu'elle réussit à résoudre en temps adapté des problématiques en gardant intact son champ d'action. Il s'agit donc de la capacité d'une personne, en cas de crise, à mobiliser ses ressources personnelles pour se protéger et même à les utiliser pour son développement personnel.

La résilience n'est pas un état mais est une capacité dynamique : elle aide à contrôler et moduler son propre état d'esprit et ce, en fonction des défis et des épreuves. Les personnes résilientes ne savent pas forcément comment elles surmontent une situation donnée. Elles disposent d'une multitude de comportements cognitifs,

émotionnels et sociaux qui leur permettent de s'adapter et de rester opérationnelles (Leppert 2005, Brendt, 2013, p. 13). Elles ont appris à se sortir de situations de crise et ont mémorisé ce savoir.

Approche : j'ai, je suis, je peux

Birgid Daniel et Sally Wassell décrivent trois pierres angulaires sur lesquelles la résilience s'appuyait. (2002, nach Weiß, 2010, S. 43):)

- Base sûre : J'ai des personnes qui m'aident et des personnes qui m'aident.
- L'estime de soi : Je suis une personne sympathique et respectueuse envers moi-même et les autres.
- L'auto-efficacité : Je peux trouver des moyens de résoudre des problèmes et de me contrôler.

Variante 1 : sept clés pour la résilience

Jutta Heller a développé le modèle parlant des 7 clés pour la gestion de crise et la culture de la résilience. Les 7 clés représentent des facteurs de résilience : l'acceptation, l'optimisme, l'auto-efficacité personnelle, la responsabilité personnelle, la mobilisation du réseau, l'orientation vers les solutions et l'orientation vers l'avenir.

Afin de familiariser les participants avec ces facteurs de résilience, placez sept clés dans la salle avec des pendentifs, sur lesquelles les termes respectifs de résilience sont notés. Familiarisez-vous avec la signification de chaque facteur de résilience.

Faites le tour de la salle avec les participants et expliquez les 7 clés.

1. L'acceptation : ce qui est fait est fait. Acceptez ce qui s'est passé, vous ne pourrez pas le défaire. Concentrez-vous sur ce dont vous disposez.

2. L'optimisme : lorsque tout vous semble difficile à un moment donné, ayez confiance dans le fait que cela va s'améliorer. Attendez-vous au meilleur !

3. Auto efficacité personnelle : Soyez attentif à vos propres besoins. Faites les choses à votre manière. Utilisez pour cela vos forces et votre estime personnelle. Ayez confiance en vos capacités à résoudre des problèmes.

4. La responsabilité individuelle :

Réalisez ce que vous contribuez à une situation et quelle est la contribution des autres. Quittez le rôle de victime et prenez des initiatives sans perdre de vue vos limites de performance.

5. La mobilisation du réseau : ensemble, tout va mieux. N'attendez pas trop, osez demander de l'aide en temps voulu et saisissez-la. Créez des liens sociaux. Il est important d'avoir de bonnes relations avec la famille et les amis proches.

6. L'orientation vers les solutions : il existe toujours plusieurs façons de résoudre les difficultés. Soyez actif ! Voyez les situations de crise comme des défis, des problèmes pouvant être résolus.

7. L'orientation vers l'avenir : Fixez-vous des objectifs réalistes et accomplissez dès maintenant les premières étapes en vue de les atteindre. Prévoyez quelque chose et faites de petits pas dans cette direction. Essayez de voir la situation sur le long terme et de l'intégrer à un contexte plus large.

beit mit Jugendlichen (S. 11-15).
Berlin

Recommandations didactiques et méthodologiques

Essayez de clarifier le sujet complexe avec des exemples tirés de la vie quotidienne des participant.e.s. Il peut être utile d'écrire une définition concise de la résilience de manière visible sur une feuille de tableau de conférence ou de visualiser la résilience (par exemple, sous la forme d'une ligne ondulée ascendante ondulée).

Contexte et sources

Brendt, C. (2013). Resilienz. Das Geheimnis der psychischen Widerstandskraft. Was uns stark macht gegen Stress, Depressionen und Burn-out. München: dtv.

Heller, J. (2013). Resilienz. 7 Schlüssel für mehr innere Stärke (8. Aufl). München: GU.

Weiß, H. (2010). Was schützt Kinder vor Risiken: Resilienz im Kleinkind- und Vorschulalter und ihre Bedeutung für die Frühförderung. In Leyendecker, C. (Hrsg.), Gefährdete Kindheit. Risiken früh erkennen – Ressourcen früh fördern (S. 39 - 47). Stuttgart: Kohlhammer.

Morgenstern, I. (2011). Grundlagen ressourcenorientierter Biografiearbeit. In Memory Biografie- und Schreibwerkstatt e.V. (Hrsg.), Projekt Lebensbuch – Biografiear-

En bref	
	Savoirs Attitudes Compétences
	Personnel Social Professionnel
	Soutien Introspection Changement
	Recadrage Diagnostic Activation Pérennisation
	Présentation de la résilience Event. Présentation tableaux de conférence préparés Event. clé
	Individuel Par deux Petit groupe
	Plénier 5-20 min
Nbre.Part.	Au choix

Opportunités et avantages
<ul style="list-style-type: none"> - Le thème de la résilience peut encourager à développer une certaine résistance. - Encourage les participant.e.s à se concentrer sur les ressources malgré des circonstances défavorables. - Vous pouvez omettre cette présentation si vous manquez de temps.

Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none"> - Transmettez la notion de capacité d'apprentissage liée à la résilience ! - Le niveau de connaissances sur ce thème parmi les participant.e.s peut être très variable - Les participant.e.s peuvent avoir l'impression que seul ce qui est „bien" compte, ou que tout soit idéalisé. Abordez ces résistances sans leur consacrer trop de temps (possibilité de procéder à un tour de table sur ce thème à la fin de la rencontre ou après la pause.

Résilience opérationnelle – garder intact son champ d'action malgré des conditions défavorables

Les entreprises aussi peuvent être résilientes – résistantes – ou non, on parle souvent de durabilité.

Possibilités d'application

Ici, les participant.e.s ont également la possibilité d'évaluer leur exploitation sur le plan de la mobilisation des ressources.

Comment procéder ?

Donner un bref aperçu théorique sur la résilience des exploitations. Comme littérature de base, nous recommandons le travail de Dr. med. Roman Soucek du projet commun du BMBF (Federal Ministry of Education and Research) "Resilire - Altersübergreifendes Resilienz-Management" (voir Contexte et Sources). Les questionnaires développés dans le projet - des outils de diagnostic pour le développement conceptuel de la résilience dans le contexte de travail - peuvent être complétés sur le site Web <https://www.resilire.de/diagnose.php> et recevoir une évaluation des résultats (uniquement disponible en allemand).

La résistance des exploitations repose essentiellement sur la résilience de leur responsable et de leur travailleur. Selon Soucek et al. (2015) * inclut un comportement résilient au travail les points suivants :

- une gestion efficace de ses propres émotions (par ex. la colère, l'inquiétude) face aux problèmes pouvant survenir au travail.
- Les problèmes survenant au travail sont perçus comme des opportunités d'impliquer et de perfectionner ses propres aptitudes.

- Les problèmes survenant au travail sont confrontés à plusieurs solutions potentielles, avec une planification et un examen détaillés.

Les solutions apportées aux problèmes survenus dans le travail sont suivies dans la durée et l'on tient tête aux déviations.

Ensuite, distribuez la fiche de travail "Résilience opérationnelle".

Donnez aux participant.e.s suffisamment de temps pour évaluer leurs propres opérations en fonction des catégories avec une perspective de ressources.

Variante 1 : Question

Demandez au groupe : qu'est-ce qu'une exploitation résiliente pour vous ? Qu'est-ce qui la caractérise ?

Les éléments peuvent être rassemblés sur un Paperboard.

Variante 2 : analyse des forces et des faiblesses

Une analyse SWOT, qui expose de manière cohérente les forces et les faiblesses, peut également être utilisée ici.

Variante 3 : par groupe de deux

Après avoir complété l'image, les participant.e.s peuvent se mettre par groupe de deux pour la présenter.

Variante 4 : un village résilient

S'il reste suffisamment de temps, les images sont accrochées au mur, de manière à former un village. L'accompagnant.e peut diriger une table ronde au sujet de ces images, lors de laquelle il pose des questions ciblées sur la mobilisation des ressources.

Exemples :

- Qu'est-ce qui caractérise votre exploitation (et ses exploitants) ?
- Quelle est la capacité particulière de votre exploitation (et de ses exploitants) ?
- Qu'est-ce que votre exploitation (et ses exploitants) a (ont) conservé jusque-là lors de périodes tumultueuses ?

Écrivez un mot chargé d'émotion par exploitation sur un petit carton et épinglez-le au mur.

Variante 5 : exemples

Demandez au groupe des exemples d'exploitation qui ont survécu malgré des conditions défavorables et se sont développées. Recherchez ensemble ce qui leur a permis d'y arriver.

Notez les réponses sur une feuille de tableau de conférence avec les images pré-dessinées de la fiche de travail « Vérification des ressources opérationnelles ».

Contexte et sources

Soucek, R., Pauls, N., Ziegler, M. & Schlett, C. (2015). Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung resilienten Verhaltens bei der Arbeit. *Wirtschaftspsychologie*, 17, 13-22.

Idée de méthode: Aselmeier (2018)

* Traduit de l'allemand par courtoisie de Soucek, R

Recommandations didactiques et méthodologiques

Il est important de prendre en compte l'éducation et la réflexion dans l'exploitation, lorsque l'on travaille avec des personnes du domaine agricole. Il est rare que

des personnes soient aussi liées à leur sphère que dans l'agriculture.

Dans la vision ici présentée, la personne occupe toujours une place centrale – même au milieu de l'exploitation – et elle est donc responsable de la résistance de cette dernière.

La prise en compte de la résilience d'une exploitation peut, pour sa part, favoriser l'accès à celle de la résilience psychique.

Voici l'idée : garder intact son champ d'action malgré des conditions défavorables offre également la possibilité de mettre en relation les tenants et les aboutissants qui entravent souvent le changement et le développement, car la « faute » est vue de l'extérieur.

L'opportunité de se rapprocher d'un exemple d'exploitation permet de faciliter l'accès et d'élargir les perspectives sur sa propre exploitation.

En bref	
	Savoirs Attitudes Compétences
	Personnel Social Professionnel
	Soutien Introspection Changement
	Recadrage Diagnostic Activation Pérennisation
	Questionnaire d'image Résilience opérationnelle Ev. Paperboard avec image de question pré-écrite
	Individuel Par deux Petit groupe Plénier
	30 min
Nbre.Part.	Au choix

Opportunités et avantages
<ul style="list-style-type: none"> - On observe souvent une certaine „tension“ : on aborde maintenant la question de l'entreprise - Permet de porter un regard holistique sur l'entreprise - Permet également de définir le point de départ d'étapes concrètes de développement

Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none"> - Exercice très complexe, les différents champs thématiques doivent être bien expliqués - La terminologie utilisée peut paraître « désincarnée »

Le pêcheur de perles

Un jeu relaxant qui permet, par la rapidité et une sortie en douceur de la zone de confort, d'accéder à un savoir inconscient et ignoré, ainsi que d'opérer une forte montée vers les émotions positives.

Possibilités d'application

- Un type de recherche des ressources quelque peu différent.
- Voir à quel point il peut être amusant de parler de choses dont on ne parle pas habituellement.
- Immédiatement après le déjeuner ou la longue introduction.
- Sert à ouvrir, annoncer et susciter l'intérêt pour la recherche de ses propres ressources.
- Favorise la bonne humeur.

Comment procéder ?

L'accompagnant.e a préparé un Paperboard en y inscrivant les questions du pêcheur de perles et en les dissimulant.

Le jeu est annoncé en demandant si quelqu'un a déjà participé à un *speed-dating* ou aimerait essayer. Selon le groupe, il est possible de lui demander s'il a déjà participé à ce jeu.

Les participant.e.s se répartissent en groupes de deux et s'assoient l'un en face de l'autre. Les chaises doivent être disposées dans la pièce de façon à ce qu'il y ait un maximum d'espace entre chacune d'elles.

L'accompagnant.e expose les règles du jeu :

Seule une personne parle, l'autre écoute **UNIQUEMENT**.

La première personne répond pendant une minute et demie à une question qui aura été dévoilée pendant le tour. Un son se fait ensuite entendre et les rôles sont inversés. La personne B répond pendant une minute et demie à la même question, tandis que la personne A écoute.

Après le tour, les participant.e.s échangent leurs places et se trouvent un nouveau partenaire. Le deuxième tour commence avec une nouvelle question.

Questions possibles :

- Qu'est-ce qui fait briller mes yeux ?
- Pourquoi suis-je prêt.e à m'engager ?
- À quoi ressemblent mes rêves ?
- Qui m'aime ? Qui est-ce que j'aime ?
- Que sais-je faire particulièrement bien dans mon travail ?
- Où suis-je unique ?
- Qu'est-ce qui me rend fier ?
- Quelles sont mes réussites au niveau de l'exploitation ?

Qu'est-ce qui me rend irremplaçable dans mon exploitation ?

Recommandations didactiques et méthodologiques

Le temps de parole peut être allongé à deux, voire trois minutes, si besoin, mais pas plus. La plupart du temps, quatre à cinq tours suffisent. L'accompagnant.e devrait répéter plusieurs fois les règles du jeu avant de commencer, mais également entre les tours, afin qu'il n'y ait aucune confusion. Il s'avère utile de relire la question à haute voix avant le deuxième tour, et même de la répéter. Lorsque la question s'adresse directement aux participant.e.s, cela augmente l'implication personnelle. L'accompagnant.e a pour tâche de surveiller la durée et d'aider les participant.e.s à rester dans le cadre de l'exercice.

Expliquez clairement à quel point il est important que seule une personne parle pendant que l'autre écoute et que chacun.e doit revêtir les deux rôles alternativement.

Contexte et sources

Méthode rencontrée à et modifiée d'après www.lebensmutig.de Seminarreihe Biographiearbeit 2017 Sewig, A. (2017). Die Perlenfischer-Methode. Vier einfache Fragen, mit denen wir jede Lebenssituation meistern. München: Arkana.

Le pêcheur de perles

Opportunités et avantages

- La vitesse et la situation inhabituelle donnent accès aux participant.e.s à un savoir inconscient.
- Jeu qui favorise la bonne humeur : les participant.e.s découvrent les effets positifs de la prise de parole et de l'écoute

Points de vigilance

- Il faut expliquer les règles du jeu et l'animateur doit garder une vue d'ensemble afin d'assurer la sécurité des personnes.
- Les blocages intérieurs peuvent conduire à une frustration.
- Les personnes très perfectionnistes peuvent se mettre la pression

En bref



Savoirs

Attitudes

Compétences



Personnel

Social

Professionnel



Soutien

Introspection

Changement



Recadrage

Diagnostic

Activation

Pérennisation



Paperboard avec les questions, cloche

Chronomètre

Fiche de travail Pêcheur de perles



Individuel

Par deux

Petit groupe

Plénier



5 minutes plus 1 minute de changement par tour
→ environ 30 minutes pour 4 à 5 tours

Nbre.Part.

Un nombre pair représente un avantage

Salutogénèse et cohérence

„ De nombreuses personnes ont subi une grande fatigue physique et psychique. Elles ne sont pourtant pas tombées malades, contrairement à toutes les théories médicales. [...] D'où la question : qu'est-ce qui maintient ces personnes « solides comme un roc » pour qu'elles restent presque intactes ? Bengel, 2001, P.140

Possibilités d'application

Introduction au modèle de la salutogénèse et de la cohérence

- Introduction supplémentaire à une vision des défis axée sur les ressources

Comment procéder ?

Faites un exposé sur la salutogénèse et de la cohérence.

La conférence introductive du Prof. dr. Dr. Bengel et Mme dr. Strittmatter sur le modèle de salutogénèse d'Aaron Antonovsky (voir contexte et sources) peut servir de texte de fond.

Vous pouvez télécharger ce texte [sur la page du site RSE](#), (Traduit de l'allemand par courtoisie de Bengel, J. & Strittmatter, R. (2019).)

Recommandations didactiques et méthodologiques

Antonovsky a comparé la santé et la vie à un fleuve, dans une métaphore célèbre. Avec cette dernière, il est parvenu à montrer de manière remarquable le changement de perspective de la salutogénèse. Son idée : les gens nagent dans un fleuve rempli de dangers, de tourbillons, de courbes et de rapides. Antonovsky donne l'explication suivante :

Avec la médecine orientée vers la pathogénique, le médecin peut essayer d'extirper du courant les personnes qui se noient.

Mais la salutogénèse va plus loin : il s'agit de faire en sorte que les gens soient de bons nageurs. Alors qu'est-ce qui aide ces personnes à maîtriser les tourbillons et les rapides sans aide médicale ? La mobilisation des ressources selon la salutogénèse pose la question de la compréhension, de la maîtrise et de la signification des situations (Groß, 2013). Il s'agit ainsi de donner une signification au stress, et de renforcer la conviction que l'on peut être créateur de sa propre vie et croire dans le sens de la vie.

Contexte et sources

Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Tübingen: dgvt-Verlag.

Bengel, J., Strittmatter, R. & Willmann, R. (2001). *Was hält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert*. Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung BZgA, 6.

Groß, L. J. (2013). *Ressourcenorientierung als Wirkfaktor in der stationären und teilstationären psychosomatischen Behandlung*. Unveröffentlichte Dissertation, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.

Opportunités et avantages
<ul style="list-style-type: none">• Peut donner un nouvel éclairage sur la santé et la maladie de manière très parlante
Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none">• Ne noyez pas vos participant.e.s sous une terminologie trop lourde. Le «modèle» ne fait pas toujours immédiatement sens lorsque l'on essaie de le relier aux questions et aux termes spécifiques !• Soyez vigilants avec les mots en langue étrangère. Dans certains groupes, ils doivent être introduits avec prudence, voire simplement remplacés par leurs équivalents en français.

En bref	
	Savoirs Attitudes Compétences
	Personnel Social Professionnel
	Soutien Introspection Changement
	Recadrage Diagnostic Activation Pérennisation
	
	Individuel Par deux Petit groupe
	Plénier
	Extensible, entre 5 et 15 minutes
Nbre.Part.	Au choix

DIAMANT – Réflexion sur les ressources

Les ressources sont les trésors que nous portons en nous. Nous ne les reconnaissons parfois pas. Pourtant, si nous les regardons bien et leur accordons un peu d'attention, les pierres brutes peuvent se transformer en diamant.

Possibilités d'application

Après l'éducation thérapeutique et le diagnostic des ressources personnel, il sera demandé aux participant.e.s de réfléchir aux ressources qui sont pertinentes à leurs yeux, au vu de leur situation actuelle.

Cet exercice convient pour familiariser les participant.e.s avec la réflexion portant sur les ressources.

- Il est adapté pour comparer l'état actuel et l'état souhaité.
- Il permet la reconnaissance des objectifs.
- Il élargit la conception à deux dimensions pour qu'elle en compte quatre et permet ainsi davantage de créativité.
- Il regroupe les ressources découvertes et donne une vue d'ensemble claire.

Comment procéder ?

Les exercices/questionnaires précédents ont incité les participant.e.s à réfléchir aux ressources particulièrement **pertinentes** au vu de leur situation actuelle.

Distribuez la fiche de travail Diamant.

Expliquez la procédure à l'aide d'un Paperboard DIAMANT préparé à l'avance.

Il est ici important de s'appuyer à nouveau sur la problématique actuelle (en-tête de la fiche de travail).

Chaque ressource est inscrite sur la fiche de travail Diamant.

Les différentes ressources sur lesquelles la réflexion doit porter varient selon que vous proposez l'atelier de base à des personnes issues d'un contexte agricole ou l'atelier cadre à des accompagnant.e.s.

Par exemple, dans le cas du diamant utilisé pour l'atelier de base, six ressources sont déterminées à partir de l'autoévaluation des ressources. À partir de l'exercice Mise en image, du génogramme et du pêcheur de perles, les participant.e.s sélectionnent à chaque fois deux ressources. Six aspects des ressources issus de la résilience en entreprise sont également déterminés. Dans le diamant destiné aux accompagnant.e.s, ces champs montrent des ressources issues du système de compétences. Les participant.e.s disposent en outre de deux champs vierges où ils peuvent indiquer deux ressources particulièrement importantes pour eux. Si vous utilisez seulement quelques méthodes de notre atelier, vous pouvez utiliser les "Diamants bruts" en annexe.

Chaque ressource est maintenant évaluée selon différents aspects.

- 1) Dans quelle mesure la ressource est-elle actuellement **disponible** ? (D)

Pour les ressources issues de l'autoévaluation des ressources, chaque valeur calculée peut être considérée selon l'étendue de sa disponibilité (D). Les autres ressources doivent encore être estimées sur une échelle allant de « jamais » à « très souvent »

Coloriez les cases de chacun des faisceaux de ressources allant de l'intérieur jusqu'au point estimé dans une première couleur.

- 2) Dans quelle mesure voulez-vous utiliser cette ressource ? Quel est votre objectif ?

L'objectif est évalué sur une échelle allant de « jamais » à « très souvent ». Les cases des faisceaux situées entre l'état actuel et l'objectif en matière d'utilisation de chacune des ressources peuvent alors être coloriées à l'aide d'une autre couleur.

Variante 1 : ensemble

La deuxième étape peut être réalisée par groupes de deux. La personne A peut ainsi aider la personne B dans sa réflexion face aux trois questions ci-dessus, ainsi que pour les estimations.

Variante 2 : en partie

La phase de réflexion peut être répartie sur quatre moments de l'atelier. Les ressources peuvent être inscrites dans le filet des ressources après chaque exercice et évaluées directement en fonction des aspects, le cas échéant.

L'évaluation peut aussi être effectuée en employant une méthode imagée.

Contexte et sources

Schiepeck, G. & Cremers, S. (2003). Ressourcen – ein Hand und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit. Tübingen : dgvt-Verlag

Recommandations didactiques et méthodologiques

Certaines personnes ont des difficultés à évaluer sur une échelle. Essayez de contrer ces difficultés en leur permettant de choisir leurs mots.

Opportunités et avantages
<ul style="list-style-type: none"> • Toutes les ressources personnelles visibles sur une seule et même feuille • Représentation imagée de ses propres ressources • Si vous ne devez proposer que certaines parties de l'atelier, vous pouvez adapter le diamant des ressources aux contenus abordés seulement. Vous trouverez pour cela en annexe un diamant des ressources vide, dans lequel vous pouvez indiquer les exercices / ressources pertinentes pour vous.
Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none"> • Exercice très complexe. Familiarisez-vous bien en amont avec le « diamant » et les différents aspects de l'évaluation. • Si vous souhaitez utiliser le diamant pré-dessiné, les exercices correspondants doivent avoir lieu dans votre atelier. Sinon, vous pouvez utiliser le "diamant vierge". • Vous pouvez ici aussi être confronté à des résistances face au principe d'évaluation.

En bref	
	Savoirs Attitudes Compétences
	Personnel Social Professionnel
	Soutien Introspection Changement
	Recadrage Diagnostic Activation Pérennisation
	Fiche de travail Diamant des ressources
	Individuel Par deux Petit groupe Plénier
	30 min pour 20 ressources
Nbre.Part.	Au choix

Mise en image

„ Nous suivons les images, pas la pensée. (Hand-Georg Gadamer, 1994, P.36)“

L'Homme ne vit pas que des mots. Les images font appel aux émotions et donnent un accès direct à l'inconscient. Elles permettent également une ouverture et l'an-crage des nouvelles connaissances.

Possibilités d'application

En tant que première approche du sujet des ressources au début de l'atelier. Cette méthode peut également être utilisée comme réflexion finale.

Comment procéder ?

Disposez une variété de photos / photos. Cela semble particulièrement intéressant lorsque vous placez les photos autour du centre d'un cercle de chaises. Invitez les participant.e.s à regarder les photos. Les participant.e.s choisissent une image qui attire leur attention pour le moment, puis s'assoient sans l'image. Posez maintenant la question suivante : « à supposer que vous n'ayez pas choisi cette image au hasard, mais que celle-ci en particulier représente vos forces et les ressources dont vous avez actuellement besoin. Quelles sont les ressources (deux, trois... que vous reconnaissez sur l'image ? »

Les participant.e.s sont autorisé.e.s à rendre compte à tour de rôle de leurs ressources et à prendre la photo. La tâche de l'animateur de l'atelier est de garder un œil sur la vue des ressources et de les suivre si un énoncé n'est pas immédiatement compris comme une ressource, par ex. : *dans quelles situations s'agit-il d'une ressource ou d'un élément particulièrement utile ?*

Recommandations didactiques et méthodologiques

Les images du ZRM (modèle de ressources de Zürich) sont particulièrement adaptées. Elles se déclinent dans les formats carte postale et A4. Mais vous pouvez également utiliser d'autres images et scènes de tous les jours et à fort caractère symbolique.

Si vous voulez associer les images des ressources avec l'exercice « De retour du futur », vous pouvez soit présenter une série de cartes postales, soit des photocopies en couleur et au format carte postale des images du ZRM.

Avec un grand groupe, cela vaut la peine d'utiliser deux jeux d'images.

Contexte et sources

Cette méthode est basée sur et a été modifiée conformément à la description de la méthode de: Hankovszky, K. (o.D.). Lösungsorientierte Methoden für das Lernen mit Gruppen Für die Schule, Erwachsenenbildung und Teamcoaching. Verfügbar unter <https://li.hamburg.de/contentblob/4294684/0593878cde0169987f11fb8c41ac1147/data/download-pdf-lerncoachingtagung-didaktik.pdf> [04.09.2019]. Storch, M. & Krause, F. (2007). Selbstmanagement – ressourcen-orientiert: Grundlagen und Trainingsmaterial für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM (4. Aufl.). Bern: Hogrefe.

Storch, M. & Krause, F. (2007). Selbstmanagement – ressourcen-orientiert: Grundlagen und Trainingsmaterial für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM (4. Aufl.). Bern: Hogrefe.

Mise en image

Opportunités et avantages

- Aborde la notion d'inconscient et donne la possibilité d'intégrer cette partie dans son ensemble

Points de vigilance

- Veillez à faire respecter le temps de parole lors de la présentation des images !
- Préparez un deuxième lot d'images au cas où une image serait choisie deux fois.
- Exercice qui réveille souvent de nombreuses émotions, demande du temps et est très immersif.
- Demande éventuellement l'acquisition de matériel supplémentaire coûteux (cartes illustrées MRC)

En bref



Savoirs

Attitudes

Compétences



Personnel

Social

Professionnel



Soutien

Introspection

Changement



Recadrage

Diagnostic

Activation

Pérennisation



Fiche de travail

Mise en image

Cartes illustrées



Individuel

Par deux

Petit groupe

Plénier



20 min

Nbre.Part.

6-20

De retour du futur

„ Ce qui nous fait avancer n'est pas seulement ce qui se trouve derrière nous (comme dans la psychanalyse), mais également ce qui se trouve devant nous" (Sools, 2013, P. 62)

Possibilités d'application

- Promouvoir et renforcer la résilience et le bien-être
- Les participant.e.s peuvent explorer les images désirables du futur de manière créative

Comment procéder ?

Invitez les participant.e.s à effectuer un exercice créatif. Ils doivent pour cela se détendre, se pencher en arrière et prendre de profondes respirations. Le tout en étant bien assis, les pieds au sol.

Lisez lentement à voix basse le texte suivant – ou parlez sans notes. L'important ici est d'en restituer tout le sens.

Texte :

Laissez-vous transporter vers le futur, au moment où le défi ou la problématique que vous voulez aujourd'hui régler aura pris une tournure satisfaisante pour vous. Tout s'est bien passé. Les choses se sont déroulées comme vous l'aviez souhaité. Vous avez surmonté la situation à l'aide de vos ressources. Quand cela se produit-il ? Imaginez intensément comment sont les choses. À quoi ressemble cet endroit ? Où êtes-vous ? Que voyez-vous ? Comment vous sentez-vous ? Êtes-vous seul-e ? Discutez-vous avec quelqu'un ? Que percevez-vous ?

Vous avez travaillé dur pour pouvoir atteindre cet objectif. Comment avez-vous fait ? Qu'est-ce que vous ressentez à l'idée d'avoir réussi ? À quoi le voyez-vous ?

Représentez-vous cela avec les plus belles couleurs : qu'avez-vous fait, dit, pour surmonter la situation ?

Qui, ou qu'est-ce qui vous a aidé à le faire ? Gardez à l'esprit la contribution que vous avez apportée. Et en y regardant de plus près, vous pouvez bien distinguer comment tout cela a pu évoluer favorablement.

Vous avez désormais une orientation pour vos plans et décisions actuels !

Laissez les participant.e.s revenir lentement à eux. Reprenez progressivement une voix plus forte et vive, parlez un peu plus vite, afin d'inviter les participant.e.s à reprendre possession de leur corps, de l'espace et du moment présent.

Formez des groupes de deux.

Distribuez la fiche de travail De retour du futur.

La personne A raconte sa situation à la personne B, comme si elle y était.

Elle raconte quel était le défi qu'elle a surmonté, comment elle va et comment elle s'est débrouillée.

La personne B l'aide en posant des questions. Lorsque rien ne lui vient à l'esprit, elle peut toujours lui demander simplement : « et après ? » Elle prend des notes et inscrit des points essentiels au sujet de la personne A sur la fiche de travail.

Les rôles sont ensuite inversés.

À l'aide de ces notes et points essentiels, la personne A écrit un une carte postale du futur pleine d'émotions à la personne B, et vice-versa.

...Je viens juste de te croiser et tu m'as raconté comment tu vas. C'était formidable...

Variante 1 : individuellement

Cet exercice peut être réalisé individuellement, avec les yeux ouverts.

Il peut alors être plus « narratif », en abordant explicitement le défi actuel. Par exemple : s'imaginer un avenir dans lequel on serait en mesure de dire non et ainsi, de protéger ses limites personnelles en matière de relations avec les autres. Vous pouvez demander au participant.e.s de s'imaginer en détail un jour ou un moment précis où cela a fonctionné, autrement dit, où cela s'est concrétisé.

À la fin de l'exercice, la personne s'écrit à elle-même.

Contexte et sources

Cette méthode est basée sur et a été modifiée selon les recherches de Sools, A. "Lettres du futur" dans le laboratoire d'histoire de la vie de l'Université de Twente:

Sools, A. & Mooren, J. H. (2013). Futuring in Psychotherapie und psychologischer Beratung. *Psychotherapie im Dialog*, 1, 62 – 71.

Freeman, M. (1993). *Rewriting the self: History, memory, narrative*. London: Routledge.

Frank, R. (2010) *Wohlbeinden fördern. Positive Therapie in der Praxis*, Stuttgart. Klett Cotta.

Recommandations didactiques et méthodologiques

Il est en outre essentiel que vous posiez plusieurs questions et fassiez toujours des pauses, afin de donner aux participant.e.s le temps de se projeter dans votre imagination. Lors de la narration d'histoires, il est important que l'expérience des futures images désirables décrive la situation de la manière la plus réelle possible. Les questions sur les détails sont utiles.

Tout le monde ne peut pas « s'imaginer le futur » de la même façon. Cette capacité aussi se travaille. Lors de cette plongée dans l'imagination ou lors de la discussion narrative, il est important que l'accompagnant.e interpelle tous les canaux sensoriels des participant.e.s à travers ses questions ou les termes utilisés. Cela permet de les soutenir et de créer une représentation à la fois profonde et vivace.

Opportunités et avantages
<ul style="list-style-type: none">• Les retours et les compliments sont une bonne chose !
Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none">• Participez vous-même à cet exercice d'écriture si vous craignez que certain.e.s participant.e.s soient « lésé.e.s ».• Présentez brièvement en quoi peuvent consister ces petits mots et les « messages-je » si cela doit s'avérer pertinent dans votre groupe.• Soyez attentif à ce que les retours soient POSITIFS !• L'exercice ressemble un peu à une « évaluation ».• Soyez vigilant à ce que des participant.e.s ne soient pas « lésé.e.s »

En bref	
	Savoirs
	Attitudes
	Compétences
	Personnel
	Social
	Professionnel
	Soutien
	Introspection
	Changement
	Recadrage
	Diagnostic
	Activation
	Pérennisation
	Fiche de travail « De retour du futur »
	Individuel
	Par deux
	Petit groupe
	Plénier
	30 min
Nbre.Part.	Un nombre pair représente un avantage

Petit cadeau de fin

Qui ne ramènerait pas volontiers un petit cadeau à la maison ? Que diriez-vous de quelque chose qui soit fait main et qui vienne du cœur ?

Possibilités d'application

- En conclusion d'un séminaire
- Les participant.e.s seront libéré.e.s avec un souvenir de l'atelier et le sujet des ressources dans le leur.
- Les participant.e.s se souviennent de la mémoire de la mise en œuvre de leurs objectifs explicites dans la vie quotidienne.

Comment procéder ?

Remettez à chacun.e un petit bloc de post-it contenant autant de feuilles que de participant.e.s. Dites ensuite, par exemple : *« veuillez indiquer un petit quelque chose qui vous a rassuré chez les autres participant.e.s, lors de cet atelier. Merci de noter sur chaque feuille le nom d'un.e participant.e et inscrivez, en quelques mots, ce que celui-ci a fait/dit d'utile pour vous, ce qui vous a apporté du soutien. Il s'agit peut-être aussi d'une qualité de cette personne qui vous a rassuré ou fait plaisir. Lorsque vous avez terminé, posez la petite bande de papier à sa place. »*

Il est bien de lire tranquillement ces petits mots s'il reste un peu de temps à la fin de l'atelier. Sinon, vous pouvez conseiller aux participant.e.s de les relire en rentrant chez eux.

Recommandations didactiques et méthodologiques

Cet exercice s'est concentré sur les ressources existant dans une équipe / un groupe de personnes. Bien trop rarement, nous nous concentrons sur les forces et les capacités d'un groupe, mais plutôt sur les déficits et les inconvénients. Cet exercice peut bien être utilisé comme un exercice personnel, par exemple à la fin d'une réunion d'équipe.

Contexte et sources

Cette méthode est basée sur et a été modifiée conformément à la description de la méthode de:

Hankovszky K. (o.D.). Lösungsorientierte Methoden für das Lernen mit Gruppen. Verfügbar unter <https://li.hamburg.de/contentblob/4294684/0593878cde0169987f11fb8c41ac1147/data/download-pdf-lerncoachingtagung-didaktik.pdf> [24.07.2019].

En bref	
	Savoirs
	Attitudes
	Compétences
	Personnel
	Social
	Professionnel
	Soutien
	Introspection
	Changement
	Recadrage
	Diagnostic
	Activation
	Pérennisation
	Cadeau de départ
	Suffisamment de feuilles de notes, post-it, ou feuilles blanches
	Individuel
	Par deux
	Petit groupe
	Plénier
	20 min
Nbre.Part.	Intéressant pour un groupe > à 20 personnes

Autonomie

Lorsqu'ils se sentent bien et sûrs d'eux-mêmes, les accompagnant.e.s sont à même de mettre leurs compétences de la manière la plus efficace possible à la disposition des personnes ayant besoin d'un accompagnement. Dans cette perspective, l'orientation vers la mobilisation des ressources s'adresse non seulement aux personnes accompagnées, mais aussi aux accompagnant.e.s.

Possibilités d'application

Cet exercice est un bon moyen de réfléchir au soin et à la préoccupation de vos propres ressources.

Pour les accompagnant.e.s, la réflexion sur les ressources et la mobilisation des ressources qui suit la séance d'accompagnement permet d'approfondir sa propre mobilisation des ressources en tant qu'accompagnant.e et de développer ses capacités dans ce domaine.

Pour les participant.e.s à l'atelier de base, il s'agit ici de découvrir comment utiliser de façon très pratique la mobilisation des ressources dans leur quotidien. Il s'agit en fin de compte d'utiliser une attitude orientée vers les ressources et de s'en imprégner. Il est ici question, au final, d'atteindre un bien-être général – en dehors de l'atelier.

Comment procéder

Guidez les participant.e.s vers une réflexion sur le thème de l'autonomie.

Répartissez les participant.e.s en groupes de quatre personnes.

Distribuez la fiche de travail « Autonomie ».

Laissez à chaque groupe 20 minutes pour échanger sur les cinq aspects de l'autonomie. Pour les participant.e.s à l'atelier de base, ignorez le point 3 (utiliser pour moi-même des méthodes centrées sur la mobilisation des ressources et sur les solutions).

L'échange doit être construit autour de deux questions :

1. Qu'est-ce que je fais pour moi-même, dans ce cas de figure ?
2. Que pourrais-je faire de plus ?

Au cours de la discussion, les participant.e.s peuvent prendre des notes sur leur fiche de travail.

Une fois les 20 minutes écoulées, demandez aux différents groupes de revenir dans le cercle.

Laissez maintenant chaque participant.e nommer un point qu'il souhaite développer davantage, à l'avenir, pour entretenir ses propres ressources.

Variante 1: Journal

Suggérez aux participant.e.s de mettre en place une routine quotidienne en se basant sur les deux questions citées plus haut et sur les domaines du questionnaire.

Recommandations didactiques et méthodologiques

En guise de présentation, donnez des exemples qui stimulent l'imagination pour chaque thème.

Le fait de l'évoquer en groupe renforce la volonté de réaliser concrètement le changement prévu.

Si le groupe est trop grand, mélangez les groupes de quatre pour en former de nouveaux et laissez les participant.e.s y évoquer leurs projets.

Vous pouvez en outre laisser les participant.e.s tranquilles dans la pièce et en choisir 2 à 4 qui rapporteront vos projets. Cela détendra davantage l'atmosphère.

Contextes et sources

Cette méthode a été développée sur la base du texte suivant:

Schaller, J. & Schemmel, H. (2013): Selbstsorge von Therapeutinnen. In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit (S. 489 – 502). Tübingen: dgvt-Verlag.

Autonomie

Opportunités et avantages
<ul style="list-style-type: none">- Proximité avec la vie quotidienne- Instruction pratique pour entretenir les ressources au quotidien et cultiver la mobilisation des ressources
Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none">• Veillez également, lorsque vous décrivez cet exercice, à orienter la discussion sur la mobilisation des ressources. En cas de critiques et remarques négatives à l'issue de l'exercice, vous pouvez également vous exercer ici à axer la conduite d'entretien sur la mobilisation des ressources.

En bref	
	Savoirs Attitudes Compétences
	Personnel Social Professionnel
	Soutien Introspection Changement
	Recadrage Diagnostic Activation Pérennisation Compétence d'accompagnement
	Petites cartes ou Paperboard affichant les trois principes Fiche de travail autonomie
	Individuel Par deux Petit groupe Plénier
	30 min
Nbre.Part.	Au choix

L'atelier cadre

Planification

Groupe cible

L'atelier cadre a été conçu pour les personnes exerçant des fonctions d'accompagnement dans le secteur agricole. Il est intéressant en premier lieu pour les accompagnant.e.s qui veulent mentionner l'approche de la mobilisation des ressources dans leur fonction d'accompagnement. Il convient aussi bien pour l'accompagnement des familles d'agriculteurs/agricultrices dans le cadre d'une consultation socio-économique, que pour un accompagnement spécialisé. Alors qu'il est conseillé, depuis un certain temps, de mettre l'accent en premier lieu sur la préservation de la santé et l'auto efficacité personnelle des personnes accompagnées, dans le secteur psychosocial, l'utilisation de cette approche est encore peu étendue dans le cadre d'un accompagnement spécialisé. C'est justement dans ce contexte qu'une réflexion peut être enclenchée concernant la question suivante : « qui est l'expert ici, le demandeur ou l'accompagnant.e ? » L'approche de la mobilisation des ressources part très clairement de l'expertise de l'auteur des questions. Dans le cadre d'un accompagnement spécialisé, cette perspective peut être élargie dans le sens où chacun.e sera considéré.e comme ayant une expertise : il s'agit, pour le demandeur, de sa situation, son problème et surtout, la résolution de ce dernier. L'accompagnant.e spécialisé quant à lui possède une expertise en matière de savoir technique, de savoir structurel et de gestion des processus. Le tout réuni permet une coopération optimale entre experts.

Par ailleurs, vous pouvez organiser l'atelier cadre avec des multiplicateurs qui voudraient, plus tard, mettre sur pied un atelier de base avec des personnes issues du milieu agricole. Dans ce cas, gardez quelques créneaux afin de leur permettre de poser des questions, mais également de donner leur avis et de proposer des idées visant à personnaliser l'atelier.

Matériel

Les instructions liées au matériel utilisé dans cet atelier sont indiquées dans les descriptions des méthodes. En outre, vous pouvez composer et distribuer des fiches de travail intégrant des informations de base. Lorsque vous accompagnez des personnes qui veulent utiliser l'approche de la mobilisation des ressources, il peut être utile de préparer une liseuse avec des supports et des informations de base. Il est ici possible de laisser libre cours à votre imagination.

Durée

L'atelier cadre mis en place ici se déroule sur une (grosse) journée. Il commence à 8 h 30 et se termine à 18 h 30. Vous pouvez également l'étaler sur deux jours, en organisant le Line-In sur une fin d'après-midi ou en soirée et le reste de l'atelier le lendemain. Il s'est également révélé judicieux d'aller au bout de l'atelier de base en une journée et de réserver les conseils supplémentaires pour le lendemain.

Par conséquent, l'atelier peut être ajusté aux besoins et à la structure du groupe cible.

Nombre de participant.e.s

En tant que module de perfectionnement, cet atelier cadre est prévu pour un nombre de participant.e.s inférieur à 20 personnes. Il est particulièrement important ici d'avoir des discussions au sein du groupe et de pouvoir relayer les questions à tout le monde.

Il est également essentiel de prévoir assez de place pour les exercices liés aux conseils supplémentaires, afin d'éviter que les groupes se gênent entre eux

Déroulement de l'atelier-cadre (exemple)

Cet atelier se compose de l'atelier de base, encadré d'unités supplémentaires s'adressant aux accompagnant.e.s. Ces unités supplémentaires impliquent surtout le méta-niveau de la mobilisation des ressources, ainsi que la possibilité de s'y exercer. Des méthodes applicables à la mobilisation des ressources dans le cadre d'un accompagnement individuel sont en outre présentées.

Une unité nommée « Line-In » a été intégrée avant l'atelier de base. Elle fait office de première introduction au thème de la mobilisation des ressources, donne un aperçu du déroulement du séminaire et permet de consulter les participant.e.s sur leurs attentes.

Avec son étude des ressources personnelles, l'atelier de base constitue également le cœur de cet atelier cadre en tant que module de perfectionnement. Rappelez-vous :



Le meilleur moyen d'intégrer l'approche axée sur la mobilisation des ressources dans sa propre fonction d'accompagnement est de mener une réflexion approfondie sur ses propres ressources et d'adopter une posture qui favorise suffisamment cette démarche.

L'atelier de base prévu pour le perfectionnement des accompagnant.e.s est réalisé pratiquement dans le même ordre que celui destiné aux personnes ne visant pas cette fonction.

Seules les parties *Arrivée/accueil* et *Conclusion* ne sont pas conservées.

L'unité *Résilience opérationnelle* a de plus été modifiée : elle se voit remplacée, pour les agriculteurs/agricultrices actifs, par un diagnostic des ressources de sa propre exploitation. Pour les accompagnant.e.s en revanche, il s'agit :

- de la présentation d'outils permettant d'analyser les ressources opérationnelles,
- d'un questionnaire sur la maîtrise des systèmes – sa propre résilience professionnelle dans le cadre d'une fonction d'accompagnement

Les modules suivants de l'atelier de base sont également maintenus pour le perfectionnement des accompagnant.e.s :

1. Les deux revers de la médaille
2. Présentation de la plasticité cérébrale et de l'orientation des ressources
3. Catégorisation des ressources
4. Autoévaluation des ressources
5. Initiation au remerciement
6. Génogramme
7. Présentation de la résilience
8. Résilience opérationnelle → Présentation des outils de diagnostic → Maîtrise des systèmes
9. Pêcheur de perles
10. Présentation de la cohérence
11. DIAMANT
12. Mise en image
13. Imagination/Retour du futur

Des unités traitant spécifiquement de la fonction d'accompagnement axée sur la mobilisation des ressources s'ajoutent à celles de l'atelier de base. Elles sont ici nommées *conseils supplémentaires* (CS). Cette partie contient des informations théoriques sur l'entretien axé sur la mobilisation des ressources, des exercices sur les techniques d'entretien, la présentation de méthodes d'accompagnement individuel, ainsi qu'une unité de réflexion sur la conservation de ses propres ressources.

Cela signifie qu'à la logique de l'atelier de base :

- Recadrage
- Diagnostic des ressources
- Activation des ressources
- Pérennisation des ressources

S'ajoutent :

- Line-in
- Conseils supplémentaires (CS).

Structure de l'atelier cadre – Partie 1

Heure	Durée	Étape	Méthode	Contenu	matériel	Objectif
8:30 – 9:15	20 min	Line-in : la mobilisation des ressources, pour qui au juste ?	Stimulation, présentation	Faire connaissance, préparer le sujet, présenter le plan et la méthode de travail, établir des règles dans le groupe, créer un espace de bien-être, chacun.e est responsable de son bien-être.	Petits cartons ou Paperboard avec les trois principes	Les participant.e.s sont arrivé.e.s, ils/elles se sont présenté.e.s, les conditions générales ont été expliquées, le déroulement de la journée a été exposé, les participant.e.s s'approprient plus précisément le thème. Ils/elles ont des idées de départ sur la mobilisation des ressources et connaissent l'approche de cet atelier en sandwich.
	20 min	Line-in	Travail de groupe	Expression des attentes et des craintes		Quelle est la meilleure chose qui puisse se passer aujourd'hui ?
	5 min	Marge				
9:15 – 9:30	15 min	Pause				
9:30 – 11:00	30 min	Recadrage	Les deux revers de la médaille – Activité de groupe	Les participant.e.s présentent/confrontent de manière ludique les aspects positifs et négatifs du quotidien et de la vie professionnelle en milieu agricole.	2 tableaux de conférence	Les participant.e.s ont changé de perspective, ils sont sortis de leurs perceptions et ont appris à porter un nouveau regard sur les choses. Les aspects négatifs ont aussi été entendus.
	10 min	Recadrage	Présentation de la plasticité cérébrale et de l'orientation des ressources	Principes de base de la plasticité cérébrale/l'orientation des ressources.	Présentation Ressources et neurobiologie	Les participant.e.s ont reçu une orientation de base théorique. L'ancrage scientifique de l'orientation des ressources est évident.
	15 min	Initiation à la présentation	Catégorisation des ressources – Travail en petit groupe	Catégories de ressources – Premières associations personnelles aux ressources – Types de ressources – Classement des ressources que je possède et de celles qui existent	Catégorisation des ressources	Les participant.e.s sont actifs/actives. Ils appliquent la théorie et l'associent à leur propre expérience.
	30 min	Diagnostic des ressources	Autoévaluation des ressources – Questionnaire – Travail individuel	Autoévaluation des ressources après avoir fait la synthèse du questionnaire d'Anne Trösken.	Diagnostic des ressources, Diagnostic des ressources_Questionnaire	Les participant.e.s explorent leurs propres ressources.
	5 min	Marge				
11:00 – 11:30		Pause				

Structure de l'atelier cadre – Partie 2

Heure	Durée	Étape	Méthode	Contenu	matériel	Objectif
	5 min	Recadrage	Initiation à la stimulation du remerciement	Lecture d'un texte de remerciement à haute voix, éventuellement recueil d'associations.	Texte Remerciements	Les participant.e.s prennent conscience du concept de remerciement de manière ludique. Ils peuvent sourire des réinterprétations et trouver les leurs.
11:30 – 13:00	30 min	Diagnostic/activation des ressources	Génogramme	Activation des ressources familiales	Génogramme du point de vue des ressources	Les participant.e.s découvrent et nomment des ressources provenant des membres de leur famille, voient les relations du point de vue de la mobilisation des ressources, prennent connaissance de leurs propres ressources à partir des exemples et perçoivent les relations sociales comme des ressources.
	15 min	Activation des ressources	Présentation de la résilience	Présentation du savoir ou transmission active du savoir sur le thème de la résilience	Présentation de la résilience	Les participant.e.s connaissent le concept de résilience.
	15 min	Activation des ressources	Présentation des outils d'évaluation	Évaluation de sa propre exploitation au moyen de différents outils d'évaluation de la résistance des entreprises	Résilience opérationnelle_Outils de diagnostic	Les participant.e.s connaissent trois outils d'évaluation de la résilience opérationnelle et savent quand et où ils peuvent les trouver.
	30 min	Activation des ressources	Maîtrise des systèmes – Questionnaire – Travail individuel	Questionnaire sur la maîtrise des systèmes et les ressources pour travailler et vivre correctement dans le milieu complexe de l'accompagnement	Maîtrise des systèmes, Questionnaire_Maîtrise des systèmes	Les participant.e.s ont des idées et des suggestions au sujet du concept de la maîtrise des systèmes et de leur ressenti vis-à-vis de celui-ci.
13:00 – 14:00	Pause	Déjeuner				
14:00 - 14:30	20 min	Activation	Pêcheur de perles – Travail de groupe	Les participant.e.s échangent par groupes de deux sur leurs ressources, à l'aide de questions diverses portant sur la mobilisation des ressources. Le caractère ludique de l'activité activera à la fois l'humour et le subconscient.	Pêcheur de perles, Pêcheur de perles_Fiche de travail	Les participant.e.s sont actifs/actives, ils ont sondé les domaines de ressources de manière ludique et sont peut-être étonnés.
	10 min		Présentation de la cohérence	Concept de salutogenèse et sens de la cohérence	Présentation de la cohérence	Les participant.e.s connaissent le concept de salutogenèse, la différence avec la vision courante de la maladie et les trois aspects du sens de la cohérence.

Structure de l'atelier cadre – Partie 3

Heure	Durée	Étape	Méthode	Contenu	matériel	Objectif
14:30 – 14:45	15 min	Pérennisation	DIAMANT – Compilation de la recherche de ressources – Travail individuel	Les ressources qui ont été explorées à l'aide des différents questionnaires et exercices sont insérées dans une image et analysées en fonction de leur disponibilité, mais également de leurs perspectives et leur potentiel. Les ressources individuelles et prédéfinies sont ici réunies.	Diamant_Réflexion sur les ressources, Diamant des ressources_Fiche de travail	Les participant.e.s reçoivent un aperçu de leurs ressources. Au-delà de leur disponibilité ou leur absence, celui-ci reflète la pertinence, les perspectives et le potentiel de chaque ressource.
14:45 – 15:00	15 min	Pause				
15:00 – 15:45	15 min	Pérennisation des ressources	Mise en image – Travail de groupe créatif	Les ressources sont activées et pérennisées à l'aide d'images.	Mise en image	Les participant.e.s trouvent une image qui, pour eux, représente leurs propres ressources.
	30 min	Pérennisation	De retour du futur/imagination – Travail individuel et par groupes de deux	Les participant.e.s s'imaginent puis narrent, en se projetant, le moment où les problématiques actuelles auront été réglées avec succès. Ils le décrivent en détail, en précisant quelle aura été leur contribution.	De retour du futur, Questionnaire_De retour futur, Fiche de travail_De retour du futur	Les participant.e.s consolident la solution apportée à leur problématique grâce à leur imagination et en visualisent l'objectif.
15:45 – 16:00	15 min	Pause				

Structure de l'atelier cadre – Partie 4

16:00 – 17:45	15 min	La mobilisation des ressources dans le cadre d'un accompagnement – Présentation	Présentation de l'entretien axé sur la mobilisation des ressources	Entretien et questions axés sur la mobilisation des ressources	Entretien axé sur la mobilisation des ressources	Les participant.e.s connaissent les trois aspects fondamentaux, ainsi que les hypothèses sous-jacentes de l'entretien axé sur la mobilisation des ressources.
	15 min	CS – Entretien axé sur la mobilisation des ressources	Présentation sur l'écoute dans le cadre de la mobilisation des ressources et exercice	S'entraîner à l'écoute et à la réflexion dans le cadre de la mobilisation des ressources, à partir de ses propres exemples.	Exercice_Écoute dans le cadre de la mobilisation des ressources	Les participant.e.s ont pu tester les particularités de l'écoute dans le cadre de la mobilisation des ressources en utilisant leurs propres exemples.
	30 min	CS – Entretien axé sur la mobilisation des ressources	Présentation de la requalification et exercice	Donner une nouvelle signification aux activités et caractéristiques peu appréciées, à partir de ses propres exemples.	Exercice_Requalification, Fiche de travail Requalification	Les participant.e.s s'entraînent à la réinterprétation en utilisant leurs propres exemples.
	30 min	CS – Entretien axé sur la mobilisation des ressources	Présentation du <i>ressourcenpriming</i> et exercice	La méthode du <i>ressourcenpriming</i> est présentée et testée en petits groupes, à l'aide des diagnostics des ressources des participant.e.s.	Ressourcenpriming, Fiche de travail Ressourcenpriming	Les participant.e.s connaissent la méthode du <i>ressourcenpriming</i> et peuvent, après un premier exercice, l'assimiler à leur pratique en tant qu'accompagnants.
	15 min	CS – L'autonomie de l'accompagnant.e	Réflexion sur l'autonomie par petits groupes	En s'aidant d'une feuille de stimulation, les participant.e.s découvrent leur propre autonomie lors d'une discussion en petits groupes et planifient de nouvelles étapes afin de la consolider.	Autonomie_Réflexion, Fiche de travail_Autonomie	Les participant.e.s connaissent les cinq volets de l'autonomie et planifient une étape visant à la consolider dans chaque domaine.
17:45 – 18:00	15 min	Pause				
18:00 – 18:30		Conclusion/réflexion		Discussion	Réflexion et retour	
		Évaluation			Questionnaire_Évaluation	

Méthode de l'atelier cadre

Vous trouverez, au cours des pages suivantes, toutes les méthodes pouvant être utilisées dans le cadre de l'atelier cadre. Comme pour l'atelier de base (que vous trouverez à partir de la page 27), celles-ci se présentent sous forme de cartes méthodologiques pratiques, c'est-à-dire que chaque méthode, longue d'une à deux pages, peut être imprimée et utilisée individuellement.

Les fiches méthodologiques de l'atelier cadre sont encadrées en bleu, tandis que les fiches de l'atelier de base sont encadrées en rouge.

Au fil des pages suivantes, vous trouverez les descriptions des méthodes ci-après :

- Line-In – De quoi s'agit-il ?
- Les attentes du point de vue des ressources
- Résilience opérationnelle – Outils de diagnostic
- Maîtrise des systèmes – les ressources professionnelles de l'accompagnant.e
- Apprentissage autonome Maîtrise des systèmes
- Entretien axé sur la mobilisation des ressources
- Écoute dans le cadre de la mobilisation des ressources
- Requalification
- Disque dur externe – *Ressourcenpriming*
- « Qu'aurais-je de plus à dire ? » Réflexion sur les ressources et retour

En complément des méthodes utilisées dans le cadre de l'atelier-test, vous trouverez également une description de la méthode suivante :

- Cliché des accompagnant.e.s

Line-In – De quoi s’agit-il?

„ La mobilisation des ressources n’est, la plupart du temps, pas une question de connaissance, mais le changement qu’elle implique. » (Flückiger, 2013, P.191)

Possibilité d’application

Ce Line-in vise à introduire l’atelier. Il doit donner un aperçu de ce qui sera effectué dans la journée. C’est ici que les conditions cadres doivent être consultées. C’est ici que le contexte de l’atelier est expliqué.

Les accompagnant.e.s qui souhaitent utiliser la mobilisation des ressources dans le cadre de leur activité apprendront les bases théoriques, ainsi que le sens et l’objectif de la mobilisation des ressources.

Comment procéder ?

1) Accueillez les participant.e.s.

Faites-leur un petit topo sur le thème de la mobilisation des ressources.

Par exemple : « On entend par « mobilisation des ressources » le mouvement conseiller, thérapeutique ou éducatif par lequel on essaie d’étudier les ressources d’une personne, – directement accessibles, plus ou pas encore accessibles – pour les utiliser ensuite pour un développement optimal. Ainsi, la mobilisation des ressources se comprend plutôt comme une attitude élémentaire pouvant guider les actions à venir qu’une méthode autonome ou une orientation thérapeutique. La mobilisation des ressources est fondée sur l’idée que chaque individu par lui-même (ou avec son milieu social) dispose de ses ressources ou pourra les développer, lui permettant de contribuer à la résolution des tâches quotidiennes et des défis particuliers à la vie.

Une santé psychique et physique, ainsi que le bien-être dépendent de leurs disponibilités et de leur mise en œuvre. (Willutzki, 2003) »
Présentez-vous.

2) Présentez l’idée de l’atelier.

Présentez le déroulement de la journée.

Demandez s’il y a des questions et si tout est clair.

Expliquez les conditions générales (horaires, consignes liées aux téléphones et aux perturbations, questions, prises de parole, signalement des pauses, etc.)

Qu’y a-t-il de particulier avec cet atelier ?

Abordez les concepts de l’atelier cadre et de l’atelier de base.

Soulignez l’importance de l’exploration de ses propres ressources.

3) Donnez une première petite impulsion d’accompagnement au sujet des trois principes essentiels et de la transmission du travail axé sur la mobilisation des ressources :

Dans le cadre d’un accompagnement axé sur la mobilisation des ressources, l’accompagnant.e a pour tâche d’aider les participant.e.s à accéder à nouveau à leurs propres ressources, potentiels, forces et capacités, afin de pouvoir surmonter des défis et situations défavorables par leurs propres moyens.

Trois principes fondamentaux de l’accompagnement axé sur la mobilisation des ressources sont présentés ci-après : la **communication**, la **focalisation de l’attention** et l’**individualité**.

Il s’agit, pour ainsi dire, de la trame de fond des méthodes présentées dans l’atelier de base suivant. Celui-ci repose sur les principes présentés ici, dans le Line-in. Il s’agit donc d’un aperçu de ce qui se trouve en coulisse.

Vous pouvez inscrire ces principes sur un Paperboard ou sur des petits cartons que vous suspendrez sur un tableau aide-mémoire. Ils rythmeront en quelque sorte la totalité de l’atelier. Faites un exposé court et rapide, dans lequel vous attirez la curiosité, animerez de manière attrayante et impliquerez les participant.e.s. Laissez la technique du Yes-Set se déclencher.

• Communication

Une réalité (sociale) se crée par la manière dont nous communiquons en tant qu’accompagnant.e.s, avec les points que nous mettons en évidence, ce que nous accentuons, notre façon de questionner ou de qualifier, d’interpréter, d’évaluer et d’expliquer quelque chose. Compte tenu de cela, les accompagnant.e.s ne sont JAMAIS objectifs : nous encourageons des modèles précis d’interaction et de communication, conscients ou inconscients, et nous créons des impulsions.

Line-In : De quoi s'agit-il ?

• Focalisation de l'attention

La manière dont les personnes vivent, évaluent et se comportent est en lien avec ce qui retient leur attention. Cette dernière peut être orientée vers les difficultés et les tensions. Dans le domaine de l'accompagnement, nous appelons cela la transe du problème. Les personnes qui viennent se faire accompagner s'y trouvent souvent. Pendant cette période, le « problème » joue un rôle crucial, en redirigeant l'attention et en colorant la perception de la réalité.

Par conséquent, l'activité cérébrale s'enclenche et se met également à traiter le problème. Partant de ce point de vue, il est difficile de parvenir à une solution. Mais l'attention peut également être réorientée vers quelque chose de positif. Cela étend le regard unilatéral porté sur la réalité et donne accès à des raisonnements et associations axés vers des solutions, ainsi qu'aux propres potentiels, forces et attentes en matière d'auto efficacité personnelle.

L'accompagnement axé sur la mobilisation des ressources a ainsi pour objectifs :

- de renforcer les attentes en matière d'auto efficacité personnelle,
- de favoriser un regard attentif sur les aspects positifs, et
- de soutenir une attitude optimiste.

• Individualité

Il est important de penser qu'une chose ne devient une ressource qu'à partir du moment où les personnes concernées la voient comme telle et lui trouvent une utilité pour faire face à des défis temporaires. En tant

qu'accompagnant.e, je peux stimuler le processus de recherche des ressources et orienter l'attention de manière à aider les personnes à donner une nouvelle signification aux événements. De l'extérieur, je ne peux pas savoir ce qui est actuellement une ressource pour quelqu'un.

Expliquez que vous vous appuyez sur ces principes et que vous les faites passer dans votre posture et votre comportement. Rendez les participant.e.s curieux à l'idée de percevoir ces trois aspects dans votre posture.

Contexte et sources

Flückiger, C. (2013). Die Bedeutung der Ressourcenaktivierung für die therapeutische Veränderung – weiterführende praktische Implikationen. In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit (S. 179 – 194). Tübingen: dgvt-Verlag.

Flückiger, C. & Wüsten, G. (2015). *Ressourcenaktivierung – ein Manual für Psychotherapie, Coaching und Beratung*. Bern: Hogrefe.

Schaller, J. & Schemmel, H. (2013). Exkurs: Ressourcen, Ressourcenorientierung und Ressourcenaktivierung. In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit (S. 83 – 86). Tübingen: dgvt-Verlag.

Willutzki, Ulrike (2013): Ressourcen: Einige Bemerkungen zur Begriffserklärung. In: Schemmel, Heike / Schaller, Johannes (Hrsg.). P. 62 - 78

En bref	
	Savoirs Attitudes Compétences
	Personnel Social
	Professionel
	Soutien Introspection
	Changement
	Recadrage Diagnostic Activation Pérennisation
	Connaissances de base
	Petits cartons ou Paperboard avec les trois principes
	Individuel
	Par deux Petit groupe
	Plénier
	Au choix
Nbre.Part.	Au choix

Les attentes du point de vue des ressources

Les attentes peuvent aussi être considérées du point de vue de la mobilisation des ressources.

Possibilité d'application

En commençant cet atelier, questionnez les participant.e.s sur leurs attentes.

Introduisez en même temps la méthode du Retour du futur (Sools & Mooren, 2013).

Comment procéder ?

Formez des groupes de deux.

Les groupes s'entretiennent sur la perspective suivante :

Imaginez que vous vous croisez après avoir participé à cet atelier axé sur la mobilisation des ressources. L'atelier s'est très bien passé, vous en êtes très satisfait. Vous avez appris et fait les expériences que vous vouliez.

La personne A demande d'abord à la personne B ce qui a fait que l'atelier se soit aussi bien déroulé et ce qui lui a particulièrement plu.

La personne A note alors les souhaits et les attentes qu'elle a perçus dans les réponses de la personne B sur des petits cartons.

Inversez ensuite les rôles. C'est maintenant la personne B qui interroge la personne A et en note les souhaits.

Variante 1 : et comment y contribuez-vous ?

Ce tour de table sur les attentes peut être élargi de façon à ce que la personne qui interroge fasse des suppositions sur les capacités dont le répondant dispose pour pouvoir également suivre l'atelier.

L'accompagnant.e prépare un tableau aide-mémoire ayant un titre du type : *Ce qui fait le succès de cet atelier...*

Vous pouvez y épingler les cartons reprenant les attentes.

Ils peuvent également être regroupés, si besoin.

Recommandations didactiques et méthodologiques

Interroger les participant.e.s sur leurs attentes au début d'un atelier augmente leur engagement. L'accompagnant.e peut éventuellement aborder l'adéquation ou non des attentes avec le contenu de l'atelier. Ce point peut être à nouveau examiné à la fin de l'atelier. Il est utile pour un accompagnant.e d'interroger les participant.e.s sur leurs attentes, afin de pouvoir mieux s'adapter à leurs besoins.

Les participant.e.s apprennent, dans le même temps, la méthode de narration De retour du futur.

Le questionnement se cantonne volontairement au sondage des attentes et non des craintes.

Contexte et sources

Sools, A. & Mooren, J. H. (2013). Futuring in Psychotherapie und psychologischer Beratung. *Psychotherapie im Dialog*, 1, 62 – 71.

En bref	
	Savoirs Attitudes Compétences
	Personnel Social Professionnel
	Soutien Introspection Changement
	Recadrage Diagnostic Activation Pérennisation Connaissances de base
	Petits cartons ou Pa- perboard avec les trois principes
	Individuel Par deux Petit groupe Plénier
	Au choix
Nbre.Part.	Au choix

Opportunités et avantages

- Application pratique dès la première méthode

Points de vigilance

- Selon les groupes, il peut être nécessaire de faire plusieurs tours de chauffe pour pouvoir faire cet exercice en autonomie.
- L'exercice doit être bien expliqué et être réalisé selon les « instructions » pour avoir l'effet escompté
- Certains participant.e.s se « défilent » volontiers.

Résilience opérationnelle - Outil de diagnostic

Il existe différentes méthodes visant à analyser la résilience opérationnelle. Des outils également, qui permettent d'examiner de manière approfondie et explicite la résilience d'une exploitation agricole. Cette dernière se rapproche beaucoup de l'idée de durabilité.

Possibilité d'application

Les accompagnant.es qui souhaitent utiliser la mobilisation des ressources dans le cadre de leur travail apprendront les bases théoriques, ainsi que le sens et l'objectif de la mobilisation des ressources.

Dans l'accompagnement des personnes du monde agricole, l'entreprise est « également assise à la table ». Non seulement les personnes accompagnées elles-mêmes peuvent gérer leur propre résilience, mais aussi regarder sur leur exploitation du point de vue de la résilience.

Comment procéder ?

Présentez aux participant.e.s les outils visant à analyser la résilience opérationnelle. Vous pouvez également en discuter.

Il s'est avéré utile de commencer par présenter rapidement les théories et concepts sous-jacents, puis d'expliquer de manière pratique comment sont effectuées les analyses, qui les réalise, combien de temps elles durent, etc.

Nous vous présentons ci-après quatre outils de diagnostic pour que vous puissiez vous en faire une opinion. Si vous souhaitez en lire davantage, nous vous fournissons les liens appropriés, lorsqu'ils sont disponibles.

SMART

Le FiBL a mis en place la méthode SMART (acronyme de Sustainability Monitoring and Assessment Routine), qui permet aux exploitations agricoles et aux entreprises du secteur agricole et agroalimentaire d'analyser et d'évaluer de manière crédible, transparente et comparable leurs prestations de durabilité. De plus amples informations peuvent être trouvées ici: [FiBL \(2019\)](#)

RISE –

La durabilité à portée de tous

RISE est une méthode basée sur des indicateurs pour analyser de manière globale la durabilité d'une production agricole à l'échelle de l'exploitation. Elle a pour but de contribuer au niveau mondial à l'amélioration de la durabilité de la production agricole. RISE est l'élément constitutif d'un processus fondé sur la connaissance, qui se compose du volontariat, de la confiance et du renforcement des capacités. Les utilisateurs de cette méthode sont des collaborateurs travaillant dans la formation, la coopération au développement et l'accompagnement dans le secteur agricole. Les étapes du processus RISE sont : la préparation, le recueil de données, l'évaluation, le feedback, la discussion et la présentation des observations.

La méthode RISE a été développée par la Haute école des sciences agronomiques, forestières et alimentaires (HAFL, <https://www.bfh.ch/hafl/fr>), un département de la Haute école spécialisée bernoise. Depuis l'an 2000, cette méthode a été utilisée sur plus de 3 300 exploitations dans 57 pays.

La HAFL et ses partenaires proposent des programmes de formation, des analyses RISE d'exploitations individuelles ou de groupes d'exploitation, ainsi que des licences RISE. Le logiciel RISE, qui a fait ses preuves dans le monde entier, est disponible en sept langues et peut être utilisé en mode en ligne ou hors ligne.

Une exploitation agricole est durable si elle est suffisamment rentable, que son mode de production préserve l'environnement et qu'elle procure de bonnes conditions de vie à tous ses collaborateurs. Avec RISE (Response-Inducing Sustainability Evaluation), la HAFL dispose d'une méthode de vulgarisation et de formation agricole qui permet de mesurer, puis, avec les agriculteurs/agricultrices concerné.e.s, d'optimiser la durabilité des exploitations.

La méthode RISE est basée sur dix thèmes avec 46 indicateurs de durabilité et prend en compte les aspects environnementaux, économiques et sociaux.

Résilience opérationnelle - Outil de diagnostic

La principale source de données consiste en un entretien avec le responsable d'exploitation. Les informations recueillies sont ensuite analysées et présentées dans un graphique en étoile. Elles servent de base pour le feed-back. À partir de là, les conseillers RISE indiquent quel est le potentiel de l'exploitation en matière de rentabilité, d'environnement et de responsabilité sociale, et proposent des mesures concrètes.

RISE est complémentaire des méthodes de contrôle et de certification existantes. Il ne s'agit pas seulement d'un outil permettant de poser un diagnostic, mais aussi d'un instrument de suivi grâce auquel il est possible de visualiser les tendances et les développements au sein de chaque exploitation ou dans des régions entières.

Resilire – La résilience opérationnelle

Cet outil de diagnostic s'intéresse à la résilience opérationnelle, dans une toute autre approche qui va au-delà du secteur agricole. [Pour plus d'informations, vous pouvez télécharger cet outil ici.](#)

Soucek, R. (2017): Resilire -altersübergreifendes Resilienz-Management, www.resilire.de [24.07.2019]

Autrement Dit - des stratégies axées sur la résistance des exploitations agricoles

Ein viertes Instrument ist in Un quatrième outil a été développé en France.

Cette méthode, qui provient d'une étude sur les exploitations agricoles, a été élaborée en 2010 par une sociologue et une psychologue. Elle consiste à aider les personnes qui sont en contact avec des agriculteurs/agricultrices dont l'exploitation manque de résistance. Il s'agit à la fois d'une méthode d'autodiagnostic

s'adressant aux agriculteurs/agricultrices : quelles sont les stratégies que j'utilise ? Où se trouvent mes forces et mes faiblesses ? Et d'une méthode dynamisante : qu'est-ce que je voudrais faire autrement ? Quel levier est-ce que je peux actionner ? L'agriculteur/agricultrice évalue dans un premier temps la position de son exploitation au sein de chaque stratégie, puis le niveau auquel il voudrait l'amener.

Schéma pour l'autodiagnostic : « Sept stratégies pour prévenir les risques et les gérer ».

Stratégies :

- gérer les ressources techniques et économiques,
- s'intégrer sur le territoire,
- faire partie d'un réseau, l'entretenir et l'influencer,
- mutualiser les moyens humains et matériels,
- mobiliser l'équipe pour un fonctionnement en continu,
- s'occuper de soi et des siens,
- organiser la production et les ventes en fonction de la demande.

Variante 1 : vérification de l'exploitation axée sur la mobilisation des ressources

Posez la question dans la salle : une vérification de l'exploitation axée sur la mobilisation des ressources, de quoi cela peut-il avoir l'air ? Qu'est-ce qui serait différent d'une vérification traditionnelle ? Est-ce que cela fonctionne ? Qu'est-ce qui représenterait un défi et qu'est-ce qui serait facilité ?

Recommandations didactiques et méthodologiques

Donnez suffisamment d'informations sur les outils.

Abordez la notion de durabilité.

Expliquez, le cas échéant, le terme « durabilité ».

Contexte et sources

SMART:
Sustainable Food System Society (2013): SMART, [SMART](https://www.fibl.org/de/themen/smart.html)
<https://www.fibl.org/de/themen/smart.html>

RISE:
Bernier Fachhochschule (2017): RISE, [RISE, de quoi s'agit-il ?](#)
RESILIRE:

Soucek, Roman (2017): Resilire -altersübergreifendes Resilienz-Management, [Site web de Resilire](#)

AUTREMENT DIT:

Lataste, D. & Chizelle, B. (2010). *Etude sur la gestion des risques en Région Limousin -Comment favoriser la résilience des exploitations agricoles.* Edition AUTREMENT DIT

Opportunités et avantages
<ul style="list-style-type: none"> - Regard sur l'extérieur - Suggestion pour une appréciation de l'entreprise quelque peu différente - Peut être un déclencheur pour renouveler sa façon de penser - Il est toujours possible d'intégrer de nouveaux éléments dans cet exercice
Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none"> - Nécessite une préparation du contenu très lourde ou le recours à des experts - Il serait bon d'être effectivement en contact avec des experts et de pouvoir s'entretenir avec eux en cas de besoin ou de souhait - Il existe une multitude d'outils. Lesquels choisir ? - Le terme « durabilité » est connoté dans de nombreux domaines. Utilisez-le avec prudence ou introduisez-le en le définissant clairement.

En bref	
	Savoirs Attitudes Compétences
	Personnel Social Professionnel
	Soutien Introspection Changement
	Recadrage Diagnostic Activation Pérennisation Connaissances de base
	Petits cartons ou Paperboard avec les trois principes
	Individuel Par deux Petit groupe Plénier
	30 min
Nbre.Part.	Au choix

Maîtrise des systèmes – les ressources professionnelles de l'accompagnant.e

„ Il n'est jamais ni trop tôt, ni trop tard, pour travailler à la santé de l'âme. (Épicure).

Possibilité d'application

Les accompagnant.e.s qui souhaitent utiliser la mobilisation des ressources dans le cadre de leur activité se fieront à leurs propres ressources professionnelles et se remettront en question face à elles.

Comment procéder ?

Expliquez rapidement l'idée de la maîtrise des systèmes (d'après Gussone & Schiepek) :

La compétence système est un modèle à six dimensions qui résume les compétences des accompagnant.e.s. La prise en compte de ces "sous-compétences" ou "facettes" devrait aider à faire face au monde complexe de l'accompagnement sans arriver à un état de stress chronique et de surcharge.

Distribuez le questionnaire Maîtrise des systèmes basé sur le travail de Gussone & Schiepek, 2000, S. 96).

Laissez les participant.e.s remplir le questionnaire.

Recommandations didactiques et méthodologiques

Ce système de maîtrise des systèmes est présenté comme un concept préventif. Le « souci de soi » y est vu par beaucoup comme une capacité. Gussone et Schiepek attirent l'attention sur le fait que tous les aspects ne sont pas d'importance égale dans la prévention du burnout et qu'ils se recourent partiellement.

Ils partent toutefois du principe « qu'une compétence étendue sur la manière de s'y prendre avec des systèmes complexes est une base décisive pour la santé psychique du praticien » (Gussone & Schiepek 2000, S. 100). Pouvant être perçus comme une partie de l'attention que l'on se porte à soi-même, la formation continue et le perfectionnement servent à acquérir ces compétences

L'objectif n'est pas de suivre la totalité de la liste, car cela mènerait à un surmenage. Le modèle doit davantage servir à la prise en considération et à la réflexion au sujet de ses propres ressources et des possibilités d'évolution.

Contexte et sources

Gussone, B. & Schiepek, G. (2000). *Die „Sorge um sich“. Burnout-Prävention und Lebenskunst in helfen-den Berufen.* Tübingen: dgvt-Verlag.

Schemmel, H.& Schaller, J. (2013). *Selbstsorge von TherapeutInnen* In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), *Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit* (S. 147–193). Tübingen: dgvt-Verlag.

En bref	
	Savoirs Attitudes
	Compétences
	Personnel Social
	Professionnel
	Soutien
	Introspection
	Changement
	Recadrage
	Diagnostic
	Activation Pérennisation Connaissances de base
	Questionnaire Maîtrise des systèmes
	Individuel
	Par deux Petit groupe Plénier
	15 min
Nbre.Part.	Au choix

Apprentissage autonome - Maîtrise des systèmes

Échanges entre accompagnant.e.s sur le thème de la maîtrise des systèmes

Possibilités d'application

Cette méthode se propose d'approfondir les différents aspects figurant dans le questionnaire sur la maîtrise des systèmes et, à travers un échange entre collègues, d'établir un transfert dans la pratique.

Comment procéder ?

Faites plusieurs copies au format A3 de chacun des six aspects de la maîtrise des systèmes (cf. questionnaire en annexe), accompagnés de leur descriptif que vous répartirez à différents endroits dans la pièce.

Demandez aux participant.e.s à l'atelier de se mettre par groupes de deux.

Donnez-leur la tâche suivante :

Par deux, allez de poste en poste afin d'explorer, étape par étape, vos compétences professionnelles.

a) Echangez entre vous sur le contenu des aspects présents,

b) puis essayez, dans une discussion, de décrire l'état actuel de chacune de vos compétences.

À travers des questions, votre interlocuteur essaie de mettre en évidence vos compétences, ou de faire ressortir votre potentiel de développement personnel.

Pour cela, la personne A décrit sur de petites cartes quelles sont les compétences qu'elle perçoit à travers la description qu'en donne la personne B, et quels sont les domaines de développement.

Puis ces deux personnes échangent leurs rôles : B interroge A et prend note de ses réflexions.

Variante 1 : Petits groupes

Si le nombre de participant.e.s à l'atelier permet de faire plus de 6 groupes de deux, il est possible de faire de petits groupes (3 à 4 personnes maximum) pour le tour d'exploration. Il est ainsi possible d'attribuer également à une personne du groupe un rôle d'observateur ou de secrétaire.

Recommandations didactiques et méthodologiques

Moins les personnes constituant chaque groupe de deux connaissent de choses l'une sur l'autre, plus leurs échanges seront riches.

Il peut éventuellement être nécessaire de discuter au préalable du contenu du questionnaire afin de s'assurer que la terminologie utilisée est bien comprise de tous.

Contexte et sources

Idee de Methode : Wagner A. (2018)

Gussone, B. & Schiepek, G. (2000). Die ‚Sorge um sich‘. Burnout-Prävention und Lebenskunst in helfen-den Berufen. Tübingen: dgvt-Verlag.

En bref	
	Savoir Attitude
	Compétences
	Personnel
	Social
	Professionnel
	Soutien
	Introspection
	Changement
	Recadrage
	Diagnostic
	Activation
	Pérennisation
	Petites cartes, crayons, impression A3 des aspects de la Maîtrise des systèmes
	Individuel
	Par deux
	Petit groupe
	Plénière
	6x 10 minutes pour 12 participant.e.s
Nbre. part.	Idéalement max. 12

Points de vigilance

- Dans le cas où la concurrence entre collègues est très forte, il est déconseillé de recourir à ce type d'échanges.

Entretien axé sur la mobilisation des ressources

« L'entretien axé sur la mobilisation des ressources consiste à élargir la vision étroite due au problème, en changeant de perspective et en orientant l'attention vers des expériences ayant procuré des sensations positives, afin de les utiliser pour surmonter les défis actuels. » (Seidlitz, p. 44)

Possibilités d'application

Les accompagnant.e.s ont désormais exploré leurs propres ressources et appris des méthodes différentes pour ne pas les perdre de vue. La question demeure : comment puis-je faire en sorte que cela influence mon accompagnement ? Et à quel niveau ?

Objectif : favoriser l'élargissement de la carte interne des perspectives, démarrer des processus de recherche qui apporteront du sens à la personne accompagnée et lui laisser percevoir les moyens dont elle dispose et qui peuvent lui être utiles pour venir à bout des défis. Autrement dit, lui redonner le sentiment de pouvoir gérer les défis (auto efficacité personnelle), car elle possède tout ce dont elle a besoin pour le faire. (Bandura 1977, nach Seidlitz & Theiss 2016, S. 44).

Comment procéder ?

Entraînez les participant.e.s dans une discussion autour des questions suivantes :

- Comment puis-je faire en sorte que la mobilisation des ressources influence mon accompagnement ?
- À quoi pourra-t-on voir que l'accompagnement que j'effectue est axé sur la mobilisation des ressources ? Qu'est-ce qui serait différent ?
- Que puis-je faire ?
- Qu'est-ce que je dois savoir à ce sujet ?
- Comment faut-il procéder ?

Inscrivez ces questions sur un Paperboard.

Expliquez que vous allez ensuite proposer quelques exercices d'entraînement à la mobilisation des ressources et des méthodes qui pourront être utilisées de manière concrète lors d'un accompagnement.

Sur quelles hypothèses se fonde un accompagnement axé sur la mobilisation des ressources ?

Élaborez les hypothèses d'un accompagnement axé sur la mobilisation des ressources avec les participant.e.s (d'après Seidlitz und Theiss (2016). Vous pouvez les indiquer sur un Paperboard ou les laisser se développer au cours de la discussion.

Hypothèses de base du travail axé sur la mobilisation des ressources (D'après Seidlitz & Theiss, 2016, 43f.):

1. Chaque personne dispose de ressources malgré toutes les tensions de la vie.
2. Nous partons ensemble pour découvrir des ressources. C'est un processus qui ressemble à un voyage conjoint de découverte de l'accompagnant.e et de la personne accompagnée.
3. Une focalisation cohérente sur les ressources apporte pour la personne accompagnée la volonté de coopérer et encourage la motivation pour concevoir un changement augmente.

4. Une attention constante sur les ressources vaut également pour les accompagnant.e.s: la tentation de juger les gens pour leurs difficultés diminue et le respect pour ce qu'ils ont accompli dans des circonstances difficiles augmente.

5. Pas à pas, l'orientation de l'attention vers les ressources favorise les processus de changement positifs et constitue elle-même un changement positif.

6. Des ressources peuvent être trouvées dans chaque situation - même dans des actions problématiques.

Recommandations didactiques et méthodologiques

Écrivez les idées issues de la discussion.

Attirez l'attention sur les principes de départ : la communication, la focalisation de l'attention et l'individualité.

Marquez éventuellement les mots écrits qui proviennent de la discussion et reposent sur ces trois principes.

Attirez en outre l'attention sur le fait que les méthodes réalisées jusque-là peuvent également s'appliquer à un accompagnement individuel, sous réserve d'un léger remaniement.

Contexte et sources

Seidlitz, H. & Theiss, D. (2016). *Ressourcenorientierte Gesprächsführung -am Telefon und bei niederschweligen Kontakten*. Dortmund: Borgmann Media.

Opportunités et avantages
<ul style="list-style-type: none"> - La plupart des accompagnant.e.s ont davantage recours à la « mobilisation des ressources » que ce qu'ils pensent et s'en rendent ici compte. - Les postulats de base perdent souvent beaucoup de leur effet «révélation»
Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none"> - Les doutes et les résistances face à la mobilisation des ressources sont souvent de mise - Veillez à ce que ça n'en vienne pas à ce que tout ce qui était admis jusque-là soit qualifié de « faux ». - Orienter la discussion vers la mobilisation des ressources fait sens dans certaines situations, mais pas dans d'autres. Ce n'est pas la panacée. - Si vous voulez lancer un tour de table et obtenir des réponses sur des points précis, veillez à ne pas écarter les réponses des participant.e.s en les qualifiant d'inadaptées ou de fausses. Exercez-vous à réorienter ces réponses et à en élargir la signification de telle manière qu'elles s'adaptent à votre schéma, ou bien soyez assez souple pour qu'ils adhèrent à de nouveaux principes !

En bref	
	Savoirs Attitudes Compétences
	Personnel Social Professionnel
	Soutien Introspection Changement
	Recadrage Diagnostic Activation Pérennisation Connaissances de base
	Paperboard avec les questions Paperboard avec les hypothèses
	Individuel Par deux Petit groupe Plénier
	15 min
Nbre.Part.	Au choix

Ecoute dans le cadre de la mobilisation des ressources

Nous l'oublions parfois, l'écoute est une composante fondamentale de la communication. Lors d'un accompagnement, l'écoute constitue l'une de nos fonctions d'accompagnants et peut, elle aussi, être axée sur la mobilisation des ressources.

Possibilité d'application

De petits exercices permettent aux participant.e.s de tester la manière dont un entretien axé sur la mobilisation des ressources s'applique pour eux.

Les participant.e.s peuvent oser, essayer quelque chose de nouveau, mettre leur rôle d'expert de côté pendant un moment et se frotter à quelque chose d'inhabituel, dans un cadre sécurisé.

Comment procéder ?

Formez des groupes de deux.

Chaque groupe décide qui parle et qui écoute. Choisissez comme thème de cette discussion un problème, une contrariété ou un défi actuel, de petite ou moyenne intensité. Lancez une discussion axée sur celui-ci pendant cinq à dix minutes. Identifiez ce qui vous pose problème, comment vous vous sentez par rapport à cela et quel avis vous émettez sur la situation.

Axez maintenant la discussion sur les expériences positives pendant cinq à dix minutes. Posez des questions à ceux qui n'ont pas situé le problème, sur la manière dont des situations similaires ont été résolues par le passé, ou celle dont d'autres ont résolu de telles situations et, le cas échéant, ce qui y a contribué.

Pendant l'échange, prenez cinq minutes pour parler de ce qu'il advient de l'accompagnant.e et de la personne qui s'exprime dans chaque situation.

Gardez du temps pour que les participant.e.s puissent noter ce qu'ils ont appris de l'exercice.

Variante 1 : complice discret

Formez des groupes de trois participant.e.s. La troisième personne observe et note les questions et les interventions de l'accompagnant.e qui sont axées sur la mobilisation des ressources, lors de la situation. Elle note également les questions et interventions qu'elle aurait souhaité entendre de la personne accompagnée lors de l'échange.

Variante 2 : tabou

Lorsque votre groupe est détendu, vous pouvez introduire la variante (ludique) « tabou », dans laquelle le complice discret reçoit un objet bruyant, comme un cor ou un hochet. Il devra l'actionner à chaque fois que la personne accompagnée fait une déclaration axée sur le problème, comme dans le jeu Taboo.

Variante 3 : rassemblement des outils

Rassemblez les différentes questions et interventions sur un Paperboard, avec le groupe entier.

Vous pouvez alors qualifier certaines interventions, lorsque cela est applicable, comme :

- le recadrage,
- la réinterprétation,
- la question miracle,
- la recherche des exceptions,
- la question du remplaçant,
- l'écoute active focalisée sur les déclarations positives.

Recommandations didactiques et méthodologiques

Pensez également à l'entretien axé sur la mobilisation des ressources dans l'introduction de cet exercice. Vous pourriez aussi vous entraîner à l'utiliser implicitement ou explicitement, s'il devait y avoir des critiques et des remarques négatives à la suite de l'exercice.

Contexte et sources

Seidlitz, H. & Theiss, D. (2016). *Ressourcenorientierte Gesprächsführung -am Telefon und bei niederschweligen Kontakten*. Dortmund: Borgmann Media.

Opportunités et avantages
<ul style="list-style-type: none">- Les accompagnant.e.s peuvent se tester et réaliser par eux-mêmes leur outil de travail.
Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none">- Indiquez bien aux participant.e.s qu'il ne s'agit pas dans cet exercice de travailler sur l'orientation de la discussion vers la mobilisation des ressources pour résoudre les problèmes proposés.- Accompagnez les petits groupes de manière active- Gérez les résistances des participant.e.s à se mettre en avant.

En bref	
	Savoirs Attitudes
	Compétences
	Personnel Social
	Professionnel
	Soutien Introspection Changement
	Recadrage Diagnostic Activation Pérennisation
	Connaissances de base
	Paperboard Evt : Hochet, sifflet
	Individuel
	Par deux Petit groupe
	Plénier
	30 min
Nbre.Part.	Au choix

Requalification

L'élargissement du sens, ou la réinterprétation, constitue un élément essentiel de l'entretien axé sur la mobilisation des ressources. « Réinterpréter un problème de manière positive signifie en changer l'évaluation jusque-là négative pour la rendre positive » (Seidlitz & Theiss, 2016, S. 48).

Possibilité d'application

Pratiquer une reformulation positive du comportement ou des caractéristiques perçus négativement

Comment procéder ?

Formez des petits groupes de quatre personnes.

Chacun.e des participant.e.s pense à un (ou plusieurs) comportement que lui ou une personne proche a adopté, et qu'il ne peut approuver (ambition, égoïsme, etc.)

Chacun.e son tour, les participant.e.s décrivent ce comportement et le qualifient. Les trois autres membres du groupe disposent de deux minutes pour interpréter ce comportement de manière positive, ainsi que pour l'évaluer et le désigner autrement. (ambition → détermination, égoïsme → qui prend soin de soi, etc.)

Pendant ce temps, le premier participant écoute attentivement et retient les effets qu'ont produit les réinterprétations chez lui.

L'exercice se poursuit avec les autres participant.e.s.

Un échange peut ensuite avoir lieu avec tous les participant.e.s, sur la façon dont ils ont vécu cette expérience. Des oppositions peuvent également être exprimées ici. La réinterprétation doit être au plus proche de l'expérience de la personne, afin de réellement permettre le changement et l'intégration. Autrement, les nouvelles interprétations pourraient être dépréciées.

De plus, l'attention du groupe peut être portée sur la provenance des réinterprétations les plus surprenantes et l'effet qui en a résulté.

Variante 1 : rassemblement des outils (d'après Flückiger & Wüsten, 2015)

Du temps peut être laissé à la fin pour que les accompagnant.e.s notent leurs réinterprétations sur la fiche de travail. Il peut être utile de se créer une carte des réinterprétations possibles dans sa routine de travail. Celles-ci seraient conçues à la fois en fonction du groupe cible et de ses propres évaluations.

Recommandations didactiques et méthodologiques

Les réinterprétations sont toujours imprégnées de sa propre perception : il faut être particulièrement sensible aux images, aux métaphores et aux mots utilisés par la personne à accompagner afin de trouver les réinterprétations les plus adaptées possibles (Flückiger & Wüsten, 2015). Tout en restant prudent, on peut reformuler positivement des expressions liées à un problème : voir une menace comme un défi, par exemple.

Indiquez clairement que le déclarant a le dernier mot.

Expliquez aux petits groupes à quel point il est important et souhaité que la personne dont les déclarations sont réinterprétées indique comment elle se sent vis-à-vis de la proposition.

Contexte et ressources

Seidlitz, H. & Theiss, D. (2016). *Ressourcenorientierte Gesprächsführung -am Telefon und bei niederschweligen Kontakten.* Dortmund: Borgmann Media.

Opportunités et avantages
<ul style="list-style-type: none"> - Avec cet exercice, encouragez les participant.e.s à rechercher le point de vue d'autres personnes, dans leur quotidien ou dans le cercle d'accompagnant.e.s, sur leurs propres situations problématiques, et ainsi, à élargir leur horizon. - Apprentissage du changement de perspective
Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none"> - Veillez à ce que cet exercice ne génère pas d'oppositions. Quel peut être l'aspect positif de l'opposition ? - Tout doit-il vraiment être requalifiable ? Discutez des limites de cette méthode - Exercice très constructif, qui peut éventuellement nécessiter un apport supplémentaire de connaissances et/ou beaucoup de temps pour discuter et débattre - Lors de l'explication de cet exercice, prenez garde également à l'orientation de la discussion vers la mobilisation des ressources. En cas de critiques ou de remarques négatives à l'issue de l'exercice, vous pouvez également vous entraîner ici aussi à utiliser vos compétences en matière de conduite d'entretien orienté vers la mobilisation des ressources.

En bref	
	Savoirs Attitudes Compétences
	Personnel Social Professionnel
	Soutien Introspection Changement
	Recadrage Diagnostic Activation Pérennisation Connaissances de base
	Paperboard Individuel Par deux Petit groupe Plénier
	30 min
Nbre.Part.	Au choix

Disque dur externe - Ressourcenpriming

Lors des situations difficiles et des circonstances défavorables de la vie, il est parfois compliqué d'accéder à ses ressources. Comme cela pourrait être utile de posséder un disque dur externe contenant nos ressources ! D'après Flückinger, le Ressourcenpriming est une préparation systématique à un entretien d'accompagnement axé sur la mobilisation des ressources. Il permet de renforcer l'attention portée par l'accompagnant.e sur les ressources de la personne accompagnée. (Flückiger, 2015).

Possibilités d'application

- Servir à la conversion pratique de l'analyse des ressources lors de l'accompagnement.
- Aider l'accompagnant.e à effectuer un accompagnement cohérent, axé sur la mobilité des ressources.
- L'accompagnant.e va, pour ainsi dire, devenir le disque dur externe de la personne accompagnée, dans lequel sont stockées les ressources, et rester à sa disposition pour les activer et faire en sorte qu'elle s'en rappelle.
- L'accompagnant.e peut idéalement prendre un moment avant la session d'accompagnement pour se représenter les ressources de la personne à accompagner.

Comment procéder ?

Présentez aux participant.e.s à ce module de perfectionnement la méthode du *ressourcenpriming* dans le cadre d'un accompagnement :

- L'analyse des ressources sélectionne les ressources les plus pertinentes de la personne accompagnée, D'autres ressources peuvent être ajoutées au cours de la session.
- Les ressources sont mentionnées par ordre d'importance vis-à-vis du thème de l'accompagnement.

- Un classement peut également être effectué afin d'indiquer les ressources disponibles en quantité suffisante ou, le cas échéant, celles qui doivent être activées, consolidées ou pérennisées.
- Lors de l'entretien, les possibilités d'activation de ces ressources dans le cadre d'un accompagnement, mais également au quotidien, seront recherchées. Il est ici important de noter également les « évidences ».
- Une réflexion peut être menée à la fin de la session, seul ou avec le client, afin d'estimer l'ampleur de l'activation de la ressource.
- Les ressources nouvellement découvertes peuvent en outre être ajoutées lors de l'accompagnement.
- Le plus important désormais est que l'accompagnant.e ressorte la carte des ressources avant chaque session et se concentre sur les ressources du client, ainsi que sur les possibilités d'activation.

Variante 1

Le fichier de ressources peut être dupliqué et mis à la disposition du client.

Distribuez la fiche de travail *Ressourcenpriming*.

Laissez les participant.e.s s'entraîner, par groupes de deux, à établir le disque dur externe à partir de leur propre analyse des ressources.

Prenez pour cela dix minutes par personne et limitez l'exercice aux deux ressources les plus importantes.

Lors d'un entretien, la personne A remplit le *ressourcenpriming* pour la personne B et vice-versa.

Recommandations didactiques et méthodologiques

Essayez cette méthode - vous voudrez peut-être prendre note de votre expérience. À la fin de la session d'accompagnement, demandez-vous si l'amorçage des ressources a changé les conseils. Demandez aux personnes accompagnées si elles remarquent quelque chose.

Contexte et sources

Cette source est basée sur et a été modifiée d'après :

Flückiger, C. & Wüsten, G. (2015). *Ressourcenaktivierung – ein Manual für Psychotherapie, Coaching und Beratung*. Bern: Hogrefe.

Opportunités et avantages
<ul style="list-style-type: none"> - Autonomie du client quant à l'activation de ses propres ressources. - Entraînement constant de la mobilisation des ressources de l'accompagnant.e. - Possibilité de s'exercer régulièrement à la mobilisation des ressources
Points de vigilance
<ul style="list-style-type: none"> - La méthode devrait se dérouler au début de l'accompagnement. À cette étape, il est difficile pour certaines personnes accompagnées de se faire une idée de la manière dont ils peuvent effectivement activer leurs ressources. - Demande du temps préalablement à la session d'accompagnement - Lors de l'explication de cet exercice, prenez garde également à l'orientation de la discussion vers la mobilisation des ressources. En cas de critiques ou de remarques négatives à l'issue de l'exercice, vous pouvez également vous entraîner ici aussi à utiliser vos compétences en matière de conduite d'entretien orienté vers la mobilisation des ressources.

En bref	
	Savoirs Attitudes
	Compétences
	Personnel Social
	Professionnel
	Soutien Introspection Changement
	Recadrage Diagnostic Activation Pérennisation
	Connaissances de base
	Paperboard
	Individuel
	Par deux Petit groupe
	Plénier
	30 min
Nbre.Part.	Au choix

„Qu’aurais-je de plus à dire... ?“

Réflexion sur les ressources et retours

Les nouvelles méthodes et le changement de perspective nécessitent du temps et de l'attention. Une réflexion sur les nouvelles méthodes d'accompagnement aide à stabiliser et ancrer les nouvelles approches dans l'outil.

Possibilités d'application

- La capacité à réfléchir est une ressource cruciale en lien avec la compétence d'accompagnement et les professions du social.
- Il devrait rester assez de temps à la fin de l'atelier pour des questions, des retours ou des remarques.
- Comme cet atelier entre maintenant en phase de test, le retour des participant.e.s revêt une importance capitale pour son développement.

Comment procéder ?

Créez une atmosphère agréable pour les retours. Changez de posture en prenant place avec les autres autour de la table, laissez de côté les stylos pour ce moment et incitez les participant.e.s à échanger.

Posez une petite carte au milieu de la table, sur laquelle est écrit : « Qu’aurais-je de plus à dire ? ».

Expliquez aux participant.e.s à quel point ce retour est important.

Recommandations didactiques et méthodologiques

Écoutez attentivement, sans lancer de débat. Ne posez des questions que si vous voulez avoir davantage de précisions ou si vous n'avez pas compris quelque chose. Formulez des remerciements pour les contributions.

Si le temps est trop juste, vous pouvez au préalable instaurer un système de signes de la main pour indiquer l'approbation, la compréhension, un avis différent.

Vous pouvez également faire traîner un sujet de discussion : celui qui s'en saisit s'exprime.

Il s'agit d'exposer des impressions, pas de débattre.

Faites des pauses.

Permettez les questions : s'il y en a beaucoup, regroupez-les et répondez-y lorsque chacun.e aura dit ce qu'il avait à dire.

Contexte et sources

Idée de méthode : Aselmeyer, M.

En bref	
	Savoirs
	Attitudes
	Compétences
	Personnel
	Social
	Professionnel
	Soutien
	Introspection
	Changement
	Recadrage
	Diagnostic
	Activation
	Pérennisation
	Connaissances de base
	Petits cartons ou Parperboard avec les trois principes
	Individuel
	Par deux
	Petit groupe
	Plénier
	30 min
Nbre.Part.	Au choix

Opportunités et avantages
- Disposition en cercle

Points de vigilance
- Assurez-vous qu'il ne s'agit pas d'un cycle de retour d'information ou d'évaluation, mais d'un cycle de "partage"

Clichés des accompagnant.e.s

Ancrage pour le passage de la formation vers le quotidien

Comment procéder ?

Le groupe reçoit pour mission finale de faire apparaître dans une photo de groupe les ressources principales d'un.e accompagnant.e sous la forme d'expressions corporelles, puis de les assembler pour en avoir une vue d'ensemble.

„Levez-vous tous et rassemblez-vous pour réaliser une photo de groupe. Il est pour cela important que chacun et chacune d'entre vous exprime dans un geste ce qu'il ou elle considère comme une compétence particulièrement importante pour les accompagnant.e.s.»

Si chacun.e se sent bien ancré dans l'image, on peut alors demander aux participant.e.s au séminaire d'exprimer dans quelle image ils se retrouvent. (Cette activité se prête très bien à un lien croisé avec le thème de la mobilisation des ressources et l'utilisation des réseaux sociaux).

Chacun.e attribue ensuite un nom à sa ressource.

Si tous les participant.e.s sont d'accord, il est ensuite possible de faire une photo de l'ensemble du groupe que chacun.e pourra remener ou qui sera publiée dans un média accessible à tous.

Variante 1

Si la situation exige de renforcer encore la capacité de l'une des personnes du groupe à se prendre personnellement en charge, il est possible de donner à cette personne le rôle de photographe/metteur en scène. Elle expérimente ainsi de placer les autres personnes du groupe d'une manière qu'elle considère importante.

Recommandations didactiques et méthodologiques

Si l'atmosphère à la fin de cet atelier est animée et que les échanges entre les participant.e.s sont aisés, cette méthode peut les amener à approfondir la relation personnelle qui s'est créée. Cela vient en outre nourrir un sentiment de pertinence du groupe comme lieu d'apprentissage et rend l'expérience plaisante.

Contexte et sources

Idée de méthode: Wagner, A. (2018)

En bref	
	Savoirs
	Attitudes
	Compétences
	Personnel
	Social
	Professionnel
	Soutien
	Introspection
	Changement
	Recadrage
	Diagnostic
	Activation
	Pérennisation
	Connaissances de base
	Event. Appareil photo
	Individuel
	Par deux
	Petit groupe
	Plénier
	10 min
Nbre.Part.	Illimité

Bibliographie

- Antonovsky, A. (1997). *Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit*. Tübingen: dgvt-Verlag.
- Bengel, J., Strittmatter, R. & Willmann, R. (2001). Was hält Menschen gesund? Antonovskys Modell der Salutogenese – Diskussionsstand und Stellenwert. In *Forschung und Praxis der Gesundheitsförderung*, BZgA, 6, 140-151. Verfügbar unter <https://www.bzga.de/infomaterialien/fachpublikationen/fachpublikationen/band-06-was-erhaelt-menschen-gesund-antonovskys-modell-der-salutogenese/> [24.09.2019].
- Brendt, C. (2013). *Resilienz. Das Geheimnis der psychischen Widerstandskraft. Was uns stark macht gegen Stress, Depressionen und Burn-out*. München: dtv.
- Brunner S. (2004). *Kurzform des Fragebogens zur Selbsteinschätzung der Ressourcenrealisierung (RES) aus dem Berner Ressourceninventar (BRI) nach Trösken, A. und Grawe, K.*. Verfügbar unter <https://www.allgemeinepsychotherapie.de/kurzform-des-re-s/> [24.09.2019].
- Dick, A. (2003). *Psychotherapie und Glück: Quellen und Prozesse seelischer Gesundheit*. Bern: Hogrefe.
- Diener, E. & Fujita, F. (1995). Resources, personal strivings, and subjective well-being: A nomothetic and idiographic approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (5), 926 – 935.
- Emmons, R. A. & Shelton, C. M. (2002). Gratitude and the science of positive psychology. In C.R. Snyder & S.J. Lopez (Hrsg.), *Handbook of positive psychology* (S. 459 – 471). New York: Oxford University Press.
- Flückiger, C. & Wüsten, G. (2015). *Ressourcenaktivierung – ein Manual für Psychotherapie, Coaching und Beratung*. Bern: Hogrefe.
- Flückiger, C. (2013). Die Bedeutung der Ressourcenaktivierung für die therapeutische Veränderung – weiterführende praktische Implikationen. In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), *Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit* (S. 179 – 194). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Frank, R. (2010). *Wohlbefinden fördern. Positive Therapie in der Praxis*. Stuttgart: Klett.
- Freeman, M. (1993). *Rewriting the self: History, memory, narrative*. London: Routledge.
- Gadamer, H. G. (1994). Vom Zirkel des Verstehens. In G. Neske (Hrsg.), *Der Antirealismus und das Problem des Verstehens* (S.36-77). Tübingen.
- Grawe, K. (1995). Grundriss der allgemeinen Psychotherapie. *Psychotherapeut*, 40, 130 -145.
- Grawe, K. (2004). *Neuropsychotherapie*. Göttingen/Bern: Hogrefe.
- Groß, L. J. (2013). Ressourcenorientierung als Wirkfaktor in der stationären und teilstationären psychosomatischen Behandlung. Unveröffentlichte Dissertation, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg.
- Gussone, B. & Schiepek, G. (2000). *Die ‚Sorge um sich‘. Burnout-Prävention und Lebenskunst in helfenden Berufen*. Tübingen: dgvt-Verlag.

- Hankovszky, K. (o.D.). Lösungsorientierte Methoden für das Lernen mit Gruppen Für die Schule, Erwachsenenbildung und Teamcoaching. Verfügbar unter <https://li.hamburg.de/contentblob/4294684/0593878cdeo169987f11fb8c41ac1147/data/download-pdf-lerncoachingtagung-didaktik.pdf> [04.09.2019].
- Heller, J. (2013). *Resilienz. 7 Schlüssel für mehr innere Stärke* (8. Aufl). München: GU.
- Lataste, D. & Chizelle, B. (2010). *Etude sur la gestion des risques en Région Limousin -Comment favoriser la résilience des exploitations agricoles*. Edition AUTREMENT DIT.
- Mentha, D. (2013). Zur Neurobiologie der Ressourcenorientierung. In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), *Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit* (S. 87 – 126). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Morgenstern, I. (2011). Grundlagen ressourcenorientierter Biografiearbeit. In Memory Biografie- und Schreibwerkstatt e.V. (Hrsg.), *Projekt Lebensbuch – Biografiearbeit mit Jugendlichen* (S. 11-15). Berlin.
- Pauls, N., Krogoll, T., Schlett, C. & Soucek, R. (2018). Interventionen zur Stärkung von Resilienz im Arbeitskontext. In M. Janneck & A. Hoppe (Hrsg.), *Gestaltungskompetenzen für gesundes Arbeiten* (S. 71-85). Berlin: Springer.
- Schaller, J. & Schemmel, H. (2013). Exkurs: Ressourcen, Ressourcenorientierung und Ressourcenaktivierung. In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), *Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit* (S. 83 – 86). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Schaller, J. & Schemmel, H. (2013). Selbstsorge von Therapeuten. In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), *Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit* (S. 489 – 502). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Schiepek, G. & Cremers, S. (2003). Ressourcenorientierung und Ressourcendiagnostik in der Psychotherapie. In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), *Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit* (S. 147–193). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Seidlitz, H. & Theiss, D. (2016). *Ressourcenorientierte Gesprächsführung -am Telefon und bei niederschwelligen Kontakten*. Dortmund: Borgmann Media.
- Sewig, A. (2017). Die Perlentaucher-Methode. Vier einfache Fragen, mit denen wir jede Lebenssituation meistern. München: Arkana.
- Sools, A. & Mooren, J. H. (2013). Futuring in Psychotherapie und psychologischer Beratung. *Psychotherapie im Dialog*, 1, 62 – 71.
- Soucek, R., Pauls, N., Schlett, C., Moser, K. & Göritz, A. S. (2019). Resilire: Erfassung und Förderung von Resilienz als individuelle und betriebliche Kompetenz. In V. Heyse, J. Erpenbeck & S. Ortman (Hrsg.), *Kompetenzen voll entfaltet* (S. 95-108). Münster: Waxmann.
- Soucek, R., Pauls, N., Ziegler, M., & Schlett, C. (2015). Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung resilienten Verhaltens bei der Arbeit. *Wirtschaftspsychologie*, 17, 13-22.
- Soucek, R., Ziegler, M., Schlett, C. & Pauls, N. (2018). Resilienz als individuelle und organisationale Kompetenz: Inhaltliche Erschließung und Förderung der Resilienz von Beschäftigten, Teams und Organisationen. In M. Janneck & A. Hoppe (Hrsg.), *Gestaltungskompetenzen für gesundes Arbeiten* (S. 27-37). Berlin: Springer.

- Storch, M. & Krause, F. (2007). *Selbstmanagement – ressourcenorientiert: Grundlagen und Trainingsmaterial für die Arbeit mit dem Zürcher Ressourcen Modell ZRM* (4. Aufl.). Bern: Hogrefe.
- Trösken, A. & Grawe, K. (2003). Das Berner Ressourceninventar: Instrument zur Erfassung von Patientenressourcen aus Selbst- und Fremdbeurteilungsperspektive. In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), *Ressource. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit* (S. 195 – 2015). Tübingen: dgvt-Verlag.
- Ulsamer, B. (2004). *Empowerment in Zeiten der Krise. An Schwierigkeiten wachsen, statt darin unterzugehen*. München: Wilhelm Goldmann Verlag.
- Vasseur A. & Cabié M. -C. (2005). La relation de confiance fondement de la résilience en psychiatrie. *Recherche en soins infirmiers*, 82 (3), 43-49.
- Weber, H. (1994). Veränderung gesundheitsbezogener Kognitionen. In P. Schwenkmezger & L. R. Schmidt (Hrsg.), *Gesundheitspsychologie* (S.189 – 206). Stuttgart: Enke.
- Weiß, H. (2010). Was schützt Kinder vor Risiken: Resilienz im Kleinkind- und Vorschulalter und ihre Bedeutung für die Frühförderung. In Leyendecker, C. (Hrsg.), *Gefährdete Kindheit. Risiken früh erkennen – Ressourcen früh fördern* (S. 39 - 47). Stuttgart: Kohlhammer.
- Willutzki, U. (2013). Ressourcen: Einige Bemerkungen zur Begriffsklärung. In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), *Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit* (S. 61–82). Tübingen: dgvt-Verlag.

Annexes

Au fil des pages suivantes, vous trouverez les fiches de travail nécessaires pour exploiter les différentes méthodes.

Vous trouverez tout d'abord les fiches de travail pour l'atelier de base. Pour vous permettre de vous orienter plus facilement, celles-ci sont entourées de rouge. Vous trouverez ensuite les fiches de travail pour l'atelier cadre qui sont, elles, entourées de bleu.



Veillez à utiliser ces fiches de travail. Dans le cas où vous deviez la modifier, veuillez toujours citer comme sources la source originale de chacune des méthodes (que vous trouverez à la fin de chaque méthode, sous le titre « Contexte et sources »), ainsi que le présent manuel.

Auto-évaluation des ressources – question d'introduction

Avant de commencer à remplir le questionnaire d'auto-évaluation des ressources, répondez par écrit à la question suivante :

Quelle problématique, quel défi ou quel projet de vie ai-je envie d'accomplir ou de réussir actuellement, pour laquelle ou lequel je voudrais déployer mes ressources ?

Source: Aselmeier (2018)

Auto-évaluation des ressources : Évaluation

I.: Bien-être

Question	Score
1	
2	
3	
4	
SOMME	
Divisée par 4	

II.: Gestion du stress quotidien

Question	Score
5	
6	
7	
8	
9	
10	
SOMME	
Divisée par 4	

III.: Soutien au quotidien

Question	Score
11	
12	
13	
14	
SOMME	
Divisée par 4	

IV.: Gestion de crises passées

Question	Score
15	
16	
17	
18	
19	
SOMME	
Divisée par 4	

V.: Situations liées à une forte estime de soi

Question	Score
20	
21	
22	
23	
24	
SOMME	
Divisée par 4	

VI.: Forces et aptitudes personnelles

Question	Score
25	
26	
27	
SOMME	
Divisée par 4	

VII. Relations actuelles

Question	Score
29	
30	
31	
32	
SOMME	
Divisée par 4	

VIII.: Implication

Question	Score
33	
34	
3	
36	
37	
SOMME	
Divisée par 4	

Texte Remerciements

Les raisons pour lesquelles nous devrions être reconnaissants, mais ne le sommes souvent pas :

Sources: Ulsamer, B. (2004). *Empowerment in Zeiten der Krise. An Schwierigkeiten wachsen, statt darin*

- Votre partenaire qui tire la couette chaque nuit, car cela signifie qu'il n'est pas parti chez quelqu'un d'autre.
- L'enfant qui ne range pas sa chambre et préfère regarder la télévision, car cela signifie qu'il est à la maison et pas dans la rue.
- Les impôts que je dois payer, car cela signifie que j'ai un travail.
- Le désordre que je dois ranger après avoir fait la fête, car cela signifie que je suis entouré d'amis.
- Les vêtements qui sont devenus trop serrés, car cela signifie que je mange à ma faim.
- Les tapis que je dois aspirer et les fenêtres que je dois nettoyer, car cela signifie que j'ai un foyer.
- Les nombreuses plaintes que j'entends au sujet du gouvernement, car cela signifie que nous avons la liberté d'expression.
- L'éclairage public qui est très éloigné de ma place de parking, car cela signifie que je peux marcher et que j'ai une voiture.
- La facture élevée de chauffage, car cela signifie que j'ai chaud.
- La femme qui chante tellement faux derrière moi à l'église, car cela signifie que j'entends.
- La montagne de linge que je dois laver et repasser, car cela signifie que je possède des vêtements.
- Les muscles endoloris à la fin d'une dure journée de travail, car cela signifie que je peux travailler dur.
- Le réveil qui m'arrache à mes rêves, car cela signifie que je suis en vie
unterzugehen. München: Wilhelm Goldmann Verlag.

Contrôle des ressources de l'entreprise

Qu'est-ce qui vous permet/permet à votre entreprise de...

II. réaliser avec succès la production

I. gérer avec succès le bétail, les machines et la technique

III. organiser la production selon la demande

IV. gérer les ressources techniques et économiques

VI. parvenir au bon fonctionnement de l'entreprise même dans des situations difficiles

V. planifier la gestion et le fonctionnement de l'entreprise



VIII. identifier les évolutions pouvant être préjudiciables

VII. gérer avec succès mes propres réactions émotionnelles



IX. réagir avec souplesse face aux situations exigeantes

X. m'occuper suffisamment des miens

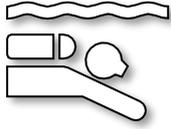
XII. appartenir à un réseau

XI. demander du soutien



AgriRessources

Mobilisation des ressources dans l'agriculture et dans l'accompagnement des agriculteurs (Projet Erasmus+)



Fiche de travail

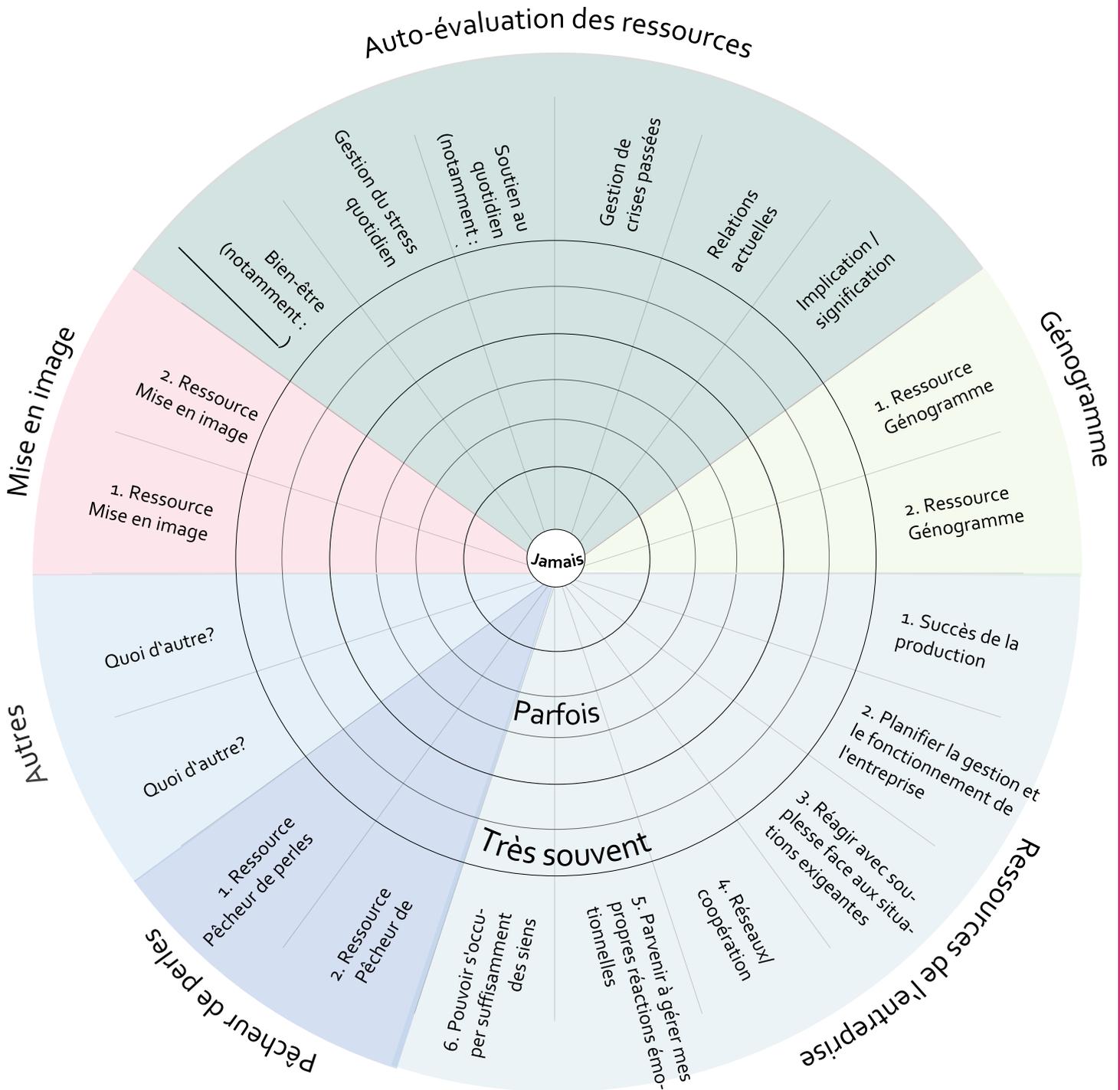
Le pêcheur de perles

1. *Vous venez d'aller pêcher des perles. Lors de cette récolte de perles, quelles sont les deux ressources qui vous ont particulièrement surpris, tapé dans l'œil, ou réjoui ? Notez-les ici :*

Méthode modifiée et adaptée de: www.lebensmutig.de, Seminarreihe Biographiearbeit 2017 Sewig, A. (2017). Die Perlentaucher-Methode. Vier einfache Fragen, mit denen wir jede Lebenssituation meistern. München: Arkana.

Fiche de travail

Diamant des ressources dans l'atelier de base



Indiquez en couleur vos ressources et leur niveau d'expression dans le DIAMANT comme suit :

ACTUEL = première couleur

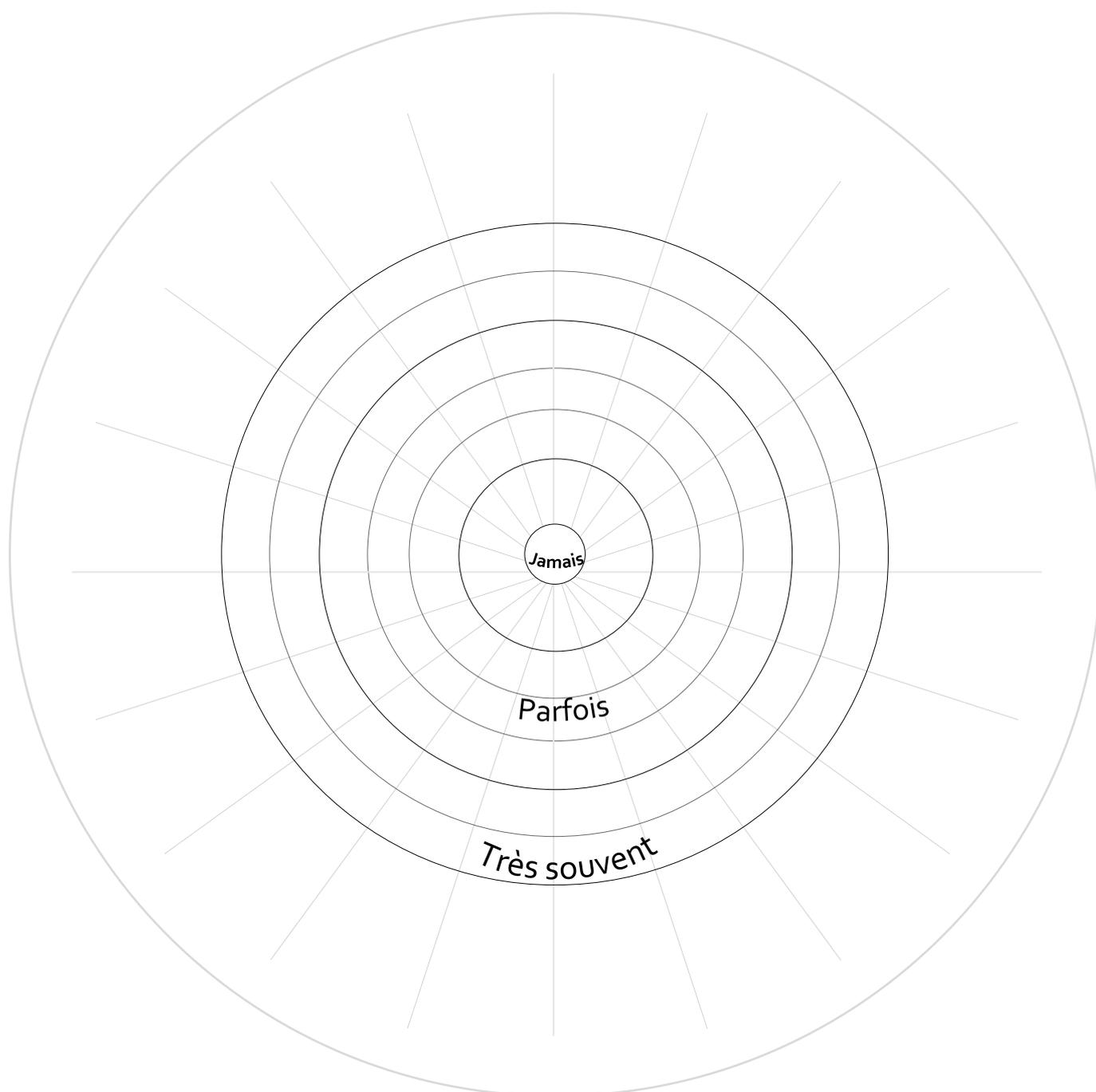
OBJECTIF = deuxième couleur

Source : Aselmeier (2018)

AgriRessources

Mobilisation des ressources dans l'agriculture et dans l'accompagnement des agriculteurs (Projet Erasmus+)

Fiche de travail Diamant des ressources



Indiquez en couleur vos ressources et leur niveau d'expression dans le DIAMANT comme suit :

ACTUEL = première couleur
OBJECTIF = deuxième couleur

AgriRessources

Source : Aselmeier (2018)

Mobilisation des ressources dans l'agriculture et dans l'accompagnement des agriculteurs (Projet Erasmus+)

Fiche de travail

Mise en image

En supposant que vous n'ayez pas choisi cette image au hasard, mais que celle-ci en particulier représente vos forces et les ressources dont vous avez actuellement besoin (pour l'apprentissage, la réalisation de...), **quelles sont les ressources que vous reconnaissez sur l'image ?**

Source: Hankovszky, K. (o.D.). *Lösungsorientierte Methoden für das Lernen mit Gruppen Für die Schule, Erwachsenenbildung und Teamcoaching*. Verfügbar unter <https://li.hamburg.de/contentblob/4294684/0593878cde0169987f11fb8c41ac1147/data/download-pdf-lerncoachingtagung-didaktik.pdf> [04.09.2019].

Questionnaire De retour du futur

Questionnez votre partenaire sur son expérience future. Encouragez-le/la à vous décrire de manière détaillée comment est l'endroit où il/elle se trouve, comment il/elle va, ce qu'il/elle voit, comment il/elle se sent, ce qu'il/elle fait, qui est présent avec lui/elle... :

Voici quelques exemples de questions pour cette exploration :

Quand cela se produit-il ?

À quoi ressemble cet endroit ?

Où êtes-vous ? Que voyez-vous ?

Comment vous sentez-vous ?

Êtes-vous seul-e ?

Discutez-vous avec quelqu'un ?

Que percevez-vous ?

Que faites-vous ?

Comment êtes-vous parvenue à atteindre votre objectif ?

Qu'est-ce que vous ressentez à l'idée d'avoir réussi ?

À quoi le voyez-vous ?

Qu'avez-vous fait, dit, pour surmonter la situation ?

Qui, ou qu'est-ce qui vous a aidé à le faire ?

Et ensuite ?

Et après ?

....

Basé sur : Sools, A. & Mooren, J. H. (2013). Futuring in Psychotherapie und psychologischer Beratung. *Psychotherapie im Dialog*, 1, 62 – 71.

AgriRessources

Mobilisation des ressources dans l'agriculture et dans l'accompagnement des agriculteurs (Projet Erasmus+)

Fiche de travail De retour du futur

Voici les notes pour

Notez ici des mots prononcés lors de la projection de l'avenir tel qu'imaginé par, qui sont importants pour elle/lui et qui vous ont marqué pendant la description :

Rédigez ici une courte carte postale que vous adressez à, que vous avez rencontré-e lors de cette journée particulière dans le futur :

Basé sur : Sools, A. & Mooren, J. H. (2013). Futuring in Psychotherapie und psychologischer Beratung. *Psychotherapie im Dialog*, 1, 62 – 71.

Fiche de travail Autonomie

Ce questionnaire cherche à stimuler la réflexion sur le souci de préserver ses propres ressources et d'intégrer la gestion des ressources dans la vie privée et professionnelle. La question est alors la suivante :

Explorez les éléments permettant le maintien et l'encouragement de vos propres ressources dans les thématiques suivantes:

- Que faites-vous déjà pour prendre soin de vos ressources ?
- Que pourriez-vous faire d'autre pour prendre soin de vos ressources ?

1. Accorder de l'importance et de la place au thème des « ressources personnelles »	
<i>Ce que je fais :</i>	<i>Ce que je veux faire :</i>

2. S'intéresser à son corps, son esprit et son âme	
<i>Ce que je fais :</i>	<i>Ce que je veux faire :</i>

Basé sur: Schaller, J. & Schemmel, H. (2013). Selbstsorge von TherapeutInnen. In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit (S. 489 – 502). Tübingen: dgvt-Verlag.

AgriRessources

Mobilisation des ressources dans l'agriculture et dans l'accompagnement des agriculteurs (Projet Erasmus+)

3. Utiliser pour moi-même des méthodes orientées vers les ressources et vers la recherche de solutions

Ce que je fais :

Ce que je veux faire :

--	--

4. Créer ou rechercher de bonnes conditions générales de travail

Ce que je fais :

Ce que je veux faire :

--	--

5. Créer les conditions générales pour pouvoir travailler en mobilisant bien mes ressources

AgriRessources

Mobilisation des ressources dans l'agriculture et dans l'accompagnement des agriculteurs (Projet Erasmus+)

Ce que je fais :

Ce que je veux faire :

Basé sur : Schaller, J. & Schemmel, H. (2013). Selbstsorge von TherapeutInnen. In H. Schemmel & J. Schaller (Hrsg.), Ressourcen. Ein Hand- und Lesebuch zur therapeutischen Arbeit (S. 489 – 502). Tübingen: dgvt-Verlag.

AgriRessources

Mobilisation des ressources dans l'agriculture et dans l'accompagnement des agriculteurs (Projet Erasmus+)

Questionnaire Maîtrise des systèmes

Les 6 sous-aspects suivants reflètent les facettes de la maîtrise des systèmes qui aident à gérer la complexité de l'activité d'accompagnement sans y succomber, ni souffrir de surmenage. L'objectif n'est pas d'acquérir toutes les compétences (cela pourrait aussi mener à un surmenage), mais d'apprendre à évaluer ses propres ressources et à concevoir des possibilités d'évolution.

Étape 1 : Notez quelles ressources vous avez ou aviez.

Étape 2 : Évaluez chacune des ressources identifiées selon les caractéristiques suivantes, sur une échelle de 0 à 6 :

D = disponible : Dans quelle mesure cette ressource est-elle disponible actuellement ?

I = importance : Quelle est l'importance de cette ressource ?

P = potentiellement : Dans quelle mesure cette ressource serait-elle utile si elle n'était pas bloquée pour le moment ?

B = but : Quelle forme souhaiteriez-vous que prenne cette ressource pour soutenir la situation de votre entreprise ?

Étape 3 : Évaluez votre compétence dans les aspects partiels de la compétence système dérivés de Gussone et Schiepek (environnement social, gestion du temps, gestion des émotions, capacité de relation et de participation, création d'un espace pour le développement et l'auto-organisation, connaissances théoriques et compétences méthodologiques).

Source d'après : Gussone, B. & Schiepek, G. (2000). Die ‚Sorge um sich‘. Burnout-Prävention und Lebenskunst in helfen-den Berufen. Tübingen: dgvt-Verlag

Quelles sont les ressources dont je dispose dans mon activité d'accompagnement qui me permettent de faire face à la complexité et de fournir une prestation de qualité ?

<i>Sous-aspects</i>		<i>D</i>	<i>I</i>	<i>P</i>	<i>B</i>
• Environnement social					
	<i>Clarification du rôle et des attentes, clarification de la commande</i>				
	<i>Propre capacité d'équipe</i>				
	<i>Peut partager</i>				
	<i>Didactique et préparation du contenu</i>				
	<i>Obtenir des commentaires et donner des commentaires</i>				
	<i>Connaître et respecter les règles</i>				

<i>Sous-aspects</i>		<i>D</i>	<i>I</i>	<i>P</i>	<i>B</i>
• Faire face au temps					
	<i>Patience et temps</i>				
	<i>Moment raisonnable / rapidité de consultation</i>				
	<i>Développement de prévisions, connaissance des processus non linéaires</i>				
	<i>Organiser la fréquence des sessions / interventions de manière appropriée</i>				
	<i>Manipulation détendue de l'immuabilité</i>				
	<i>Faire face aux limites dans le processus de changement</i>				
	<i>Changer entre action et réflexion</i>				

Source: modifié d'après Gussone & Schiepek, 2000, S.96ff

<i>Sous-aspects</i>		<i>D</i>	<i>I</i>	<i>P</i>	<i>B</i>
• Gérer les émotions					
	<i>Auto-soins</i>				
	<i>Utilisez votre propre énergie</i>				
	<i>Se concentrer (ne pas se disperser)</i>				
	<i>Gérer mon stress émotionnel</i>				
	<i>Tolérance à l'ambiguïté (gérer les contradictions)</i>				
	<i>Tolérance à l'ambivalence (acceptation: la vie est une succession de hauts et de bas)</i>				
	<i>Engagement, propre motivation</i>				

<i>Sous-aspects</i>		<i>D</i>	<i>I</i>	<i>P</i>	<i>B</i>
• Contacts et capacité de participation					
	<i>Langage compréhensible</i>				
	<i>Faire attention à la réceptivité de mon homologue</i>				
	<i>Sensibilité pour la langue, les règles, les mœurs, l'histoire, les cultures</i>				
	<i>Ma gestion des conflits et ma capacité à faire face</i>				
	<i>Coopération interdisciplinaire</i>				
	<i>Soutien à l'estime de soi (de soi et de celui des partenaires de la coopération)</i>				

Source: modifié d'après Gussone & Schiepek, 2000, S.96ff

AgriRessources

Mobilisation des ressources dans l'agriculture et dans l'accompagnement des agriculteurs (Projet Erasmus+)

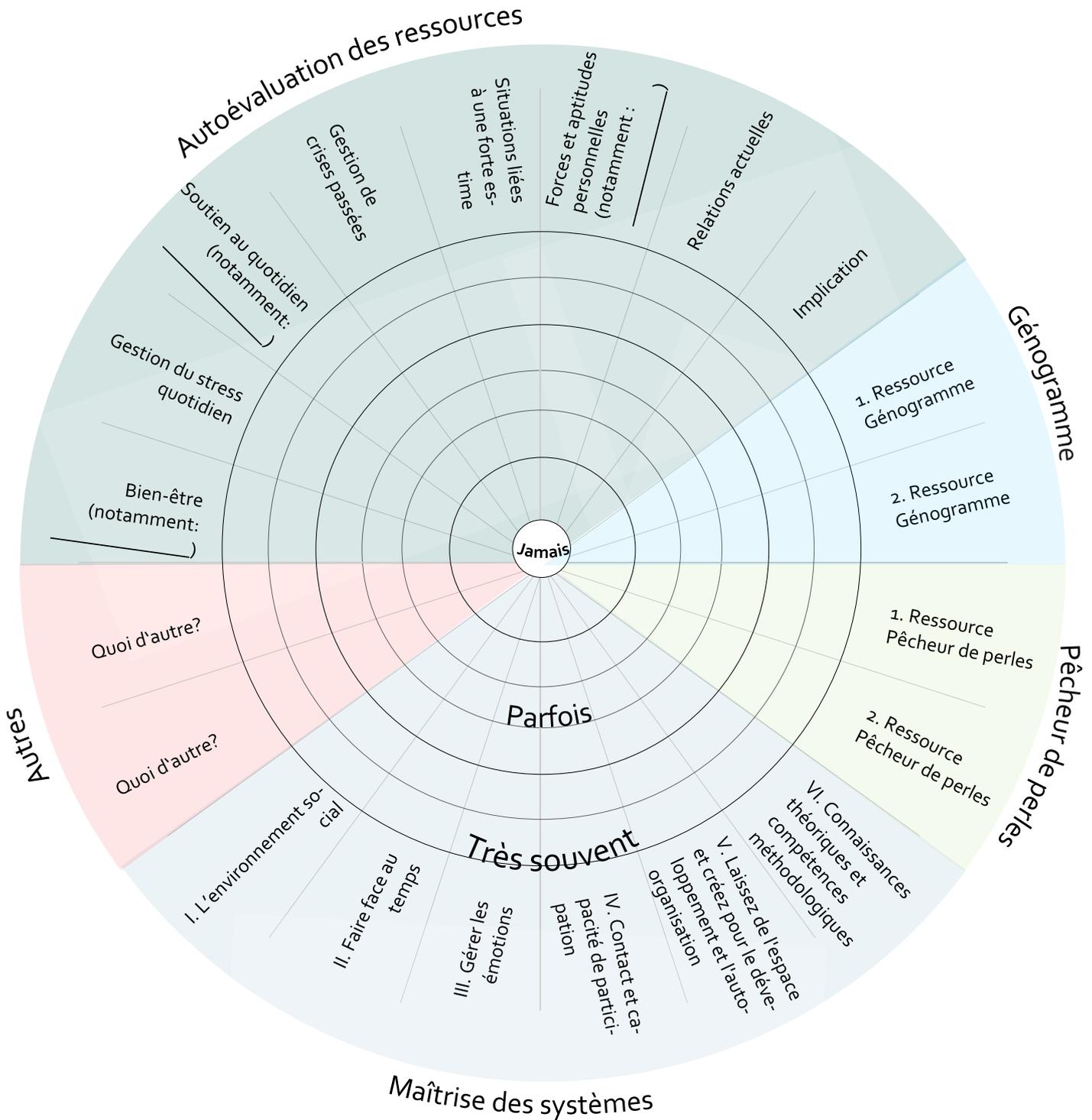
• Laissez de l'espace et créez pour le développement et l'auto-organisation					
	<i>Essayer (créer des variations)</i>				
	<i>Accepter l'erreur</i>				
	<i>Assurer la sécurité en période d'instabilité critique</i>				
	<i>Compétences pour faire face à de nouvelles situations (recherche d'informations, capacité à créer des analogies, renforcement des compétences)</i>				
	<i>Reprendre et utiliser les états et les motivations des ressources</i>				
	<i>Les crises et les processus de changement peuvent montrer du sens</i>				
<i>Sous-aspects</i>		D	I	P	B

• Connaissances théoriques et compétences méthodologiques					
	<i>Connaissances de la théorie des systèmes (par ex. synergétique, théorie des systèmes non linéaires, cybernétique)</i>				
	<i>Bases psychologiques (par ex. recherche sur les émotions ; psychologie sociale ; psychologie du travail et des organisations)</i>				
	<i>Bases sociologiques (par ex. sociologie des modes de vie ; sociologie de la famille)</i>				
	<i>Bases biologiques (par ex. neurobiologie)</i>				
	<i>Compétences de coaching</i>				

Source: modifié d'après Gussone & Schiepek, 2000, S.96ff

Fiche de travail

Diamant des ressources dans l'atelier cadre



Indiquez en couleur vos ressources et leur niveau d'expression dans le DIAMANT comme suit :

ACTUEL = première couleur

OBJECTIF = deuxième couleur

Fiche de travail Ressourcenpriming

Pour.....

Ressources points focaux			Comment ces points d'accès aux ressources peuvent-ils être activés?		Quelle est la force de la ressource activée ?
	<i>Ordre par importance</i>	<i>Important</i>	<i>Pendant l'entretien</i>	<i>En dehors de l'entretien</i>	<i>Évaluation sur une échelle de 0 à 4</i>
1					
2					
3					
4					
5					

Source : D'après Flückiger, C. & Wüsten, G. (2015). *Ressourcenaktivierung – ein Manual für Psychotherapie, Coaching und Beratung*. Bern: Hogrefe.

AgriRessources

Mobilisation des ressources dans l'agriculture et dans l'accompagnement des agriculteurs (Projet Erasmus+)

Formulaire d'évaluation

Evénement:

Formateur:

Lieu:

Date:

Nombre total de participants:

Fiches d'évaluation soumises:

Note: 1 = très bon, 2 = bon, 3 = satisfaisant, 4 = suffisant, 5 = mauvais, 6 = très mauvais

Contenu global séminaire

	1	2	3	4	5	6	Commentaire
Tout le contenu du séminaire	<input type="radio"/>						
Bénéfice pour moi / mon entreprise	<input type="radio"/>						

Intervenant/Formateur

	1	2	3	4	5	6	Commentaire
Compétence professionnelle	<input type="radio"/>						
Conception de la formation	<input type="radio"/>						
Contenu et documents du séminaire	<input type="radio"/>						
impression générale	<input type="radio"/>						

Organisation et cadre (conditions du cadre)

Salle de formation	<input type="radio"/>						
hébergement	<input type="radio"/>						
nourriture	<input type="radio"/>						

Qu'est-ce qui était particulièrement important pour moi ?

Qu'est-ce que j'ai particulièrement apprécié ?

Suggestions / idées pour le développement ultérieur :

AgriRessources

Mobilisation des ressources dans l'agriculture et dans l'accompagnement des agriculteurs (Projet Erasmus+)



AgriRessources

Mobilisation des ressources dans l'agriculture et dans l'accompagnement des agriculteurs (Projet Erasmus+)