



Fiche méthode : faire émerger les valeurs

Accompagnement individuel

Partir du principe que tout être humain, quel qu'il soit, a des valeurs «humaines», c'est-à-dire des valeurs que tout le monde peut partager, à des degrés divers. Ce qui nous distingue, c'est la hiérarchie que nous donnons personnellement à ces valeurs. Tout le monde s'entend en effet pour reconnaître que *la générosité, la probité, le respect* (par exemple) sont des *valeurs*, c'est-à-dire des façons d'agir enrichissantes pour soi et pour la société. Mais dans nos décisions concrètes, nous divergeons les uns des autres par la priorité que nous donnons à telle valeur sur telle autre... c'est ce qui fait la diversité !

Faire émerger les valeurs personnelles est une première étape. Elle consiste donc à faire prendre conscience à l'agricultrice ou l'agriculteur des principes majeurs qui imprègnent ses actions. Encore une fois, il ne s'agit pas d'inventer des valeurs, mais de reconnaître celles qui sont importantes pour l'agriculteur-trice.

Pour cette première étape, il est possible de lui faire choisir parmi une liste, celles qui paraissent lui correspondre le mieux (cf. l'outil «[Liste de valeurs](#)»). Mais il est préférable de s'appuyer sur ses expériences (positives comme difficiles) passées et les décisions déjà prises.

Il est aussi possible de faire émerger les valeurs au cours d'un entretien semi-directif, où l'agriculteur-trice parle d'expériences vécues qu'il-elle est d'accord de partager. Le-la conseiller-ère l'amènera alors à se questionner progressivement sur les principes de ses actions, par exemple en formulant une liste de «Pourquoi ?», «Pourquoi avez-vous fait cela ?» et en reformulant (cf. l'outil : «[La liste des pourquoi ?](#)»). Ce type de question permet de remonter aux valeurs. Lorsqu'elles apparaissent dans le discours, le-la conseiller-ère pose alors la question «... est-ce important pour vous ? Est-ce une valeur ?» afin que l'agriculteur-trice valide explicitement ses valeurs. Il est clair que les objectifs de cet entretien doivent avoir été préalablement expliqués et validés.

Dans la discussion, il est important de ne pas s'arrêter aux finalités ou aux motivations de l'agriculteur-trice, mais de trouver les valeurs vraiment personnelles de celle ou celui que l'on accompagne. A ce titre, on se méfiera de finalités trop facilement généralisables, que tout un chacun pourrait revendiquer (diminuer la pénibilité du travail, gagner plus d'argent) et qui ne constituent pas en soi, des valeurs personnelles. L'outil «[Exemple d'entretien](#)», permet de distinguer :

- Les motifs.
- Les finalités.
- Les motivations.
- Des valeurs.

Si l'entretien (ou la cascade des «pourquoi ?») produit autre chose qu'une valeur : tant mieux ! C'est aussi un fruit de la démarche stratégique de procéder à ces clarifications, et l'on prendra soin de bien noter les résultats obtenus. Il suffira alors de relancer la discussion sur un autre sujet !

L'objectif est de s'arrêter quand on a mis en évidence une dizaine de valeurs proprement dites !

L'étape suivante consiste à hiérarchiser les valeurs, c'est ce qui permet aussi de dépasser des contradictions apparentes des valeurs (pour cela, cf. l'outil «[Prioriser ses valeurs](#)»).

En groupe

Faire émerger les valeurs individuelles

L'exercice des expériences probantes (cf. l'outil «[Les expériences probantes](#)»), surtout s'il est débriefé en groupe, permet aux observateur-trice-s de celle ou celui qui s'y soumet, de révéler à ce-dette dernier-ère les valeurs qui sous-tendent certaines de ses actions.

Faire émerger des valeurs partagées

Pour élaborer une stratégie collective, il est bon de se poser quelques questions préalables pour être sûrs de marcher ensemble dans la même direction. L'outil «[Développer une motivation de groupe](#)» permet de créer les conditions nécessaires à la réussite d'une stratégie collective : la motivation ! Au passage, il révèle les *valeurs* portées par la stratégie du groupe.