

Formation C2 : Nature et agriculture, comment transcender la relation dominant / dominé ?

| | |
|---|-----------|
| A. Cadre de l'évaluation..... | 2 |
| 1. Description de la formation..... | 2 |
| 2. Outils d'évaluation mis en place..... | 2 |
| | |
| B. Synthèse des outils d'évaluation..... | 3 |
| 1. Description des différentes étapes du processus d'évaluation | 3 |
| 1.1. Formulaire d'inscription | 3 |
| 1.2. Questionnaire de satisfaction..... | 3 |
| 1.3. Évaluation à +15 jours | 3 |
| 1.4. Évaluation à +3 mois | 4 |
| 2. Analyse des questionnaires..... | 4 |
| 2.1. Formulaire d'inscription | 4 |
| 2.2. Questionnaire de satisfaction à la fin de la formation | 8 |
| 2.3. Évaluation à +15 jours | 11 |
| 2.4. Évaluation à +3 mois..... | 14 |
| 2.5. Confrontation des questionnaires..... | 17 |
| 3. Bilan de la formation..... | 19 |
| 3.1. Évaluation de la formation..... | 19 |
| 3.2. Recommandations..... | 19 |
| 3.3. Conclusions..... | 20 |
| 4. Annexes..... | 22 |
| 4.1. Résultats des questionnaires de satisfaction à la fin de la formation..... | 22 |
| 4.2. Résultats des questionnaires de satisfaction à la fin de la formation..... | 23 |
| 4.3. Commentaires libres des évaluations à +15 jours..... | 29 |
| 4.4. Résultats des évaluations à +3 mois..... | 30 |

A. Cadre de l'évaluation

1. Description de la formation

- > Durée : 2 jours (23 et 24 août 2023)
- > Lieu : Ljubljana, Slovénie
- > Thème : "Nature et agriculture, comment transcender la relation dominant / dominé"
- > Objectifs de la formation :
 - Comprendre les complexités derrière le changement de paradigme.
 - Acquérir des notions sur les compétences et les connaissances nécessaires pour soutenir la dynamique de groupe.
 - Acquérir des notions sur les connaissances et les compétences nécessaires à la régénération énergétique dans le projet.
- > Objectifs pédagogiques :
 - Grâce à l'intelligence collective et à des approches participatives, extraire l'essence de l'état actuel de l'agriculture.
 - Examiner les relations dominantes entre l'agriculture et la nature à travers trois types de prismes : la philosophie, la prise de décision, les pratiques.
 - Introduire la méthode de planification éthique intégrée et de la pensée systémique - un changement de paradigme.
- > Nombre de participant.e.s : 15 ou 20 ?
- > Équipe de formation : 2 personnes (Katarina Česnik et Tomislav Gjerkeš)

2. Outils d'évaluation mis en place

- > Formulaire d'inscription
- > Questionnaire de satisfaction à la fin de la formation
- > Évaluation à +15 jours
- > Évaluation à +3 mois

B. Synthèse des outils d'évaluation

1. Description des différentes étapes du processus d'évaluation

Comme nous l'avons mentionné dans le manuel de qualité, l'évaluation se situe entre la production d'information et la prise de décision. Nous noterons trois grandes fonctions différentes de l'évaluation :

- Contrôler la conformité (mesure des écarts),
- Améliorer le fonctionnement (évaluation formative et régulatrice),
- Décider de la poursuite de l'action (réévaluation du sens du projet).

Au-delà du contrôle des faits, l'évaluation permet de prendre en compte la totalité des situations vécues et donc aussi le point de vue des acteurs.

Dans le cas de la formation, 4 outils ont été mis en place pour évaluer la formation.

1.1. Formulaire d'inscription

Distribué avant la formation, ce formulaire permet aux participant.e.s de formuler un défi personnel, en lien avec les objectifs de la formation, et d'indiquer la progression qu'ils envisagent en termes d'atteinte de leur défi et celle concernant les objectifs de la formation. C'est un « état des lieux » avant la formation de comment les participant.e.s se positionnent en termes de maîtrise des objectifs et des sujets qui seront abordés durant la formation. La dernière partie permet une expression libre.

1.2. Questionnaire de satisfaction

Distribué le dernier jour de la formation, le questionnaire de satisfaction nous renseigne sur la façon dont le cadre et les contenus ont été appréciés par les participant.e.s, ainsi que sur les membres de l'équipe de formation. Il ne renseigne pas sur les savoirs et compétences acquises ni sur la façon dont les participant.e.s envisagent d'utiliser cet apprentissage dans leur travail.

1.3. Évaluation à +15 jours

Distribué 15 jours après la formation, l'outil permet d'exprimer le niveau de compréhension des objectifs et des sujets abordés lors de la formation ainsi que le souhait d'évolution des participant.e.s après 6 mois, en termes de savoirs et de compétences au regard des 3 objectifs de formation. La dernière partie permet une expression libre.

Faisant écho au formulaire d'inscription, l'évaluation à +15 jours permet de visualiser comment les participant.e.s interprètent leur marge de progression au niveau des objectifs de la formation.

Certains commentaires écrits dans la dernière partie du document (« *Commentaires* ») donnent plus de contenus sur ce qui a été appris, découvert et abordé.

1.4. Évaluation à +3 mois

L'outil d'évaluation à +3 mois permet de comprendre dans quelles mesures la formation vécue a permis des changements dans la pratique professionnelle des participant.e.s, ainsi que leur perception sur leur marge de progression depuis et grâce à la formation, au regard des objectifs de la formation. De nouveau il s'agit d'une auto évaluation.

2. Analyse des questionnaires

2.1. Formulaire d'inscription

19 répondant.e.s au questionnaire

Composé de 3 parties, nous distinguerons la formulation du défi individuel des participant.e.s (inclus en annexe) des questions portées sur les 3 objectifs de formation. Les commentaires libres en fin de questionnaires sont aussi inclus en annexe.

Ce questionnaire permet donc aux participant.e.s d'exprimer leur souhait d'évolution après 6 mois, en termes de savoirs et de compétences au regard des 3 objectifs de formation. La dernière partie permet une expression libre et est incluse en annexe 2.

La première question de chaque objectif (« *Today, where do you think you are in terms of achieving this training objective ?* ») permet de rendre compte de l'auto évaluation des participant.e.s à l'instant T.

La seconde question de chaque objectif (« *In 6 months, where would you like to be in relation to achieving this training objective ?* ») indique la progression que chaque participant.e.s souhaite dans son parcours à +6 mois. Cette projection est subjective et les données consolidées indiquent bien dans l'ensemble une marge de progression rendant compte de la volonté des participant.e.s de progresser sur les sujets qui seront traités.

1) Understand the complexities behind paradigm change.

Today, where do you think you are in terms of overcoming this challenge ?

| | | | | | | | | | |
|---|----|---|----|----------|----|-------|---|---|----|
| | XX | X | XX | XXXXXXXX | XX | XXXXX | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1 : Not done at all

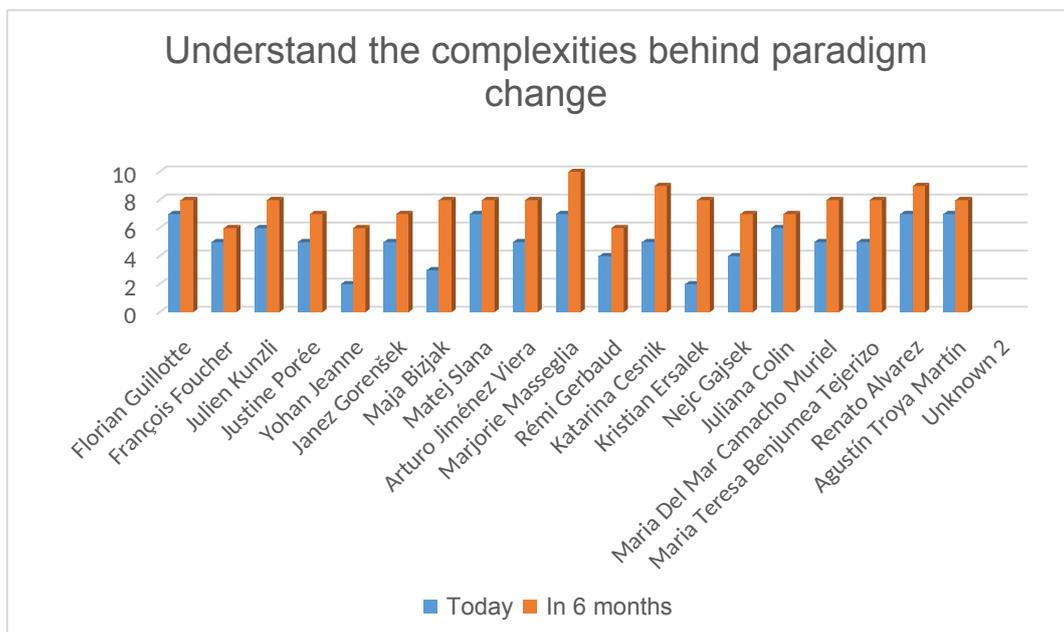
10 : Completely done

In 6 months, where would you like to be in relation to overcoming this challenge ?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|-----|------|----------------|----|----|
| | | | | | XXX | XXXX | XXXXXXXX XX | XX | X |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1 : Not done at all

10 : Completely done



2) Your skills and knowledge needed to support group dynamic.

Today, where do you think you are in terms of overcoming this challenge ?

| | | | | | | | | | |
|---|---|----|-----|---|-----|------|---|---|----|
| x | x | xx | xxx | x | xxx | xxxx | x | x | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1 : Not done at all

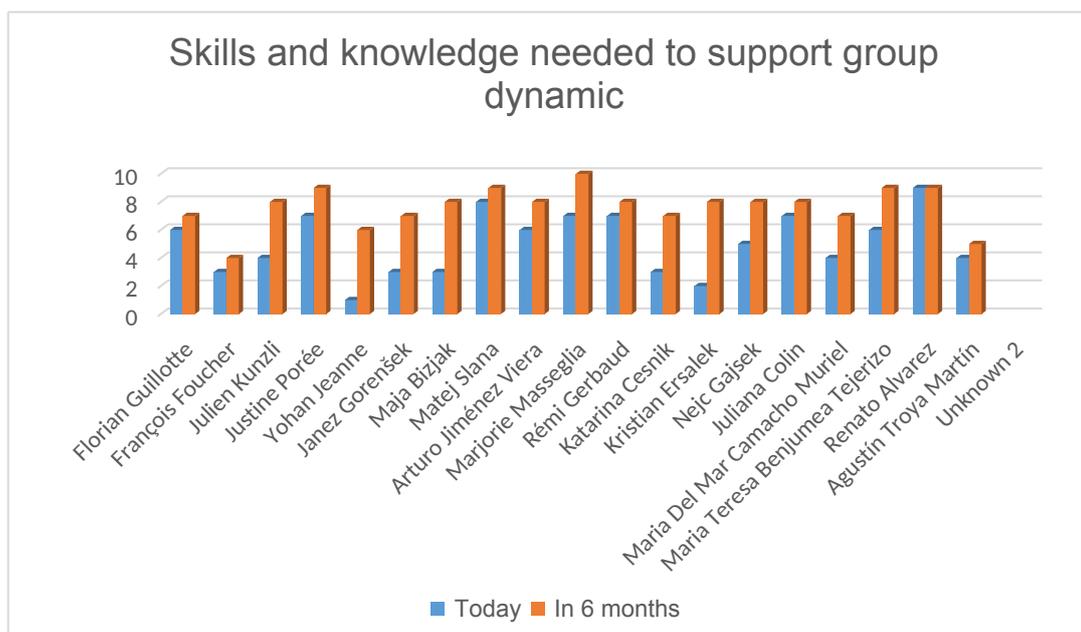
10 : Completely done

In 6 months, where would you like to be in relation to overcoming this challenge ?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|----|---------|------|----|
| | | | x | x | x | xx | xxxxxxx | xxxx | x |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1 : Not done at all

10 : Completely done



3) Knowledge of the skills needed for energy regeneration in the project.

Today, where do you think you are in terms of overcoming this challenge ?

| | | | | | | | | | |
|---|---|------|--------|----|-----|----|---|---|----|
| | X | XXXX | XXXXXX | XX | XXX | XX | | X | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1 : Not done at all

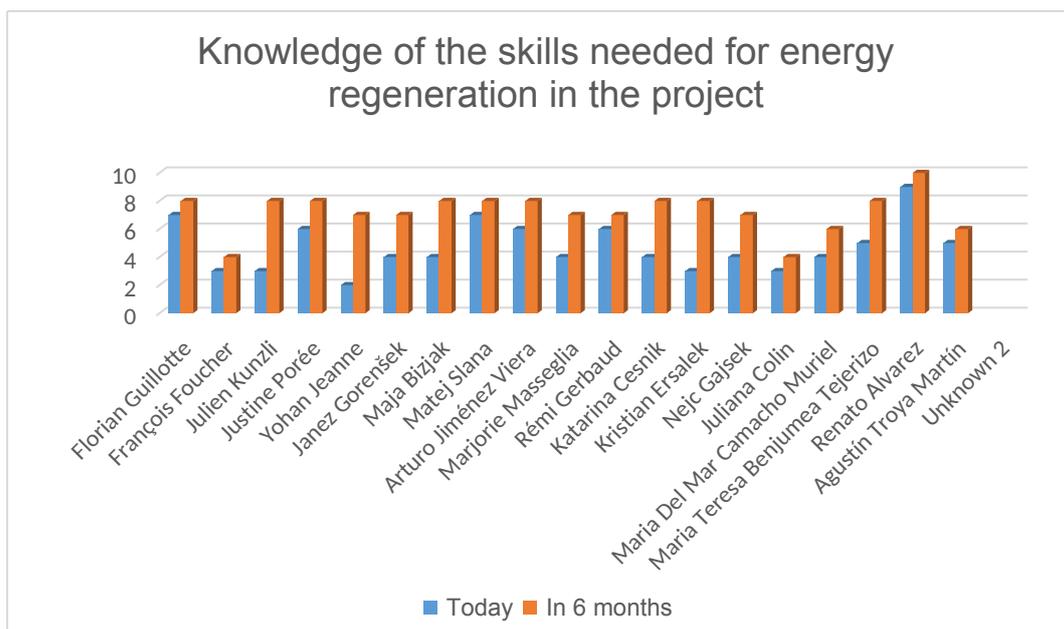
10 : Completely done

In 6 months, where would you like to be in relation to overcoming this challenge ?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|----|---|----|-------|----------------|---|----|
| | | | XX | | XX | XXXXX | XXXXXXXX XX | | X |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1 : Not done at all

10 : Completely done



2.2. Questionnaire de satisfaction à la fin de la formation

15 répondant.e.s au questionnaire

6 questions demandant l'avis des participant.e.s à la fin de la formation, à chaud, sur (1) la communication en amont pour informer sur la mise en place de la formation, (2) l'itinéraire d'inscription à la formation, (3) un retour sur le cadre et les contenus, (4) un souvenir de ce qui a été le mieux vécu, le moins bien vécu, de nouveau un sentiment général, (5) ce qui aurait pu être ajouté à la formation et (6) des remarques générales.

Les synthèses des points (1), (2) et (3) sont présentées ci-dessous. Le détail des commentaires et les points (4), (5) et (6) sont inclus dans l'annexe 1.

1) Comment avez-vous eu connaissance de cette formation ?

4 personnes semblent avoir compris la question comme une expression sur le contenu de la formation :

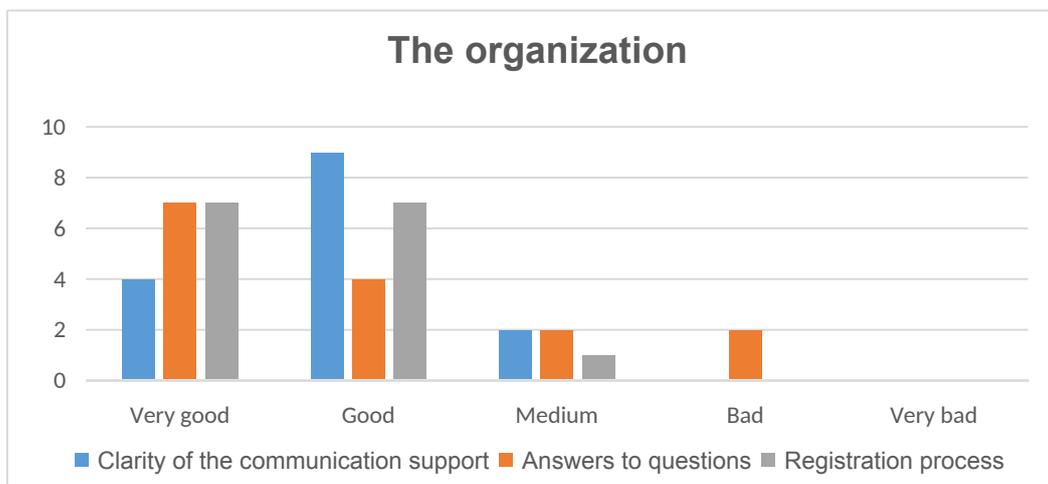
- 3 positives (*"intéressante, apports de connaissances par des professionnels, nouvelles méthodes apprises, renforcement des compétences"*).
- 1 négative (*"La formation n'a pas été préparée selon le plan et l'accord avec le formateur. Tout le matériel et les connaissances accumulés ne reflétaient pas les besoins et les objectifs réels de cette formation. En fait, la majeure partie du contenu n'a pas du tout été présentée comme il se doit et a été convenu avec le formateur"*).

10 personnes ont répondu à la question : elles ont principalement été informées de la formation par les personnes faisant partie du projet ou parce qu'elles sont parties prenantes du projet.

2) Qui a pris l'initiative de vous inscrire à cette formation ? (vous-même, votre employeur, ... ?)

- 1 personne a été inscrite par un supérieur hiérarchique.
- Les autres personnes se sont inscrites elles-mêmes à la formation.

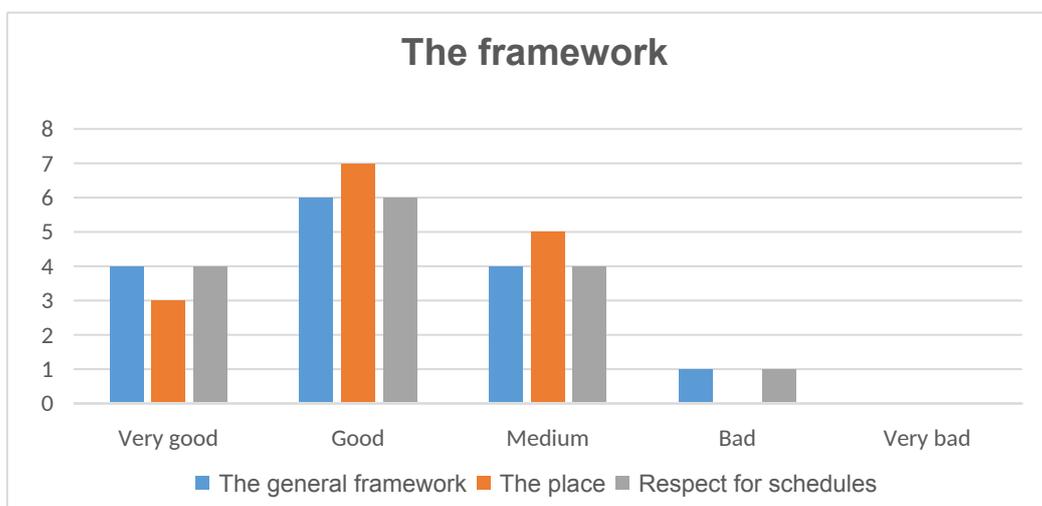
3) Votre évaluation



Éléments notables des commentaires

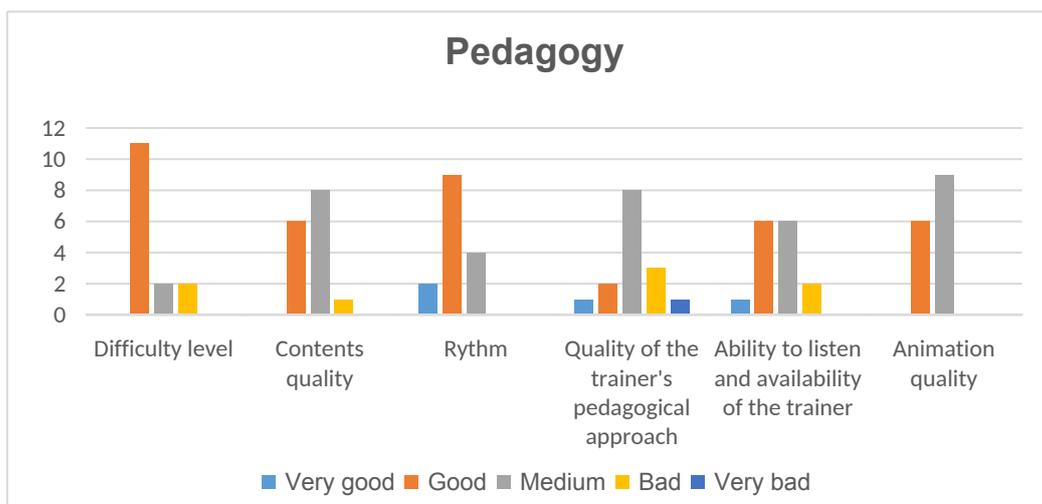
L'ambiance de la formation est l'accueil ont été très appréciés.

Le déroulement et les objectifs de formation n'ont cependant pas été clairs pour les participant.e.s.



Éléments notables des commentaires

Le respect des horaires a été plébiscité, mais les contenus prévus ne l'ont quant à eux pas été et un formateur était flou dans son accompagnement. 2 points à améliorer semblent être le besoin de plus de sujets techniques et un environnement plus naturel autour de l'espace de formation.

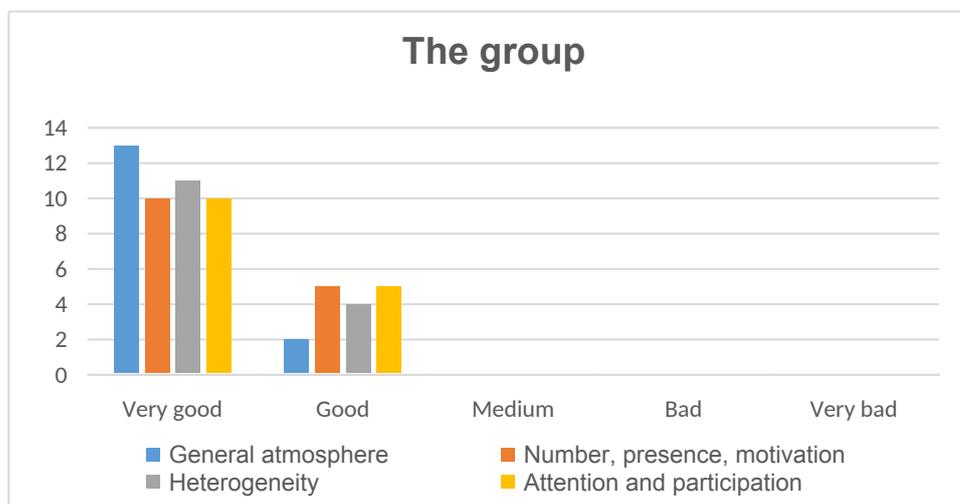


Éléments notables des commentaires

L'adaptation des contenus de formation de la part de l'équipe de formation est un point positif.

Le manque d'explications et les réponses « vagues » aux questions sont des points négatifs. La méthode et les objectifs n'étaient pas clairs pour certain.e.s et certains contenus jugés trop basiques.

Des participant.e.s auraient eu besoin de plus de temps pour se détendre et avoir des temps pour rendre compte de ce qui a été vécu pendant la formation.



Éléments notables des commentaires

L'hétérogénéité du groupe (différent.e.s expériences et profils de participant.e.s), la bonne ambiance et dynamique d'équipe ont été appréciées à l'unanimité.



Éléments notables des commentaires

Malgré des apprentissages limités, la création d'un petit groupe en réseau et la situation vécue de « réaction à une crise » (sic) ont permis de vivre une bonne expérience. Le manque de contenus a pu être identifié comme résultant d'un manque de temps dû au format de la formation (2 jours).

2.3. Évaluation à +15 jours

20 répondant.e.s au questionnaire

Ce questionnaire permet aux participant.e.s d'exprimer leur souhait d'évolution après 6 mois, en termes de savoirs et de compétences au regard des 3 objectifs de formation. La dernière partie permet une expression libre et est incluse en annexe 2.

La première question de chaque objectif (« *Today, where do you think you are in terms of achieving this training objective ?* ») permet de rendre compte de l'auto évaluation des participant.e.s à l'instant T.

La seconde question de chaque objectif (« *In 6 months, where would you like to be in relation to achieving this training objective ?* ») indique la progression que chaque participant.e.s souhaite dans son parcours à +6 mois. Cette projection est bien sûr subjective et les données consolidées indiquent bien dans l'ensemble une marge de progression, certes faible mais rendant sans doute compte de l'objectivité des participant.e.s.

Certain.e.s participant.e.s n'ont quant à eux/elles pas indiqué de marge de progression. Il est possible d'interpréter ces résultats de deux manières :

- Le/la participant.e ne souhaite pas évoluer sur cette compétence ou ce savoir.
- Le/la participant.e n'a pas compris la question et a mesuré l'écart entre ses attentes avant la formation et le regard qu'elle porte sur son apprentissage 15 jours après la formation : une marge de progression nulle.

Il est alors aussi possible que d'autres participant.e.s ayant indiqué une marge de progression significative aient eux/elles aussi interprété la question ainsi.

1) Understand the complexities behind paradigm change

Today, where do you think you are in terms of achieving this training objective ?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---------|------|-------|-----|---|----|
| | | | x | xxxxxxx | xxxx | xxxxx | xxx | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1 : Not done at all

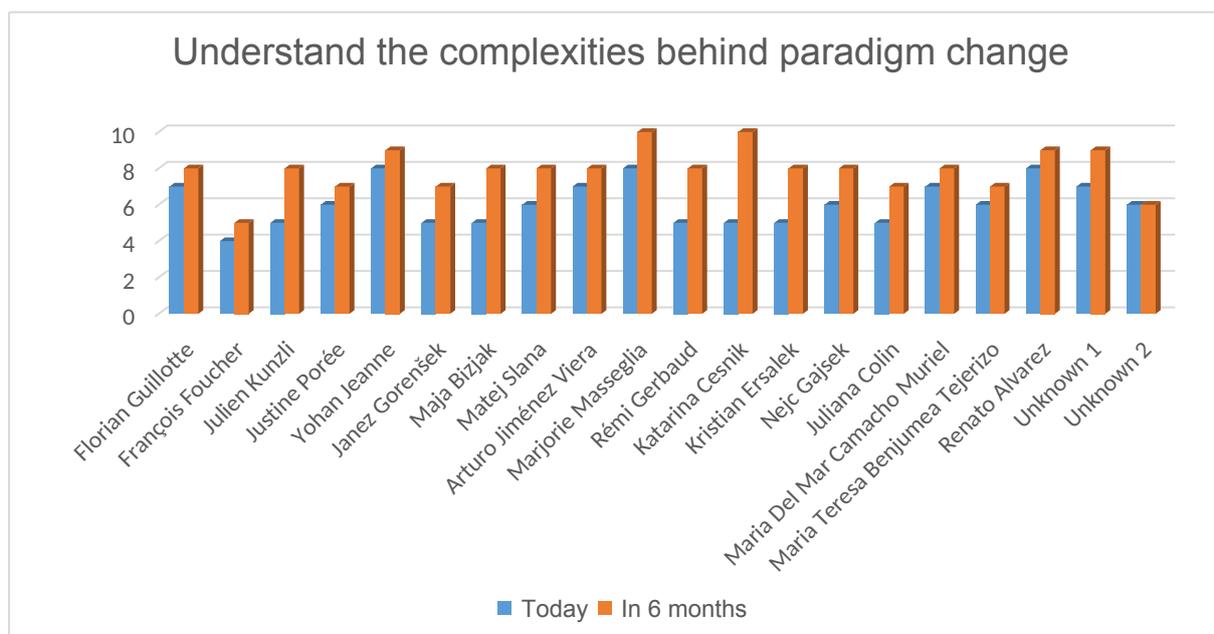
10 : Completely done

In 6 months, where would you like to be in relation to achieving this training objective ?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|-------|-----------|-----|----|
| | | | | x | | xxxxx | xxxxxxxxx | xxx | xx |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1 : Not done at all

10 : Completely done



2) Your skills and knowledge needed to support group dynamic

Today, where do you think you are in terms of achieving this training objective ?

| | | | | | | | | | |
|---|---|----|----|------|----|------|-------|---|----|
| | | xx | xx | xxxx | xx | xxxx | xxxxx | x | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1 : Not done at all

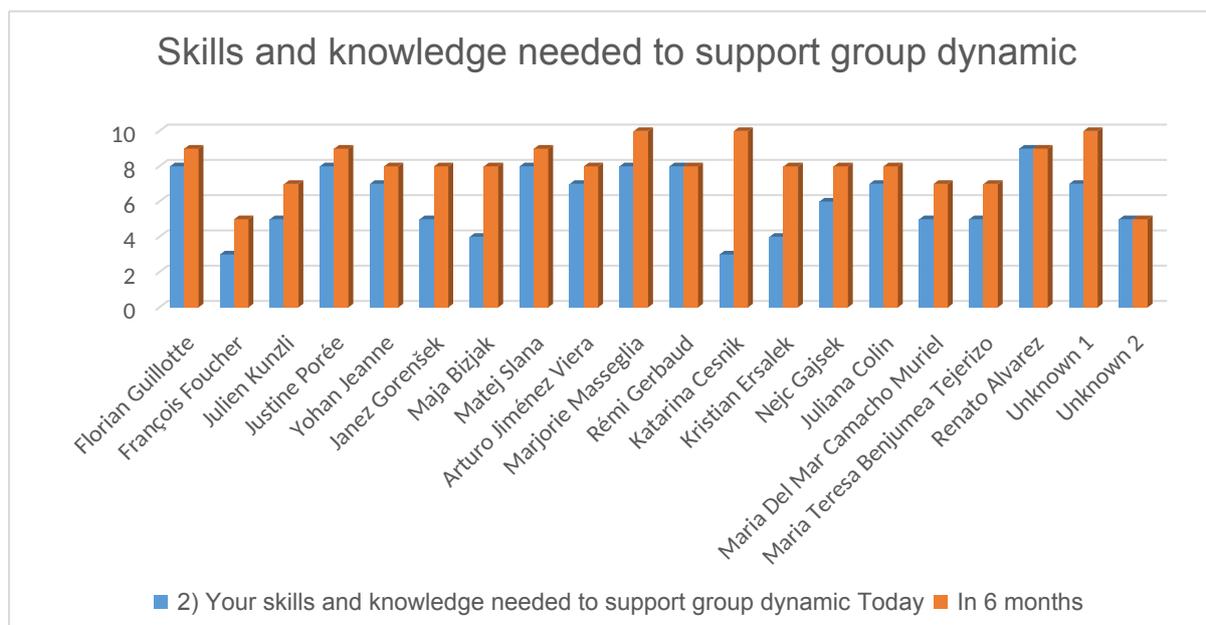
10 : Completely done

In 6 months, where would you like to be in relation to achieving this training objective ?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|-----|----------|------|-----|
| | | | | x | x | xxx | xxxxxxxx | xxxx | xxx |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1 : Not done at all

10 : Completely done



3) Knowledge of the skills needed for energy regeneration in the project

Today, where do you think you are in terms of achieving this training objective ?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---------|------|--------|---|---|----|
| | | x | x | xxxxxxx | xxxx | xxxxxx | | x | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1 : Not done at all

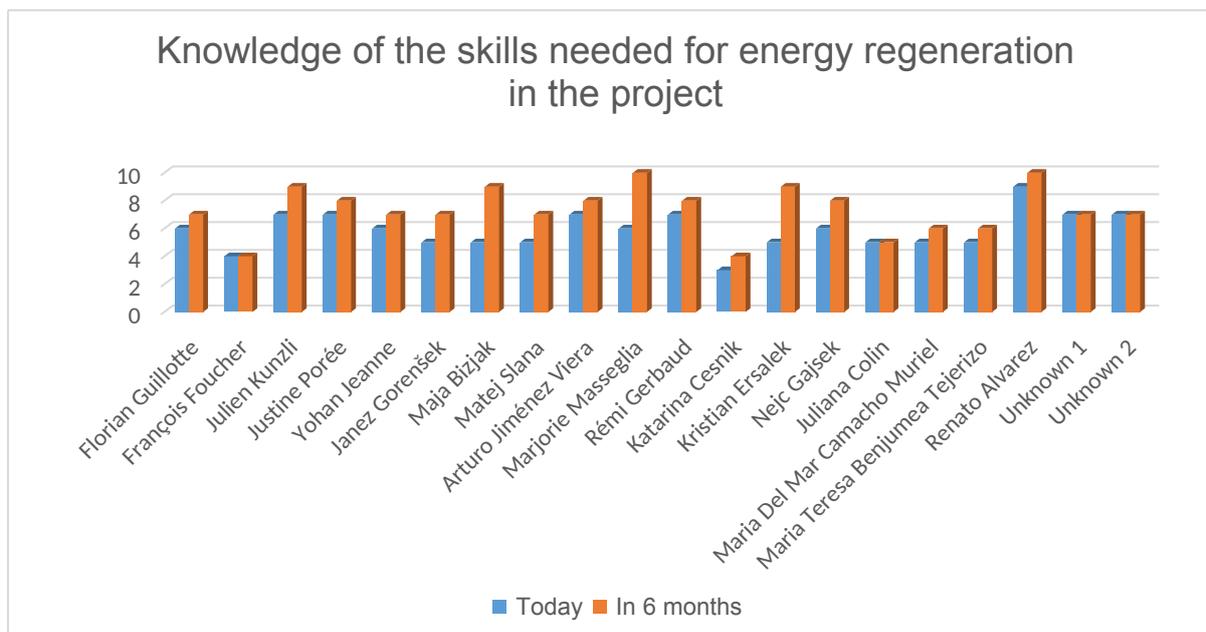
10 : Completely done

In 6 months, where would you like to be in relation to achieving this training objective ?

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|----|---|----|--------|------|-----|----|
| | | | xx | x | xx | xxxxxx | xxxx | xxx | xx |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |

1 : Not done at all

10 : Completely done



2.4. Évaluation à +3 mois

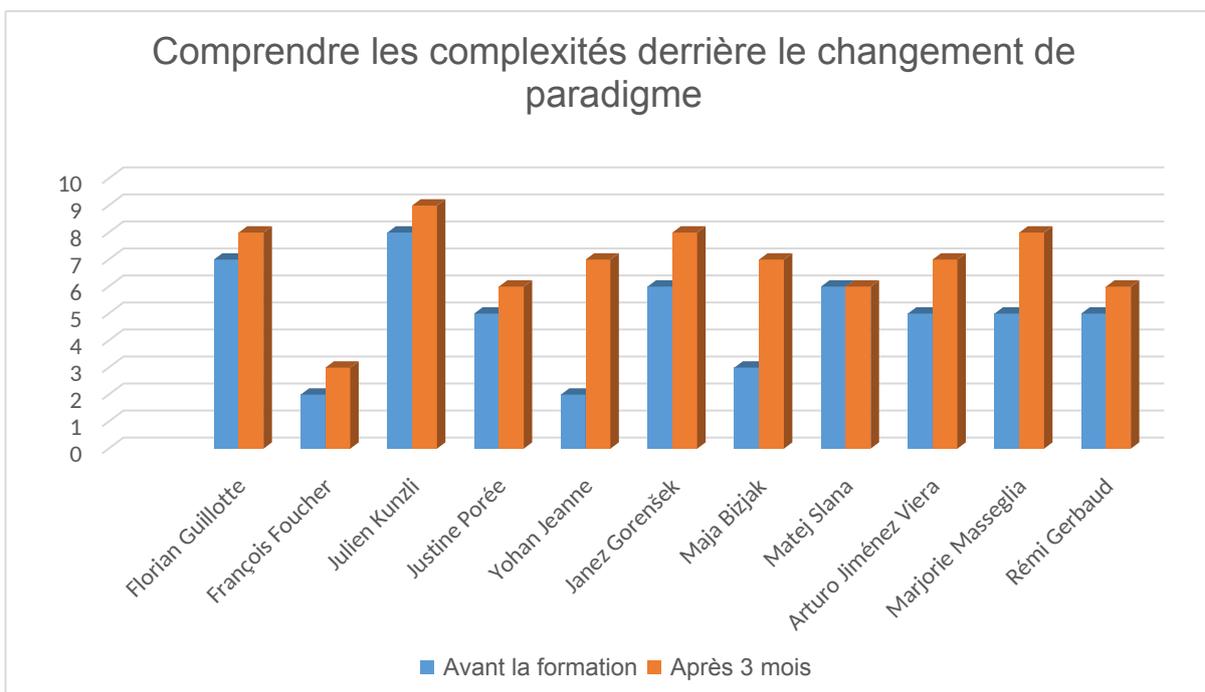
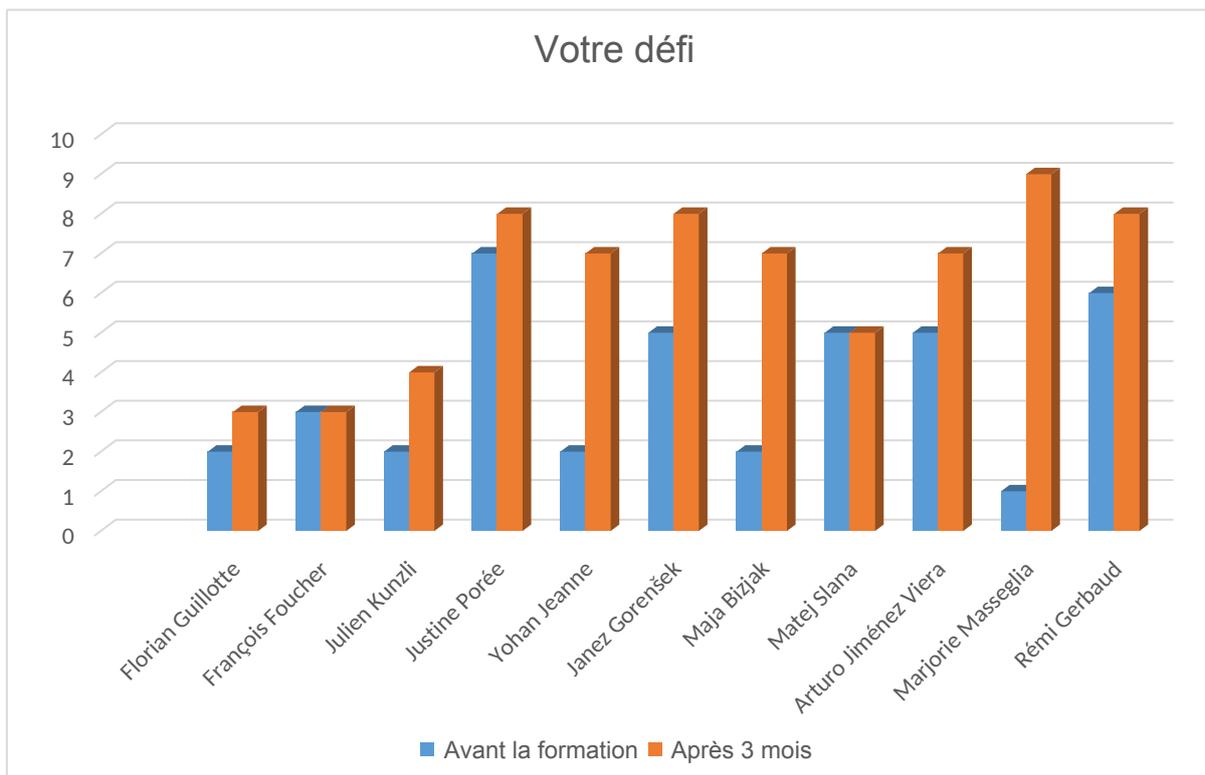
11 répondant.e.s au questionnaire

L'outil Évaluation à +3 mois permet de comprendre dans quels mesures la formation vécue a permis des changements dans la pratique professionnelle des participant.e.s (question 1 : « *Votre défi* »). Les questions 2, 3 et 4 permettent d'avoir un retour des participant.e.s sur la marge de progression depuis et grâce à la formation (auto évaluation mesurée de 1 à 10) en motivant ses réponses d'arguments et de cas concrets au regard des objectifs ci-dessous. Les commentaires des participant.e.s sont inclus en annexe 3.

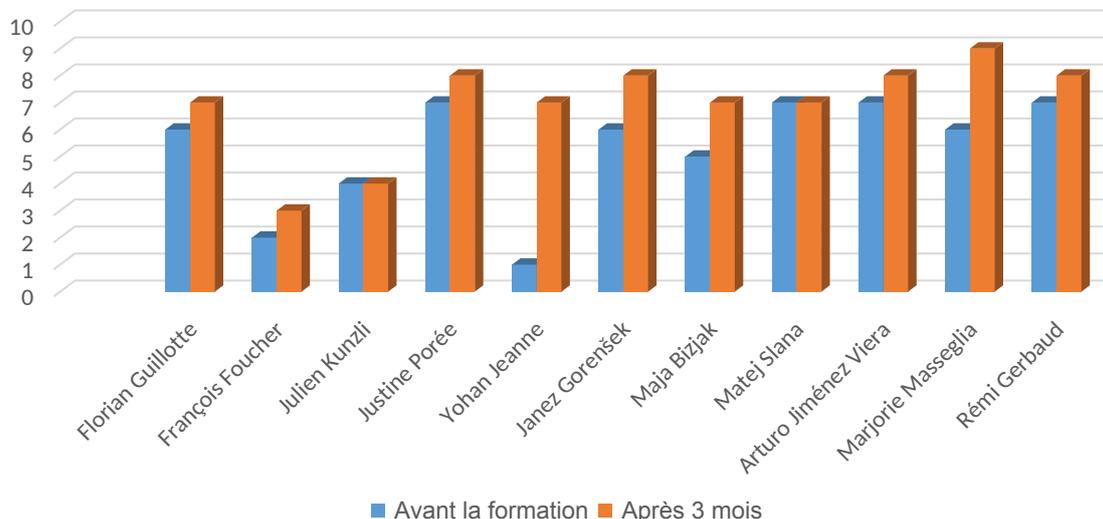
Objectifs de la formation :

1. Comprendre les complexités derrière le changement de paradigme
2. Vos compétences et connaissances nécessaires pour soutenir la dynamique de groupe
3. Connaissance des compétences nécessaires à la régénération énergétique dans le projet

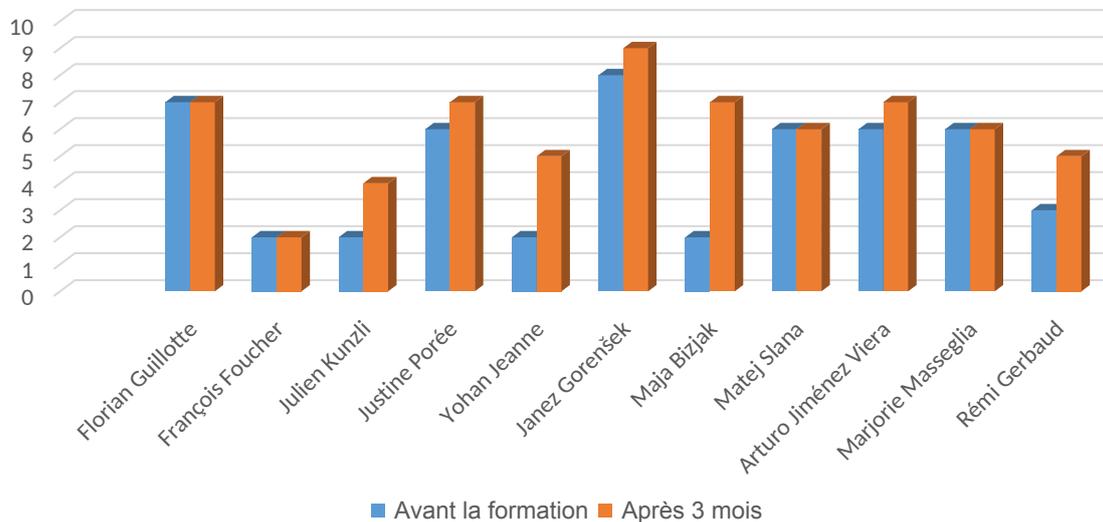
Sauf 1 à 4 personnes (selon les objectifs), toutes ont la perception d'avoir renforcé leurs compétences et leurs connaissances dans les 3 objectifs et au niveau de leur défi personnel. Malheureusement, les commentaires libres ne nous renseignent pas sur les éléments qui n'ont pas permis à ces 4 participant.e.s de progresser.



Vos compétences et connaissances nécessaires pour soutenir la dynamique de groupe



Connaissance des compétences nécessaires à la régénération énergétique dans le projet



2.5. Confrontation des questionnaires

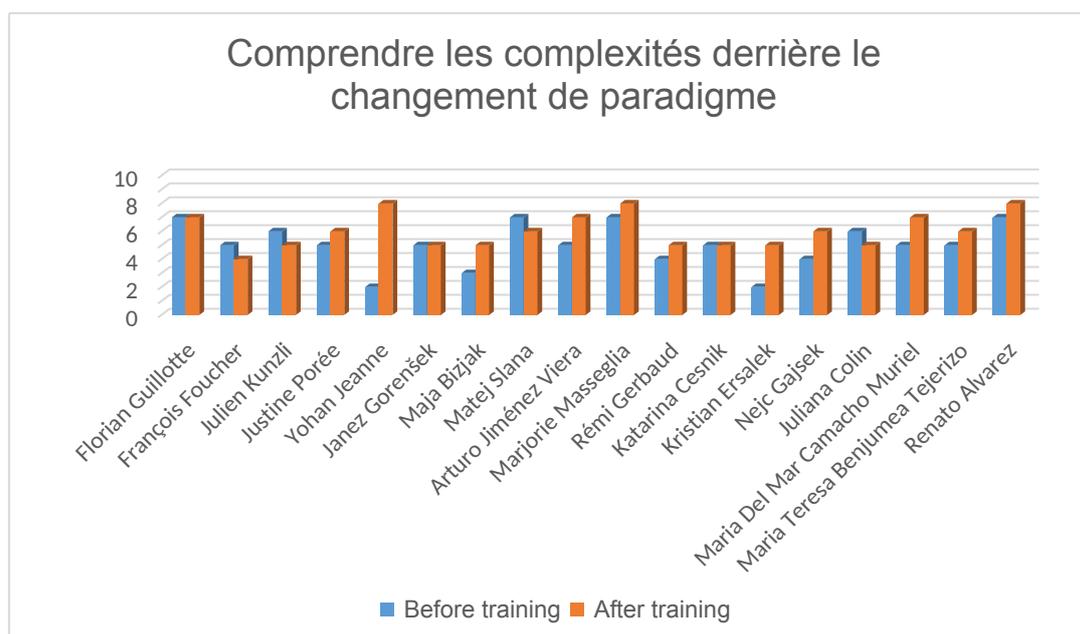
Les données maintenant recueillies en termes d'auto-évaluation des participant.e.s au regard des objectifs de la formation, avant la formation et à la suite de celle-ci, concentrons nous sur la première question de chacun des questionnaires, demandée pour chaque objectif : *"Today, where do you think you are in terms of achieving this training objective ?"*

Lors de l'écriture de cette auto-évaluation à +15 jours, nous ne savons pas si les participant.e.s ont pu se référer à leur auto-évaluation, remplie dans le formulaire d'inscription. Pourquoi certain.e.s participant.e.s indiqueraient une maîtrise du sujet inférieure en fin de formation plutôt qu'au début ?

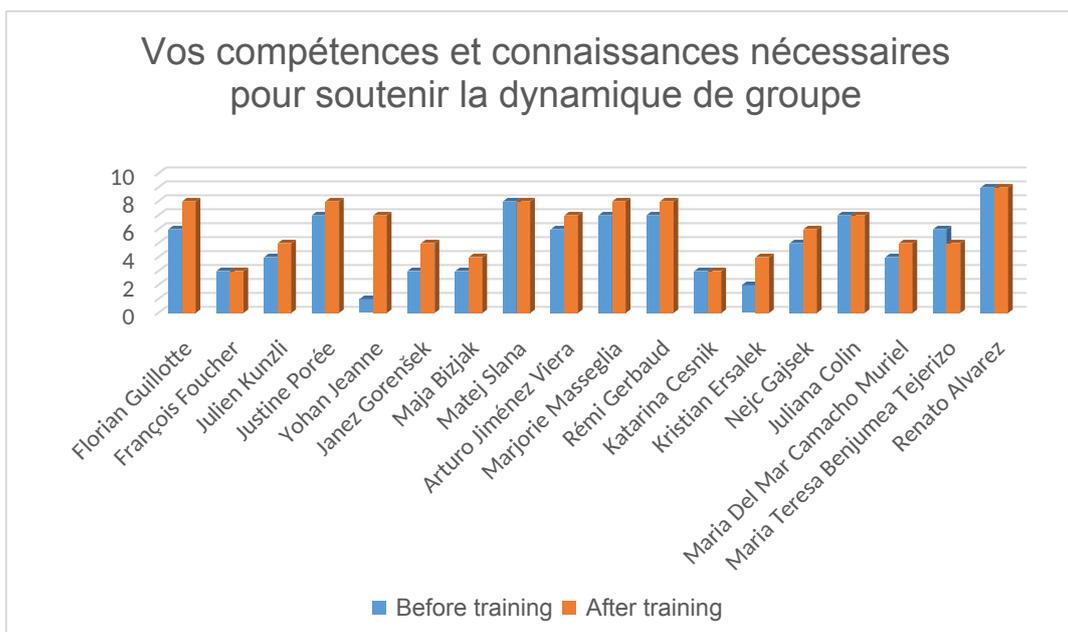
Plusieurs interprétations :

- Les participant.e.s n'ont pas repris le formulaire d'inscription et se basent sur leur souvenirs ou leurs estimations ?
- En abordant les sujets durant la formation, les participant.e.s se sont-ils rendus compte que les sujets étaient plus vastes qu'ils ne l'envisageaient et que cela nécessitait une plus grande marge de progression ?

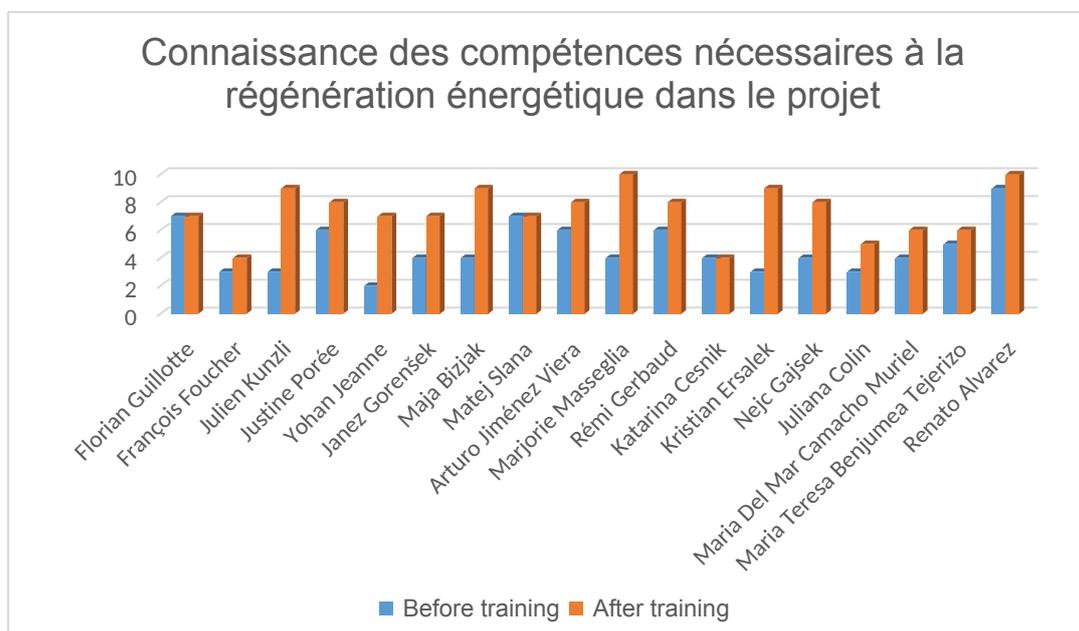
D'après les données ci-dessous, les participant.e.s ont majoritairement progressé sur l'objectif 3 (*Connaissance des compétences nécessaires à la régénération énergétique dans le projet*). Dans une moindre mesure, il en est de même pour les objectifs 1 et 2, mais ceux-ci ont vu des notes dégradées suite à la formation.



- 11 personnes ont progressé.
- 4 personnes ont régressé.
- 3 personnes ont stagné.



- 12 personnes ont progressé.
- 1 personnes a régressé.
- 5 personnes ont stagné.



- 15 personnes ont progressé.
- 3 personnes ont stagné.

3. Bilan de la formation

3.1. Évaluation de la formation

Le cadre mis en place a visiblement été un atout permettant une bonne dynamique d'équipe et une ambiance conviviale. Cela a aussi permis de favoriser des compétences interpersonnelles non ciblées (confiance en soi, capacité à s'exprimer, écoute).

L'**hétérogénéité des membres du groupe** (différent.e.s expériences et profils de participant.e.s) a été un autre facteur permettant la bonne ambiance et dynamique d'équipe. Cela a été appréciée à l'unanimité. Au-delà de la dynamique, la diversité de profils permet un enrichissement collectif de la culture du groupe.

La durée courte de la formation ressort à plusieurs reprises dans les commentaires comme élément freinant la progression et ne permettant pas d'approfondir certains sujets.

Cela semble avoir été une limite aussi pour permettre à certain.e.s participant.e.s de rendre compte et **prendre du recul** sur ce qu'ils/elles vivaient durant la formation.

Pour certain.e.s, le **déroulement et les objectifs de formation** n'ont pas été clairs. Il faudrait se pencher sur les éléments qui ont été communiqués en amont de la formation et comment le déroulement et les objectifs de formation ont été rappelés en début et au cours de la formation.

Un membre de l'**équipe de formation** semble ne pas avoir été compris par plusieurs participant.e.s. Le fait d'avoir une équipe de formation en binôme semble avoir permis de contrebalancer cet effet. L'adaptation des contenus de formation de la part de l'équipe de formation a par ailleurs été très appréciée.

L'évaluation à +3 mois semble être celle pour laquelle les progressions sont moindres. La formation de 2 jours n'a peut-être pas permis d'aborder en profondeur **comment les participant.e.s pourraient se saisir de ces apprentissages au cours de leur activité professionnelle**.

3.2. Recommandations

La barrière de la langue peut être un frein dans l'expression des participant.e.s et la compréhension des questions. C'est une contrainte « obligée » à prendre en compte dans un projet international. Un temps d'explication du questionnaire, de questions/réponses afin de s'assurer la bonne compréhension de l'attendu par les participant.e.s permet de réduire la marge d'erreur.

Auto-évaluation de la progression des savoirs et des compétences : la comparaison entre le formulaire d'inscription et le questionnaire à +15 jours sur les mêmes questions (estimation d'où se situe le participant sur une échelle de maîtrise en fonction des différents objectifs) nous permet d'avoir une idée du sentiment d'évolution du participant. Mais il ne permet pas de s'assurer de la progression ou de la maîtrise d'un sujet ou d'une compétence de manière objective. En l'état, il ne nous renseigne pas non plus sur ce qui a progressé chez le participant. Un contrôle de ces savoirs et compétences acquises seraient ici nécessaires.

Déroulement de la formation et objectifs éducatifs : il s'agit d'un élément central dans les formations pour adultes afin d'éviter toute frustration, incompréhension et désaccord sur les méthodes et contenus abordés au cours de la formation. Lors de l'inscription, les participant.e.s doivent être en connaissance des objectifs éducatifs et des sujets abordés. Ceux-ci doivent être rappelés en début de formation. Un affichage sur place permet de faciliter l'intégration des objectifs par les participant.e.s.

Il est à anticiper (en fonction de la durée de la formation et de la charge de contenus) qu'il y ait besoin de temps de régulation avec les participant.e.s au cours de la formation. Aussi, la **flexibilité des modules**

permet aux participant.e.s de se saisir de sujets pour les travailler collectivement. Cela peut être source d'inquiétude de la part des membres de l'équipe de formation car il peut y avoir une part « d'inconnu » dans le déroulé et aboutir à un résultat qui n'était pas forcément anticipé. Les membres de l'équipe de formation sont garants du cadre et du bon déroulement, mais ils sont aussi présents pour accompagner les participant.e.s dans le développement de leur projet et de leurs apprentissages.

L'incompréhension et par conséquent l'inconfort et la frustration des participant.e.s peut aussi avoir lieu dans la **relation avec un/des membre/s de l'équipe de formation**. Une équipe de formation composée de plusieurs personnes permet de limiter cet écueil. La possibilité pour les participant.e.s de travailler en sous groupe avec le choix de leur formateur.trice est une possibilité aussi. Enfin, dans le cas où ces situations perdurent, il est parfois nécessaire de prendre un temps de médiation au sein de l'équipe de participant.e.s et/ou avec l'équipe de formation.

Les **temps informels** sont aussi nécessaire à la régulation d'un groupe. Ces temps permettent de souffler, prendre du recul, vivre des temps conviviaux avec les participant.e.s et les formateur.trice.s, facilitant ainsi le déroulement de la formation. Ces temps favorisent l'échange, d'autant plus important lorsque le profil des participant.e.s est hétérogène. Au delà du travail des formateur.trice.s chacun progresse aussi grâce aux interactions avec les autres membres du groupe. Le travail en petits groupes, en plus de temps informels, facilite ces échanges. Ceci facilite enfin la création d'une « communauté de praticien.ne.s » qui n'auraient sans doute pas eu l'occasion de se cotoyer en dehors de ce cadre ci. Les affinités créées sont autant d'atouts pour permettre des sources de solutions, d'information, de soutiens et de conseils lorsque les participant.e.s repartent dans leur activité suite à la formation.

Le **retour de ses pairs ou des membres de l'équipe de formation** permet au participant de se décentrer et d'avoir un retour objectif sur sa progression, lui permettant de sortir de l'auto évaluation et lui donnant des clés sur les sujets à approfondir et les ressources disponibles.

3.3. Conclusions

Les 4 outils utilisés permettent bien de rendre compte du sentiment des participant.e.s dans leur formation et à la suite de celle-ci. Ils permettent de recueillir et d'analyser les données floues (ressentis, appréciations, jugements de valeurs des acteurs) ainsi que les éléments inattendus (effets pervers et imprévus) de l'action. Il permet de répondre à la question : en dehors des objectifs visés, que s'est-il réellement passé ?

Les participant.e.s sont sollicité.e.s comme « client » et les informations récoltées permettent d'améliorer le fonctionnement de la formation dans le but de la reproduire.

Le fait de mettre en place des outils à +3 mois permet de solliciter les participant.e.s comme « acteur.rice sociale ». On cherche à savoir si la personne va pratiquer et comment elle va le faire en :

- Faisant émerger des points de comparaison avec la situation antérieure à la formation.
- Aidant à repérer des situations concrètes qui vont mobiliser les acquis de la formation.
- Aidant à identifier les résistances internes et externes liées au contexte.
- Permettant d'identifier les points d'appuis pour lever les difficultés repérées.

La sollicitation des participant.e.s comme « apprenant.e.s » semble cependant être plus limitée. L'absence de référentiel « fermé » ne permet pas de mesurer de façon objective la progression, les outils étant principalement basé sur des auto-évaluations, donc seul l'avis des participant.e.s sont pris en compte. Nous manquons ici de faits objectifs, permettant d'obtenir le consensus sur les faits parce que mesurés partout identiquement.

Quels savoirs ont été acquis ? L'information a-t-elle été retenue ? Nous ne sommes pas en mesure de répondre ici objectivement à la question : les objectifs de l'action sont-ils atteints ?

L'auto-évaluation peut être complétée par un échange avec un membre de l'équipe de formation, permettant au/à la participant.e d'avoir un regard extérieur, prendre du recul et adapter sa progression (éviter la sur ou sous-estimation). Il est aussi possible d'envisager une co-évaluation avec l'un.e des participant.e de la formation.

Après avoir mesuré l'écart (s'il y en a) entre les objectifs fixés et les résultats obtenus, il s'agit maintenant d'analyser les causes de cet écart par l'interprétation des résultats, en hiérarchisant les problèmes à résoudre et en argumentant les priorités retenues. Cela permettra de formuler des préconisations et de proposer un plan d'action et un nouveau cahier des charges si la formation est reconduite.

4. Annexes

4.1. Résultats des questionnaires de satisfaction à la fin de la formation

| Nom | Avant la formation | Après 3 mois | Votre défi |
|----------------------|--------------------|--------------|---|
| Florian Guillotte | 2 | 4 | Réussir à mieux comprendre les possibles actions pour une agriculture durable. |
| François Foucher | 5 | 5 | Comprendre le rapport dominant/dominé pour mieux s'en extraire. |
| Julien Kunzli | 3 | 8 | Contribuer à changer les modes de consommations et avoir plus d'arguments pour mettre en valeur l'agriculture durable. |
| Justine Porée | 7 | 9 | Appréhender les méthodes pour créer une bonne synergie entre les besoins humains, l'agriculture, et la préservation des ressources naturelles. |
| Yohan Jeanne | 2 | 6 | Réussir à monter en compétence sur la compréhension des modes de développement d'une agriculture plus respectueuse de l'environnement et appréhender les freins et les limites actuelles d'un tel développement . |
| Janez Gorenšek | 3 | 6 | Success to listen and observe. |
| Matej Slana | 3 | 7 | |
| Maja Bizjak | 6 | 8 | To acquire new methods of knowledge transfer (for participants in adult education) that would involve learning from nature (experiential learning, the significance of sustainability, interdisciplinarity, interconnectedness...). |
| Arturo Jiménez Viera | 6 | 8 | |
| Marjorie Masseglia | 6 | 9 | Réussir à discuter de solutions pour une transition écologique et éthique avec des membres d'autres pays, en anglais, et voir si ce que je peux apporter pouvait être utile. |
| Rémi Gerbaud | 3 | 4 | Réussir la présentation d'un discours écologique devant une assemblée. |

Other remarks and suggestions

- *I am really eager to experiment the method of integrated ethical planning that rang my bell in the training program !*
- *Knowledge is power !*
- *Looking forward !*
- *Looking forward to see what I can learn and make new connection with people.*
- *The questions have seemed very generic and have been complex for me to ponder.*
- *Really interested in what I am going to learn.*

4.2. Résultats des questionnaires de satisfaction à la fin de la formation

1) How did you find out about this training ?

About training

- *Very well, it was sometimes confusing but I guess I increase some of my competencies and learned about new methods.*
- *It was really interesting.*
- *This training was really interesting with the knowledge contribution from different kind of professional*
- *Training was not prepared according to the plan and agreement with the trainer. All supported material and knowledge, accumulated didn't reflect the real needs and goals of this training. In fact, most of the content was not at all presented in a was should be and was agreed plant with the trainer.*

Way the get informed about the training

- *On recommendation Janez Gorenšek (3 answers)*
- *From an acquaintance*
- *Through Taph Taph organization (2 answers)*
- *I belong to the Breath project (3 answers)*
- *My employer gave me the information*

2) Who took the initiative to register you for this training? (yourself, your employer, ...?)

- *Myself (12 answers)*
- *Justine, my superior*
- *Janez Gorenšek*

3) Your assessment :

| | | Very good | Good | Medium | Bad | Very bad |
|-------------------------|--|-----------|------|--------|-----|----------|
| The organization | Clarity of the communication support | 4 | 9 | 2 | | |
| | Answers to questions | 7 | 4 | 2 | 2 | |
| | Registration process | 7 | 7 | 1 | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Very good welcome on place. - Due lack of explanation where we are going in the process. - Great atmosphere, enjoyed it really good. - The pedagogical objectives (skills acquired) were not clearly announced in the program. This can help clarify participants' expectations. - I do not remember communication supports of the project Training only the schedule. | | | | | |
| The framework | The general framework | 4 | 6 | 4 | 1 | |
| | The place | 3 | 7 | 5 | | |
| | Respect for schedules | 4 | 6 | 4 | 1 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - In schedule, times were respected, but not the items of the agenda. - Maybe need to introduce a little more technicals subjects. - In schedule timeline was respected, items of agenda was not, due unprepared method and blurinness of the trainer. - For the place, a little more nature would be better. | | | | | |

| | | | | | | |
|-----------------------------|--|----|----|---|---|---|
| Pedagogy | Difficulty level | | 11 | 2 | 2 | |
| | Contents quality | | 6 | 8 | 1 | |
| | Rythm | 2 | 9 | 4 | | |
| | Quality of the trainer's pedagogical approach | 1 | 2 | 8 | 3 | 1 |
| | Ability to listen and availability of the trainer | 1 | 6 | 6 | 2 | |
| | Animation quality | | 6 | 9 | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - I think the trainer lacked explanation about what he was doing and why, which is a key need for adult education (adults need to understand why we ask them to do something for a better learning). - Lack of explanations from Tomi regarding some works. Sometimes, it was very uncomfortable. As well, he was not able to answer so clearly to some trainees questions. But Katarina was able to readapt some contents in order to answer to trainees expectations. - Develop the ability of listening was really interesting but need more explanation. - Difficulty to have answers to questions in the training. - Trainer didn't explain the methods. - The pedagogical process did not include clearly defined objectives. Everything was too basic and didn't gave me any new usefull tools. - The trainer was approachable, but his methods were quite unfamiliar to the other participants and I had the feeling that we needed quite a while to relax a bit. It took us a long time to get to the core of the education. The introductory part was unusually long. - Perhaps the place were not very natural and in a very urban area. | | | | | |
| The group | General atmosphere | 13 | 2 | | | |
| | Number, presence, motivation | 10 | 5 | | | |
| | Heterogeneity | 11 | 4 | | | |
| | Attention and participation | 10 | 5 | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Despite of the fact I got disturbed by an old man. - Heterogeneous group. - Real kindness in the team, all the participants took care about others. - Group was very good and eager to learn and develop. - The group atmosphere was excellent. The group was very motivated. - The group dynamic was good. People came from different (cultural) backgrounds, different educations, but everyone had the motivation to participate in the activities. There were no conflicts between group members. - Great energy of the group and lovely people ! | | | | | |
| The profit withdrawn | Adequacy of the training with your expectations | | 3 | 8 | 2 | 1 |
| | Usefulness of the training | | 4 | 7 | 3 | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - I was unexpected, but I really think it will be useful. Let's talk again about this in 6 month and let the training infuse ! - A group dynamic was created as I expected, but I expected more contents on agriculture topic. - The training was a good experimentation. - Some tools and finally the way the team react the last day to the question of dissemination (as in crisis situation where a decision must be taken). - It was useful, but not to to extent at it was planned and expected. - I feel I didn't get any new skills but I loved the connections with great new people from Europe. - Considering the used methods, which were a bit unusual for me, I did not take much away from the workshop as I have hoped. Maybe the unfamiliar approaches of the trainer were to blame, or the demandingness or lack of knowledge of the topics under discussion. - More content, more day of training. | | | | | |

4) Can you specify what you liked the most and the least, and tell us your general opinion on the training ?

[The most]

- *The slide with the connection between levels of listening and types of agriculture. Is it on the cloud ? Could you share the materials with the participants please ?*
- *Heterogeneity of the group / The social dynamic created inside the group / The icebreakers and others team works / Slides about levels of listening and types of agriculture.*
- *I've enjoyed to discover new people from different country with a great diversity of work. All little workshops were really good to present everybody.*
- *The way of learning how to listen deeply / i think its important and lot of fields and the cohesion.*
- *I liked the team spirit generated by the members of all differents organizations. It was very interesting to meet them and to observe how each one could react face to a different situation. All the group took care about the others and everybody did his best to get a good global result.*
- *How to establish group dynamic and listening - clarity of speaking and listening.*
- *I was interesting to know some new ways of learning and working in a group, I liked the heterogeneity of the group.*
- *I especially liked the diversity of the group, with many individuals having different knowledge and experiences. The introductory activities for getting to know and bonding the group were excellent. It was also very well structured :*
 - o *Outdoor activities (FIT pedagogy);*
 - o *Working in groups where we had the opportunity to meet different partners;*
 - o *A presentation by Katarina, which nicely illustrated the discussed topic.*
- *I loved the topic. I really liked the group, heterogeneous, lot of different people with different background.*
- *I liked having a group of people with whom you could quickly find common ground to debate. The longer we hung out, the more ideas we had. I loved their motivation to contribute to the project.*
- *I really enjoyed the group dynamics of body movement. I'm thinking of using them in our training. I really enjoyed working in small groups.*
- *I liked energy of the group , exchange of information and knowledge.*
- *Exchange of information, new people to connect with.*
- *Dragon dreaming methodology was good and interesting to discover. It is interesting to promote emotional and personal changes to implement ecological transitions. Good to be in the same place as the PhD seminar sharing meal time. Meals were really good but not for lactose intolerance. Conviviality moments after the training. Discussions among participants about the methods and contents of the training.*
- *The diversity, the opening, coexistence, schedule, the organization, respect.*

[The least]

- *This ugly story with the old man, and the evasive answers of the trainer when set in difficulty.*
- *The lack of explanations from Tomi where he wanted to drive us during this training. / His none ability to answers to some questions asked by trainees (he seemed in difficulty) / Some "heavy" contents after the meal -> more dynamic contents needed.*
- *The first afternoon was starting too slow and the title of the training parts were not deepened. The freecooling was to cold and as an energetician I thought about all energy wasted when the windows were opened.*
- *Sometimes a little slow after the meal, need more dynamism, physical exercises, be in movement.*
- *I feel like not having really talked about the main subject, wich was « how to transcend the dominant/dominated relationship in natur and agriculture ». We talked more about a theoric way to address a situation and be able to react not as usual but with a good capacity listening.*
- *Not appropriate methods, miss of content, missing the propper methods and approach. To spiritual or to mystified unexplained approach of the trainer, unbalanced content of experimental training.*
- *It was hard to follow, because it was new way of learning/knowledge for.I was confussed with some learning methods and practices.*

- *Pedagogical process:*
 - o *the training itself did not have a clear structure, objectives and training purpose;*
 - o *pedagogical methods were not suitable for the intended content;*
 - o *the methods did not promote the exchange of knowledge among participants, which is a*
 - o *significant missed opportunity for knowledge and best practices transfer;*
 - o *the training took place without the use of interactive audio-visual aids, which is a pity.*
- *Content :*
 - o *there were too few practical examples ;*
 - o *the training content was not in accordance with the program we received ;*
 - o *and the content was presented in an overly abstract manner.*
- *Vast majority of contents was useless due to heterogeneity of the group. If we want to change agriculture, we need to understand how agriculture works, where are the weak points and how it can be improved. It is impossible to change it without these knowledges.*
- *The trainer's approach was unusual. It took a very long time to get to the core of the training and to find out what the purpose was (especially for those of us who were present at the training for the first time). Some methods and games could have been better implemented, and much less time could have been spent on « ice breaker » games (for them we spent more than one morning). Here I would suggest a greater emphasis on games based on communication in an intercultural environment. In this way, the participants can also get to know the culture of others, their way of expressing themselves, and with this we build some understanding between the participants, which is the key for further cooperation.*
- *The lack of clear objectives for the two days. This would have made it easier to understand the purpose of the workshops and the course of the training.*
- *The place, it would be better if the workshop be in nature.*
- *I would like more content.*
- *The approach of the concepts of nature and agriculture and the differences between domination and dominated perhaps were not very well discussed. Comments against science can confuse trainees, perhaps technocracy could be better. The exchanges with the PhD seminar were not done. I think the aims of the training proposed by the host organization were not reached. It was a pity to have agriculture professionals from different countries and not do it. The training was very short. But these kinds of small "failures" come from how is the point to manage the work needed to reach the Brearth project outputs and their European high level quality.*
- *The trainer's method. The trainer himself (though I understand the difficult challenge he had to face).*

[General opinion]

- *My general opinion is very good, since it was an experiential training, as well experimental to test forms of pedagogy. A test does not always prove right, so no problem.*
- *In general it was a good training, as it was an experiential one.*
- *It was a great experience and I learned a lot of things from trainers and other people.*
- *It could be interesting to introduce more technicals subjects linked to agricultural fields and have dynamic moment after lunch. But it was a really good training and im happy to have participated.*
- *During the training, Tomislav kept explaining we had to go out from our « confort circle » in order to be able to find (or not) an adapted answer , with taking into account the environment. My opinion is that, each time a person asked for a question, (wich could participate to a collective orientation) Tomislav didn't really answer and by the way, didn't accept to change and deal with the team to go toward a collective orientation. Each time, Tomislav came back to his main idea « Go out from the circle). My feeling is he didn't himself go out from his « confort circle ». Wich took part to the global and strange stress feeling at the end of the training.*
- *Group was heterogenic and great to be participant, a lot of good learnings from others. Apperance of spontaneous advancement. In content and approach way it failed to satisfy my basic needs for this kind of traininigs*
- *Good experience, but I get the feeling that we missed the opportunity for « something more »*

- *Fully support the cause, this topic is one of the most important in the world. We need to equip ourselves with hard facts, statistics, new approaches, new technology, market behaviour, consumer mentality, farmers mindsets.*
- *I started the training with interest, but in the end I ended it with more questions than answers. I was quite confused as I still wasn't sure if we had actually completed the core of the training on the last day.*
- *Personally, I've found answers to the questions we ask ourselves in the Breath project. The question of listening is very important in a change management process. However, some participants, strangers to the Breath project, didn't have the necessary framing to understand the training objectives. The training's objectives and pedagogical expectations were not clarified and understood from the outset. This lack of clarity regarding content and objectives, combined with the training's "agricultural" title, created a climate of uncertainty and incomprehension among some of the participants. The trainer had difficulty adapting to the group, "hearing" misunderstandings and meeting the expectations of some of the participants.*
- *Satisfied*
- *Very nice and useful, but I would prefer to spend more time on these topics.*
- *Perhaps it has been a good meeting among future stakeholders and partners, for personal exchanges and a bit of professional moments. Otherwise, some interesting and philosophical discussion appeared and is very good. More active pedagogical methods could be needed.*
- *An enriching experience that always adds and contributes. It is necessary to repeat it to consolidate the relationships that are established.*

5) What would you recommend to add to this training ?

- *Moments where we come back to the agenda, more moments where we explain why we are doing what we are doing.*
- *Could be interesting to have more contents about agriculture.*
- *Maybe it would be interesting to have more reminders at the first day. Indeed, in the first afternoon I was a little lost.*
- *It could be interesting to introduce more technical subjects linked to agriculture.*
- *Maybe more explain the objective of having a presentation with students at the end of the training, in order to give time for the team to work on it. I confess that I wondered if the stress situation was part of the training (in order to see how the team could react and organize herself quickly).*
- *Completely different approach, with clarity and map – where we are going and what we want to do.*
- *Less "ice breakers" at the beginning of the day or theme, because we had a good group energy. More examples from real life, because it was confusing at some points.*
- *We should also discuss how to design training, for example:*
 - o *how long the training should last,*
 - o *what we want to achieve (objectives, purpose),*
 - o *Methods and tools that we want to use during the training*
 - o *which competencies and skills we want to enhance in the participants*
 - o *the outcome of the training ...*
- *Hard facts : statistics. Communication skills : how to communicate with different possibilities in different situations, how to communicate with group of people and get their interest.*
- *Let the goal of the training be clear or set the intention of it at the beginning and follow the common thread until the end of the education.*
- *displaying pedagogical objectives / summary of Breath project results and "green" skills identified / a pair of trainers sharing the same pedagogical and animation approach*
- *More in depth content and location in nature.*
- *More days of training.*
- *Change the approach, duration, pedagogical methods, place and ways of participants exchange.*
- *Better define the concepts on which you are going to work. Maybe also the method of training.*

6) Other remarks and suggestions

- *May this remarks be a motivation for you to organize again trainings, you did well and could not control the uncontrollable.*
- *Remark is that we need to set solid basis and structure in a different way, with different methods and trainers. I was sorry to see this kind of failure in our organization, despite right time of planning and all available knowledge and resources. It changed my view of trusting too much.*
- *Very good organization.*
- *Include way more data, statistics approaches. People need to learn a whole lot of things.*
- *I loved the country, the people, the city, the party, and I love my Breath project partners !*
- *Congrats for the work done! We are in the way to know more about the project and contribute for real ecological transitions inspired by different approaches of Nature and Life! Thanks Katarina for you passion and intelligence !*
- *Congratulations on your work Katarina, so much diversity, so many conditioning conditions, so much patience has not has to be easy. Thank you !*

4.3. Commentaires libres des évaluations à +15 jours

Would you like to leave a comment, ask a question, make an observation ?

- *This training learnt me more and different things than I expected. It is a successful experimentation but you will need to justify document week and strong points.*
 - o *Document week : relate to the agenda and explain more why we are doing this : express pedagogical objectives at each steps.*
 - o *Strong points : discovering of "out of the box" methodology. When explaining it on paper, will even have more interest.*
 - o *Summary : good choice, but need justification.*
- *Speaking with people from other places was very interesting. I feel confused at the end because of the tension generated (to go or not to go to the dissemination).*
- *This training was interesting to develop our sense of group dynamic, listening skills and be prepared to put yourself on other way oh thinking. To me the main ability that we have developed is to not thinking about an answer when you are listening other persons.*
- *I am always open to learn new skills but I feel it was all too much in "the air" I was missing more explanation, how this is going to work in the future training, plus I was missing the outlining of the problems we are facing, in order to find the best solutions. All together, it was great 2 days, all participants were great, so was the energy.*
- *Listening theory is interesting and training tools also. I had difficulties understanding the objectives of the training and the logical course of the animations.*
- *I have learnt a lot about animations and group dynamic by observing all interactions in these 2 days. A pity that we hadn't talk about dominant and dominated relationships. It would be great in the group to express and observe when we are dominant or dominated with other people of the group for instance to understand these interactions (with games, role plays, etc.) : professional hierarchy, men/women, native/foreign, etc.*
- *Sharing this training, make possible to create links are very important. I learnt more about communication, listening other people and reflexion.*
- *I didn't understand the link between some part in the written and the real training. It could be a good idea to prepare an outdoor activity, visit some agroecological place or something familiar. Some seeds were cultivated and now need times to take care.*
- *More days of training would have been great.*
- *Could be interesting to share contacts and what can contribute to others in problems resolutions.*
- *Need more practice and question more targeted on agriculture and nature relationships.*

4.4. Résultats des évaluations à +3 mois

1. Votre défi

| Nom | Avant la formation | Après 3 mois | Votre défi | Ce qui vous manquait | Atteinte de l'objectif ? |
|-------------------|--------------------|--------------|---|--|--|
| Florian Guillotte | 2 | 3 | Réussir à mieux comprendre les possibles actions pour une agriculture durable | Il manquait une bonne veille carrière dans l'agriculture. | Je n'estime pas l'avoir atteint, mais j'ai encore mieux réalisé le fossé culturel entre une approche naturelle de l'agriculture et celle de l'agriculture conventionnelle. |
| François Foucher | 3 | 3 | Comprendre le rapport dominant / dominé pour mieux s'en extraire | Une bonne connaissance en la matière, manque d'exemples concrets. | |
| Julien Kunzli | 2 | 4 | Contribuer à changer les modes de consommations et avoir plus d'arguments pour mettre en valeur l'agriculture durable | Le manque d'arguments chiffrés, de vision générale sur la gestion de l'agriculture par les politiques ne permettait pas des débats profonds sur ce sujet. | La montée générale des prix est un blocage pour les ménages car le bio est « trop cher ». De plus, les normes environnementales et sanitaires françaises évoluent pour favoriser le développement des grosses entreprises écrasant ainsi les petits producteurs locaux sous les dossiers administratifs et les contrôles sanitaires pour les élevages. |
| Justine Porée | 7 | 8 | Appréhender les méthodes pour créer une bonne synergie entre les besoins humains, l'agriculture, et la préservation des ressources naturelles. | Parce que c'est un enjeu actuel, en perpétuel questionnement. Et que je ne connais pas tout sur le sujet. | Défi pas encore atteint. Mais les différentes formes d'agriculture mis en relation avec les niveaux d'écoute, vu lors de la formation, m'ont permis de répondre un peu mieux à ce défi. |
| Yohan Jeanne | 2 | 7 | Réussir à monter en compétence sur la compréhension des modes de développement d'une agriculture plus respectueuse de l'environnement et appréhender les freins et les limites actuelles d'un tel développement | C'est un sujet très vaste qui implique de nombreux acteurs et soulève des questions épineuses notamment en terme de lobbyisme. Les questions plus techniques sont aussi un frein dans la compréhension du sujet. | Une meilleure connaissance des acteurs et des lobbys inhérents aux pratiques agricoles ainsi qu'une vision plus complète. Il y a cependant encore beaucoup de limites avec un manque de connaissances techniques et agronomiques sur le sujet. |
| Janez Gorenšek | 5 | 8 | Success to listen and observe. | Missing link was perspective positioning, that prevented me to accurately see the situation and give me tool to make the change. | Training itself, was very good manifestation of missing capabilities in whole system. |
| Matej Slana | 5 | 5 | | | |

| | | | | | |
|----------------------|---|---|---|---|---|
| Maja Bizjak | 2 | 7 | To acquire new methods of knowledge transfer (for participants in adult education) that would involve learning from nature (experiential learning, the significance of sustainability, interdisciplinarity, interconnectedness...). | I was not familiar enough with the topic. Insufficient knowledge and experience. | I gained additional insight into the mentioned topic. I have recognized the importance of the circular economy, which I can also incorporate into other processes. For example, in education, the end goal is no longer the user's acquired knowledge but rather new competencies/awareness that the user gains, enabling them to influence others, the environment, and society with their newly acquired knowledge. It triggers a cycle of positive changes... |
| Arturo Jiménez Viera | 5 | 7 | | Difficulties to develop professional networks to facilitate ecological transition inspired by Nature. | Research, teamwork and new opportunities to know other professionals and legal representatives. |
| Marjorie Massegla | 1 | 9 | Réussir à discuter de solutions pour une transition écologique et éthique avec des membres d'autres pays, en anglais, et voir si ce que je peux apporter pouvait être utile. | Je n'avais jamais fait ça auparavant. | J'ai pu voir que je pouvais discuter de sujet complexes, spécifiques ou scientifiques avec des personnes spécialistes, en anglais, et que je pouvais participer aux ateliers, proposer des idées. Cela m'a redonné confiance en moi sur ma légitimité à parler de transition écologique avec des personnes d'autres pays. Ce qui m'a permis d'atteindre ce défi était que cette formation était dans un cadre très bienveillant, convivial et accueillant, sans jugement. |
| Rémi Gerbaud | 6 | 8 | Réussir à présentation d'un discours écologique devant une assemblée. | | - échange avec les autres. - se laisser de la liberté de voir arriver les choses. - prendre de la confiance. - travailler l'ouverture d'esprit. |

2. Comprendre les complexités derrière le changement de paradigme

| Nom | Avant la formation | Après 3 mois | Ce qui vous manquait | Atteinte de l'objectif ? |
|-------------------|--------------------|--------------|--|---|
| Florian Guillotte | 7 | 8 | Mieux comprendre ce que veut dire « changement de paradigme ». | Je comprends mieux ce que veut dire « changement de paradigme » et la remise en question que ça implique. |
| François Foucher | 2 | 3 | | |
| Julien Kunzli | 8 | 9 | Ayant une vision très circulaire de la place de l'être humain sur Terre mais assez générale, son application dans l'agriculture m'était assez floue. | Le lien entre l'agriculture et l'Homme est un peu plus claire mais je ne considère pas être un expert sur le sujet. |
| Justine Porée | 5 | 6 | La définition du concept. | Je comprends un peu mieux cet objectif, et la remise en question qu'implique le changement de paradigme'. |
| Yohan Jeanne | 2 | 7 | Connaissance des acteurs et des enjeux politiques. | Meilleure connaissance des acteurs et des enjeux politiques. |

| | | | | |
|----------------------|---|---|--|---|
| Janez Gorenšek | 6 | 8 | Whole transformation is very demanding and complex, due its complexity and missing of "anchoring" from the past experiences. | Whole experience process, that was out of the regular box. |
| Maja Bizjak | 3 | 7 | I was not familiar enough with the objectives. | I gained a greater insight into the complexity of the matter. |
| Matej Slana | 6 | 6 | Practical knowledge, talking about real problems and finding relevant solutions. | My life so far. |
| Arturo Jiménez Viera | 5 | 7 | Concepts of nature, industrial ways of life of contemporary societies, etc. | Awareness of the intellectual and communication processes. |
| Marjorie Masegla | 5 | 8 | J'avais des connaissances sur le changement de paradigme, tiré de ma curiosité personnelle, et de mon contexte professionnel spécifique, mais je n'avais pas discuté de ces sujets avec différentes personnes travaillant directement sur ce sujet, dans des domaines variés, et qui ont des connaissances pointues. | J'ai mieux compris certaines complexités liées notamment à l'agriculture écologique / biologique / éthique, aux capacités d'utilisation du mycelium, et certaines connaissances scientifiques directement liés au milieu forestier. Ce qui m'a permis d'atteindre cet objectif : Ces trois sujets ont tous été traités soit hors de la formation, en discutant avec les personnes, en les rencontrant, et en leur demandant ce qu'ils étudient dans leur travail, soit pendant un temps de discussion (trop bref à mon goût), où nous avons parlé d'agriculture pendant un atelier, mais où la discussion est devenue libre et sortait du cadre de ce qui était prévu à ce moment-là. |
| Rémi Gerbaud | 5 | 6 | Plus de concret. | Expérimentation. |

3. Vos compétences et connaissances nécessaires pour soutenir la dynamique de groupe

| Nom | Avant la formation | Après 3 mois | Ce qui vous manquait | Compétences et connaissances nécessaires | Votre apprentissage | Atteinte de l'objectif ? |
|-------------------|--------------------|--------------|--|--|---|--|
| Florian Guillotte | 6 | 7 | La difficulté était de dépasser l'entre soi et de soutenir une dynamique de groupe hétérogène. | Il s'agit de savoir partager une vision, des objectifs et des modes d'actions communs. La compétence principale est le dialogue (dont l'écoute et le faire comprendre). | J'ai appris à mieux me taire, malgré moi. Pour positiver, disons que j'ai mieux écouté et que ça fait 99 fois que je tourne ma langue dans ma bouche. | Non, je pense que l'écoute était déjà une compétence que j'avais. Je me suis peut-être amélioré sur ma capacité d'objection, mais ça reste à confirmer. |
| François Foucher | 2 | 3 | Manque d'expérience sur ce type de sujet. | Capacité d'écoute, faire abstraction de ses codes habituels. Être à l'écoute, avoir de la compassion, être bienveillant, savoir prendre la parole au moment opportun, s'imposer ? | Je n'ai pas travaillé sur mon caractère. | La dynamique de groupe que je porte est une vision à long terme et avec des personnes qui ont de l'estime pour moi sans que je me mette en avant. La confiance se travaille naturellement. |
| Julien Kunzli | 4 | 4 | Un manque de pratique, de dialogue et de temps. | Je suis très à l'écoute (peut-être trop), dans la compassion et bienveillant mais n'aime pas me mettre en avant pour m'imposer aux autres. | Les différents exercices lors de la formation. Les différents niveaux d'écoute vu en formation. | |
| Justine Porée | 7 | 8 | Différentes sources de dynamique de groupe. | De l'écoute, du partage, du dialogue, partager une vision, s'adapter. | | Je ne pense pas avoir acquis encore tous les niveaux d'écoute. |

| | | | | | | |
|----------------------|---|---|---|---|--|--|
| Yohan Jeanne | 1 | 7 | Comprendre l'articulation d'une réflexion collective et comprendre comment synthétiser les réflexions de chacun lors d'une discussion. | La compétence d'écoute, d'empathie. | Une meilleure qualité d'écoute, une capacité de synthèse. | Oui, avec un travail sur les différents types d'écoute – éviter l'écoute passive. Remettre en perspective les éléments entendus avec les problématiques de la formation. |
| Janez Gorenšek | 6 | 8 | Methods and approaches used in solving complex problems are never perfect, and upgrades are needed thru the lifetime learning. | For sure, I would point out focused listening, idea forming, group working with heterogenous group, exchanging ideas, tolerance and acceptance. Since I have quite broad range of competences : interdisciplinarity, connectivity, listening, acceptance, multicultural mindset from the previous experiences, just helped me gain extra dimension. | Certainly, the whole dynamics and practices, knowledge gained in the group provided the some meaningful insights and manifestations. | From the group discussion and opinion exchange with participants. |
| Maja Bizjak | 5 | 7 | The group dynamics are influenced by the motivation of participants and the diversity within the group. I particularly lack knowledge about various approaches to motivation. | Competencies I believe I need: collaboration, problem-solving, inclusion of various learning environments, entrepreneurship. | Working in pairs/groups. | I acquired certain competences through working with groups of people with diverse profiles. I also gained the competence of active listening :) |
| Matej Slana | 7 | 7 | | Understanding different personality types, how to approach different characters. | | Not really. |
| Arturo Jiménez Viera | 7 | 8 | Conflict resolution and stress management. | Communication. | | More research and learning through intereting professional projects. |
| Marjorie Masegla | 6 | 9 | Je ne savais pas du tout quel était le niveau de langue anglais nécessaire, et j'apporterai vraiment quelque chose au groupe en terme d'outils et de réflexions. | La maîtrise de l'anglais et l'envie de participer, de partage, de rencontres. | Le cadre bienveillant. Cette formation m'a donné plus confiance en moi sur les sujets abordés. | J'ai le sentiment d'avoir affiné et progressé dans des compétences que j'avais (l'anglais, les connaissances en écologie, l'écoute active...) mais je n'ai pas acquis de nouvelles compétences que je n'avais pas du tout. |
| Rémi Gerbaud | 7 | 8 | Confiance en soi. | - écoute. - bienveillance. -prise en compte de chacun | - Échange avec le groupe - Écoute de chacun.e.s | |

4. Connaissance des compétences nécessaires à la régénération énergétique dans le projet

| Nom | Avant la formation | Après 3 mois | Ce qui manquait | Atteinte de l'objectif ? |
|----------------------|--------------------|--------------|--|--|
| Florian Guillothe | 7 | 7 | Redonner de l'énergie à un projet qui s'essouffle fait partie de mes compétences, je suis souvent à l'impulsion. Remonter le niveau d'énergie d'un projet en trouvant les moyens, en augmentant la taille de l'équipe projet et des publics cibles fait partie de mon travail. | Je ne crois pas le faire plus, moins ou mieux. |
| François Foucher | 2 | 2 | | |
| Julien Kunzli | 2 | 4 | Je n'avais une vision que très générale sur le monde agricole. | J'ai pas mal lu de livre dont « plutôt nourrir » (jeux de mots référence à « plutôt mourir ») m'apportant pleins d'informations sur la gestion des lois agricoles par les politiques sur les petits producteurs. |
| Justine Porée | 6 | 7 | Des connaissances. | J'en comprends plus mais mon objectif n'est pas encore atteint. |
| Yohan Jeanne | 2 | 5 | Manque de connaissance en ce qui concerne les dynamiques de groupe. Peu habitué à travailler sur des sujets aussi vastes avec un nombre conséquent d'interlocuteurs. | Le concept de « régénération énergétique » devrait être clarifié ou un peu plus développé. Si l'on considère cet objectif comme « redonner de l'énergie à un projet qui s'essouffle » alors je considère ne pas avoir complètement réalisé ou conscientisé ce travail. La formation a pu tout de même travailler certains points que je pourrais rattacher à la problématique visée. Ainsi, la formation m'a permis de développer une connaissance plus importante sur la dynamique de groupe, la réflexion collective et la schématisation des différents modes de pensées. |
| Janez Gorenšek | 8 | 9 | Careful observation of participants/partners and accepting their points of view. | Commitment and knowledge that we are all doing good not easy thing, setting the fundamentals to build new systems. |
| Maja Bizjak | 2 | 7 | I was not familiar with the topic. | ? |
| Matej Slana | 6 | 6 | I still don't really understand, what we are trying to achieve. | |
| Arturo Jiménez Viera | 6 | 7 | Not clear explanation to others about complex concepts. | Improving communication. |
| Marjorie Masegla | 6 | 6 | La régénération énergétique n'est pas un sujet que je connaissais bien. | Je n'ai pas l'impression d'avoir appris beaucoup de choses sur ce sujet pendant cette formation. |
| Rémi Gerbaud | 3 | 5 | Méconnaissance du sujet. | Élargir le regard de la cible. |