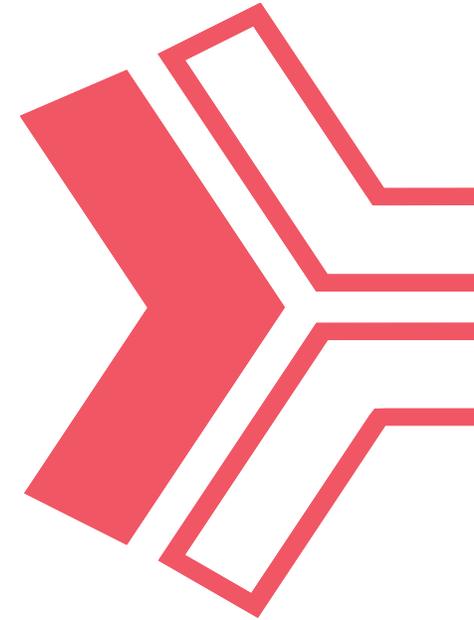




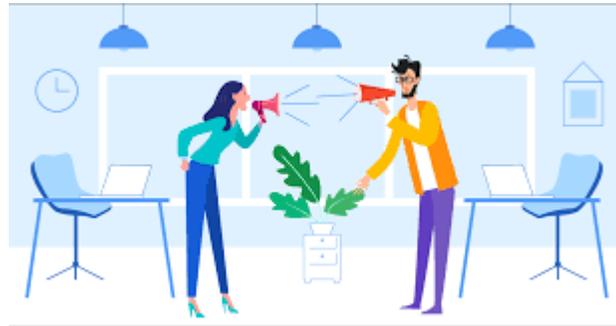
# TRANSFORM

## ➤ Méthodes de médiation pour la gestion de conflits liés à l'utilisation/réduction de pesticides

Juliette YOUNG – Directrice de Recherche – INRAE, UMR Agroécologie



## ➤ Les conflits...



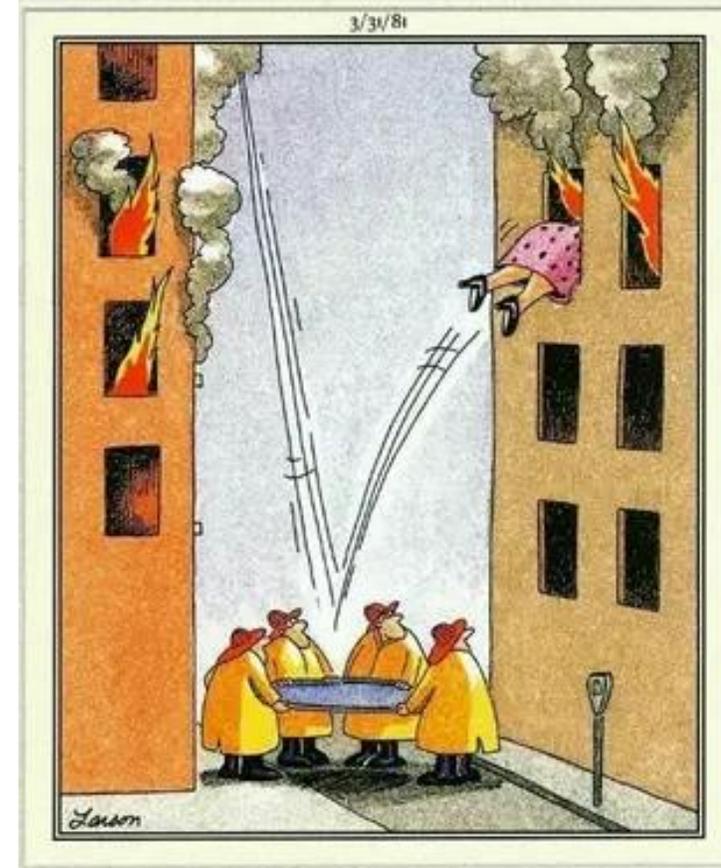
# ➤ Gestion de conflits...



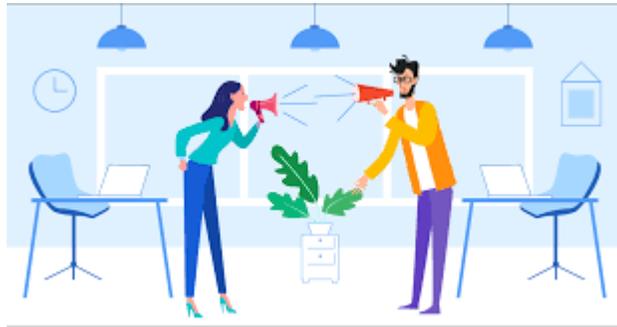
"Take two aspirins and stick your head in the sand."

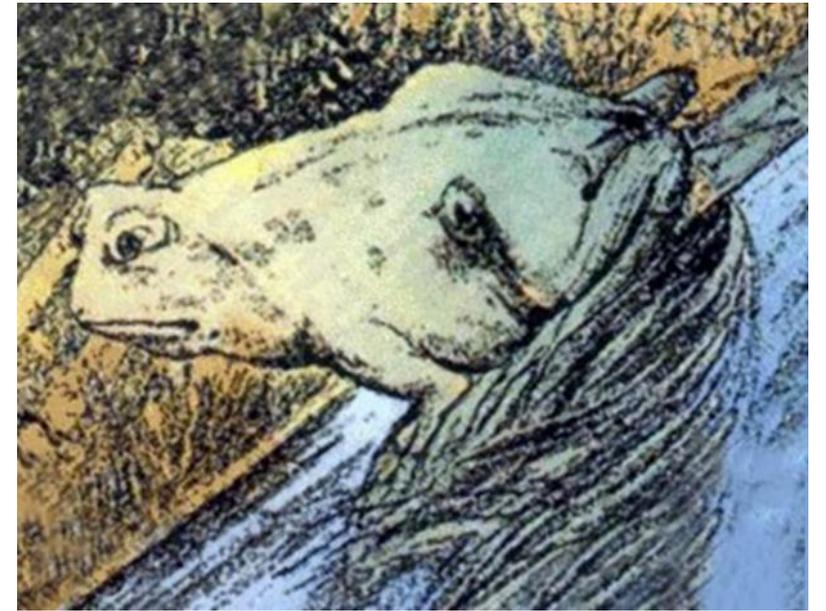
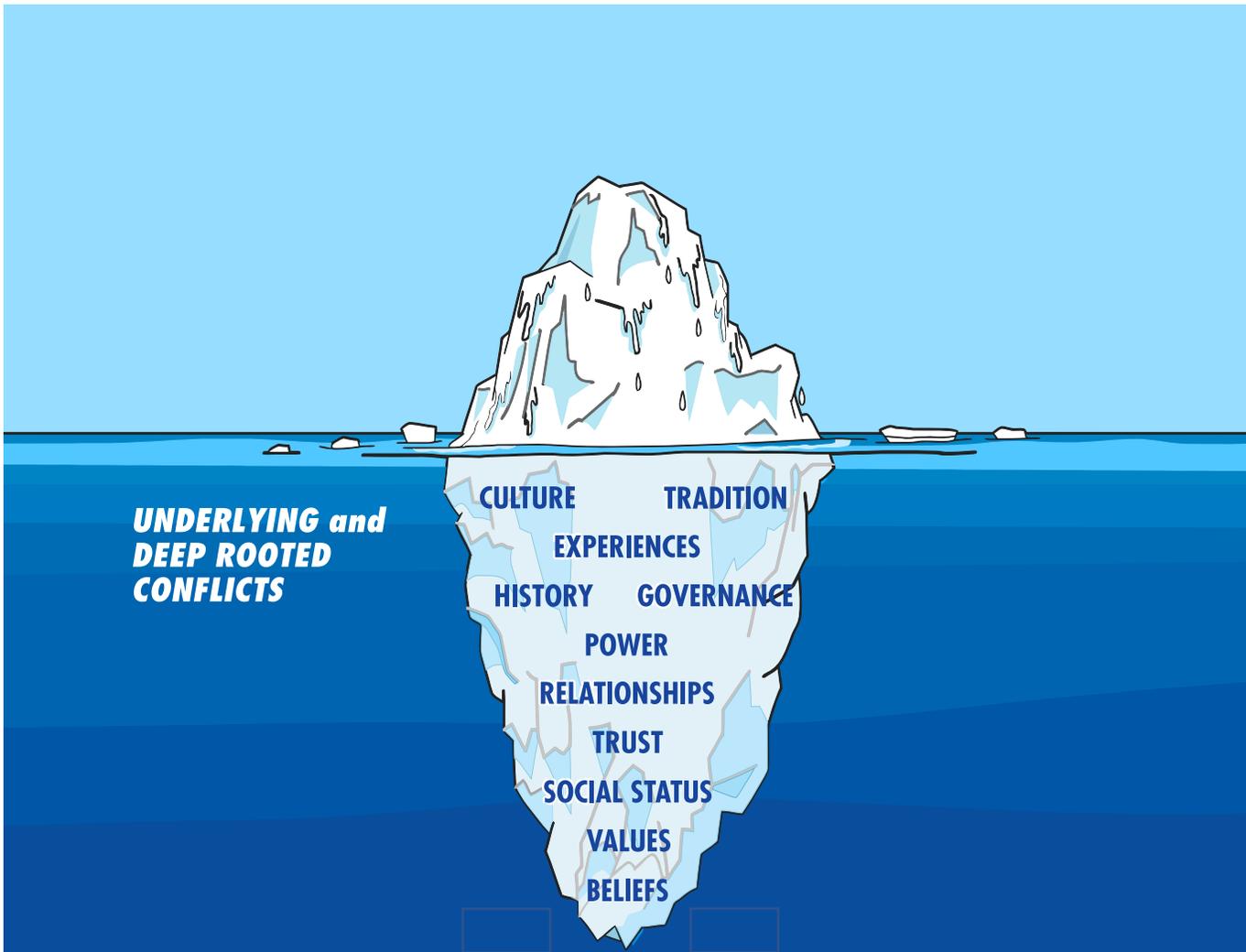


"We're going to resolve every conflict in the company right now."



# ➤ Les conflits...



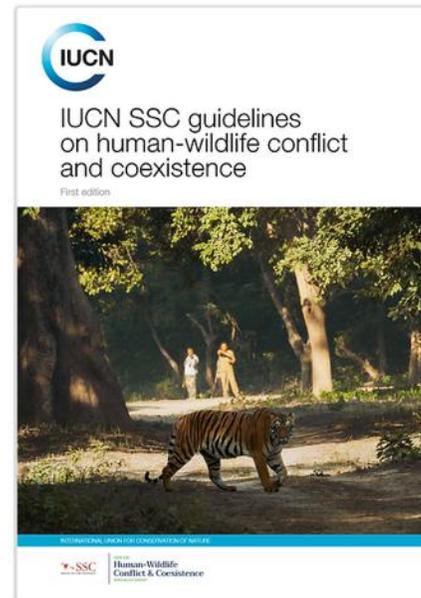


# ➤ Principes de gestion de conflits



- Ne pas nuire
- Comprendre les problèmes et le contexte
- Travailler ensemble
- Intégrer la science et la politique
- Permettre des trajectoires durables

<https://www.hwctf.org/guidelines>



## List of chapters



### 1. Do no harm

- . Levels of conflict over wildlife
- . The role of the conservationist
- . Interventions: to act or not to act?
- . Avoiding unintended consequences



### 2. Understand issues and context

- . Assessing the impacts of conflict
- . Natural drivers of human-wildlife conflict
- . Animal behaviour
- . Attitudes, tolerance and human behaviour
- . Culture and wildlife
- . How histories shape interactions
- . Livelihoods, poverty and well-being
- . Governing human-wildlife conflicts



### 3. Work together

- . Working with stakeholders and communities
- . Traditional ecological knowledge
- . Planning and theory of change
- . Dialogue: a process for conflict resolution
- . Resolving conflicts between people
- . Engaging with the media and social media



### 4. Integrate science and policy

- . Social science research
- . Ecological research methods
- . Planning across landscapes
- . Political ecology of wildlife
- . Law and human-wildlife conflict
- . Policy instruments
- . Animal capture and translocation
- . Lethal control tools



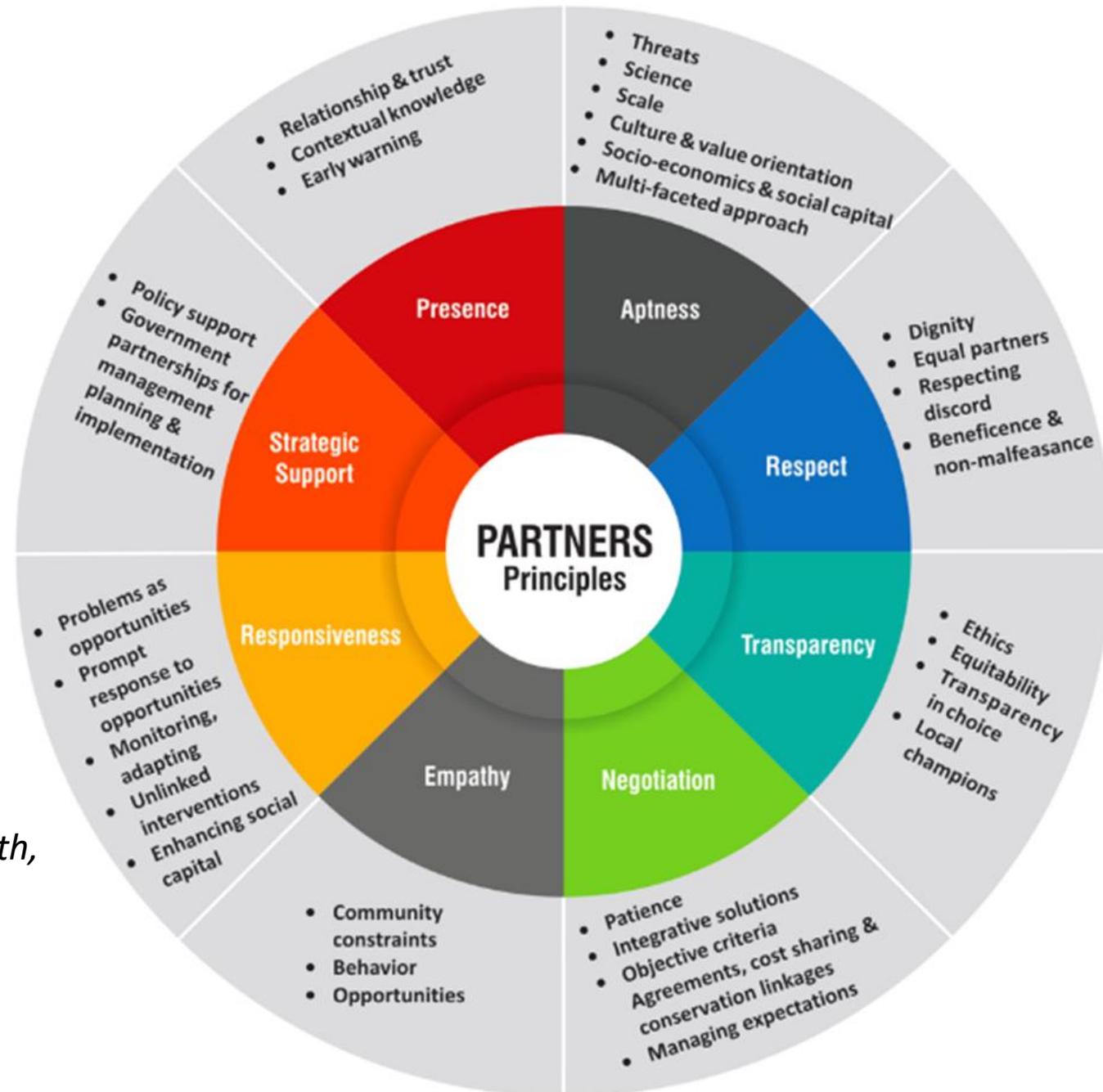
### 5. Enable sustainable pathways

- . Preventing damage by wildlife
- . Response teams
- . Social marketing and behaviour change
- . Economic incentives
- . Compensation and insurance
- . Evaluating interventions

## ➤ Principes de gestion de conflits

- Les solutions sont développées et appartiennent aux parties prenantes
- Relations et confiance
- Communication et présence soutenues
- Long-terme

*Mishra, C., Young, J.C., Fiechter, M., Rutherford, B., Redpath, S.M. 2017. Building partnerships with communities for biodiversity conservation: lessons from Asian mountains. Journal of Applied Ecology 54, 1583–1591.*



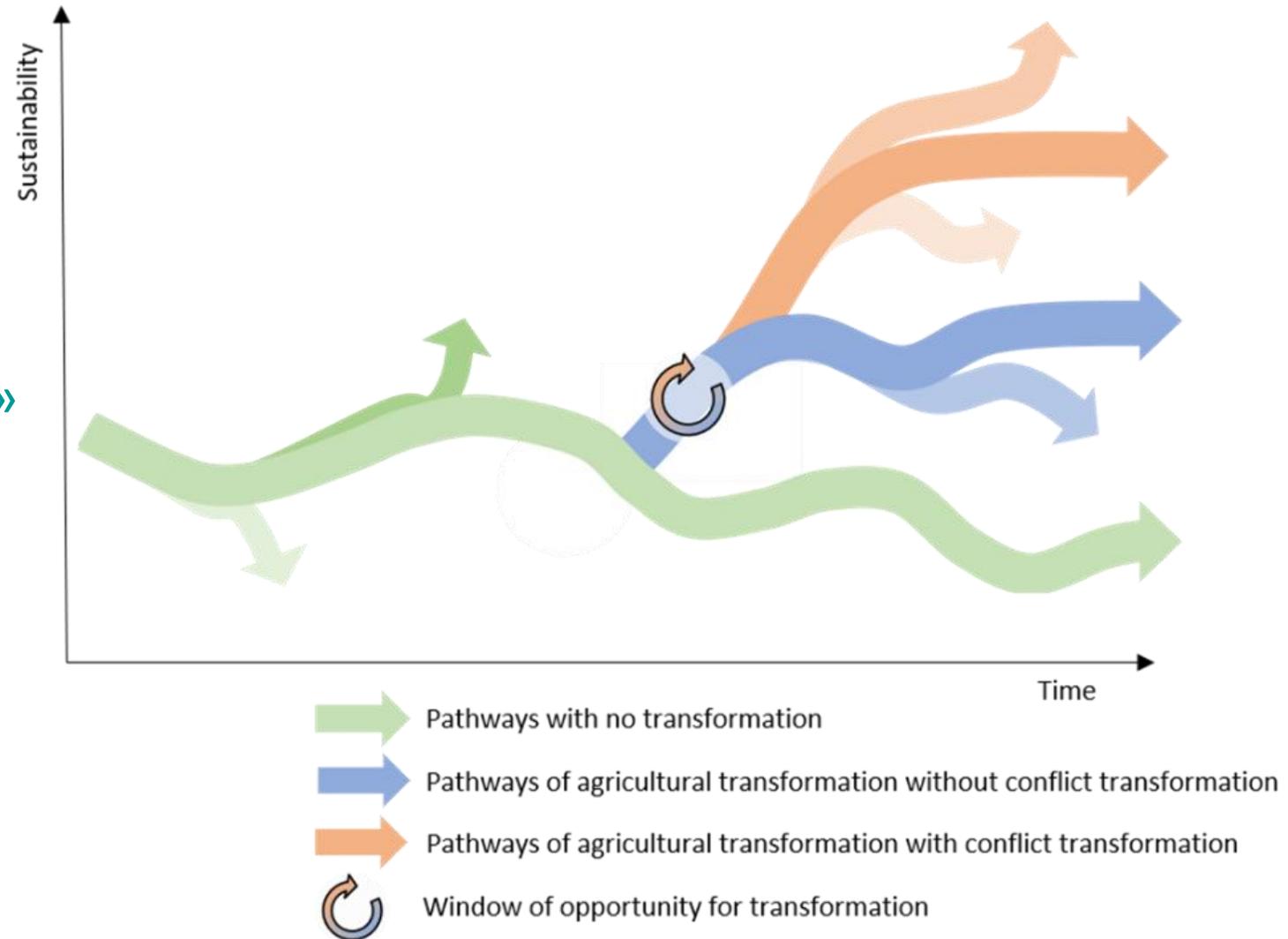
# ➤ Changements et conflits en agriculture



# ➤ La gestion « transformatrice » de conflits

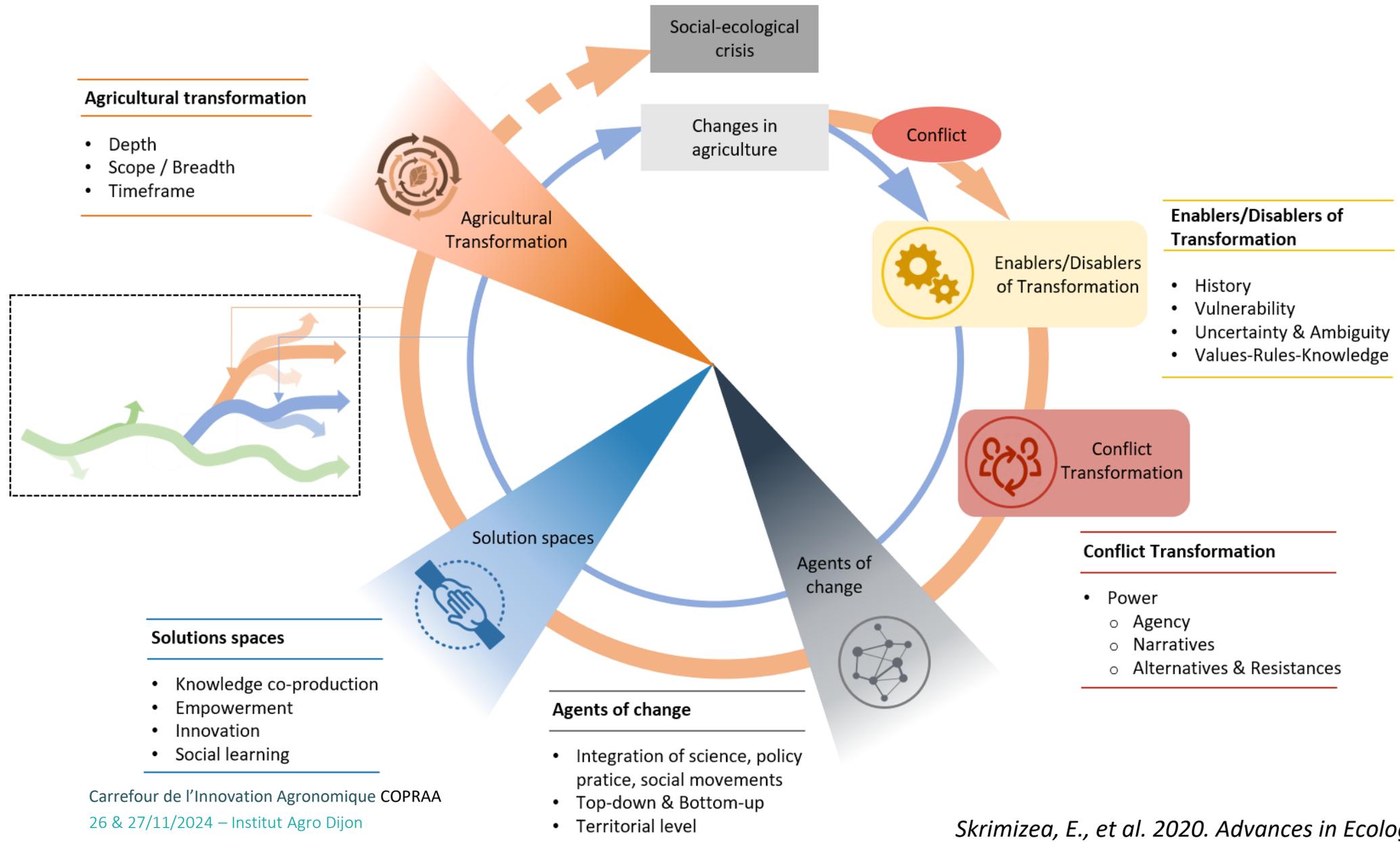


Changement transformateur:  
« réorganisation fondamentale,  
systémique, des facteurs économiques,  
sociaux, technologiques, y compris les  
paradigmes, les objectifs et les valeurs »  
(IPBES, 2019)





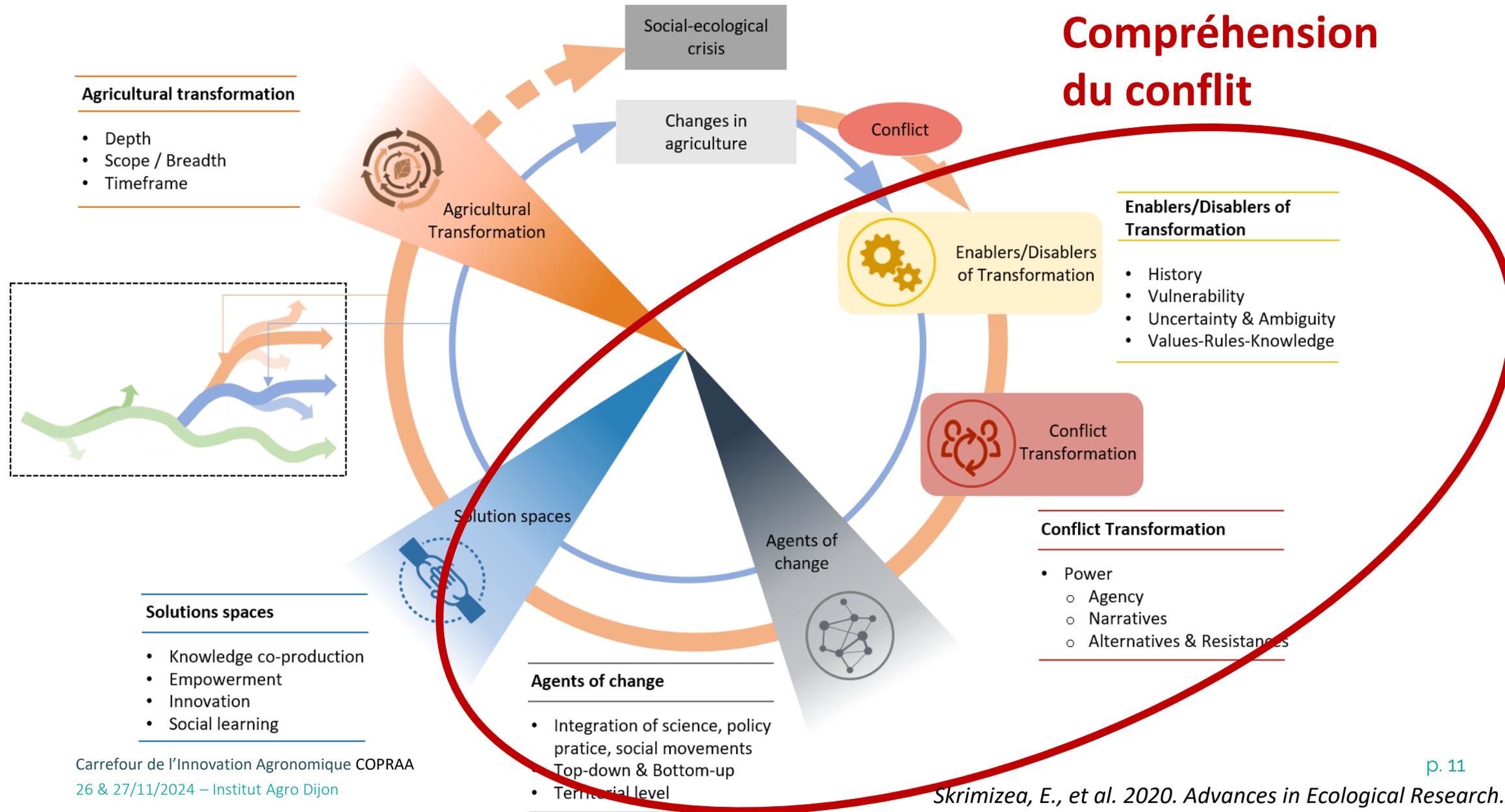
# ➤ Modèle de transformation de conflits





# Modèle de transformation de conflits

## Compréhension du conflit



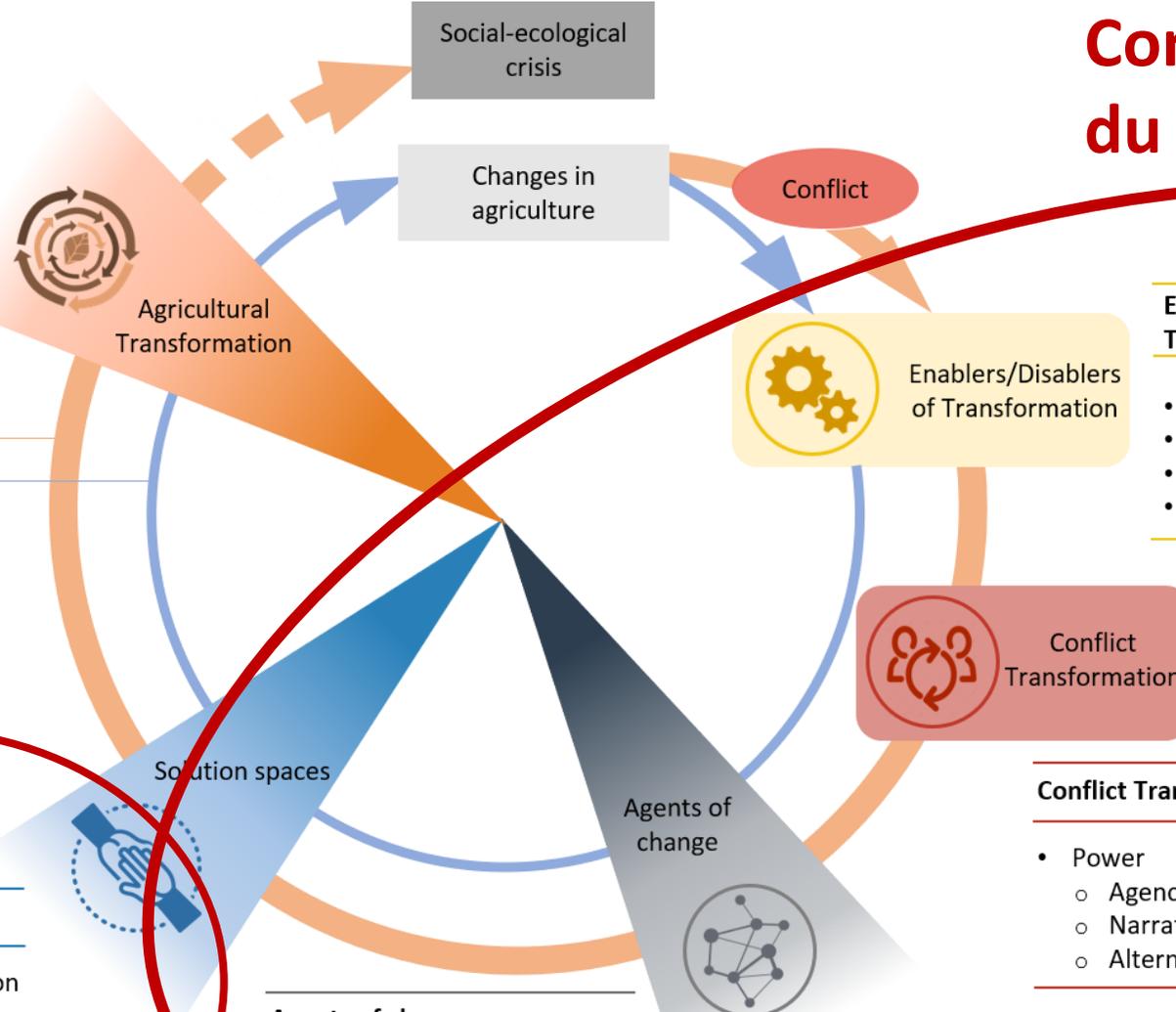
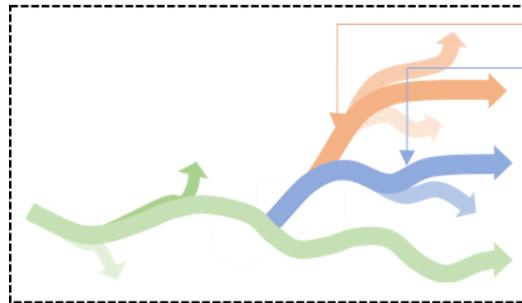


# Modèle de transformation de conflits

## Compréhension du conflit

### Agricultural transformation

- Depth
- Scope / Breadth
- Timeframe



### Enablers/Disablers of Transformation

- History
- Vulnerability
- Uncertainty & Ambiguity
- Values-Rules-Knowledge

### Conflict Transformation

### Conflict Transformation

- Power
  - Agency
  - Narratives
  - Alternatives & Resistance

### Solutions spaces

- Knowledge co-production
- Empowerment
- Innovation
- Social learning

### Agents of change

- Integration of science, policy practice, social movements
- Top-down & Bottom-up
- Territorial level

## Gestion de conflit



## ➤ Sélection (participative) des études de cas

- Etudes de cas sélectionnées dans les premiers 6 mois du projet, suite à une trentaine d'entretiens informels avec acteurs régionaux clés:
  - Situation de conflit autour de l'utilisation de produits phytosanitaires
  - Activités autour de la transformation
- Implication forte d'acteurs au niveau institutionnel pour être des intermédiaires avec les acteurs locaux, et pouvant prendre en main les actions codéveloppées dans la dernière année du projet.



ADA BFC

Association pour le développement de l'Apiculture  
en **Bourgogne-Franche-Comté**

PRÉSENTATION ACTUALITÉ PUBLICATIONS INFOS TECHNIQUES ÉVÉNEMENTS - FORMATIONS CONTACTS

ACCUEIL



communauté  
de l'auxerrois



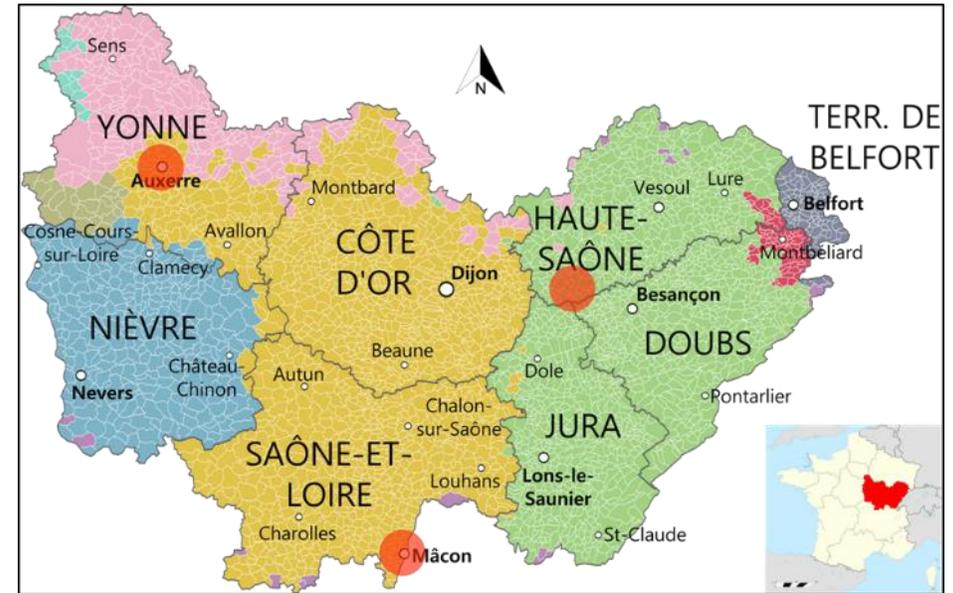


# “Ecophyto”

Apiculture /  
Agriculture

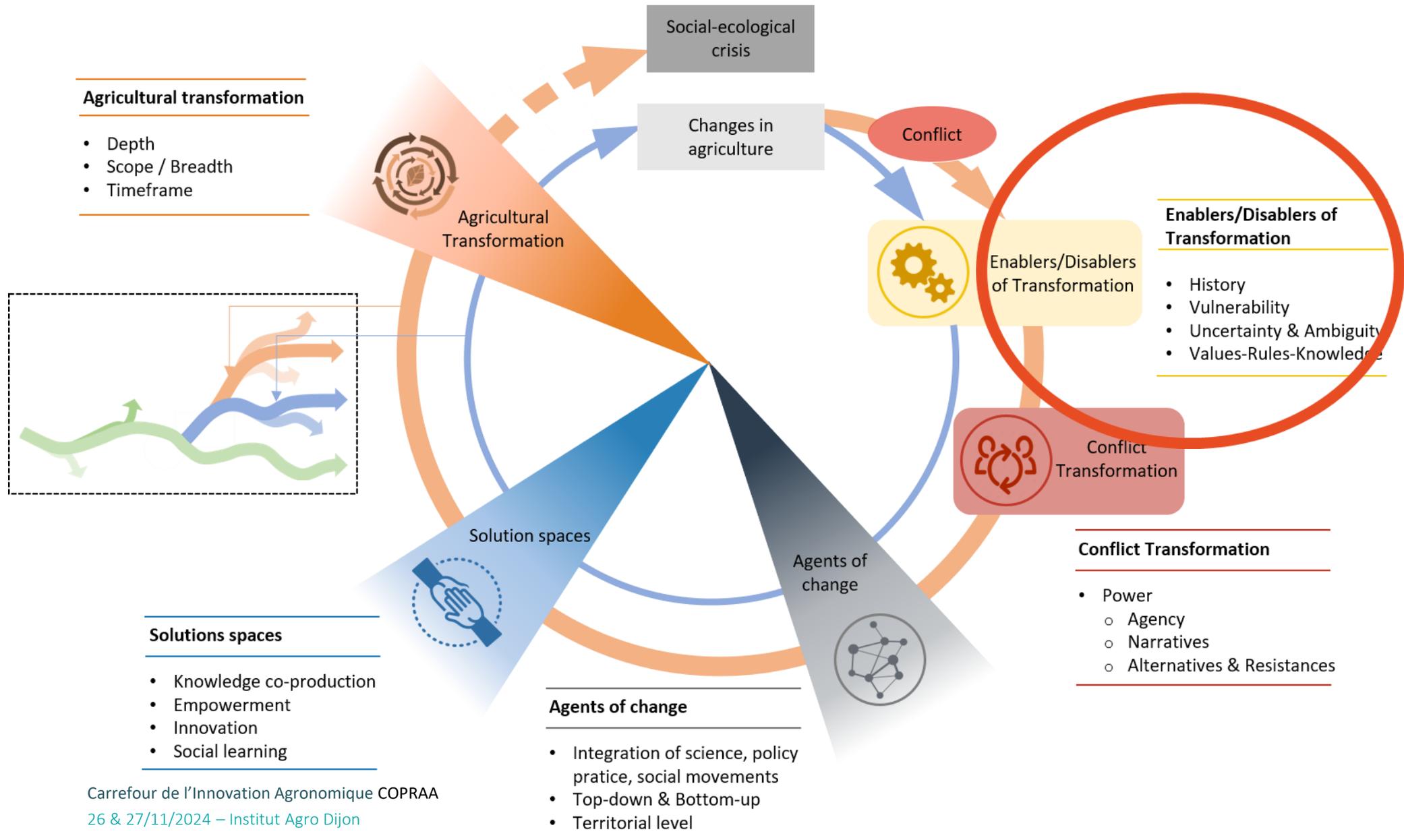
Gestion de l'eau

Viticulture /  
Riverains





# Comprendre les freins et leviers de la transformation



## ➤ Community Voice Method et question miracle



Carrefour de l'Innovation Agronomique COPRAA  
26 & 27/11/2024 – Institut Agro Dijon

« Imaginez qu'après une journée de travail, vous allez vous coucher et que pendant la nuit un miracle se produit : il se traduit par une agriculture transformée et idéale.

Comment savez-vous que ce miracle a eu lieu ? À quoi ressemble-t-il ? »

- Identifier des voies de transformation à différentes échelles (individuelles, relationnelles, structurelles et culturelles)
- Permettre aux acteurs d'imaginer des futurs possibles, de s'y investir et de stimuler des processus de transformation



## ➤ Résultats : « Vers quoi se transformer ? »

- **Une agriculture reconnue** : « les agriculteurs doivent être fiers de leur profession »
- **Une agriculture diverse** : « vivante dans sa diversité »
- **Une agriculture ancrée** : « le lien entre les agriculteurs et le reste de la population doit être restauré »
- **Une agriculture prédictible** : « un climat qui doit toujours être le même »
- **Une agriculture technologique** : « la Science est l'idéal »

*Young, J.C., Calla S., Lécuyer L. 2022. Agriculture, Ecosystems & Environment*

## ➤ Résultats : « Vers quoi se transformer ? »



**Objectif premier**

*Production agricole*

**Objectif secondaire**

*Bien-être des agriculteurs* (visions d'une agriculture reconnue et prédictible)

*Améliorer les relations locales*  
(visions d'une agriculture ancrée)

*Résultats environnementaux*  
(visions d'une agriculture diverse et technologique)

Changer de voie implique de remettre en question ses visions, ses normes et ses valeurs



## ➤ Résultats : « Comment transformer ? »



Niveau individuel

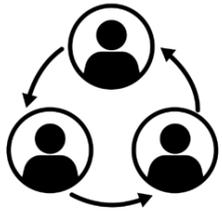
12%

Ex. conviction, volonté de changer,  
capacité de changer, prise de risque, etc.



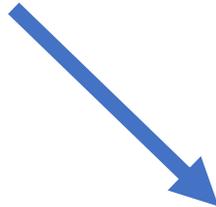
Accent disproportionné sur le rôle des agriculteurs par rapport à celui des structures politiques, économiques, sociales et culturelles

# ➤ Résultats : « Comment transformer ? »



**Niveau relationnel**  
21%

Ex. initiatives collectives,  
perceptions des pairs



(Absence de) reconnaissance de l'agriculture  
Déconnexion entre l'agriculture et la société  
Évolution des attentes des consommateurs et de la société



**Niveau culturel**  
25 %

Ex. compréhension de l'agriculture,  
pression au changement, objectifs de  
l'agriculture, renouvellement des  
générations



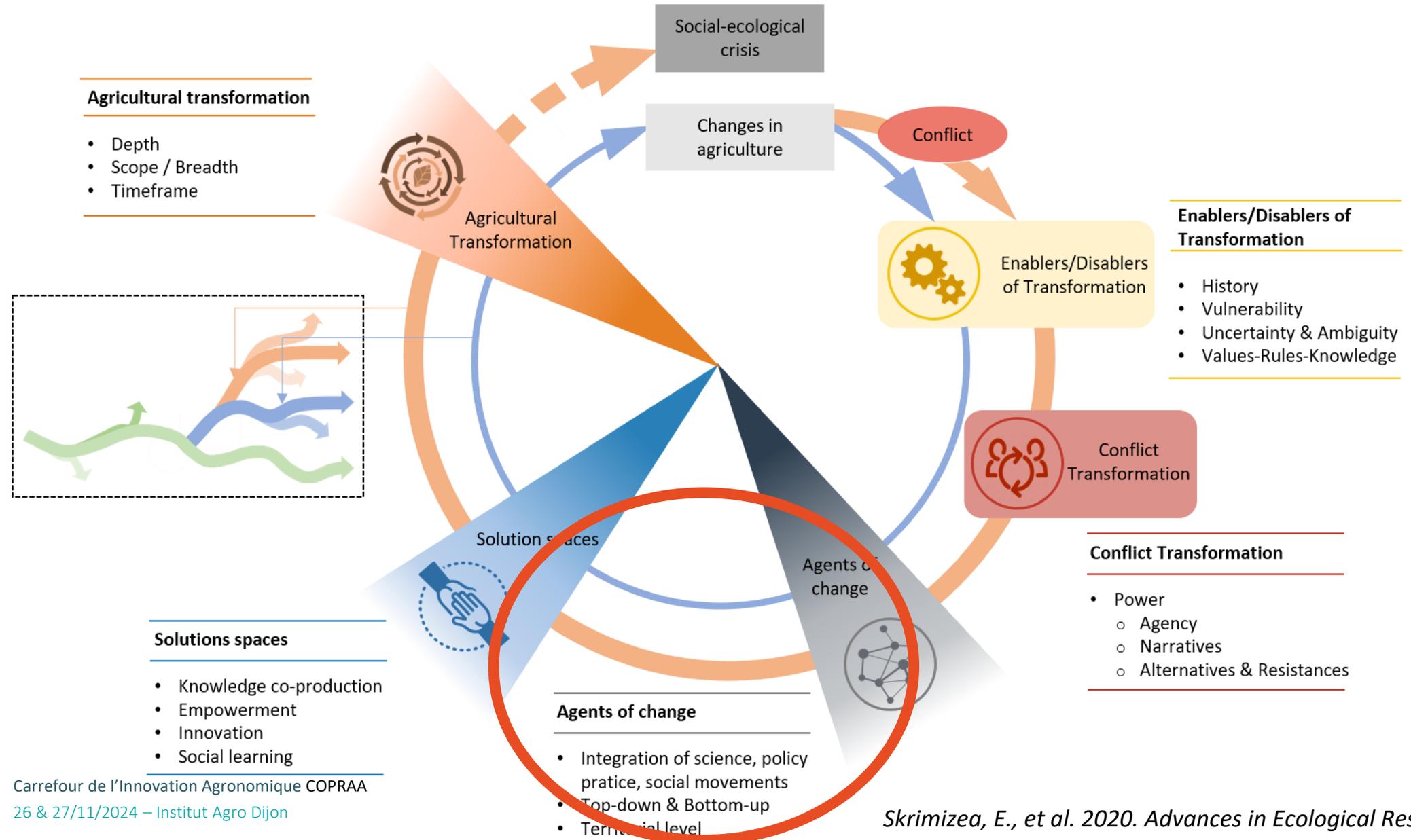
**Niveau structurel**  
41 %

Ex. réglementation, soutien financier,  
conseil, contrôle par des acteurs  
externes, recherche

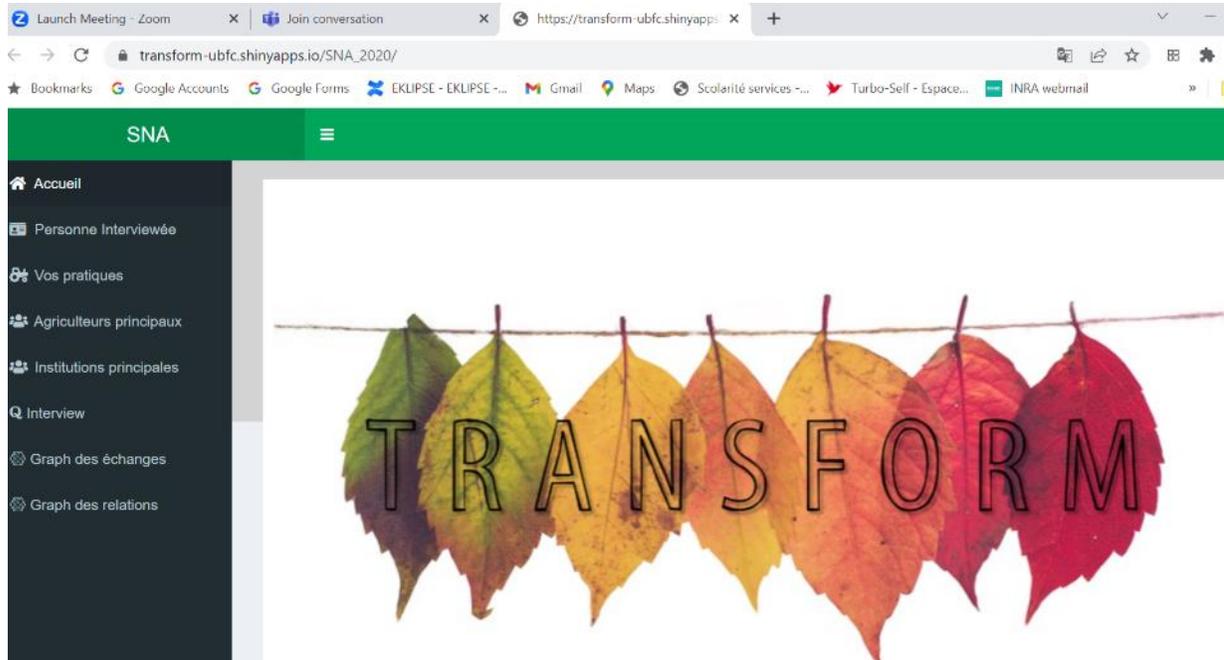


(In)justices  
Déséquilibre de pouvoir  
Manque d'engagement

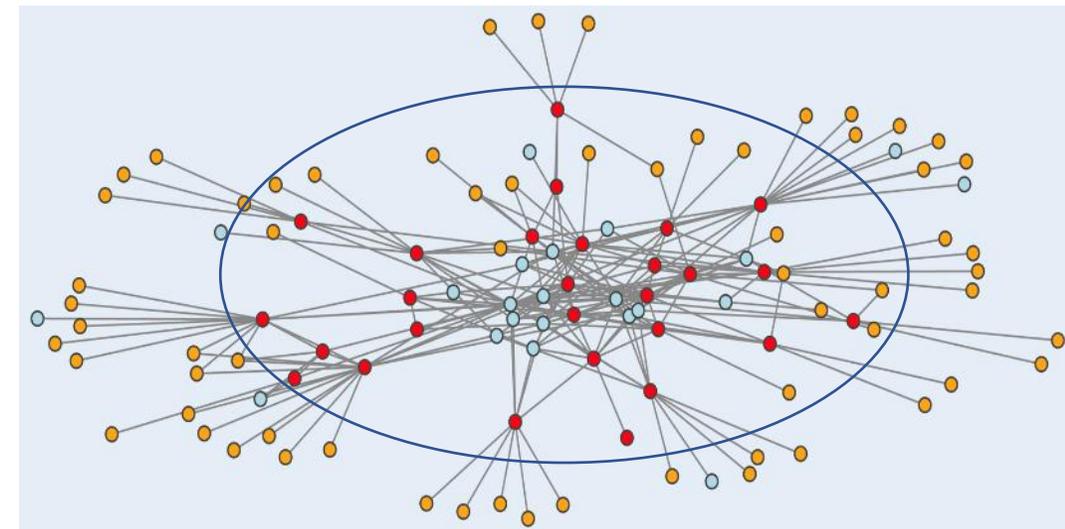
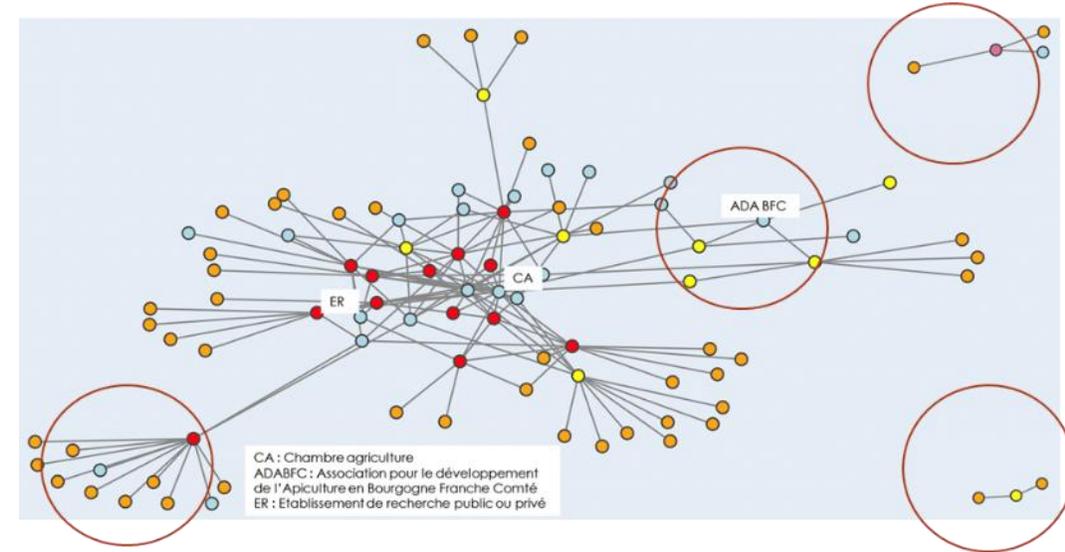
# ➤ Identifier les agents du changement



# Social Network Analysis



- Interviewed farmers
- Non-interviewed farmers
- Institutions



# ➤ Caractéristiques des agents du changement



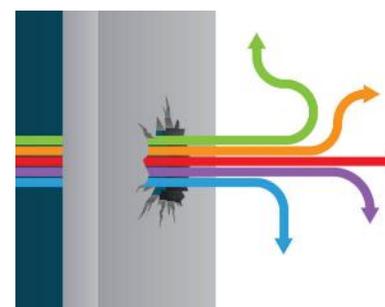
**S'engager avec les bonnes personnes, utiliser les bons leviers:**  
*«Je pense que parler du sol a permis d'inciter les agriculteurs à réfléchir à leurs pratiques, ce que nous n'avons pas pu faire pour la qualité de l'eau.»*



**Créer des espaces d'échange de connaissances:** *«Il y a ceux qui ont raison, il y a ceux qui font ceci, qui argumentent, ceux qui font autre chose, etc. Non, ici on a invité tout le monde, et tout le monde a pu s'exprimer.»*



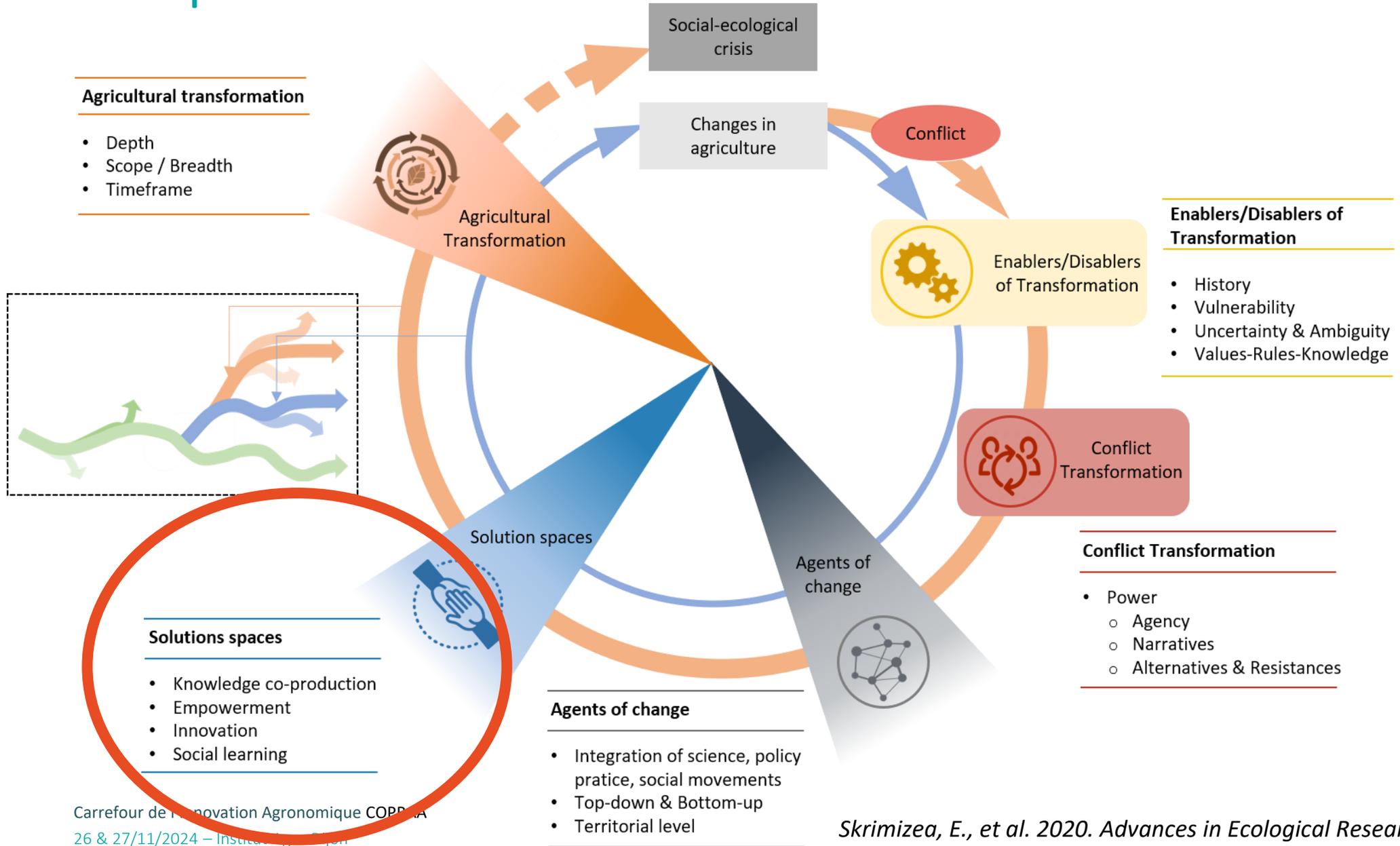
**Encourager les nouvelles initiatives:** *«Nous tournons en rond au sein de la profession agricole, et être soutenu par les gens est bon pour le moral et cela renforce également [...] un certain message auprès des autorités où des décisions et des actions peuvent être prises»*



**Dépasser les frontières:** *«Le travail consistant à amener les agriculteurs, à les faire réfléchir sur les territoires, je dirais que c'est en grande partie le travail des animateurs que j'ai dans mon équipe»*

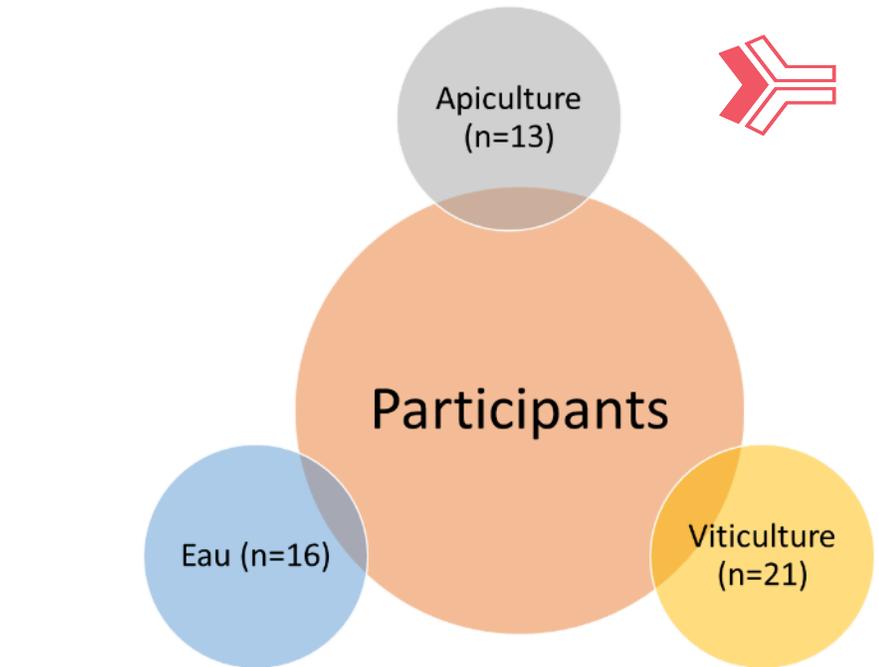


# ➤ Les espaces de solutions



## ➤ Les ateliers – la préparation

- ***Trouver des lieux et moments pour se réunir*** (suggérés par nos collaborateurs et connus des participants) – importance du cadre
- ***Planifier les ateliers avec une formatrice professionnelle***



## ➤ Les ateliers – le déroulé



### *Temps 1 : Vidéo-élicitation*

- Comprendre les perspectives des autres, par leur propre voix et dans leurs propres milieux – étape cruciale dans la gestion de conflits
- Partage d'émotions (« émouvant », « réconfortant », « passionné », etc.)
- Etape cruciale dans la gestion de conflits





## ➤ Déroulé des ateliers

### *Temps 2 : Activités de dialogue*

- Approfondir les thèmes de chaque atelier
- Différentes activités participatives
  - Cercle de Samoa, fond commun d'évidence...

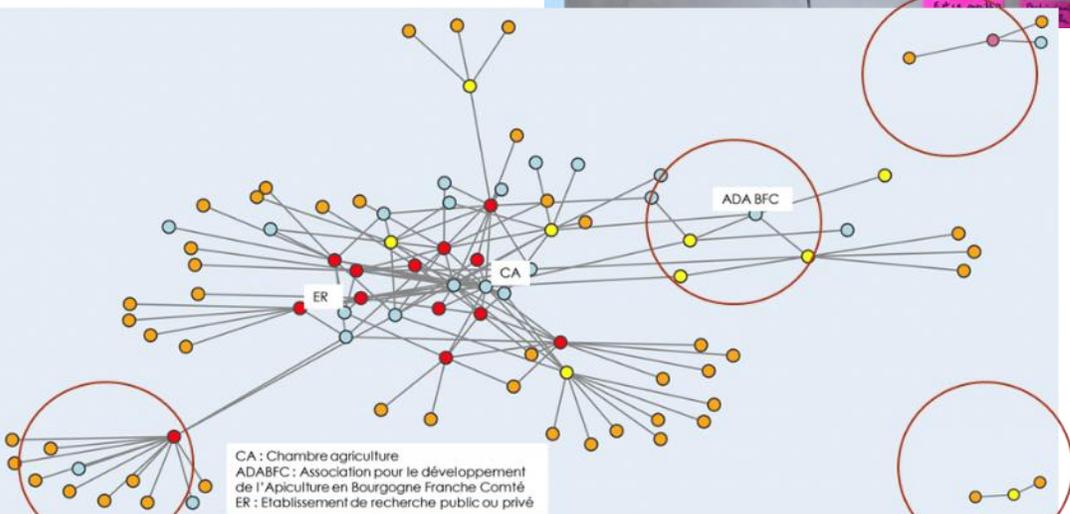
### *Temps 3 : Recherche de solutions*

- Travail en groupes hétérogènes
  - « Ce qu'on garde et soutient »
  - « Ce qu'on jette »
  - « Ce qu'on crée, innove »
- Certaines solutions communes et d'autres dépendantes du contexte





# ➤ Coaching pour renforcer les liens institutionnels





# ➤ Atelier collectif de réflexion sur la capacité d'agir des agriculteurs

12 agriculteurs sur 2 jours dans un gîte dans le Jura

- 
1. Qu'est ce qui fait que vous vous sentez « en capacité d'agir » ou « avec du pouvoir » et au contraire, « impuissant » ou « sans capacité d'agir »
  2. Explorer le concept de « pouvoir » et mieux comprendre les différentes formes qu'il peut prendre
  3. Qu'est ce que cela veut dire pour « moi » et pour « nous »
  4. Comment augmenter ma/notre capacité à agir

# ➤ Un temps privilégié



## ➤ Quelques conclusions



- **Pas de recette magique**
- Reconnaître qu'il y a des conflits et de différentes visions du monde
- Prendre le temps de comprendre les conflits de **perspectives différentes** avant de trouver des solutions
- Les solutions viennent des parties prenantes et couvrent les dimensions différentes mais difficile de couvrir la dimension structurelles.
- Bouger des situations « nous-eux » à davantage **d'empathie**
- Accroître **la capacité d'agir** de tous les acteurs concernés, y compris les acteurs les plus marginalisés, afin de :
- Développer des visions communes et mettre en œuvre des actions pour : "**donner un sens au changement**".





## ➤ Quelques conclusions

- La transformation de conflits prend plus de temps que le calendrier d'un projet de recherche - y compris le suivi (quand s'arrêtera-t-on ?)
- Quel est le rôle des chercheurs ? Des scientifiques « neutres » ou des facilitateurs de processus ou même agents de changement?
- Budgets, facilitateurs, engagement avec les parties prenantes concernées, adaptation au changement etc etc.
- Potentiel illimité – passer du réactif au pro-actif



➤ Merci!



TRANSFORM était financé par le programme  
'Investissements d'Avenir', ISITE-BFC (contract ANR-15-IDEX-  
0003)

N'hésitez pas à me contacter: Juliette Young –  
[juliette.young@inrae.fr](mailto:juliette.young@inrae.fr)

