



HOLISTIC RESOURCE MANAGEMENT FOR  
CLIMATE RESILIENCE OF FARMING

# Ce que signifie être un consultant efficace ClimateFarming

2022-1-DE02-KA220-VET-000090163

Fourni par : CEFE International  
Date : septembre 2023



Financé par l'Union européenne. Les points de vue et avis exprimés n'engagent toutefois que leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne sauraient en être tenues pour responsables.



## Contenu

Ce que signifie être un consultant performant.....	3
Tâches d'un consultant.....	3
Les différents rôles d'un consultant.....	3
Compétences requises pour un consultant efficace.....	4
Boîte à outils pour les consultants.....	5
Ce que cela signifie pour les consultants en agriculture.....	10
Liste de lecture :.....	12



## Ce que signifie être un consultant performant

### Tâches d'un consultant

Les consultants jouent un rôle essentiel dans la réussite des entreprises en commun et ici dans l'agriculture en fournissant des conseils d'experts, des analyses et des solutions à divers problèmes et défis. Le rôle d'un consultant varie en fonction des besoins spécifiques du client, mais certaines des principales responsabilités et tâches sont les suivantes :

1. Évaluer la situation : La première tâche d'un consultant est de comprendre les besoins, les objectifs et les défis du client. Cela implique la collecte de données, l'analyse des processus et l'identification des domaines à améliorer ou à développer.
2. Élaboration d'un plan : Une fois que le consultant a bien compris les besoins du client, il élabore un plan stratégique pour atteindre les résultats souhaités. Il peut s'agir de recommander des changements dans les opérations, les politiques ou les procédures, d'élaborer de nouvelles stratégies ou de mettre en œuvre de nouvelles technologies.
3. Mise en œuvre du plan : Les consultants travaillent souvent avec leurs clients pour mettre en œuvre les recommandations qu'ils ont formulées. Il peut s'agir de travailler avec des équipes internes ou des partenaires externes, tels que des fournisseurs ou des sous-traitants, pour mettre en œuvre le plan.
4. Suivi des progrès : Les consultants suivent l'évolution du plan pour assurer qu'il atteint les résultats souhaités. Cela implique de mesurer les résultats, d'analyser les données et de procéder aux ajustements nécessaires.
5. Fournir un soutien continu : Certains consultants apportent un soutien continu à leurs clients, les aidant à maintenir et à améliorer leurs activités au fil du temps. Il peut s'agir de formation, de coaching et parfois même de médiation.

En ce qui concerne le dernier point, nous voyons qu'il est nécessaire de différencier la formation, le coaching et le mentorat du conseil.

### Les différents rôles d'un consultant

#### **Formateur**

Un formateur transmet délibérément des connaissances et des compétences à des groupes ou à des individus dans un cadre officiel. En tant que formateur, vous êtes à la fois compétent sur le plan didactique et sur le plan social. La plus grande partie de la valeur ajoutée réside dans la conception, l'exécution et l'évaluation de la formation. Vous veillez à ce que les objectifs de compétences soient atteints. Vous pouvez former (presque) tout le monde à tous les niveaux de l'entreprise.

#### **Entraîneur**

L'objectif principal du coach est de poursuivre le développement des individus et des équipes entières. Dans ce rôle, vous agissez comme un "sparring partner" pour le client, réfléchissant ensemble et sur un pied d'égalité sur les défis durs et doux de l'entreprise. Le coach est un connaisseur de la nature humaine, à mi-chemin entre un expert technique et un psychologue de projet. Grâce à leurs techniques de questionnement et d'écoute, ils aident leurs clients à atteindre leurs objectifs organisationnels et individuels. Leur portefeuille comprend les méthodes courantes de diagnostic des personnes et de développement de la personnalité.



### **Médiateur**

L'aménagement positif des relations internes et externes de l'entreprise est le pain quotidien du médiateur. Dans la médiation commerciale, il s'agit souvent de résoudre un conflit, par exemple entre un supérieur et un employé ou entre un client et un fournisseur. En tant que médiateur, vous êtes sensible et vous connaissez les gens. Vous veillez généralement à ce que l'organisation résolve ses problèmes internes et puisse s'aider elle-même à l'avenir.

### **"Bouc émissaire"**

Si le projet de conseil rencontre des difficultés ou si le succès espéré ne se concrétise pas, vous vous retrouvez parfois involontairement dans le rôle du bouc émissaire, de la raison de l'échec et du paratonnerre. Pourquoi ? Après tout, le client voulait utiliser une force extérieure pour empêcher le projet d'échouer. Le fait que la décision finale ait été prise en interne et que le consultant n'ait fait que l'accompagner est relégué au second plan. En fait, en tant que consultant, il est difficile de se défaire de ce rôle.

Comme nous pouvons le voir, le conseiller se trouve dans une situation de tension entre le transfert de connaissances (hard skills) et le transfert de soft skills. Il aide son client à savoir ce qu'il doit faire et lui permet de le faire par lui-même.

### **Compétences requises pour un consultant efficace.**

Le rôle d'un consultant requiert un ensemble diversifié de compétences et d'expertise, notamment :

#### **Compétences analytiques**

Les consultants doivent être en mesure de recueillir et d'analyser des données afin d'identifier les problèmes et d'élaborer des solutions. Les compétences analytiques font référence à la capacité de collecter, d'analyser, d'interpréter et de tirer des conclusions significatives à partir de données et d'informations. Les personnes dotées de solides compétences analytiques sont capables de décomposer des problèmes ou des situations complexes en leurs éléments constitutifs, de comprendre les relations entre ces éléments et d'élaborer des solutions logiques et fondées sur des données. Les compétences analytiques impliquent une réflexion critique, la résolution de problèmes et la prise de décision, et impliquent souvent l'utilisation de méthodes quantitatives, d'analyses statistiques et d'autres techniques basées sur les données pour évaluer et interpréter les informations.

#### **Compétences en matière de communication**

Les consultants doivent être capables de communiquer efficacement avec les clients, les parties prenantes et les membres de l'équipe pour établir une relation, expliquer des idées complexes et présenter des recommandations. Les compétences en matière de communication font référence à la capacité de transmettre et à échanger des informations et des idées de manière efficace par le biais de différents types de communication, notamment la communication verbale, non verbale, écrite et visuelle. Les personnes dotées de solides compétences en communication sont capables d'exprimer clairement leurs pensées, d'écouter activement et attentivement les autres et d'adapter leur style de communication à différents publics et situations. Une communication efficace implique également l'utilisation d'un ton approprié, d'un langage corporel et d'une terminologie spécifique au contexte afin de s'assurer que le message est reçu et compris par le public visé.

#### **Connaissance du secteur**

Les consultants doivent avoir une connaissance approfondie du secteur, notamment de l'agriculture, et se tenir au courant des dernières tendances et des meilleures pratiques.



### Compétences en matière de gestion de projet

Les consultants travaillent souvent sur des projets complexes avec de multiples parties prenantes et doivent être en mesure de gérer efficacement les délais, les budgets et les ressources. Les compétences en matière de gestion de projet désignent la capacité à planifier, organiser, exécuter et clôturer des projets de manière efficace et efficiente. Les personnes qui possèdent de solides compétences en gestion de projet sont capables de définir les buts et les objectifs du projet, d'élaborer un plan de projet détaillé avec des calendriers, des budgets et des allocations de ressources, de communiquer l'état d'avancement du projet aux parties prenantes, de surveiller et de contrôler les risques et les problèmes liés au projet et de fournir des résultats de haute qualité dans les délais et dans les limites du budget. Une gestion de projet efficace implique également la gestion d'équipes de projet, y compris l'attribution des tâches, la gestion de la dynamique de l'équipe et la fourniture d'un retour d'information et d'un soutien aux membres de l'équipe.

### Compétences en matière de résolution de problèmes

Les consultants doivent être capables de faire preuve d'esprit critique et de créativité pour élaborer des solutions innovantes à des problèmes complexes. Les compétences en matière de résolution de problèmes font référence à la capacité d'identifier, d'analyser et d'élaborer des solutions efficaces à des problèmes complexes ou difficiles. Les personnes dotées de solides compétences en matière de résolution de problèmes sont capables d'aborder les problèmes de manière systématique et logique, en faisant preuve d'esprit critique, de créativité et de compétences analytiques pour évaluer les informations, identifier les causes profondes et élaborer et mettre en œuvre des solutions.

### Boîte à outils pour les consultants

#### Contrat de conseil

Il est conseillé de conclure un contrat de conseil avec le client. Ce contrat contient le statu quo avant la consultation, les points principaux, la raison pour laquelle le client demande de l'aide. En outre, des objectifs doivent être formulés, sous la forme d'objectifs SMART.

Voici ce que signifie chaque lettre de SMART :

- **S** Spécifiques : Les objectifs doivent être clairement définis et spécifiques, en décrivant exactement ce que vous voulez atteindre. Cela signifie qu'il faut être clair sur le qui, le quoi, le où, le quand et le pourquoi de votre objectif.
- **M** Mesurables : Les objectifs doivent être quantifiables et inclure des paramètres ou des mesures spécifiques permettant de suivre les progrès accomplis et de déterminer si l'objectif a été atteint.
- **R** Réalisables (*Achievable*) : Les objectifs doivent être réalistes et réalisables, en tenant compte des ressources disponibles, des compétences et des contraintes de temps.
- **P** Pertinents (*Relevant*) : Les objectifs doivent être pertinents par rapport à vos buts et objectifs généraux et contribuer à une finalité ou une mission plus large.
- **L** Limités dans le temps (*Time-bound*) : Les objectifs doivent être assortis d'une date limite ou d'un calendrier précis, afin de vous aider à rester concentré et responsable.



### Modèles de gestion de projet et diagramme de Gantt

Le modèle général de gestion de projet doit être décrit dans le contrat, éventuellement des méthodes telles que Scrum. Une feuille de route avec une estimation des ressources (temps et ressources financières) doit être convenue. Enfin, il convient de décrire les risques éventuels et la manière dont ils peuvent être gérés. Ces points peuvent être visualisés dans un diagramme de Gantt. Un diagramme de Gantt est un outil visuel utilisé dans la gestion de projet pour représenter le calendrier d'un projet. Les diagrammes de Gantt sont généralement constitués de barres horizontales représentant des tâches individuelles disposées le long d'un axe temporel horizontal. Les barres sont codées par couleur pour indiquer leur état (par exemple, terminé, en cours, non commencé) et la durée de chaque tâche. Le graphique montre également les dépendances entre les tâches, avec des flèches reliant les tâches qui dépendent les unes des autres.

Exemple de diagramme de Gantt : (M = mois)

ACTIVITÉS	Qui	M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	M 6	M 7	M 8	M 9	M 10	M 11	M 12
Enquête initiale, analyse du sol		■	■	■									
Analyse de vulnérabilité				■	■								
Évaluation de l'exploitation						■	■						
Mesure de mise en œuvre pratique 1								■					
Mesures pratiques de mise en œuvre 2									■				
Mesures pratiques de mise en œuvre 3										■			
L'évaluation											■	■	
Rapport													■

### Communication

Toutes les théories de la communication partent du principe que le message passe par un canal, un médium, sur le chemin qui mène de l'émetteur au récepteur et qu'il en est modifié. Ce "bruit dans le canal" est la cause de malentendus qui ne peuvent être atténués que si les deux partenaires en sont conscients et s'efforcent de mieux comprendre en posant des questions.

L'écoute active ou le concept des quatre oreilles a été développé par Friedemann Schulz von Thun, psychologue allemand et expert en communication. Ce modèle est conçu pour aider les individus à comprendre les différents niveaux de communication qui se produisent au cours des interactions interpersonnelles.

Ce concept suggère qu'il existe quatre niveaux d'écoute dans la communication. Ces niveaux sont les suivants :

- Le niveau factuel (contenu) : Ce niveau concerne le sens littéral de ce qui est dit. Il comprend les faits, les données et les informations communiquées.
- Le niveau de révélation de soi (*self-disclosure*) : Ce niveau s'intéresse à ce que le locuteur révèle de lui-même à travers sa communication. Il s'agit de ses pensées, de ses sentiments et de ses émotions.
- Le niveau relationnel : Ce niveau concerne la nature de la relation entre le locuteur et l'auditeur. Il comprend le ton émotionnel de la communication, le niveau de confiance et de respect entre les individus et la dynamique de pouvoir en jeu.
- Le niveau d'appel (action) : Ce niveau concerne ce que le locuteur demande à l'auditeur de faire ou de ne pas faire. Il comprend les demandes, les ordres, les suggestions et les conseils.



Selon ce modèle, une communication efficace exige que les quatre niveaux soient abordés par l'orateur et compris par l'auditeur. Il suggère également que chaque niveau de communication peut être perçu et faire l'objet de réponses différentes selon les individus, en fonction de leurs antécédents, de leurs expériences et de leurs préférences.

### Gestion des conflits

Friedrich Glasl est un chercheur autrichien qui a développé un modèle d'escalade des conflits. Le modèle d'escalade des conflits de Glasl fournit un cadre utile pour comprendre les différentes étapes d'un conflit et pour développer des stratégies efficaces de gestion des conflits. Il souligne l'importance de la désescalade et du dialogue dans la résolution des conflits et met en évidence la nécessité d'efforts continus pour instaurer la confiance et la coopération entre les parties concernées.

Phase 1 : Conflit latent. À ce stade, il existe des tensions ou des problèmes sous-jacents qui n'ont pas encore fait surface, mais qui pourraient devenir une source de conflit à l'avenir.

Stade 2 : conflit manifeste. À ce stade, le conflit devient évident et s'exprime ouvertement. Les parties concernées commencent à prendre parti et les positions se renforcent.

Stade 3 : escalade du conflit. À ce stade, le conflit s'intensifie et les émotions deviennent plus vives. La communication devient plus difficile et les parties impliquées deviennent plus agressives et défensives.

Étape 4 : Impasse. À ce stade, le conflit est dans l'impasse et il devient difficile de progresser vers une résolution. Les parties concernées peuvent se retrancher davantage dans leurs positions et sont moins disposées à écouter l'autre.

Étape 5 : Désescalade. À ce stade, les parties concernées commencent à chercher des moyens de réduire les tensions et de s'orienter vers un dialogue plus constructif.

Étape 6 : Règlement/accord. À ce stade, les parties concernées parviennent à une résolution ou à un accord acceptable pour toutes les parties.

Étape 7 : Consolidation. Au cours de cette étape, les parties concernées s'efforcent de maintenir l'accord et de renforcer la confiance et la coopération.

Étape 8 : Réconciliation. Au cours de cette étape, les parties concernées s'efforcent de réparer les relations et de rétablir le respect et la confiance mutuels.

Étape 9 : Consolidation de la paix. Au cours de cette étape, les parties concernées s'efforcent de s'attaquer aux causes sous-jacentes du conflit et de prévenir l'apparition de nouveaux conflits.

Afin d'éviter les conflits, Marshall B. Rosenberg a développé la communication non violente. Cette approche repose sur le principe de l'empathie et se concentre sur la création d'une compréhension, d'un respect mutuel et de relations empreintes de compassion. La CNV est largement utilisée dans la résolution des conflits, le développement personnel et le développement organisationnel.

Selon la CNV, la communication implique quatre éléments de base : l'observation, le sentiment, le besoin et la demande. Cette approche encourage les individus à communiquer ces quatre éléments d'une manière qui favorise la compréhension et la connexion avec les autres.

- L'observation : La première étape de la CNV consiste à décrire la situation ou le comportement de manière neutre et objective, sans jugement ni interprétation.
- Sentiment : La deuxième étape consiste à exprimer ce que la situation ou le comportement vous fait ressentir, en utilisant un vocabulaire d'émotions qui reflète fidèlement votre expérience.
-



- Le besoin : La troisième étape consiste à identifier le besoin ou le désir sous-jacent qui est à l'origine de vos sentiments. Les besoins sont considérés comme universels et fondamentaux dans la nature humaine, et sont distincts des stratégies ou actions spécifiques.
- La demande : La quatrième étape consiste à formuler une demande d'action ou de changement qui soit concrète, spécifique et respectueuse de l'autonomie de l'autre personne.

L'objectif de la CNV est de favoriser l'empathie et la compréhension mutuelle en encourageant les individus à s'exprimer honnêtement et avec empathie, et à écouter avec empathie et respect.

### Méthodes de créativité

L'outil des six chapeaux est un outil de créativité développé par Edward de Bono. Il est conçu pour aider les individus à penser de manière plus efficace et créative en explorant de multiples perspectives sur un problème ou une question donnée.

L'outil "Six chapeaux" comporte six "chapeaux" de couleurs différentes, chacun représentant un type de pensée différent :

- Chapeau blanc : ce chapeau représente la collecte d'informations et de faits objectifs. Dans ce mode, l'accent est mis sur l'analyse des données et des informations disponibles et sur les déductions logiques.
- Chapeau rouge : ce chapeau représente les émotions et les sentiments. Dans ce mode, l'accent est mis sur la compréhension et l'expression des sentiments, des pressentiments et des intuitions qui surgissent lors de l'examen d'un problème.
- Chapeau noir : ce chapeau représente la pensée critique et prudente. Dans ce mode, l'accent est mis sur l'identification des problèmes potentiels, des inconvénients et des obstacles à une solution donnée.
- Chapeau jaune : ce chapeau représente l'optimisme et la pensée positive. Dans ce mode, l'accent est mis sur l'identification des bénéfices, des opportunités et des avantages potentiels d'une solution donnée.
- Chapeau vert : ce chapeau représente la pensée créative et imaginative. Dans ce mode, l'accent est mis sur la production d'idées nouvelles et innovantes et sur l'examen d'autres approches du problème.
- Chapeau bleu : ce chapeau représente la pensée réflexive et procédurale. Dans ce mode, l'accent est mis sur l'examen et l'évaluation du processus de réflexion et sur la prise de décision concernant les étapes suivantes.

L'outil des six chapeaux encourage les individus à porter différents chapeaux à différents moments du processus de résolution de problèmes, afin d'explorer différentes perspectives et de générer des solutions plus créatives. En changeant de casquette, les individus peuvent s'affranchir de leur mode de pensée habituel et envisager des approches nouvelles et différentes du problème à résoudre.

### Visualiser les causes des problèmes

Le diagramme d'Ishikawa, également appelé diagramme en arête de poisson ou diagramme de cause à effet, est un outil utilisé pour identifier et organiser les causes possibles d'un problème ou d'une question. Il a été mis au point par Kaoru Ishikawa, un expert japonais en contrôle de la qualité.

Le diagramme d'Ishikawa repose sur l'idée qu'il existe plusieurs causes possibles à un problème et que ces causes peuvent être regroupées en plusieurs grandes catégories. Le diagramme est construit comme suit :





- Commencez par définir le problème ou la question que vous souhaitez étudier et inscrivez-le en tête du diagramme.
- Dessinez une flèche horizontale pointant vers la droite à partir de la tête du diagramme.
- Dessinez une flèche verticale pointant vers le bas à partir de la flèche horizontale pour créer la colonne vertébrale de l'arête de poisson.
- Identifier les principales catégories de causes possibles du problème, telles que les personnes, le processus, l'équipement, les matériaux et l'environnement et dessiner des flèches diagonales de la colonne vertébrale vers ces catégories.
- Identifiez les causes spécifiques dans chaque catégorie et dessinez des flèches diagonales des grandes catégories vers les causes spécifiques.
- Identifier la ou les causes profondes du problème en analysant les causes spécifiques.

Le diagramme d'Ishikawa est un outil visuel qui permet d'identifier les différents facteurs susceptibles de contribuer à un problème. En décomposant le problème en différentes catégories et causes spécifiques, il devient plus facile de comprendre la cause profonde du problème et d'élaborer une solution.

### Méthodes de création d'entreprises

La pensée design est une approche qui place les besoins et les expériences humaines au centre du processus de conception. Il s'agit d'une méthodologie utilisée pour créer des solutions innovantes et efficaces, particulièrement utiles lors de la création de nouvelles idées commerciales. Le processus de *design thinking* est souvent décomposé en cinq étapes : l'empathie, la définition, l'idéation, le prototypage et le test.

- Empathie : la première étape du processus de *design thinking* consiste à développer de l'empathie pour les personnes concernées par l'idée. Il s'agit d'observer et de comprendre leurs besoins, leurs désirs et leurs comportements et de se faire une idée de leurs expériences.
- Définition : L'étape suivante consiste à définir le problème ou l'idée commerciale à traiter. Il s'agit de synthétiser les informations recueillies au cours de l'étape d'empathie et de définir l'idée de manière à ce qu'elle soit significative et exploitable.
- L'idéation : Au cours de cette étape, les concepteurs font un brainstorming et génèrent un large éventail d'idées pour d'éventuelles activités commerciales. L'accent est mis sur la quantité plutôt que sur la qualité et les designers sont encouragés à penser de manière créative et non conventionnelle.
- Le prototypage : La quatrième étape consiste à construire des prototypes ou des produits bruts et peu fidèles aux idées les plus prometteuses. Ces prototypes peuvent prendre de nombreuses formes, depuis les croquis et les diagrammes jusqu'aux modèles physiques et aux maquettes.
- Test : Au cours de la dernière étape, les concepteurs testent les prototypes auprès du public cible afin d'obtenir un retour d'information et des informations sur l'efficacité des solutions. Sur la base de ces réactions, les concepteurs affinent et répètent leurs idées jusqu'à ce qu'ils parviennent à une solution qui réponde aux besoins des utilisateurs.



## Gestion des risques

En tant que première étape de la gestion des risques, il est important de connaître les risques qui pourraient survenir. Pour cela, une analyse SWOT est un outil utile pour identifier les forces, les faiblesses, les opportunités et les menaces d'un projet. L'objectif d'une analyse SWOT est d'aider les organisations à prendre de meilleures décisions en identifiant les facteurs susceptibles d'affecter leur réussite ou leur échec.

L'acronyme SWOT signifie ce qui suit :

- Atouts (*Strengths*) : facteurs internes de l'exploitation qui lui confèrent un avantage pour un projet particulier.
- Faiblesses (*Weaknesses*) : Facteurs internes à l'exploitation qui constituent un désavantage pour un projet spécial.
- Opportunités (*Opportunities*) : Facteurs externes dont l'organisation peut tirer parti, tels que les tendances du marché, les changements de réglementation ou les technologies émergentes.
- Menaces (*Threats*) : Facteurs externes susceptibles d'avoir un impact négatif sur l'organisation, tels qu'une concurrence accrue, une récession économique ou une évolution des préférences des clients.

Le processus d'analyse SWOT comprend généralement les étapes suivantes :

- Identifier l'objectif : La première étape d'une analyse SWOT consiste à définir l'objectif, par exemple l'évaluation d'un nouveau produit ou la performance d'une entreprise existante.
- Effectuer une analyse interne : Identifier les forces et les faiblesses de l'organisation en analysant ses ressources, ses capacités et ses processus internes.
- Effectuer une analyse externe : Identifier les opportunités et les menaces en analysant l'environnement externe, y compris les concurrents, les clients et les tendances du marché.
- Élaborer un plan d'action : Sur la base de l'analyse, élaborer un plan d'action qui tire parti des forces et des opportunités de l'organisation tout en s'attaquant aux faiblesses et aux menaces.

## Ce que cela signifie pour les consultants en agriculture

Le changement climatique a un impact significatif sur l'agriculture, et les consultants en agriculture doivent être en mesure d'évaluer la situation d'une exploitation agricole en tenant compte des effets du changement climatique. Voici comment un consultant en agriculture peut évaluer la situation d'une exploitation agricole à la lumière du changement climatique :

**Analyser les données climatiques historiques** : Le consultant peut analyser les données climatiques historiques pour la région et l'exploitation afin de déterminer s'il y a eu des tendances en matière de température, de précipitations ou d'autres variables climatiques qui pourraient avoir un impact sur l'exploitation.

**Identifier les risques** : Le consultant peut identifier les risques spécifiques que le changement climatique fait peser sur l'exploitation. Il peut s'agir de changements dans la disponibilité de l'eau, de l'augmentation de la fréquence ou de la gravité des phénomènes météorologiques extrêmes, ou de changements dans la pression exercée par les ravageurs ou les maladies.

**Évaluer la qualité des sols** : Le changement climatique peut avoir un impact sur la qualité du sol. Un consultant peut évaluer la santé du sol et déterminer si des mesures correctives sont nécessaires.

**Évaluer les performances des cultures et du bétail** : Le consultant peut évaluer les performances des cultures et du bétail de l'exploitation afin de déterminer si des changements sont nécessaires pour s'adapter à l'évolution du climat.

**Élaborer un plan d'adaptation au climat** : Sur la base de l'évaluation, le consultant peut élaborer un plan d'adaptation au climat qui identifie les mesures spécifiques que l'exploitation peut prendre pour



Cofinancé par  
l'Union européenne



réduire les risques et s'adapter à l'évolution du climat. Il peut s'agir de modifier les pratiques culturales, les systèmes d'irrigation ou d'autres ajustements.

**Fournir un soutien continu** : Le consultant peut apporter un soutien continu à l'exploitation afin de s'assurer que le plan d'adaptation au climat est mis en œuvre avec succès et qu'il est adapté en fonction des besoins au fil du temps.



## Liste de lecture :

### Coaching

- Starr, Le manuel de l'entraîneur.

### Communication

- [https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides\\_model](https://en.wikipedia.org/wiki/Four-sides_model). Télécharger : 26.02.2023
- Friedemann Schulz von Thun : Miteinander reden. Bd. 1-3. Rowohlt 2008
- Qu'est-ce que la Communication NonViolente développée par Marshall Rosenberg ? (insightfulcounselling.com) Télécharger : 26.02.2023
- Marshall B. Rosenberg : La communication non violente : Un langage de vie (Guides de la communication non violente). PuddleDancer Press ; 3e édition (2015)

### Gestion des conflits

- 9 étapes de l'escalade des conflits selon Friedrich Glasl | projectmanagement.guide. Télécharger le 26.02.2023

### Groupes de tête

- Lawson, *The Trainer's Handbook (Manuel du formateur)*.

### Résolution de problèmes

- 35 techniques et méthodes de résolution de problèmes complexes.  
<https://www.sessionlab.com/blog/problem-solving-techniques/#problem-solving-techniques-for-developing-solutions>. Télécharger le 26.02.2023

### Gestion de projet

- Scrum - ce que c'est, comment ça marche, et pourquoi c'est génial (atlassian.com). Télécharger le 27.02.2023
- Créer un diagramme de Gantt gratuit - Créer un diagramme de Gantt en ligne avec Canva. Télécharger 27.02.2023

### Démarrage d'une nouvelle entreprise

- <https://mitsloan.mit.edu/ideas-made-to-matter/design-thinking-explained>. Téléchargement 26.02.2023