

# PASSER D'UNE PROBLÉMATIQUE FLOUE À UNE DEMANDE TRAITABLE

## Avec la méthode de décomposition des tâches

La méthode de décomposition des tâches permet de passer de la problématique générale du collectif à une ou plusieurs demandes traitables.

### PROBLÉMATIQUE

Une problématique est une situation large et complexe que le collectif annonce vouloir résoudre.

Ex : "La communication ne fonctionne pas"



### DEMANDE TRAITABLE

Une demande traitable est une situation explicite que le collectif souhaite résoudre.

Ex : "On voudrait savoir rapidement où se trouve le matériel dont on a besoin".

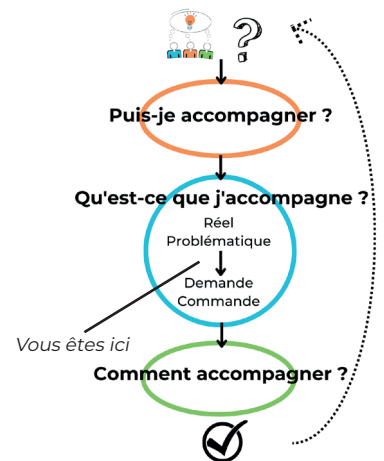
## POSITIONNEMENT DANS L'ACCOMPAGNEMENT DU GROUPE

Une des premières étapes de l'accompagnement est d'identifier la problématique du groupe. Pour cela, il est possible d'utiliser les deux premières étapes de l'analyse de la demande.

➔ Se référer à la fiche «Fiche Analyse de la demande - Annexe RPBDC»

Mais bien souvent, la problématique identifiée par l'animateur-riche avec le collectif se révèle trop complexe ou trop peu définie et n'aboutit pas directement sur une demande traitable.

Comme préciser la problématique n'est pas forcément possible frontalement avec un collectif, la méthode des tâches intervient.



## OBJECTIF DE LA METHODE DE DÉCOMPOSITION DES TÂCHES

Cette méthode a pour objectif de décomposer une problématique du collectif agricole en plusieurs demandes traitables.

La méthode de "décomposition des tâches" facilite la compréhension de la demande du groupe :



- En passant par du concret (l'action, la tâche)
- En analysant les difficultés sous l'angle du travail pour explorer des pistes de solutions non-intuitives.

## MODALITÉS ET RESSOURCES NÉCESSAIRES

Cette méthode peut se faire avec l'ensemble du collectif ou en groupe restreint (ex : le Bureau), et elle peut se faire en présentiel, avec le collectif, ou à distance en visioconférence.



## CE QU'IL FAUT AVOIR COMPRIS AVANT DE SE LANCER

- ➔ La fiche «Analyse de la demande»
- ➔ La fiche «Rose des vents»

## LES ÉTAPES À SUIVRE



### 0. IDENTIFIER LA PROBLÉMATIQUE

Au préalable, identifier avec le collectif la ou les problématiques du collectif et en établir une liste.

➔ Voir la fiche «Analyse de la demande», les deux premières étapes de la grille de questionnement RPBDC



### 1. RECENSER LES TÂCHES DU COLLECTIF

Lors de la rencontre, recenser à l'aide d'un brainstorming toutes les tâches nécessaires à réaliser pour que le collectif fonctionne.

L'animateur veille à ce que le «travail invisible» soit mis en évidence, par exemple en ajoutant des tâches.



Pour faciliter la compréhension de l'exercice, donner des indices comme «animer une réunion, faire un compte rendu, réaliser un Conseil d'Administration»



### 2. CONCRÉTISER LES PROBLÉMATIQUES

Relier les problématiques aux tâches qui ont été identifiées pour faire fonctionner le collectif.

Exemple: «Vous avez identifié vouloir une meilleure communication, où est-ce que cela se traduit dans ces tâches recensées?»



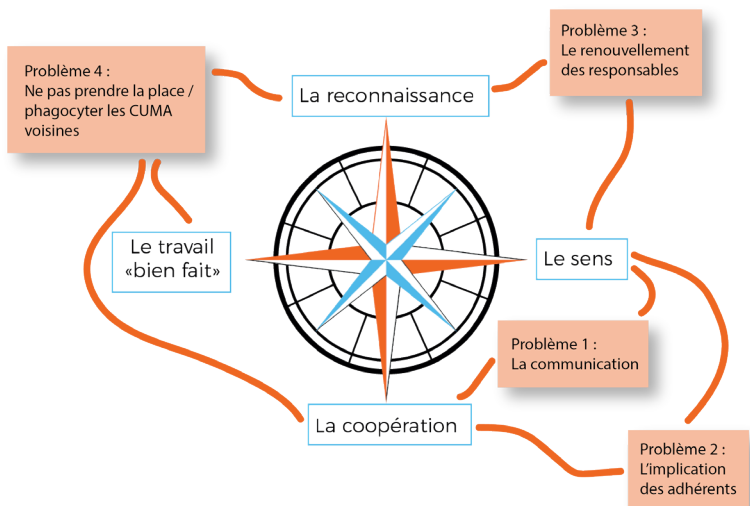
### 3. EN COMPRENDRE LA SOURCE

Questionner les problématiques auxquelles ont été associées les tâches, avec la «Rose des vents».

C'est une manière de comprendre les besoins des «humains» au travail et d'identifier de nouvelles pistes pour agir.

➔ Se référer à la fiche «Rose des vents».

Exemple avec le groupe d'Alexis (p.3)



Pour chaque problématique, la relier avec une branche de la rose des vents permet de formuler de potentielles pistes d'amélioration : les demandes traitables.

Par exemple, pour le problème 3 qui concerne le renouvellement des responsables, la problématique devient la demande suivante : «Comment bien définir le cadre afin que les responsables ne soient pas perdus entre la CUMA territoriale et les CUMA locales?»

## EXEMPLE DE MISE EN PRATIQUE PAR ALEXIS



### 0. IDENTIFIER LA PROBLÉMATIQUE

Pour réaliser l'Analyse de la demande (ADD), Alexis a choisi d'envoyer un questionnaire par mail afin d'obtenir des réponses de la plupart des membres du CA et ainsi lui donner la possibilité de les analyser. L'analyse de la demande aboutissait sur quatre points :

1

La communication

2

L'implication des adhérents

3

Le renouvellement des responsables

4

Le phagocytage des CUMA voisines

L'animation des 3 étapes suivantes a été réalisée sur l'outil Klaxoon pour que les agriculteurs soient actifs.



### 1. RECENSER LES TÂCHES DU COLLECTIF



Lors de cette première animation, les agriculteurs avaient deux tâches :

- Lister les tâches à réaliser pour faire tourner une CUMA
- Mentionner tous les éléments nécessaires à la gestion d'une CUMA

*Concrètement, Alexis a demandé :*

1. «Quelles sont les tâches à réaliser pour faire tourner une CUMA ?»
2. «Qu'est-ce qu'il faut de plus pour gérer une CUMA?»

Ce sont des tâches de l'ombre qui sont ressorties : des choses à faire, non quantifiables, et que les autres adhérents ne voient pas. Par exemple, faire des comptes rendus de groupe ou les contrats avec les banques et assurances.

Pour rendre l'exercice plus compréhensible, certaines tâches évidentes avaient déjà été indiquées au préalable, comme par exemple : animer une réunion, réaliser un Conseil d'Administration.



### 2. CONCRÉTISER LES PROBLÉMATIQUES

La deuxième animation consistait à mettre en lien les tâches nécessaires au fonctionnement de la CUMA avec les problèmes identifiés dans l'analyse de la demande : «Quelles tâches sont affectées par ces problèmes ?»

*L'exemple de question que l'on peut poser : «Où retrouve-t-on la problématique de renouvellement des responsables dans vos post-it?»*



### 3. EN COMPRENDRE LA SOURCE

A l'issue de l'animation précédente, les problématiques sont plus concrètes, elles parlent mieux aux membres du groupe. Ils peuvent alors chercher les potentielles sources : les besoins des adhérents qui ne sont pas satisfaits.

*Pour cela, Alexis a demandé au groupe de mettre en lien les problématiques aux branches de la Rose des vents.*

*Avoir réfléchi différemment à ces problématiques permet alors de construire de nouvelles pistes d'amélioration.*

Dans l'expérience d'Alexis, la problématique de renouvellement des adhérents a été rattachée au sens. Les administrateurs en sont arrivés à se dire que si les responsables se ne renouvellent pas, c'est peut-être que les adhérents ne voyaient pas le sens des tâches. Le refus de fusionner les CUMA (problématique 4) était en fait lié au besoin de reconnaissance.



## FORMULATION FINALE DES DEMANDES A TRAÏTER

**Problème 1 :**  
La communication

Comment s'assurer que les adhérents prennent bien connaissance des informations communiquées ?

**Problème 2 :**  
L'implication des adhérents

Quels événements conviviaux intégrer pour donner envie aux adhérents de venir aux réunions ? (ex : barbecue, vin chaud...)

**Problème 3 :**  
Le renouvellement des responsables

Comment bien définir le cadre afin que les responsables ne soient pas perdus entre la CUMA territoriale et les CUMA locales ?

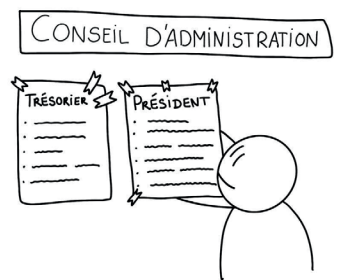
**Problème 4 :**  
Ne pas prendre la place des CUMA voisines

Travailler et clarifier les synergies entre les CUMA

## CONCLUSION DU TRAVAIL MENÉ AVEC LA CUMA

- La CUMA a poursuivi le travail entamé dans l'étape 1 : chaque poste a été décrit avec toutes ses tâches et le temps nécessaire pour les effectuer. Il a alors été plus facile d'intégrer de renouveler le Conseil d'Administration.

Dès lors, les personnes qui postulent savent à quoi elles s'engagent, peuvent venir avec la volonté de faire une tâche donnée (par exemple, la facturation) et il est simple de scinder des postes pour que chacun fasse ce qu'il aime ou donne le temps qu'il a.



- Pour la problématique de phagocytage, la méthode a permis d'identifier qu'il fallait étudier les synergies entre les 4 petites CUMA et la CUMA du territoire. Suite à ce travail, 3 des 4 CUMA souhaitent fusionner avec la CUMA territoriale. Le besoin de reconnaissance qui bloquait la fusion a été levé et les membres ont conclu à un intérêt de ne pas multiplier les échelles de CUMA.

