

IRAM

Fonds documentaire numérisé

Auteur : FUSILLIER, Christian ; DEBOUVRY, Pierre ; BROCHET, Michel ; MARAGNANI, Alain

Titre : « La formation, l'information, les centres de services », In *Mémento de l'agronome*, pp. 179-198

Editeur : MAE-CIRAD-GRET, Paris

Date : 2002

La formation, l'information, les centres de services

À partir des contributions de M. Brochet (CNEARC),
P. Debouvry, C. Fusillier (IRAM) et A. Maragnani
(ministère de l'Agriculture et de la Pêche)

LA FORMATION DES AGRICULTEURS ET AGRICULTRICES

● Les concepts

Acteur : individu ou groupe participant à une action et ayant des intérêts pour cette action.

Activités agricoles : ensemble des activités liées à la production, la transformation, le stockage, la commercialisation des produits agricoles et alimentaires qu'il s'agisse de produits d'exportation, de petites productions marchandes, d'auto-provisionnement ou d'autoconsommation.

Besoin de formation : écart entre les compétences nécessaires pour exercer une activité ou la mise en œuvre d'un projet de développement et les compétences réelles d'un individu à un moment donné.

Cahier des charges de la formation : document qui comporte les résultats attendus de la formation, les critères qui permettent de veiller à sa cohérence, les moyens qui seront mis en œuvre pour en assurer son déroulement.

Formation continue : formation ayant pour objet l'adaptation des travailleurs (emplois formels et informels) aux changements des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Ingénierie de la formation : ensemble de démarches méthodologiques articulées qui s'appliquent à la conception d'actions de formation pour atteindre efficacement un objectif fixé. Elle comprend : l'analyse des besoins de formation, l'élaboration d'un plan de formation, la conduite d'une action de formation (coordination et contrôle), l'évaluation des effets de la formation.

Ingénierie pédagogique : elle définit les objectifs, les progressions pédagogiques et les modalités d'apprentissage.

Ordonnateur : celui ou celle qui lance la commande de formation et en ordonne le paiement.

Plan de formation : document élaboré par une organisation (ministère, entreprise, organisme professionnel, ONG, groupement paysan, établissement de formation...) pour assurer la formation d'un public spécifique (agriculteurs, agricultrices, salariés d'exploitation, artisans...) pendant une période donnée.

Référentiel de compétences : liste de l'ensemble des capacités qu'il faut maîtriser pour exercer un type d'activités agricoles.

Référentiel de formation : liste de l'ensemble des objectifs de formation et des objectifs pédagogiques structurés en domaines, unités et modules.

Système agraire historiquement constitué : système de forces de production (système technique) historiquement constitué, durable, adapté aux conditions bioclimatiques d'un espace donné et répondant aux conditions et aux besoins sociaux du moment.

Pour élaborer des actions de formation continue en agriculture, il faut partir d'un certain nombre de questions de base : pourquoi ? qui ? pour quels objectifs ? avec quels résultats ? comment ?

● **Former des agriculteurs, pourquoi ?**

● **Des activités agricoles en mutation**

L'exercice des activités agricoles est confronté à des évolutions profondes et extrêmement rapides sous l'influence de facteurs divers :

- > le développement d'une économie de marché ouverte aux échanges internationaux, imposant un accroissement de la productivité du capital ;
- > la décentralisation, mais aussi le désengagement et la baisse des moyens des Etats ;
- > la montée des densités démographiques mettant progressivement en cause la productivité des modes de gestion de l'espace et des ressources naturelles (fertilité des sols et biomasse des parcours) ;
- > l'urbanisation, avec ses conséquences sur le développement des circuits commerciaux, la transformation et la qualité des produits alimentaires et la productivité du travail des producteurs ;
- > l'insertion professionnelle d'un nombre croissant de jeunes, souvent plus instruits, ayant voyagé, notamment en ville, et aspirant à d'autres conditions de vie que leurs parents (eau, électricité, accès aux soins de santé primaire, à l'éducation, intégration au marché...);
- > le développement des organismes professionnels agricoles ;
- > l'exigence de prise en compte des problèmes d'environnement et de gestion de l'espace rural.

La formation continue des agriculteurs, ainsi que des autres acteurs du développement rural, doit leur permettre d'anticiper les changements et de maîtriser le processus d'augmentation des trois productivités (sol, travail, capital). Elle doit les aider dans la mise en œuvre de leurs projets.

● Les formations initiales et les formations continues

En formation initiale, les enseignements sont construits sur la base de programmes répondant à une logique de contenus disciplinaires. Cette logique aboutit à l'acquisition d'une somme de connaissances qui se justifie lorsqu'il s'agit de préparer les élèves à des diplômes attestant de l'atteinte d'un niveau de formation générale. Mais, pour des formations préparant à l'exercice d'activités professionnelles, l'acquisition de connaissances disciplinaires juxtaposées ne permet pas de faire face à la complexité et à la diversité des activités agricoles.

La formation des agriculteurs et agricultrices doit prendre en compte une combinaison souvent complexe de capacités. Les agriculteurs et agricultrices ont besoin de savoir raisonner le fonctionnement de leur exploitation dans les contraintes du milieu économique, technique, juridique, social et culturel et d'exercer des responsabilités dans des organisations paysannes. Pour cela, les agriculteurs ont besoin d'acquérir, non pas des solutions techniques toutes prêtes, mais des outils de compréhension et d'analyse de leur propre savoir, acquis le plus souvent par l'apprentissage familial et l'exercice d'activités agricoles. Il est nécessaire de créer des situations de formation qui vont permettre d'accélérer, par le raisonnement, les processus expérimentaux d'adaptation et de développement de ces savoirs.

Il faut donc construire les formations d'agriculteurs et d'agricultrices sur la base d'une logique d'acquisition des compétences propres aux activités agricoles et non pas d'une logique de contenus disciplinaires juxtaposés.

● Former sur la base des compétences professionnelles

L'exercice d'activités agricoles exige des compétences qui relèvent des trois domaines suivants :

- > *les savoirs* : ensemble de connaissances théoriques et pratiques ;
- > *le savoir-faire* : maîtrise d'outils ou de méthodes qui vont mettre en œuvre des savoirs ou des procédures de résolution des problèmes ;
- > *le savoir-être* : ensemble de comportements et d'attitudes attendus dans une situation donnée.

La compétence présente les caractéristiques suivantes : elle porte sur un contenu précis (semencier une parcelle) ; elle est relative à une situation donnée, par rapport à une action et à son objectif (assurer l'approvisionnement familial) ; elle résulte d'une interaction entre plusieurs types de savoirs (connaissances, savoir-faire et savoir-être).

Si, dans la formation initiale, les connaissances sont privilégiées, les savoir-faire et savoir-être sont déterminants dans l'exercice des activités agricoles, l'élaboration et la conduite de projets. En effet, ceux-ci sont toujours composés d'un ensemble d'éléments, indépendants ou liés entre eux qui concernent non seulement les activités proprement dites à réaliser, mais aussi les contraintes à respecter, les aspects relatifs à l'organisation du travail, les relations avec l'environnement... C'est donc sur la base de l'étude de ce que les agriculteurs et agricultrices doivent être capables de faire dans la conduite de leurs activités et de leurs projets que seront définis les objectifs pédagogiques de formation.

● Préparer l'action de formation

Les nombreuses expériences de ces dernières années enseignent qu'il est difficile de se reposer sur les phénomènes d'auto-diffusion. Les concepts de « taches d'huile » ou de « formation en cascade » se sont révélés peu opérationnels en matière de développement rural. Il paraît aujourd'hui incontournable de réaliser des actions de formation qui accompagnent les actions de développement en s'adressant à des publics spécifiques, ce qui implique l'élaboration de plans de formation ciblés par type de public.

Pour s'assurer des conditions de la réussite de l'action de développement et de la formation qui l'accompagne, une phase de diagnostic préalable est indispensable. L'idée force qui doit présider à l'élaboration de ce diagnostic est que la formation doit répondre à des problèmes concrets rencontrés par les acteurs sur le terrain.

● Identifier le contexte et les acteurs

L'une des premières difficultés sera d'identifier les différents acteurs et de comprendre la nature de leurs attentes, pour assurer leur participation à la construction d'une réponse adaptée à leurs projets.

Derrière la question « qui ? » se profile, de fait, plusieurs types d'acteurs, individuels et institutionnels, ayant des objectifs et des stratégies différents. Les besoins de formation sont induits par différents acteurs que l'on peut regrouper en trois pôles :

- > *environnement externe* : l'Etat et ses institutions, avec leurs orientations de politique agricole et rurale, environnementale, juridique et éducative ;
- > *environnement de proximité* : les ordonnateurs qui lanceront la demande de formation (projet ou agence de développement, agro-industrie, organisation professionnelle agricole, ONG et bailleur de fonds) ;
- > *les agriculteurs et agricultrices* : cette rubrique peut également être élargie à d'autres acteurs du milieu rural (prestataires de service, commerçants, artisans, transformateurs...).

Les attentes des acteurs de l'environnement de proximité sont généralement de trois ordres :

- > *améliorer à court terme la situation existante*. Leur demande est essentiellement orientée vers les organisations professionnelles agricoles : perfectionnement des individus (élus d'organisations professionnelles agricoles – OPA – exerçant une fonction précise) ou des groupes (initier les agriculteurs et agricultrices aux évolutions des marchés), formations initiales d'insertion (former de nouveaux élus d'OPA) ;
- > *préparer et faciliter les changements avec des demandes de différente nature* : former aux activités agricoles (préparer les nouvelles générations à leur insertion dans les circuits économiques), appuyer les projets individuels des jeunes qui s'installent, appuyer la mise en place d'organisations professionnelles agricoles ;
- > *préparer l'avenir*. La demande peut être en rapport avec les conséquences prévisibles des croissances démographique et urbaine (introduction de nouvelles technologies de communication de masse...). La formation aura alors pour objet de préparer aux changements de long terme soit au travers d'une évolution culturelle des agriculteurs et agricultrices, soit du développement de leurs capacités d'adaptation aux changements prévisibles, en prévenant les risques de blocage.

La notion d'agriculteurs et d'agricultrices, recouvre une extrême hétérogénéité d'acteurs en termes d'âge, de niveau de formation, de sexe, d'accès à la terre ou aux parcours, à la propriété animale, de responsabilité familiale, communautaire, professionnelle, de capacité financière...

Dans le cas où les personnes à former n'auraient pas été identifiées, le responsable de formation devra procéder à leur sélection. Ce travail mérite une attention particulière. Il conditionne, en effet, à la fois la relation entre les objectifs de formation, les besoins de formation et les attentes des stagiaires mais également la relation avec l'ordonnateur, qui devrait profiter de cette occasion pour juger de la cohérence de la démarche.

● Définir les résultats attendus

Pour définir les résultats attendus de la formation, il convient de faire l'analyse des activités agricoles, de leurs modalités d'évolution et de leurs conséquences. L'analyse consiste à :

- > recenser et décrire de façon précise toutes les activités que les agriculteurs et agricultrices accomplissent ;
- > répertorier les réseaux de relations sociales nouées avec les différents acteurs ;
- > inclure des éléments relatifs aux évolutions prévisibles des activités agricoles, en prenant en compte toutes les opportunités de développement.

Selon la nature des activités agricoles, les compétences à mettre en œuvre seront très différentes. Elles pourront être composées de savoir-faire simples pour l'exercice des tâches des ouvriers d'une plantation. Elles feront appel à des combinaisons complexes privilégiant des compétences transversales (analyse d'une situation, recherche de solutions adaptées, gestion de projet...) dans le cas des agriculteurs et agricultrices.

Nommer les différentes activités effectuées, répertorier la succession de chacune de ces activités, décrire les conditions de leur réalisation dans un référentiel de compétences permet ainsi d'éviter l'approximatif et le non-dit qui président encore trop souvent à l'élaboration des programmes de formation.

Plus on se projette dans le long terme, plus il est difficile de prévoir les compétences à maîtriser à l'avenir dans les activités agricoles et donc de définir les éléments d'une formation. *A contrario*, plus on se limite au court terme, et moins il sera tenu compte des compétences à développer dans les formations à l'avenir. Dans les pays en voie de développement, la vision à long terme se heurte souvent aux exigences, pas toujours cohérentes, des bailleurs de fonds ou des cadres dirigeants qui ont fréquemment tendance à faire table rase du passé. Or, dans de nombreux cas, il y a eu des opérations antérieures, notamment au travers des apprentissages familiaux, lesquelles doivent apparaître notamment dans le diagnostic préalable.

Pour faire l'étude des activités agricoles et des besoins de formation, il est indispensable d'utiliser des outils d'observation et d'analyse compréhensive centrés sur les acteurs, leurs pratiques individuelles et collectives et permettant d'identifier leurs représentations de la réalité et d'eux-mêmes.

C'est sur la base de ce que les formés doivent être capables de faire dans les activités agricoles que seront définis les référentiels de la formation. Toutefois, ces textes ne sauraient être figés. L'évolution des activités agricoles exige une adaptation continue des référentiels.

● **Effectuer un diagnostic concerté**

La première phase du diagnostic peut être réalisée par des experts extérieurs au projet (diagnostic externe). Mais elle doit être présentée, discutée, négociée, avec les différents acteurs de l'action de formation, notamment le public potentiel de la formation. Le diagnostic est alors approfondi par la réflexion et la participation collective des différents acteurs. Il devient alors mobilisateur. Chacun des partenaires aura pu replacer sa situation institutionnelle et personnelle dans l'ensemble des changements prospectifs choisis. Le diagnostic concerté engage également les différents partenaires dans des relations contractuelles qui précisent le rôle de chacun dans la préparation, la conduite et l'évaluation de l'action de formation.

Compte tenu de l'extrême variabilité des situations, les démarches de diagnostic doivent nécessairement être différentes pour chaque cas. Il faut prohiber toute méthode mécaniste, déroulant une même technique simple, allant linéairement de l'analyse des activités agricoles aux référentiels de formation. Au contraire, il convient, à chaque fois, de développer des analyses et actions particulières qui tiennent compte des évolutions du contexte, des acteurs et de leurs stratégies, des identités socioprofessionnelles et des cultures institutionnelles propres aux différents organismes concernés.

Le rôle du responsable de formation n'est pas de gommer les différences de point de vue mais de les mettre progressivement en cohérence dans la transparence. L'impact ultérieur de son travail en dépend étroitement.

● **Élaborer le cahier des charges de la formation**

La conduite du diagnostic concerté permet de définir, en collaboration entre les différents partenaires, les termes de référence de l'action de formation ou cahier des charges de la formation. Celui-ci constitue un engagement contractuel entre les différentes parties. Il fixe les orientations et détermine les moyens. Il comprend les éléments suivants :

- > *le contexte de l'action* : caractéristiques régionales, projets de développement, enjeux et objectifs de l'action, contraintes identifiées, actions de formation déjà réalisées et résultats...
- > *les résultats attendus* de la formation ;
- > *les caractéristiques du public à former* : activités actuelles, futures, compétences...
- > *les objectifs de formation* sur la base des compétences à mettre en œuvre dans l'exercice des activités d'agriculteurs et d'agricultrices ;
- > *les modalités d'organisation de la formation* : durée, lieux, différentes situations d'apprentissage...
- > *les moyens matériels à mettre en œuvre* : salles, matériel, véhicules, documents et outils d'apprentissage...
- > *l'encadrement* : effectif et qualification des formateurs, type de formateurs (permanents, intervenants extérieurs...) ;
- > *le budget* : source des financements, coûts de fonctionnement, modalités de financement et de paiement ;
- > *les modalités de suivi et d'évaluation.*

Toutefois, ce sont les formateurs qui devront apprécier les modalités de mise en œuvre pédagogique de la formation, en fonction des publics et des conditions concrètes de réalisation.

● Suivre l'exécution et évaluer les résultats

La création d'un dispositif de suivi-évaluation, associant les différents acteurs, est le garant du respect des objectifs. Il est également le lieu de concertation et de négociation pour adapter l'action de formation à ses conditions de réalisation.

En matière de suivi, il est généralement fait appel à une série d'indicateurs quantitatifs permettant de comparer prévisions et réalisations : nombre de stagiaires et de journées formation, nombre de journées d'hébergement et de restauration, nombre de *journées formateurs* (y inclure les temps de préparation et d'évaluation), nombre de *journées stagiaires* (nombre de stagiaires x nombre de journées de formation), *coût stagiaire* (hors coût de formation et avec), ...

Outre ces indicateurs classiques, il peut être fait appel à des indicateurs de résultats (taux de réussite au test *ex-post*), des variables de fonctionnement (taux d'abandon, pourcentage de participants effectifs par rapport au nombre d'inscriptions), de conformité au référentiel ou de pertinence de ce référentiel.

L'évaluation devrait permettre de mesurer les effets et impacts de la formation. Quelles que soient les nécessaires adaptations de la formation en cours de réalisation, l'évaluation de l'action doit pouvoir s'effectuer en référence aux objectifs généraux poursuivis.

Malheureusement, le plus souvent, il n'est pratiqué qu'une *évaluation de satisfaction*, basée sur un questionnaire distribué en fin de stage. Intéressante pour connaître l'opinion du formé, elle ne permet pas de préjuger des acquis et de leurs impacts dans les activités agricoles. Elle doit être complétée par d'autres types d'évaluations plus opérationnelles.

Dans le cas où il y aurait eu une évaluation préalable à la formation, il est aisé de soumettre à nouveau ce questionnaire aux stagiaires en fin de stage et de mesurer l'écart entre les deux. Peu pratiquée, cette méthode rapide est généralement très instructive pour le formateur et l'ordonnateur.

Quelques mois après le stage, une visite des anciens stagiaires peut permettre d'évaluer la mémorisation des acquis pour voir dans quelle mesure ils ont influencé le stagiaire dans ses pratiques. Enfin, il peut être envisagé, après une saison culturale, de mesurer l'impact des acquis (évaluation des effets). Toutefois, ce dernier type d'évaluation ne peut être effectué que dans le moyen terme.

● Construire des situations de formation

● Se baser sur les modes d'apprentissage familial

La formation des agriculteurs et agricultrices a longtemps reposé sur des schémas de diffusion des savoirs basés sur un modèle à *sens unique*, avec des lieux privilégiés de production du savoir, des fonctions relais de diffusion, puis l'exécution des tâches par la base.

C'est oublier qu'en pays en voie de développement, la formation agricole est assurée, dans la très grande majorité des cas, par le canal de l'apprentissage familial.

2 Intervenir sur l'environnement des exploitations

Dans ce contexte, la formation se fait principalement par l'observation : l'apprenti regarde ses parents travailler. Peu à peu, il essaie de reproduire ce qu'il a vu. Il se corrige et se fait corriger. Il s'informe, notamment sur le « comment » et le « pourquoi », auprès de ceux qui savent. Cette formation ne se limite pas à la transmission des pratiques manuelles et des savoirs technologiques. Elle prépare également la personne formée à toutes les fonctions de relations sociales des activités agricoles : avec la famille et la collectivité villageoise, les fournisseurs et les clients, l'Etat, les autres agriculteurs et agricultrices ainsi que les autres métiers ruraux, et les systèmes d'épargne et de crédit.

Tous ces aspects relationnels sont sous-estimés dans les enseignements initiaux qui sont censés former des « agents du secteur moderne », où le futur employeur assumera l'essentiel de ces relations avec l'extérieur, pour ne laisser aux employés que la production et la relation au savoir technique. L'apprentissage familial est donc beaucoup plus qu'une simple transmission de savoirs gestuels et techniques. Fondé sur la « pédagogie de l'activité » et « l'auto-formation », il permet à l'apprenant de se forger, par l'expérience, des attitudes nécessaires à l'exercice des fonctions sociales.

Si l'apprentissage permet la transmission d'une génération à une autre des acquis, il représente, en règle générale, un capital unique, remarquablement adapté aux milieux où il a été construit.

Pour les paysans, le point de départ de leur formation, ce sont leurs préoccupations, leurs pratiques et leurs savoirs spécifiques. Beaucoup de jeunes ruraux partent ainsi temporairement à la ville, à la recherche de situations d'apprentissage. C'est de fait l'itinéraire de formation professionnelle le plus courant pour beaucoup d'entre eux avant leur retour au village.

● Voir, observer, écouter

C'est se mettre en situation pour aborder les réalités d'un environnement donné : observer, écouter et accéder à la diversité des sources d'information.

Observer, par itération entre le général et le particulier, des paysages, des sociétés, des parcelles ou des troupeaux avec une description minutieuse des itinéraires techniques et des pratiques, sans *a priori* sur les performances techniques : « *il faut prendre les choses comme elles sont* ».

Écouter la pluralité des discours, la pluralité des interprétations et transcrire fidèlement les points de vue. Cela pose la nécessité d'investir dans la compréhension des langues locales, pour pratiquer des entretiens compréhensifs. Cela suppose également la prise en compte des savoirs des anciens.

Accéder à la diversité des sources d'information, en partant des réalités économiques, techniques, sociales et culturelles et du vécu des agriculteurs et agricultrices et de leur histoire.

Les médias locaux

Les radios rurales et la presse professionnelle sont des outils puissants pour accompagner des formations de masse. Leur mise en œuvre ne doit pas être négligée dans les programmes de formation, de même que les centres de ressources utilisant les nouvelles technologies de communication.

Le système pédagogique ne doit donc pas créer de réticences pour aller sur le terrain, il doit permettre la construction de situations pédagogiques favorables. En d'autres termes, il faut que les agriculteurs et agricultrices en formation aient accès au « privilège de l'expert », c'est-à-dire puissent accéder à la totalité de l'information et avoir la possibilité de réaliser des voyages d'étude et des échanges d'expériences. C'est un préalable indispensable pour favoriser l'élargissement des références et pour mettre les agriculteurs et agricultrices en situation de recherche. Cela constitue une démarche de formation professionnelle plus efficace que les cours généralement dispensés en salle.

● Juger ou réaliser un diagnostic

C'est la capacité d'analyser des changements, de cerner des contraintes, de percevoir de nouvelles opportunités et de construire un projet de réponse adapté à des références historiques et à ses propres références.

C'est aussi la capacité d'analyser les stratégies observées et les choix effectués en fonction de cohérences techniques, économiques, sociales et culturelles, et de dégager des priorités en fonction du contexte.

C'est l'occasion de renforcer une formation générale, en restituant les connaissances dans un contexte plus large à mesure que les agriculteurs et agricultrices en ressentent le besoin. Il est de la responsabilité du technicien ou du formateur d'aider les paysans à produire collectivement ces diagnostics concertés.

● Agir ou mettre en œuvre une formation-action

« Les agriculteurs et agricultrices demandent une formation de proximité, inscrite dans l'action et l'accompagnant, assurant le suivi des groupes locaux et les rendant autonome¹ ». Agir, c'est renforcer la démarche expérimentale, en confrontant sans cesse les bases techniques enseignées et les pratiques imposées par les contextes socio-économiques. C'est aussi développer l'identité professionnelle des groupes, en leur permettant de situer leurs actions et de les défendre dans le contexte de la dynamique économique de leur région.

Les efforts doivent essentiellement porter sur des formations :

- > permettant d'élargir les champs de références grâce à l'accès à l'ensemble de l'information, de fréquents voyages d'études et d'échanges entre agriculteurs et agricultrices ;
- > permettant d'expérimenter et d'innover en se mettant collectivement en situation de recherche avec l'appui des formateurs ;
- > privilégiant les groupes dans toute leur diversité plutôt que les individus.

Toute mise en situation analysée permet à chacun de progresser non seulement dans ses connaissances mais aussi dans sa capacité à s'orienter dans sa vie professionnelle, de construire une dynamique et un projet. Autant de facteurs d'engagement et d'orientation dans la formation et dans les actions futures.

¹ Atelier national de Yamoussoukro, PVRHSA, Côte d'Ivoire, octobre 1999.

L'INFORMATION ET LA VULGARISATION

● Les concepts

Vulgarisation : la vulgarisation a pour objet de rendre accessible à un large public des notions, des expériences et des recherches effectuées par des spécialistes.

Vulgarisation agricole : outil d'accompagnement qui vise à renforcer les connaissances et les savoir-faire des producteurs en leur diffusant des informations appropriées et en leur donnant des conseils pour leur mise en pratique.

Différence entre la vulgarisation et la formation : à la différence de la formation qui est ciblée sur un public spécifique pour lui permettre d'acquérir des compétences nouvelles dans un domaine choisi sur des critères préétablis ensemble, la vulgarisation agricole se situe au niveau de l'appui, de l'information et du conseil.

Utilité : pour utiliser efficacement ses facteurs de production (terre, capital, travail), un agriculteur doit pouvoir combiner, de façon active et positive, ses propres connaissances et son savoir-faire avec des informations nouvelles afin de renforcer ses compétences décisionnelles.

Dispositif : la vulgarisation agricole est l'affaire de nombreux acteurs car les sources de production d'informations et de connaissances sont multiples ainsi que les modes de diffusion. Les utilisateurs principaux des savoirs agricoles, les paysans, sont aussi les premiers producteurs de savoirs. Ils jouent ou devraient jouer un rôle majeur dans la diffusion et le partage de l'information. Ce principe est un des acquis de l'évolution des approches de la vulgarisation par la recherche-développement. Une des difficultés consiste à mettre en synergie la diversité des sources de savoirs, par exemple la recherche agronomique et les organisations paysannes, afin que les travaux des uns correspondent bien aux préoccupations des autres. Une autre difficulté est de mettre en place des dispositifs suffisamment ouverts et souples pour que les différents acteurs puissent débattre de leurs priorités, de leurs problèmes, de leurs hypothèses de solutions. Ces dispositifs doivent aussi pouvoir s'adapter aux évolutions économiques, sociales et politiques des contextes dans lesquels les paysans évoluent.

Système de vulgarisation agricole : il doit permettre au producteur d'accéder aux informations qu'il jugera utiles à l'amélioration de sa situation économique et sociale.

Familles de savoirs utiles au paysan : il est nécessaire de distinguer celle qui concerne la production agricole et ses savoir-faire techniques et celle relative à l'environnement de la production qui couvre un ensemble d'outils de gestion, d'organisation et de communication. Ces deux familles conduisent à examiner des dispositifs différents de vulgarisation. Les uns ont davantage une vocation de formation et de conseil technique à la production, au sens restrictif du terme. Les autres sont davantage orientés vers le conseil de gestion, prenant en compte le paysan dans la diversité de ses activités et attentes.

● L'histoire des dispositifs

● Les schémas classiques de vulgarisation

Ce sont les dispositifs mis en place et gérés par l'Etat ou délégués à des sociétés de gestion de filière, dispositifs dits d'« approche intégrée autour d'une culture de rente ».

Pendant très longtemps les dispositifs de vulgarisation agricole ont été conçus, gérés et mis en œuvre directement par les services des Etats, dans le cadre de structures administratives lourdes. Composés de fonctionnaires, ces dispositifs de vulgarisation de masse avec encadrement multifonctionnel rapproché ont axé leurs interventions sur la vulgarisation de messages éprouvés. À partir des années 80, ils ont cherché à élargir leurs actions à la prise en compte d'autres spéculations de l'exploitation agricole ainsi qu'à un appui à l'organisation du milieu.

Sans véritable participation paysanne à la définition des objectifs, méthodes et résultats attendus, ces dispositifs ont montré leur incapacité à générer des dynamiques de développement agricole portées par les paysans. Par ailleurs, le coût important de ce type de montage a rendu impossible sa prise en charge par l'Etat dans la durée.

Training and Visit

Le système de vulgarisation appelé « T and V » (*Training and Visit*, ou encore Formation et visite), promu par la Banque mondiale à partir des années 70, appartient à ce schéma. Fondé sur un réseau très dense de conseillers sur le terrain, il a permis d'obtenir d'importants résultats dans l'adoption par les paysans de techniques de production spécialisées (intensification rizicole en contre-saison par exemple), en valorisant les acquis de la recherche agronomique. Cependant, ce système s'avère coûteux et mal adapté à la diversité des activités des producteurs. Par son organisation hiérarchisée et en cascade, il est mal adapté à la vulgarisation de thèmes complexes, comme la gestion des ressources naturelles, et favorise difficilement l'implication des producteurs.

Ces dispositifs verticaux de vulgarisation ont montré leur efficacité au sein des filières encadrées, en particulier dans la production cotonnière. Ils ont permis un accroissement des revenus des producteurs et ils ont fait prendre conscience aux producteurs de la nécessité de s'organiser. Mais ils focalisent exagérément les appuis sur une seule culture et contribuent à une centralisation des pouvoirs de décision et de gestion entre les mains des sociétés d'exploitation. En outre, ce type de vulgarisation avait tendance à faire penser qu'aucune autre formation, au sens décrit plus haut, n'était nécessaire. Les privatisations des sociétés d'exploitation en cours dans de nombreux pays permettent des ouvertures et des alternatives à ce schéma vertical.

● Les dispositifs plus récents

Il s'agit de dispositifs gérés par les organisations agricoles ou par des prestataires de services privés. L'expérience a montré, il fallait donner plus d'importance que par le passé à la connaissance, la reconnaissance et la valorisation des savoirs paysans et mieux prendre en compte un ensemble de besoins en appui et en accompagnement. Les paysans sont alors mieux armés pour exprimer leurs attentes et suivre les pistes et les conseils qui leurs sont proposés et qu'ils contribuent à définir.

Au-delà des conseils sur les techniques culturales, les besoins d'appui se manifestent dans de nombreux domaines, à la fois pour les organisations de producteurs et pour les individus : outils de comptabilité-gestion, aide à la commercialisation, systèmes d'information sur les prix et marchés, connaissance des règlements fonciers, appui juridique pour la gestion de contentieux commerciaux ou bancaires, etc. Ces domaines spécialisés révèlent des besoins d'accompagnement, de formation continue et de conseil, très importants, qui constituent autant de pistes de travail de vulgarisation. Il s'agit, en effet, toujours sur la base des réalités paysannes, de permettre la valorisation des compétences par la diffusion d'informations utiles à une meilleure prise de décision.

À titre d'exemple, nous pouvons évoquer quelques dispositifs allant dans ce sens :

- > des services d'appui aux producteurs issus des fédérations d'organisations paysannes : la FONGS au Sénégal, la Fédération des caisses locales de crédit mutuel du Bénin ;
- > des dispositifs d'appui spécialisés gérés par des organisations paysannes et contractant des appuis avec des prestataires de services : *Exchange crossroads Ltd* au Sénégal pour la commercialisation, centres de gestion rurale au Mali Sud, centres de services en zone Office du Niger au Mali, centre de gestion rattaché à l'Institut de Yamoussoukro en Côte d'Ivoire, etc ;
- > des ONG contractualisant des actions de vulgarisation auprès d'organisations de producteurs : SAILD au Cameroun, IREDEC à Madagascar.

L'élargissement de la notion de vulgarisation à une meilleure prise en compte de l'environnement de la production est fréquent. Ces nouvelles approches de la vulgarisation et du conseil apparaissent comme des évolutions des dispositifs classiques verticaux, auxquelles les sociétés d'exploitation cherchent à s'adapter. Elles reposent en grande partie sur la capacité des organisations professionnelles agricoles (OPA) à remplir leurs fonctions, en représentant de manière efficace et indépendante les intérêts de leurs adhérents, grâce à des leaders bien formés.

● **Les leçons des expériences**

● **Concevoir, gérer et réaliser avec les paysans**

De trop nombreux programmes de vulgarisation ont fonctionné sans implication réelle des paysans. De ce fait, on a pu observer des décalages importants entre les problèmes vécus au quotidien par les producteurs et les messages techniques et les formations qui leur ont été proposés.

Des résultats satisfaisants sont obtenus lorsque plusieurs facteurs sont combinés : une connaissance de base des agricultures pratiquées, une analyse des contraintes techniques rencontrées par les producteurs, le tout resitué dans le contexte socio-économique dans lequel évoluent les producteurs.

Ces analyses doivent être conduites avec les producteurs (hommes et femmes) concernés. Sur ces bases, les producteurs sont les mieux placés pour indiquer à la recherche agronomique et aux services techniques d'appui les priorités sur lesquelles il faut travailler. Il est important de partir des pratiques paysannes et de chercher à les

adapter aux évolutions du contexte plutôt que de proposer des paquets techniques clés en main qui ne s'appuient pas sur l'existant.

Les paysans doivent être impliqués dans le suivi et l'évaluation des activités de vulgarisation. Ils pourront ainsi, avec les autres acteurs concernés, corriger les erreurs et proposer des pistes de travail plus adaptées à leurs besoins. De nombreux programmes de recherche développement ont montré la pertinence de cette approche, dont les principes sont aujourd'hui repris par les dispositifs de conseil de gestion.

● **Prendre en compte l'environnement socio-économique et politique**

Un système de vulgarisation doit être en mesure de conjuguer des objectifs de valorisation des savoirs et de réponse aux attentes exprimées par les paysans. Trop souvent seul le premier objectif est pris en compte. Les dispositifs de vulgarisation se contentent de délivrer des conseils techniques, sans avoir cherché au préalable à vérifier si les paysans ont réellement intérêt à sa mise en œuvre.

Les recommandations ou « paquets techniques » peuvent alors conduire les paysans à de véritables impasses économiques. Ils peuvent, par exemple, encourager une production alors que les conditions du marché ne sont pas favorables. De manière générale, diffuser des savoirs et encourager les producteurs à les mettre en œuvre, alors que les conditions d'environnement ne sont pas favorables, conduit à un gaspillage important de ressources. La vulgarisation n'est qu'une des composantes d'une politique agricole. Pour produire des effets positifs, elle doit s'inscrire dans un cadre clair définissant des conditions d'environnement économique et social favorables au développement agricole.

● **Mettre en place une recherche appliquée adaptée**

Investir dans un dispositif de vulgarisation sans investir également dans la mise en place d'une recherche appliquée performante limite les chances de succès. Il est important que des synergies fortes existent entre ces deux composantes. Les chercheurs concernés doivent être formés à leurs tâches et bénéficier, dans la mesure du possible, des recyclages nécessaires liés à l'évolution de l'environnement de la production.

● **Ne pas réserver la vulgarisation aux chefs de famille**

Très souvent les agents de vulgarisation s'adressent aux chefs de famille, hommes dans la plupart des pays, et considèrent que c'est à lui qu'il faut transmettre les messages techniques et la formation. Or, dans la plupart des sociétés, les travaux agricoles sont en grande partie réalisés par les femmes, notamment dans les petites exploitations agricoles. Des programmes spécifiques de vulgarisation, orientés vers les femmes et appuyés par des femmes, doivent donc être encouragés afin de mieux prendre en compte leurs besoins spécifiques.

● **Former les agents de vulgarisation à la complexité du métier**

Très souvent les agents de vulgarisation relèvent encore de services administratifs ou de sociétés chargées de la conduite d'une filière d'exportation. De formation agricole, en général de niveau technicien, ils sont compétents sur les sujets techniques pour lesquels les paysans les sollicitent.

Les dispositifs de vulgarisation évoluent ou tentent d'évoluer actuellement, vers des systèmes plus ouverts, prenant mieux en compte les attentes des producteurs. Mais les profils des agents de vulgarisation restent souvent les mêmes. Mettre en place des profils polyvalents constitue une réponse intéressante mais crée d'autres problèmes : les agents sont alors débordés et ne sont plus en mesure d'accompagner correctement les producteurs. Un important travail de formation reste souvent à faire pour que les agents de vulgarisation soient mieux préparés à l'évolution de leur métier : actualisations régulières de leurs compétences techniques, de leurs compétences méthodologiques (notamment les capacités à écouter, à diagnostiquer), formations à l'accompagnement de projets paysans.

● **Centrer les dispositifs de vulgarisation sur leurs fonctions**

Valoriser les savoir-faire des paysans, identifier et tester avec eux des améliorations techniques et diffuser des informations utiles aux producteurs : telles sont les missions majeures d'un dispositif de vulgarisation agricole. Souvent on a voulu y ajouter d'autres fonctions : par exemple organiser la distribution des intrants ou gérer les demandes en crédit de campagne des paysans. Il existe pour cela des opérateurs privés spécialisés, avec lesquels il est possible de passer contrat. Certaines organisations professionnelles agricoles assurent également ces fonctions.

● **Laisser place à la diversité des dispositifs**

La tendance est à la centralisation des fonctions. La plupart des pays font le choix de systèmes de vulgarisation nationaux. Or, il paraît important de laisser s'exprimer différentes formes de services de vulgarisation et conseil aux producteurs, promus par des acteurs divers, publics ou privés. Les paysans peuvent alors mieux préciser leurs attentes et s'adresser à l'offre de service qui leur paraît la plus pertinente dans un domaine particulier. Cette diversité de services n'exclut pas la nécessité de mettre en relation les différents acteurs, fonction qui pourra progressivement être assurée par les organisations paysannes.

● **Coordonner l'action des agences de coopération**

Il existe, dans de nombreux pays, des difficultés à organiser la coordination des différentes coopérations dans le domaine de la vulgarisation agricole. En effet, il manque souvent un cadre suffisamment solide de politique agricole nationale dans lequel chaque agence pourrait apporter sa contribution. La volonté de chaque coopération d'affirmer la lisibilité et la spécificité de son action freine la mise en place de ce cadre. Il est de première importance que les bailleurs de fonds aident les États et les organisations paysannes à préciser leurs attentes et à définir le cadre de politique agricole dans lequel les appuis pourront ensuite être coordonnés.

● **Savoir qui doit payer quoi**

Un dispositif de vulgarisation coûte cher. Il se justifie si les progrès qu'il permet créent une valeur ajoutée suffisamment importante. De nombreuses formules ont été expérimentées pour réduire les coûts : formation et conseil par des agents de vulgarisation à de grands groupes ou mise en place de relais villageois chargés de répercuter les formations et messages techniques appris ; utilisation d'outils de communication à grande échelle telle les radios rurales ou les journaux techniques en langues nationales.

Les résultats obtenus sont très variables, mais, quelle que soit la formule choisie, la question de la prise en charge des coûts de la vulgarisation se pose toujours. Les difficultés économiques rencontrées par de nombreux pays et les plans d'ajustement structurels ont conduit les Etats à réduire leurs engagements financiers dans les dispositifs de vulgarisation, et même à déléguer à des structures d'économie mixte ou privées la conduite des programmes. Les organisations paysannes sont de plus en plus sollicitées pour prendre en charge une partie des coûts de la vulgarisation.

Les paysans ne refusent pas de contribuer aux coûts du dispositif s'ils sont en situation de mesurer les bénéfices qu'ils obtiennent collectivement et individuellement et qu'ils sont convaincus de la qualité des services fournis. Pour cela, il est indispensable qu'ils soient associés aux décisions et au suivi-évaluation des activités. Mais sont-ils les seuls bénéficiaires du dispositif de vulgarisation ? Au cas par cas, il est utile d'examiner les intérêts des acteurs en présence pour négocier la prise en charge des charges financières correspondantes.

● **Adapter les dispositifs à la demande et au contexte**

Il n'y a pas « une » méthode de vulgarisation agricole. Les outils et démarches doivent pouvoir être adaptés aux situations particulières. Les stratégies doivent être différenciées car les contextes sont très divers. Lorsqu'il n'y a pas d'organisations rurales structurées et vivantes, les appuis porteront essentiellement sur des actions de type animation-formation, en vue d'une meilleure structuration autour de projets fédérateurs. Lorsque les organisations rurales sont organisées et actives, les attentes sont en général plus spécialisées car il s'agit alors d'accompagner des actions en cours ou de résoudre des problèmes spécifiques. Il est alors nécessaire d'identifier et de faire appel à des prestataires spécialisés. Bien que récentes, plusieurs actions vont dans ce sens, notamment par le biais des centres de services.

LES CENTRES DE SERVICES

● *Des principes de base*

L'idée même de la mise en place d'un centre de services doit être portée par une ou plusieurs personnes ressources locales qui s'investissent dans sa concrétisation. Cette démarche demande du temps, et doit se faire par étapes :

- > l'adhésion au centre de services se fait sur une base d'adhésion volontaire et s'accompagne de droits et de devoirs ;
- > il ne faut pas raisonner le lancement de centres de services selon des indicateurs quantitatifs : deux ans ou trois peuvent être nécessaires à la consolidation d'un premier centre, qui, lorsqu'il aura fait ses preuves, servira de tremplin à une éventuelle extension ;
- > implanté à proximité des utilisateurs de services, le centre doit être un lieu ouvert, accessible à tous ;
- > il faut s'assurer que les services proposés n'existent pas ailleurs. Il est souvent plus efficace, dans ce cas, de dynamiser l'existant ;
- > il est important de ne pas proposer au départ une gamme de services trop large mais de se concentrer sur le ou les quelques thèmes qui préoccupent la majorité des clients potentiels. Puis de diversifier selon la demande ;
- > le centre de services, dès le démarrage, doit se financer, au moins en partie, par la vente de services (soit par paiement direct du service à l'acte, soit par souscription d'une adhésion au centre donnant droit au service) ;
- > le centre de services ne peut pas rassembler toutes les compétences ni résoudre tous les problèmes : il doit jouer un rôle de mise en relation des producteurs avec des personnes ressources compétentes.

Peuvent être regroupés sous le terme *centres de services* les dispositifs qui présentent les caractéristiques suivantes ou s'en approchent : adhésion volontaire ; prise en charge par les adhérents du coût du service, partiellement ou en totalité ; service de proximité ; et, ce qui est fortement recommandé si l'on souhaite renforcer la pérennité du dispositif, implication des adhérents dans la gestion.

● *La gestion d'un centre*

Pour l'instant, les centres de services sont essentiellement créés à partir d'impulsions extérieures aux organisations paysannes, en particulier par des projets soucieux de favoriser des formes durables de services impliquant les paysans. Les centres de service existants ne peuvent donc pas encore être qualifiés de *centres professionnels* car ils ne sont pas encore complètement gérés par la profession agricole. En terme de montage, il n'y a pas de formules toutes faites.

Plusieurs cas de figures peuvent être envisagés. Le centre de services est géré :

- > *par une organisation professionnelle agricole (OPA)* : une fédération, une union, un groupement de coopératives. Dans ce cas, des représentants des structures adhérentes peuvent constituer le conseil d'administration du centre, avec le mandat de définir les orientations, la nature des services, le coût des services ou des adhésions à payer par les membres, le type de conseillers qui travaillera au centre, les modalités de rémunération des conseillers, etc. ;
- > *par une structure professionnelle distincte de l'OPA* : par exemple par une chambre d'agriculture ou une chambre des métiers. Dans ce cas, les adhérents au centre pourraient être associés à la gestion ;
- > *par une entreprise privée* : on peut imaginer, par exemple, qu'un cabinet d'experts comptables ait intérêt à ouvrir en milieu rural un centre de services payants en comptabilité/gestion. Il serait prestataire de services et déciderait des règles de fonctionnement du centre.

D'autres formules peuvent encore être imaginées. Il est important que les OPA s'interrogent sur ce qu'elles veulent réellement faire et prendre en charge. *A priori*, l'objectif essentiel est que des services de qualité soient accessibles (physiquement, en qualité et en coût), dans la durée, aux membres du centre. Il n'est pas évident que la meilleure formule passe toujours par une gestion en direct du dispositif. L'OPA peut trouver avantage à contractualiser ce type de dispositif avec des prestataires et valider par son adhésion les services proposés.

● La validation de la qualité du service

La prise en charge du coût des prestations des conseillers apparaît comme une clé importante du processus de validation.

Les centres de gestion rurale au Mali Sud

Chaque conseiller en gestion a un contrat d'honoraires avec un ou deux centres de gestion. Un centre de gestion représente environ 15 à 30 associations villageoises adhérentes.

Compte tenu de la nature du travail du conseiller et des distances, un conseiller ne peut pas suivre plus de 40 associations villageoises sans risquer une baisse de qualité de ses prestations. Ce sont donc les 25, 30 voire 40 associations adhérentes qui doivent assurer les coûts liés au travail du conseiller : ses honoraires mensuels, négociés entre le conseil d'administration du centre de gestion et le conseiller, le fonctionnement et les réparations de sa moto, la dotation aux amortissements pour le remplacement de la moto, les documents de gestion utilisés par les associations et par le conseiller.

Plus le nombre d'adhérents suivis est grand et plus le coût par adhérent est faible. Dans les centres de gestion du Mali Sud, les cotisations au centre de gestion sont calculées selon le volume de coton commercialisé. Dans ceux de la zone Office du Niger, le calcul se fait en fonction du battage du riz.

Mais comment les adhérents sont-ils en mesure d'apprécier la qualité du service rendu par le conseiller ? Afin de le savoir, les centres de gestion ont bénéficié d'une étude d'impact. Elle a révélé que les adhérents, les producteurs, ne mettent pas en avant des critères techniques d'appréciation, mais des critères sociaux. Pour la majorité d'entre eux, le service est validé car les centres de gestion ont permis de rétablir, dans les associations villageoises, une transparence dans les comptes. Ils ont donc contribué à soulever les problèmes de suspicion et de méfiance entre ceux qui tiennent les comptes (les instruits) et les autres. Les services rendus ont également permis de renforcer les cadets sociaux, notamment les jeunes, mieux informés du fonctionnement de l'association villageoise et pouvant émettre des idées.

Il ne faut pas attendre des adhérents qu'ils se donnent les moyens de contrôler la rigueur et la pertinence technique des conseils fournis, lorsque ces services n'ont pas un impact direct et individuellement mesurable. Dans le cas des centres de gestion, le contrôle technique du travail des conseillers s'effectue à un autre niveau : des inspecteurs sont mandatés dans chaque région pour contrôler le travail. Le coût du travail des inspecteurs est pris en charge par des financements extérieurs aux OPA (bailleurs de fonds et filière coton).

● **Le financement du centre**

Un des enjeux actuels des centres de services est de mieux mettre en évidence les bénéficiaires des services rendus. Il y a les adhérents directs et aussi les bénéficiaires indirects des services, qui ont avantage à ce que le service continue à être assuré. Dans le cas d'un centre de gestion, ce sont les banques qui diminuent leurs risques en attribuant des crédits à une association qui peut présenter des comptes validés par le centre de gestion, ou encore une société para-étatique de commercialisation qui trouve profit à ce que son partenaire OPA ait une gestion saine et une organisation plus rigoureuse.

Sur la base d'une mesure adaptée des impacts des services fournis, et des manques à gagner que pourraient subir les bénéficiaires indirects si le service n'était pas rendu correctement, des négociations sur les contributions financières au coût du service par les différents acteurs peuvent être engagées. Cette contribution n'est pas automatiquement une participation financière directe. Ainsi une banque qui souhaite encourager un service auprès de ses clients actuels ou potentiels mettra en place des taux préférentiels, des moratoires particuliers ou encore des produits de financement spécifiques pour les adhérents à tel centre de services.

Enfin, si l'idée peut paraître séduisante sur le papier, elle n'est pas évidente à mettre en place sur le terrain. Les outils de mesure des impacts font défaut et le coût d'un dispositif de suivi-évaluation est souvent tel qu'il grèverait les objectifs de couverture financière. Une évaluation des impacts économiques du centre de services de Niono (Office du Niger au Mali) a montré les impacts très positifs du centre : les effets indirects des services rendus justifient pleinement la part de subvention accordée au dispositif.

● **Un outil de promotion des initiatives privées ?**

Ouvert aux groupes comme aux individus, le centre de services apparaît comme un vecteur possible de promotion des initiatives privées. Le profil des conseillers est alors déterminant. La difficulté est de recruter les conseillers en cherchant à résoudre la quadrature du cercle : trouver des personnes compétentes, motivées, ouvertes au dialogue, capables de mobiliser des compétences qu'ils n'ont pas, de provoquer des échanges, de faire circuler l'information et d'un coût accessible au monde rural.

Deux exemples de politiques de recrutement

Les centres de gestion de Mali Sud ont recruté des conseillers d'un niveau d'étude et d'expérience professionnelle relativement faible, afin d'atteindre rapidement l'objectif d'équilibre financier et d'autonomie des centres de gestion. Mais la limite de ce raisonnement se fait aujourd'hui bien sentir : les conseillers sont de bons praticiens comptables mais ont des difficultés à assurer leur fonction de conseil de gestion.

Le centre de prestations de services de Niéno a recruté des conseillers d'un niveau d'étude plus élevé (jeunes diplômés de l'enseignement supérieur), plus motivés et aussi plus inventifs. Là, la prise en charge des coûts par les adhérents est montée en puissance plus lentement, mais peut-être plus sûrement.

● Des centres pour tous

Les principes exposés plus hauts insistent sur la participation des adhérents au coût du service. Les centres de services sont mis en place dans des régions où une culture commerciale domine, coton, riz, arachide, etc. Dans ces régions économiquement privilégiées, les producteurs sont loin d'être riches. Ils sont cependant en meilleure posture que les producteurs *hors filière*, dont les revenus sont plus aléatoires et les disponibilités financières souvent inexistantes.

On peut, sans grand risque de se tromper, affirmer que toutes les régions de production agricole, même celles à faible potentiel de développement, quelles soient ou non dominées par une culture de rente, devraient être en mesure de proposer des services de base aux producteurs et à leurs organisations.

Il appartient à l'Etat de répartir les efforts et de compenser par des richesses obtenues ici des besoins non couverts qui se manifestent là-bas. Mais cela reste théorique dans un pays qui ne parvient que difficilement à assurer les services de base tels que la santé et l'éducation, les voies de communication ou encore la sécurité des biens et des personnes.

Alors que faire ? Subventionner de l'extérieur des centres de services, en demandant aux adhérents des participations financières symboliques ? Il appartient à chacun d'y réfléchir et de mesurer au cas par cas. Cela ne doit pas empêcher les OPA, et notamment les structures fédératrices, de chercher à mettre en place par elles-mêmes, dans les régions les moins favorisées, des lieux dans lesquels les producteurs peuvent se retrouver pour débattre de leurs problèmes, échanger leurs savoir-faire, et construire leur identité.

Bibliographie

- BEAUDOUX (E). *Accompagner les ruraux dans leurs projets*, Editions l'Harmattan, 2000.
- CHAIX (M.L), ENESAD, avril 2000.
- DARRE (J.P) : *La production de connaissances pour l'action : arguments contre le racisme de l'intelligence*, édition de la Maison des sciences de l'Homme, Paris, Institut national de recherche agronomique (INRA), 1999.
- DEBOUVRY (P), GRANIE (A.M), MARAGNANI (A), METGE (J). *Initiation à l'ingénierie de formation pour le développement*, ENGREF-ENFA-CINAM, 1996.
- MAZOYER (M) : *Histoire des agriculteurs et agricultrices du monde*, éditions du Seuil, Paris, 1998.
- MERCOIRET (M.R). *L'appui aux producteurs ruraux*, Editions Karthala, 1994.
- MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES. DIRECTION DE LA COOPÉRATION INTERNATIONALE ET DU DÉVELOPPEMENT : *Pour une nouvelle approche de la formation professionnelle et technologique*, octobre 1999.
- MINISTÈRE DES AFFAIRES ÉTRANGÈRES, MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE LA PÊCHE, Agropolis : *Ingénierie des dispositifs de formation à l'international : quelle démarche ? quelle organisation ? quelle offre ?*, EDUCAGRI éditions, 2000.