

IRAM

Fonds documentaire numérisé

Auteur : BEAUDOUX, Etienne

Titre : « Quelle formation pour le développement rural », in *Enseignement agricole et recherche-développement*, pp. 57 à 62

Editeur : GRET, Paris

Date : Avril 1986



Institut de recherches et d'applications des méthodes de développement
49, rue de la Glacière • 75013 Paris • France
Tél. : 33 1 44 08 67 67 • Fax : 33 1 43 31 66 31
iram@iram-fr.org • www.iram-fr.org

QUELLE FORMATION POUR LE DEVELOPPEMENT RURAL

E. Beaudoux (IRAM)

Bilan

En Afrique francophone, depuis les indépendances, beaucoup d'écoles ont été créées pour la formation des cadres de l'agriculture (Mostaganem en Algérie, Bouaké en Côte d'Ivoire, Dschang au Cameroun...).

L'objectif principal qui a présidé à la création de ces écoles était de former les cadres dont " l'administration agricole " avait besoin (l'aspect quantitatif l'emportant dans un premier temps sur le qualitatif, d'autant plus que l'habilitation par fonction publique rend périlleuses les innovations).

Aujourd'hui le contexte a changé :

- dans beaucoup de pays le nombre de formés est suffisant
- et même il y a souvent trop d'ingénieurs par rapport aux techniciens;
- les possibilités d'intégration automatique dans la fonction publique sont fermées dans beaucoup de pays, et des écoles forment des chômeurs !

Le contexte actuel se prête donc à dépasser le " quantitatif " pour essayer de mettre l'accent sur le " qualitatif ".

De ce point de vue, deux problèmes essentiels apparaissent :

- la formation dispensée aux futurs cadres du développement rural dans les écoles est généralement inadaptée aux besoins des paysans. L'enseignement privilégie l'acquisition scolaire de savoirs éloignés des réalités paysannes jugées

" irrationnelles " avec, comme référence, des modèles techniques occidentaux;

- les agents qui sortent des écoles sont mal préparés au travail de terrain, leur méconnaissance de ce terrain étant bien sûr la première cause, mais aussi leur non-préparation à l'intervention concrète : élaborer des programmes d'action, les réaliser, les évaluer, etc.

L'école n'est pas la seule responsable de cette situation. La formation inadaptée est la conséquence des pratiques de la " recherche agronomique " et des services de développement agricole qui, jusqu'à ces années récentes, ont rarement pris en compte la situation " réelle " des paysans. De même, sur le second point, " la non-préparation à l'intervention concrète ", il faut être bien conscient qu'il s'agit, non pas uniquement d'un problème de formation, mais des conséquences d'une situation objective dans laquelle se trouve un agent : manque de moyens de travail, rémunération aléatoire, environnement professionnel non stimulant, etc.

Les tentatives d'amélioration

Le constat n'est pas totalement nouveau et diverses tentatives d'amélioration peuvent être historiquement relevées avant même qu'on parle de Recherche-Développement :

- Concernant la meilleure prise en compte de la réalité paysanne, plusieurs écoles (soit dans le cadre de projets spécifiques, soit du fait d'initiatives individuelles d'enseignants) ont essayé de mettre en place des systèmes pédagogiques mettant l'accent sur les stages, les visites, les études de cas, etc.

On peut aussi sur ce point citer l'expérience d'institutions qui pour le recyclage d'agents de terrain ont une expérience originale dans ce domaine : l'ENEA de Dakar, l'IPD de Douala...

- Pour améliorer la capacité des agents formés à intervenir, beaucoup de projets ou structures de développement ont mis en place des cellules de formation permanente; mais on constate que généralement ces cellules ont réalisé des formations très fonctionnelles, très liées aux objectifs des projets, sans améliorer la capacité des agents à réfléchir à la situation des paysans, aux innovations proposables, et à analyser les résultats des actions.

Ces tentatives d'amélioration des systèmes de formation (initiale ou permanente) montrent qu'au-delà des innovations pédagogiques, le vrai problème qui se pose est celui du type d'encadrement à promouvoir : faut-il produire un agent " efficace " pour un système d'organisation de projets type productivité des années 60/70 (même avec l'appellation nouvelle " Training and Visit System "), ou faut-il produire des agents ayant d'autres qualités ?

La réponse est claire, il faut aujourd'hui pour le " développement rural " un type d'agent qui ne soit pas un simple " diffuseur de recettes ", mais l'héritage des agents en place dans les projets et structures de développement est lourd et les reconversions difficiles.

Quelles finalités pour la formation " d'agents de développement rural " ?

L'expérience des projets de développement depuis 20 ans montre qu'il faut disposer d'agents non seulement capables de diffuser des recettes techniques mais formés à analyser une situation (dans ses composantes agronomiques et socio-économiques), pour faire un diagnostic et rechercher des solutions d'amélioration adaptées au milieu et décidées avec les paysans.

Ce qui signifie pour la formation les objectifs suivants :

- La connaissance du milieu paysan dans **sa diversité et sa complexité**. Cette connaissance impliquant une approche des différentes échelles (de la parcelle au système mondial !) et de façon interdisciplinaire (agronomie, économie, sociologie...).

Cette connaissance doit permettre de porter un diagnostic, d'identifier des contraintes et des hypothèses de solution.

Les acquis actuels de la démarche Recherche Développement permettent tout à fait de travailler dans cette direction, même si tous les " outils " proposés ne peuvent pas être utilisés avec tous les agents.

- La réflexion sur les hypothèses de solutions qui ne seront pas les mêmes selon **les améliorations envisagées** et selon **les groupes de paysans concernés** (1).

(1) Sur ce point nous renvoyons à la note de Dominique Gentil : " Faut-il raisonner en termes de vulgarisation ou en termes d'innovation ". Communication au séminaire de Yamoussoukro. Février 1985. L'auteur distingue trois types d'innovation :

- . l'innovation simple (type nouvelle semence) qui entraîne en général peu de changement dans le système de production et pour la diffusion de laquelle un système d'intendance efficace est suffisant, sans système de vulgarisation complexe.
- . l'innovation irradiante (type culture attelée) dont les conséquences se propagent sur les dates de semis, les travaux, etc.
- . un système cohérent d'innovations qui nécessitent une réorganisation au niveau des exploitations ou du village; par exemple, pour promouvoir des techniques de conservation des sols.

Pour les deux derniers types d'innovations, des dispositifs particuliers de formation des paysans et des mesures d'accompagnement doivent être recherchées.

- La capacité à **monter un programme d'intervention** en fonction de l'analyse des contraintes et des hypothèses de solutions adaptées, la capacité à **réaliser ce programme et l'évaluer**. Sur ces derniers points beaucoup de progrès sont à faire.

Ces objectifs globaux seront évidemment réalisés de façon différenciée selon les types d'agents à former (moniteurs, techniciens, ingénieurs...).

La difficulté pour les formateurs étant de trouver le niveau adéquat par rapport à l'agent sans abandonner l'objectif; par exemple peut-il y avoir différents degrés de diagnostic selon les agents en formation sans fausser le diagnostic mais en le pratiquant de façon différente selon le niveau général de formation et l'expérience des agents en formation ?

Comment faire ?

Pour réaliser les objectifs de formation énoncés, peut-on compter sur les écoles et à quelles conditions ? C'est l'objectif final de la rencontre en faisant l'hypothèse, sur la base d'expériences conduites ces années récentes en Haïti, au Maroc et ailleurs..., qu'il existe des marges d'amélioration des systèmes de formation initiale des cadres. Dans ce but, il faudra au cours de la rencontre :

- Trouver le type de fonctionnement interne des écoles qui permette de partir de la réalité du terrain (pas seulement en période de stage). C'est tout le problème d'une organisation interdisciplinaire de la formation.
- Trouver les articulations possibles avec les opérations de terrains :
 - . soit une liaison avec un projet de Recherche-Développement (type Madian Salagnac en Haïti),

- . soit en utilisant un projet de Recherche-Développement initié par l'établissement de formation lui-même (type Dschang au Cameroun et Institut Hassan II au Maroc),
 - . soit en organisant des relations avec une équipe d'un projet ayant par exemple une cellule " suivi-évaluation ".
- Imaginer comment surmonter les contraintes individuelles qui handicapent la réalisation de ce projet :
- . le budget,
 - . les formateurs et leur formation (les formateurs en place n'étant pas souvent le meilleur instrument pour la préparation des agents selon les objectifs définis),
 - . les moyens matériels nécessaires.