

Vulgarisation agricole

Traduit par:
FLS, Inc.
Glenda Fabre

Auteurs:
**Michael J. Gibbons et
Richard Schroeder**

PEACE CORPS
[ICE]
Septembre 1987

INFORMATION COLLECTION & EXCHANGE

Peace Corps' Information Collection & Exchange (ICE) was established so that the strategies and technologies developed by Peace Corps Volunteers, their co-workers, and their counterparts could be made available to the wide range of development organizations and individual workers who might find them useful. Training guides, curricula, lesson plans, project reports, manuals and other Peace Corps-generated materials developed in the field are collected and reviewed. Some are reprinted "as is"; others provide a source of field based information for the production of manuals or for research in particular program areas. Materials that you submit to the Information Collection & Exchange thus become part of the Peace Corps' larger contribution to development.

Information about ICE publications and services is available through:

Peace Corps
Information Collection & Exchange
1111 - 20th Street, NW
Washington, DC 20526
USA

Website: <http://www.peacecorps.gov>
Telephone : 1-202-692-2640
Fax : 1-202- 692-2641

Add your experience to the ICE Resource Center. Send materials that you've prepared so that we can share them with others working in the development field. Your technical insights serve as the basis for the generation of ICE manuals, reprints and resource packets, and also ensure that ICE is providing the most updated, innovative problem-solving techniques and information available to you and your fellow development workers.

This manual may be reproduced and/or translated in part or in full without payment or royalty. Please give standard acknowledgment.

Table des matières

Remerciements

1. Qu'est-ce que la vulgarisation agricole ?

Le Peace Corps et le développement agricole
Le petit exploitant
Un dialogue

2. Recherche et planification

Introduction

Comprendre les individus

Etude de la communauté

Etude agricole

Etude des besoins et des ressources

Enregistrement des données et planification

3. Comment assurer les services d'assistance agricole

Introduction

Services directs

1. Recommandations d'essais

2. Administration du crédit

3. Sélection et production de graines

4. Entrées agricoles

5. Relevé des terres agricoles

6. Entreposage

7. Commercialisation des produits agricoles

Services indirects

1. Le travail individuel avec les exploitants

2. Le travail avec les homologues

3. Le travail en groupe

4. Le travail avec les coopératives

5. Le travail avec les autorités locales, le gouvernement ou les agences de développement

4. Formation des exploitants

Introduction

Communication interculturelle

Visites des exploitations/résolution de problèmes

Démonstrations en exploitation

1. Journées aux champs

Mass media

5. Organisation d'activités coopératives

Introduction

Evaluation de l'intérêt personnel et des problèmes

Définition des problèmes et des tâches

Clarification des rôles et des responsabilités

Réunions

Dynamique de groupe

Formation des formateurs

La formation d'associations coopératives

6. Gestion

Introduction

Planification

Mise en application du plan de travail

Evaluation du travail

Annexes

Etude de cas I

Etude de cas II

Manuels et réimpressions techniques de l'I.C.E. utiles aux vulgarisateurs agricoles :

Formation à la vulgarisation

Bibliographie et ressources

Remerciements

Les personnes ayant contribué de façon particulièrement significative à ce manuel sont les exploitants qui ont enseigné aux travailleurs des services de vulgarisation le processus de changement. Andrea Eykyn et Julia Simmons sont les techniciens qui ont édité le texte. Sue Cass en a fait les illustrations.

Nous sommes également reconnaissants à la participation d'un grand nombre de travailleurs des services de vulgarisation avec lesquels nous avons travaillé à diverses occasions. Parmi ceux-ci Tom Mester, Peter Menard, Dan Nagengast, David Leonard, David Yohalem et nos collègues outre-mer.

Ce manuel est basé en partie sur les manuels très complets du Programme Agricole produits par Basicco, Inc. pour le Peace Corps en 1970, ainsi que sur notre expérience dans la formation d'un grand nombre de bénévoles du Peace Corps dans les services de vulgarisation agricole.

Nous remercions également Donna Frelick, Calvina Dupre et Franklin Moore pour leur soutien et leurs conseils.

Michael Gibbons
Rick Schroeder

1. Qu'est-ce que la vulgarisation agricole ?

QU'EST-CE QUE LA VULGARISATION AGRICOLE ?



Le Peace Corps et le développement agricole

Pour le Peace Corps, le développement est centré sur l'établissement d'aptitudes locales et d'indépendance parmi ceux qui en ont le plus besoin. Dans cet esprit, le Peace Corps contribue à environ

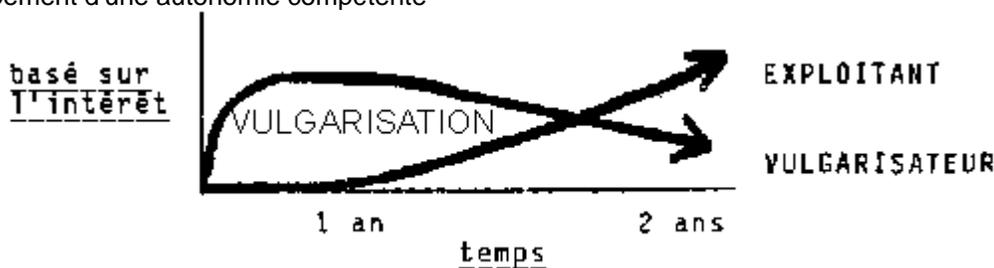
35 programmes de vulgarisation agricole touchant des familles vivant sur des exploitations à petite échelle partout dans le monde.

En tant que nations agraires, les pays en voie de développement considèrent l'agriculture comme un moyen de stimuler un développement économique à long terme. De plus, la population s'accroît au même rythme que la production vivrière depuis 1960, ce qui laisse non-résolu le problème de la faim dans le monde. Des systèmes inéquitables de distribution des produits alimentaires, ainsi que des pertes après les récoltes ne font qu'accroître le déficit en denrées alimentaires. Ces problèmes s'ajoutent à une crise et à un mandat pour l'agriculture dans les pays en voie de développement.

Les familles vivant sur des petites exploitations étant les producteurs agricoles les plus nombreux, elles sont grandement affectées par de tels problèmes. Cette situation est rendue encore plus urgente par l'inaccessibilité des services d'assistance agricole. Ce problème est dû au fait que les services d'assistance s'orientent d'avantage vers les plus gros producteurs.

Les Travaillateurs des Services de Vulgarisation Agricole du Peace Corps tentent de remédier à cette crise en touchant spécifiquement et personnellement les familles vivant sur des exploitations à petite échelle, de la manière décrite dans ce manuel. Cet esprit est conforme au mandat du Peace Corps qui est d'aider ceux qui sont le plus dans le besoin. Les vulgarisateurs encouragent un dialogue efficace entre les exploitants et les services d'assistance et jouent le rôle de facilitateurs. Ils aident les exploitants à développer un sens d'AUTONOMIE COMPÉTENTE en confrontant ensemble le monde en mutation qui les entoure.

Développement d'une autonomie compétente



Le petit exploitant

Tout d'abord, chaque exploitant et chaque famille sont individuels, uniques dans leurs moyens de réaction aux divers facteurs affectant leur succès dans le processus d'adaptation appelé exploitation agricole. En dépit d'une riche diversité personnelle, locale et régionale, ces personnes ont cependant en commun un certain nombre de caractéristiques :

Ils ne sont pas seulement des exploitants. Par exemple, ils peuvent être parents, leaders religieux ou au niveau de la communauté, maçons, menuisiers, guérisseurs, forgerons, chauffeurs de camions, etc.. Dans ces divers rôles, les petits exploitants participent à des activités locales complexes religieuses, sociales et économiques et sont soumis à une grande diversité d'exigences au travers de ces activités. Étant donné les influences provenant d'au-delà du village, ces exploitants ont également des aspirations changeantes à un bien-être matériel, à un certain statut, etc.. Un grand nombre d'entre eux ont également une identité sociale changeante, passant d'une relation familiale, villageoise et tribale ou régionale à une citoyenneté nationale. Ce sont tous d'abord des êtres culturels appartenant à une famille.

Deuxièmement, ce sont des exploitants qualifiés et possédant une grande expérience. Ils sont experts dans les conditions locales affectant l'agriculture. Ils pratiquent des technologies locales agricoles et autres (par exemple, le binage, le labour avec des boeufs, la fabrication d'outils, etc..) En face du changement, ce sont également des exploitants en transition entre des méthodes agricoles anciennes et nouvelles. Ils sont conscients de l'existence d'entrées extérieures et de nouvelles techniques. Ils semblent ouverts à la production d'un surplus commercialisable ou trocable une fois que les besoins alimentaires de la famille sont satisfaits.

Finalement, les exploitants a petite échelle ont des préoccupations économiques. Ils participent a des économies locales de subsistance ou de troc, dans lesquelles les biens vent soit échangés parmi les voisins soit produits pour l'usage domestique. Dans ces économies indépendantes, les exploitants n'ont pas pour habitude d'investir dans des entrées extérieures ou d'utiliser le crédit, sauf pour faire face aux besoins domestiques. Ces exploitants se limitent généralement a l'offre en main-d'oeuvre familiale ou a un échange communal de la main-d'oeuvre avec les voisins. La plupart des exploitants a petite échelle opèrent comme s'ils possédaient ou louaient leur terre, comme exploitants indépendants, bien que certains soient soumis a des contrôles communautaires ou tribaux ou a une location sans sécurité.

Les petits exploitants partagent un point de vue agricole au niveau du village. Celui-ci est caractérisé par :

- Une perspective holistique - L'agriculture est une activité centrale, mais elle fait partie d'un tout, d'une façon de vivre connectée. Par exemple, des éléments pouvant contribuer au travail agricole, comme l'argent et la main-d'oeuvre, sont constamment nécessaires pour faire face également à d'autres besoins familiaux. La famille villageoise distribue ces ressources en les considérant comme un tout.

- Sensibilité par rapport à l'environnement - Tous les exploitants doivent être extrêmement sensibles à leur environnement de manière à pouvoir survivre. Leurs observations collectives et individuelles leur font sentir quels éléments de l'environnement sont critiques à leur succès en tant qu'exploitants agricoles. Ils sont particulièrement sensibles aux éléments cycliques comme les schémas des précipitations et des orages. Mieux que quiconque, ils connaissent de façon intime les micro - environnements de leurs exploitations individuelles.

- Une concentration locale - Les petits exploitants ont une vaste expérience locale et en savent beaucoup moins au niveau régional, national ou global. La plupart de l'intérêt porté par les exploitants est également local.

- Un intérêt qui leur est propre - Chaque petite exploitante a une liste de priorités qui l'aide à prendre des décisions. Cette liste définit le propre intérêt d'une exploitante qui est au centre de sa perspective du monde qui l'entoure.

- Le parti pris de l'exploitant - La perspective d'un exploitante est teintée par les réalités physiques et économiques du travail agricole. Ces préoccupations d'ordre pratique ont la priorité dans l'esprit de l'exploitant.

- Tradition, fatalisme et adaptabilité au changement - Le maintien de la tradition agricole est une tournure d'esprit normale et fiable. Cette tournure d'esprit immuable est renforcée de manière négative par des opinions extérieures contraires sur les villageois comme les petits exploitants. Elle se trouve également renforcée par le fait que la tradition n'est pas capable de faire face aux nouveaux problèmes apportés par des changements soudains. Le résultat est qu'une des perspectives extrêmes des petits exploitants est une sorte de fatalisme et un sentiment d'impuissance face à des changements rapides. A l'autre extrémité de cette perspective se trouve une ouverture de l'esprit et une capacité d'adaptation aux changements réelles, solides et souvent latentes, l'exploitation agricole étant un processus constant d'adaptation fructueuse. Comme tout le monde, les petits exploitants ont une attitude ambivalente envers le changement.

Pour les petits exploitants possédant toutes les caractéristiques ci-dessus, un changement ne vaut la peine que s'il est :

- approprié, culturellement parlant
- en accord avec leur propre intérêt
- respectueux des traditions
- nettement bénéfique
- économique sans risque économique

John Guy Smith offrait en 1970 la description suivante du risque économique :

"L'exploitation agricole est sujette à divers risques : intempéries, insectes, maladies, fluctuation des prix et autres incertitudes. Pour la petite exploitante, ces risques sont accentués par sa condition économique précaire. Une bonne part du conservatisme que l'on attribue aux petits exploitants n'est en fait qu'une tentative très judicieuse d'éviter ou de minimiser les risques."

Par exemple, Yigi Kamara cultive du riz en Sierra Leone. Tous les ans, il cultive de mai à septembre, pendant la saison des pluies. En août et en septembre, en attendant la récolte, les provisions de l'année précédente s'épuisent, et il y a une "période de faim". Yigi plante du millet et du manioc sur le flanc d'une colline en mars et en avril pour remédier à cette situation. De façon à pouvoir cultiver du riz toute l'année et peut-être même un surplus, Yigi pense établir des fossés et des chenaux qui se rempliraient par simple force de la gravité dans un marécage situé près de son exploitation sur la colline. Ce travail va prendre quatre mois, de janvier à mai. Est-ce qu'il en vaut la peine ? S'il ne plante pas de millet ni de manioc, y-aura-t-il assez à manger pendant cette "période de faim" ? Peut-il se permettre l'achat d'une bêche ? Sa famille sera-t-elle capable de récolter, de battre, d'entreposer et de mouliner tout ce nouveau riz qu'il s'attend à récolter ? Peut-il en vendre une partie pour que cela vaille la peine ? Que vont dire les voisins ? Et ces histoires qu'on raconte sur les dangers qu'il y a à travailler dans le marécage ?

Les petits exploitants comme Yigi confrontent le changement en tant qu'individus culturels, en tant qu'exploitants avec des préoccupations d'ordre pratique et en tant que producteurs économiques. Ils ont à leur portée des ressources considérables leur permettant de faire face aux problèmes de production agricole et de survie dans les pays en voie de développement :

- Une expertise dans les technologies locales et une diversité de connaissances d'ordre pratique (par exemple : la maçonnerie, la menuiserie, etc..)
- Une expertise relative aux conditions locales affectant le travail agricole.
- Un statut d'unités économiques indépendantes.
- Une expérience en tant qu'exploitants agricoles (tradition).
- Une perspective pratique et critique.
- Une capacité d'adaptation.
- Une ouverture d'esprit pour la production d'un surplus utilisable.

Leurs limitations comprennent :

- Un manque de capital au-delà des ressources familiales.
- Une habitude à ne pas investir ou à utiliser un crédit ou des entrées extérieures.
- Des intérêts et des rôles en concurrence avec l'agriculture.
- Un accès limité à des services extérieurs d'assistance agricole. o Une hésitation à prendre des risques.

Il existe également d'autres facteurs extérieurs au village limitant l'aptitude du petit exploitant à faire face aux changements. La plupart des changements technologiques dirigés, comme la promotion de nouvelles méthodes, sont basés sur les priorités et les intérêts des planificateurs du développement et des leaders. Ils peuvent exclure les petits exploitants ou présenter peu d'intérêt en ce qui concerne leurs besoins. Les gouvernements, les agences de développement et les entreprises privées promouvaient les changements de cette façon. Par exemple, la mécanisation ou la monoculture (cacao ou canne à sucre) qui profitent davantage aux gros exploitants et aux marchés étrangers qu'aux petits exploitants.

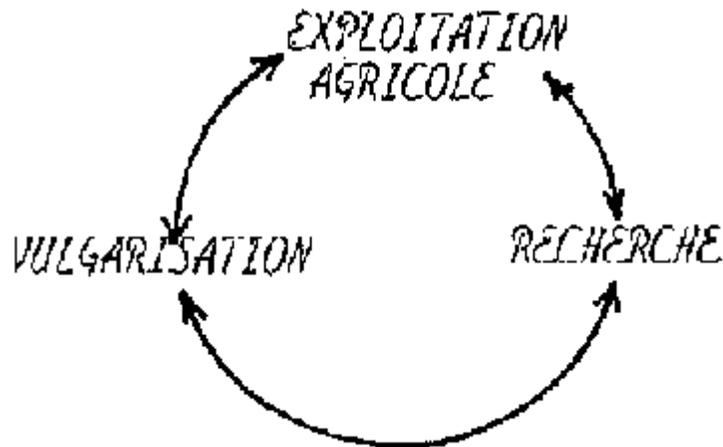
Comme Yigi, ces petits exploitants font l'objet du travail de vulgarisation agricole du Peace Corps. Etant donné la nature unique des problèmes auxquels ils font face, leurs points forts et leurs limitations, le Peace Corps encourage un type spécifique de vulgarisation agricole conçue spécialement pour aider les familles vivant sur des petites exploitations à participer au processus de développement .

Un dialogue

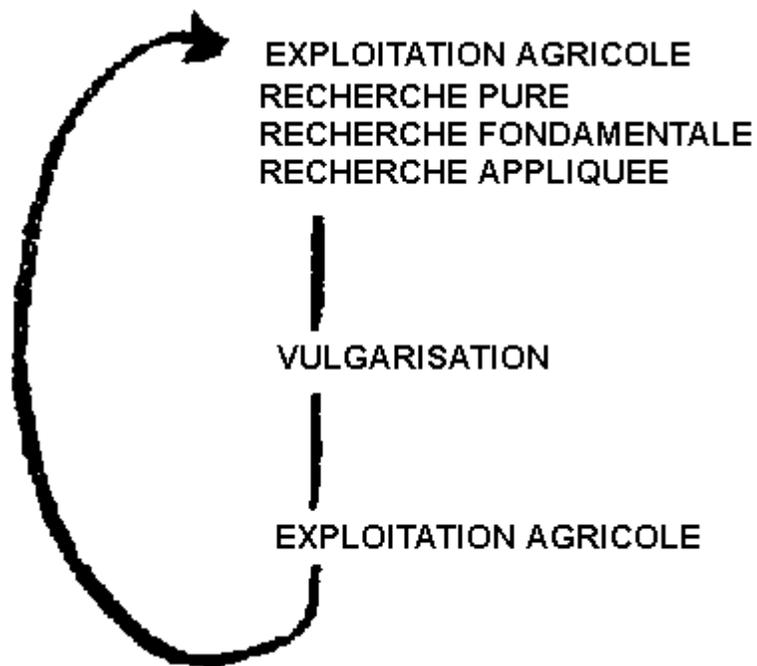
La Vulgarisation Agricole assure un dialogue efficace entre exploitants et chercheurs. C'est la meilleure façon d'inclure les familles de petits exploitants dans le processus de changement dirigé qui a évolué en réponse à la crise à laquelle l'agriculture fait face dans les pays en voie de développement. Le cadre conventionnel dans lequel se fait la plupart du travail de vulgarisation agricole s'appelle la Chaîne

Exploitation agricole Recherche - Vulgarisation. Cette chaîne est un processus organisé dirigeant les changements technologiques.

Figure



Figure



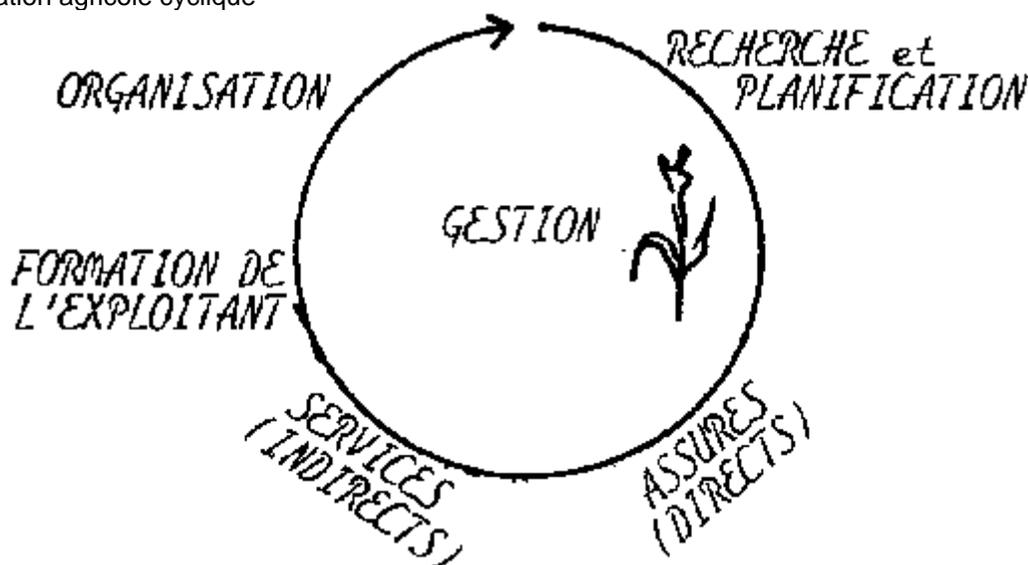
- problèmes et expérience sur l'exploitation
- science biologique à des fins académiques
- sciences agricoles
- tests et expériences pour "personnaliser" les recommandations en tenant compte des conditions locales
- essais sur des petites parcelles (centres de recherche)
- expériences sur l'exploitation (chercheurs)
- essais d'exploitation (exploitants et vulgarisateurs)
- démonstration de méthodes et de résultats
- effort de formation des exploitants
- réponses et apports des exploitants et mise au point des recommandations

Récemment, le rythme du changement s'est accéléré au point que les exploitants ont du mal à suivre les chercheurs. Le dialogue entre les exploitants à l'esprit pratique et les chercheurs à l'esprit scientifique est souvent tendu et unilatéral. Aux Etats-Unis, où le processus de recherche vulgarisation visant à donner aux exploitants de nouvelles idées est basé sur une tradition de participation et de contrôle de la part de l'exploitant, une communication unilatérale peut être tenue en échec. Mais dans les pays en voie de développement, la situation est différente. Le processus de recherche - vulgarisation dans ces pays a été établi et dirigé par des gouvernements distants à des fins coloniales d'agriculture commerciale. Par exemple, de grandes étendues de terres agricoles traditionnellement cultivées à des fins de subsistance en Sierra Leone du sud ont été plantées en cacao dans les années 1940 et 50 pour l'exportation en Grande Bretagne. Le résultat en a été qu'on a donné aux exploitants la graine, l'engrais et d'autres entrées nouvelles, et on leur a dit de cultiver du cacao. Les exploitants dans les pays en voie de développement comme la Sierra Leone ne communiquent pas avec les chercheurs par l'intermédiaire des travailleurs des services de vulgarisation.

Maintenant que le rythme du changement imposé par la recherche scientifique s'accélère, les petits exploitants peuvent ne pas suivre ou être mal servis par le changement.

Parce qu'il désire inclure les familles vivant sur les petites exploitations dans le processus de changement, le Peace Corps insiste sur le dialogue dans sa stratégie de vulgarisation. Ce manuel donne les grandes lignes des qualifications et des connaissances dont les bénévoles auront besoin de façon à mettre en pratique ce type de travail de vulgarisation :

Vulgarisation agricole cyclique



RECHERCHE et PLANIFICATION	<ul style="list-style-type: none"> Apprendre ce que savent les exploitants, ce qu'ils veulent, connaître la situation locale et planifier <u>avec</u> un apport local.
ASSURER LES SERVICES D'ASSISTANCE AGRICOLE (directs/indirects)	<ul style="list-style-type: none"> Assurer les services dont les exploitants ont besoin pour se développer et comprendre la différence importante qui existe entre travailler <u>POUR</u> et travailler <u>AVEC</u> les exploitants.
METHODES DE FORMATION DES EXPLOITANTS	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre comment les exploitants apprennent et utiliser les méthodes de formation appropriées.
ORGANISER DES ACTIVITES DE COOPERATION	<ul style="list-style-type: none"> Comprendre comment travailler en groupe et établir des institutions locales donnant pouvoir et assistance aux exploitants
GESTION	<ul style="list-style-type: none"> Intégrer ces étapes dans des projets bien planifiés, menés à bien et évalués au niveau du village.

Ces tâches de vulgarisation sont d'abord menées à bien en gros chronologiquement. Le processus dans sa totalité est néanmoins cyclique et chaque étape est répétée de façon régulière pour assurer l'établissement du dialogue. Ce manuel décrit chaque tâche de vulgarisation, l'illustre et donne les moyens nécessaires à sa mise en application sur place.

Les bénévoles travaillant à des programmes de vulgarisation agricole facilitent le dialogue qui invite les familles des petites exploitations à participer au processus de développement. Ce faisant, les bénévoles aident à développer chez ceux qui en ont le plus besoin les aptitudes et l'autonomie locale.

2. Recherche et planification

RECHERCHE ET PLANIFICATION



Introduction

Une bénévole des services de vulgarisation fait son entrée dans une communauté de façon progressive. En tant que personne venue de l'extérieur, elle devra d'abord répondre à ses besoins personnels pour établir des contacts sociaux avec ses voisins et s'orienter dans son environnement physique. Elle s'occupera plus tard de ses objectifs professionnels quand elle sera plus à l'aise dans ses relations avec les personnes avec lesquelles elle travaille et qu'elle pourra plus soigneusement orienter ses efforts sur les méthodes agricoles et les problèmes de la communauté. Quel que soit le type d'informations qu'elle recherche, une bénévole va néanmoins s'établir à son entrée dans la communauté comme quelqu'un disposé et capable non pas d'enseigner mais d'apprendre.

Les petits exploitants des pays en voie de développement n'ont traditionnellement pas eu accès aux services de vulgarisation. Il existe donc un manque total d'informations en ce qui concerne la manière d'adapter ces services aux besoins des petits exploitants. Une bénévole ayant l'attitude de quelqu'un qui est là pour apprendre sera plus à même de combler cet écart. De façon à pouvoir compléter la chaîne, les villageois devront assumer le rôle d'éducateurs.

Que les villageois aient le rôle de guides inter-culturels auprès des vulgarisateurs est un fait assumé. Un facteur peut-être encore plus significatif est la fonction vitale que les exploitants vont servir en tant qu'historiens et praticiens qualifiés de méthodes agricoles dans une région donnée. Quand une petite exploitante éduque un agent des services de vulgarisation sur ce qui s'est produit dans le passé sur son

exploitation, l'agent peut aider l'exploitante à choisir les mesures appropriées pour parvenir à une amélioration.

Les informations recueillies par un agent des services de vulgarisation au début de sa mission sont basées sur une "réalité", un ensemble de circonstances ou peut-être un événement particulier. Il est important de noter que différents individus peuvent interpréter la même "réalité" de façon radicalement différente. Un verre est moitié plein ou moitié vide ; la récolte de cette année est meilleure ou pire que celle de l'année dernière.

D'un exploitant à l'autre, les perspectives varient, et une personne venue de l'extérieur devra comparer les informations recueillies à des sources neutres. Il en est de même pour le bénévole ; on peut avoir tendance à "vouloir" entendre des réponses se conformant aux notions ayant motivé la question-même.

Ce "filtrage" mutuel des informations se produit à des degrés variés lors de tout processus de communication. Une vérification systématique des informations permettra au bénévole de se faire une image moins préjugée de la "réalité" mentionnée ci-dessus.

Les activités de recueil d'informations auxquelles le bénévole essaie de se livrer se déroulent dans un contexte inter-culturel. Par conséquent, il est crucial de faire preuve de sensibilité et de respect pour parvenir à des résultats fructueux. Il faudra être disposé à partager des informations personnelles et avoir la patience de persévérer dans les conditions parfois difficiles imposées par les barrières culturelles et linguistiques.

Le filtrage des informations et les barrières culturelles sont autant d'éléments rappelant au bénévole qu'il faudra procéder lentement dans les premiers stades de sa mission. Les suggestions suivantes pourront aider le bénévole à partir du bon pied :

- Faire l'effort d'employer ses facultés d'observation pour compléter les informations recueillies lors des entrevues.
- Utiliser les services d'un traducteur ou d'un assistant, ce qui permettra de s'assurer que la recherche est faite de manière appropriée. (Les homologues peuvent jouer ce rôle).
- Utiliser un processus de sélection "au hasard" pour choisir les sources d'informations, de façon à ne pas fausser les résultats.
- Se forcer à prendre des notes et à enregistrer toutes données recueillies pour pouvoir, plus tard, analyser les informations et établir des plans.

Ces choix, ainsi que d'autres relatifs aux méthodes utilisées pour recueillir des informations, peuvent être plus ou moins conventionnalisés pour convenir au type d'informations recherchées, aux sources, à "l'ambiance" des entrevues et au bénévole-même. Une fois qu'un ensemble d'informations a été recueilli, enregistré, "filtré" et analysé, on peut établir une correspondance entre les besoins et les ressources et le rôle de l'agent des services de vulgarisation peut être défini plus clairement. La planification et la résolution de problèmes ne pourront cependant se faire qu'à condition qu'un échange continu et précis d'informations n'intervienne entre les exploitants individuels et les agents de vulgarisation travaillant avec eux.

Comprendre les individus

GENERALITES

Tout ce que fait l'exploitant est basé sur ce qui est dans son intérêt. Les raisons motivant un exploitant, quelles qu'elles soient, peuvent paraître très obscures aux yeux de la vulgarisatrice. Un exploitant qui semble fort, intelligent, financièrement stable et suffisamment conscient pour réussir peut quand même rester attaché à ses pratiques ancestrales plutôt que d'opter pour quelque chose de nouveau qu'il conçoit être à l'encontre de son intérêt. Rien, que ce soit des contacts répétés avec un agent des services de

vulgarisation ou des tonnes de preuves scientifiques, ne lui fera changer d'idée. Les préoccupations personnelles de l'exploitant - sa religion, son désir de possessions matérielles auxquelles il pense pouvoir accéder par des moyens plus rapides - dominant sa façon de penser. Ainsi donc, ces préoccupations sont également celles des vulgarisateurs.

Il faudra qu'un agent des services de vulgarisation comprenne ce que les individus avec lesquels elle vit pressent et considèrent important. Cette compréhension est au coeur du processus de dialogue. Sans celle-ci, la vulgarisatrice ne va avoir aucune perspective du caractère approprié des changements qu'elle encourage. Elle ne pourra non plus déterminer les méthodes de formation convenant aux besoins locaux des individus. Finalement, et c'est peut-être là le point le plus important, l'agent ne sera pas à même de sympathiser ou même de communiquer de façon efficace avec ses amis et voisins.

Il faut du temps pour comprendre ce qui motive un individu, et il faudra partager ses expériences. que ce soit les heures passées dans un hamac ou à changer le soc d'une charrue en pleine chaleur, que ce soit le partage d'un repas frugal ou la participation à une procession funéraire, les "méthodes" utilisées sont informelles, mais les informations glanées d'importance cruciale. L'aspect agricole de la vie d'un villageois, comme nous l'avons mentionné au Chapitre 1, est connecté avec tous ses autres aspects. Les ressources en main-d'oeuvre agricole sont également les ressources en main-d'oeuvre requises en vertu des liens familiaux et communautaires pour aider à entretenir les routes et les réserves en eau du village ; l'argent nécessaire à l'achat d'une lignée améliorée de bétail peut tout aussi aisément être utilisé pour payer l'école d'une nièce. Au fur et à mesure qu'une vulgarisatrice fait son entrée dans une communauté et qu'elle commence à établir ses contacts sociaux, il faudra qu'elle prenne note des choses intéressantes les uns et les autres de façon à mieux comprendre comment procéder à son travail.

ILLUSTRATION

Etude d'un cas particulier qui permettra de comprendre ce qu'une exploitante considère être dans son intérêt :

Felicia était surtout intéressée à servir les besoins des femmes exploitantes dans sa zone de travail. Un des travaux agricoles que Felicia put observer comme étant la responsabilité des femmes était le séchage du grain. Tous les jours, elles passaient des heures à étaler le grain sur des nattes et des plaques de ciment pour le laisser sécher au soleil. Comme les poules et les chèvres laissées en liberté essayaient souvent de manger le grain laissé à sécher, il fallait qu'il y ait constamment quelqu'un pour le garder.

Felicia venait souvent s'asseoir pour bavarder avec ses voisines chargées de surveiller le grain. Elle remarqua que plusieurs de ses voisines en profitaient pour tisser des nattes. Elle demanda aux femmes si ces nattes allaient être utilisées chez elles. La plupart répondirent qu'elles étaient destinées à être vendues au marché. Elles lui expliquèrent que cela leur permettait de payer les dépenses scolaires de leurs enfants.

Felicia s'aperçut bientôt que ces dépenses scolaires constituaient la préoccupation majeure de la plupart des femmes dans le village. En s'entretenant avec des femmes qui faisaient de la poterie, des femmes qui faisaient de la teinture et des femmes qui s'embauchaient pour aider au désherbage des champs des voisins, elle s'aperçut que non seulement les femmes étaient seules responsables des dépenses scolaires des enfants, mais également que celles-ci avaient presque doublé au cours des deux années précédentes. Ces informations ainsi recueillies ont pu permettre à Felicia de concentrer ses efforts de vulgarisation sur des petits projets de vente permettant de faire face aux besoins des femmes du village.

OUTIL DE TRAVAIL

Liste partielle suggérant ce qui constitue la motivation et l'intérêt d'un petit exploitant : (dérivée du Chapitre

- Fierté dans des réalisations individuelles
- Rôle particulier joué dans une famille ou une communauté
- Obtenir des possessions matérielles spéciales
- Sentiment de satisfaction à être capable d'utiliser ses connaissances
- Maintien des liens avec la tradition

- Eviter les risques
- Développement de nouvelles connaissances
- Réduction du travail pour les tâches existantes
- Vaincre les sentiments d'impuissance

Etude de la communauté

GENERALITES

Le développement doit commencer là où sont les villageois, et non pas là où l'agent des services de vulgarisation voudrait qu'ils soient. C'est pour cette raison que les vulgarisateurs étudient la communauté locale et ses liens avec l'extérieur. En se familiarisant avec sa communauté, l'agent de vulgarisation va pouvoir opérer de façon plus efficace pour répondre à ses besoins personnels et aux exigences de son travail. C'est également une tâche structurée d'ordre pratique à laquelle une vulgarisatrice va se livrer et qui lui permettra de se sentir plus à l'aise avec la langue et les pratiques locales.

La première étape est simple et consiste à établir une carte des traits physiques de la communauté. Les principaux composants de cette carte - routes, maisons, marchés, etc.. - sont les résultats de ses observations. Les détails peuvent être ajoutés en s'entretenant avec ses voisins. Le but de ce premier croquis est de pouvoir s'orienter de façon très générale par rapport à son environnement immédiat.

La vulgarisatrice nouvelle venue devra faire attention dans son choix d'informateurs. Les contacts les plus faciles à établir seront certainement avec la propriétaire, son mari et ses parents, les responsables gouvernementaux locaux, les voisins les plus locaux, un homologue ou les exploitants "favoris" de l'agence responsable du programme. Dans tous les cas, il faudra faire attention à ne pas laisser ces premiers contacts trop peser sur ses impressions.

Il est également important de ne pas être trop formel dans son approche de l'étude de la communauté. A ce premier stade, il n'est pas sage de prendre des notes par écrit en présence d'un informateur, bien que l'enregistrement de données soit essentiel à l'analyse et à la planification qui surviendront plus tard. Ce qu'un résident local connaît de façon naturelle devra être systématiquement pris par écrit par une personne venue de l'extérieur. Par conséquent, aussitôt que l'occasion se présente après l'entrevue - à la pause de midi ou en soirée - les nouvelles informations seront consignées dans un carnet ou un agenda réservé à cet usage.

La première série d'informations recueillies permet à la vulgarisatrice de s'orienter dans son environnement. Ces premières informations sont générales et non spécifiques ou orientées sur un aspect étroitement défini de la communauté. Naturellement, une Etude de la Communauté ne se fait pas entièrement au cours des premières semaines de travail d'une bénévole. C'est un processus continu faisant partie du travail de vulgarisation et qui va continuer à divers degrés. Un seul informateur peut, au cours d'une conversation banale, offrir un point de vue intéressant sur une communauté dans son entier et également fournir des informations plus spécifiques auxquelles il est fait référence plus loin dans ce chapitre. En même temps, il peut parler de ses intérêts personnels (se reporter au filtrage d'informations mentionné dans l'introduction à ce chapitre). La tâche de la vulgarisatrice est de placer chaque information dans son contexte. Il est intéressant de noter que la répétition régulière de composants de recherche sert de moyen de contrôle du changement par rapport à la situation "de début" que l'agent des services de vulgarisation a trouvée quand elle a commencé son travail.

ILLUSTRATION

Etablir des cartes superposées des traits essentiels de la communauté:

Carte d'Orientation

MALI

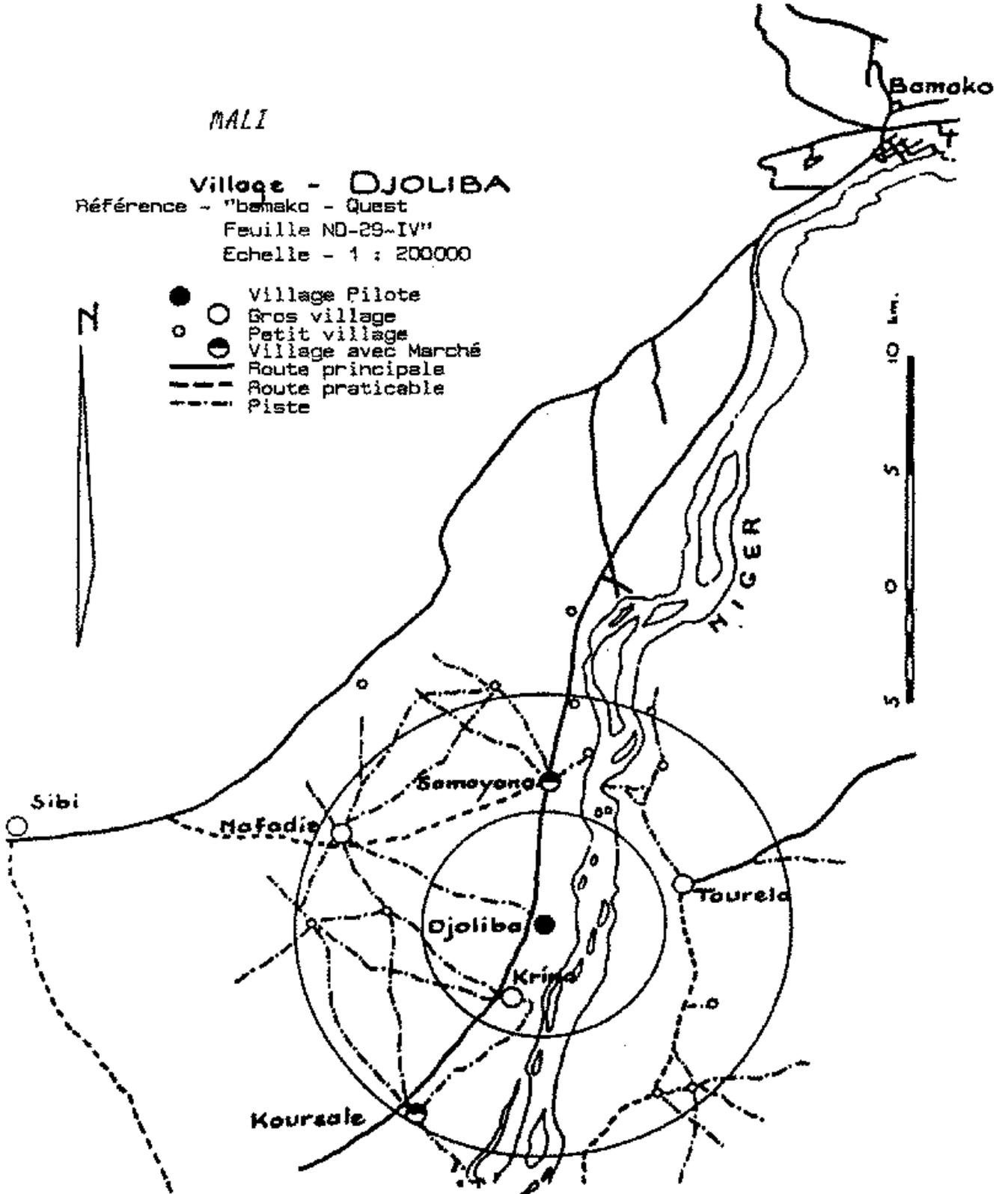
Village - DJOLIBA

Référence - "Bamako - Ouest

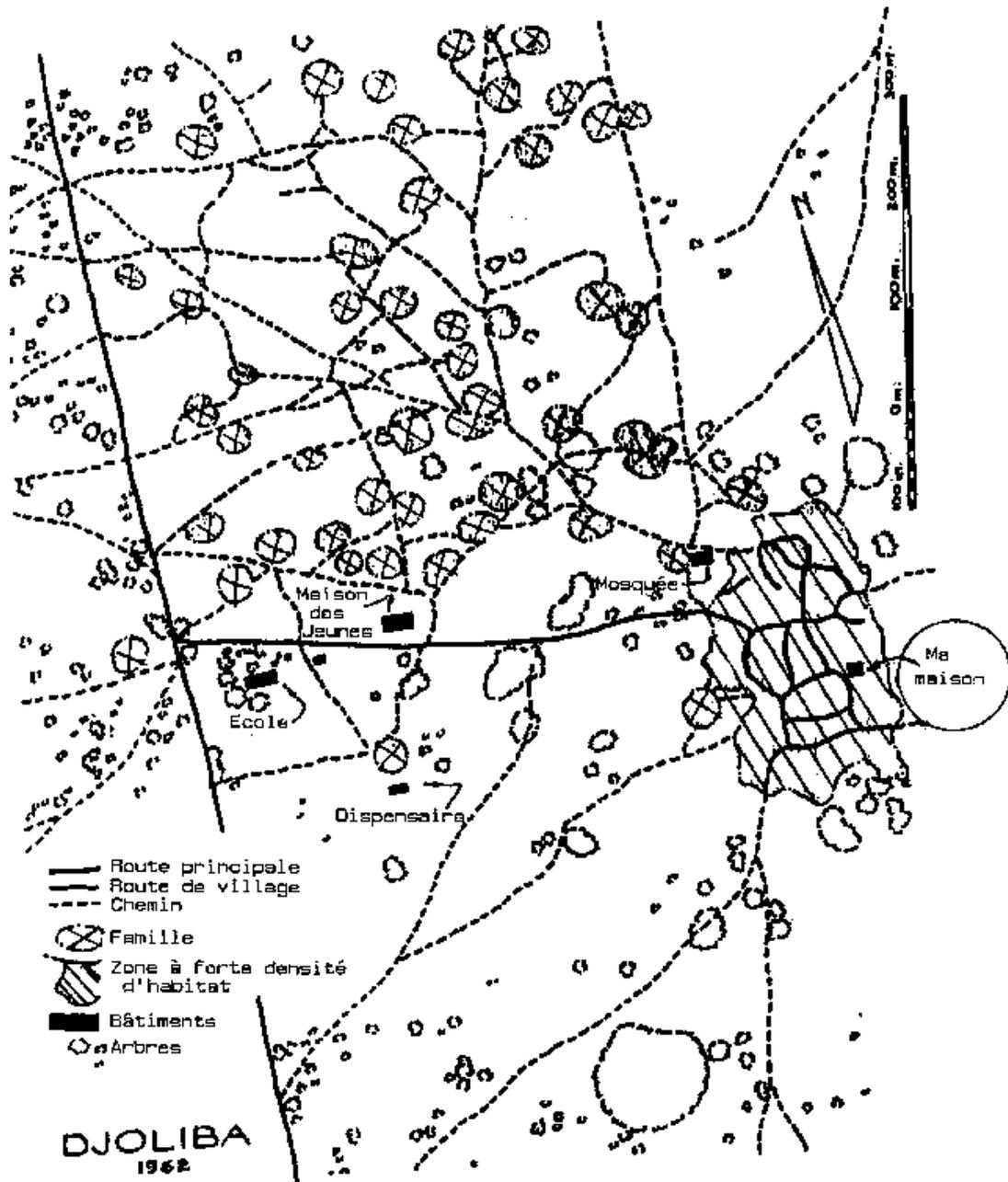
Feuille ND-29-IV"

Echelle - 1 : 200000

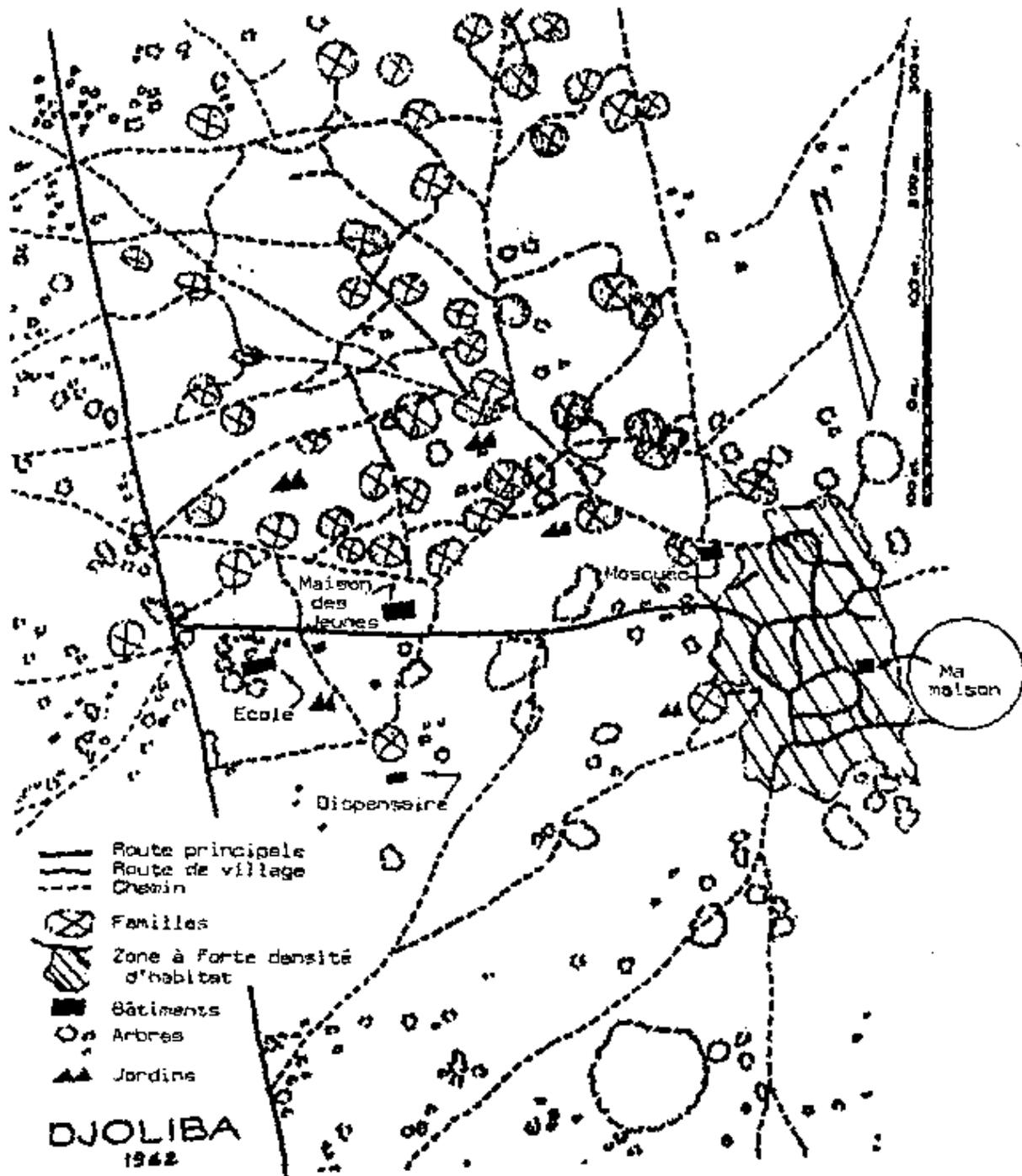
- Village Pilote
- Gros village
- Petit village
- Village avec Marché
- Route principale
- Route praticable
- - - Piste



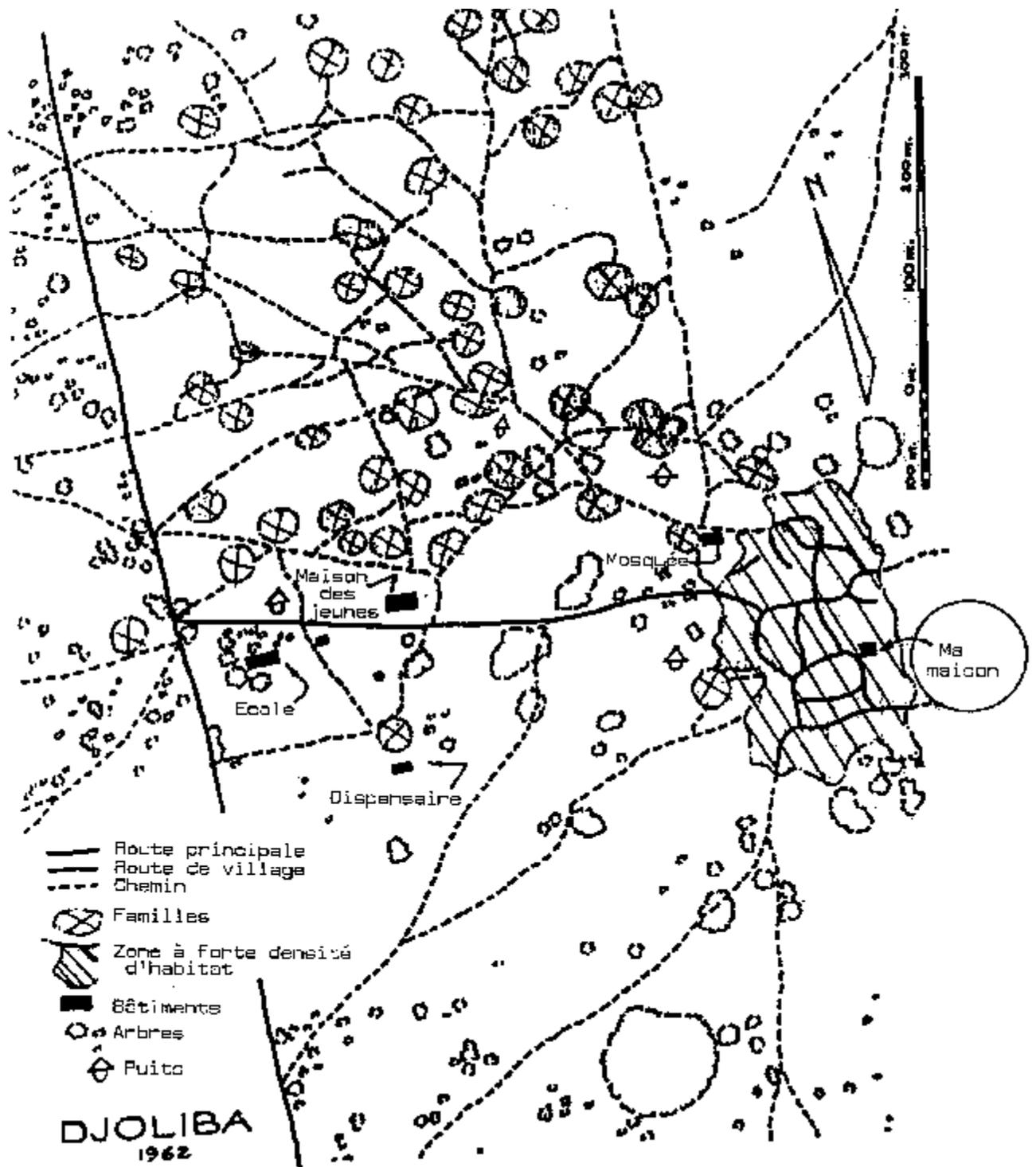
Carte du village (ma maison et mes voisins)



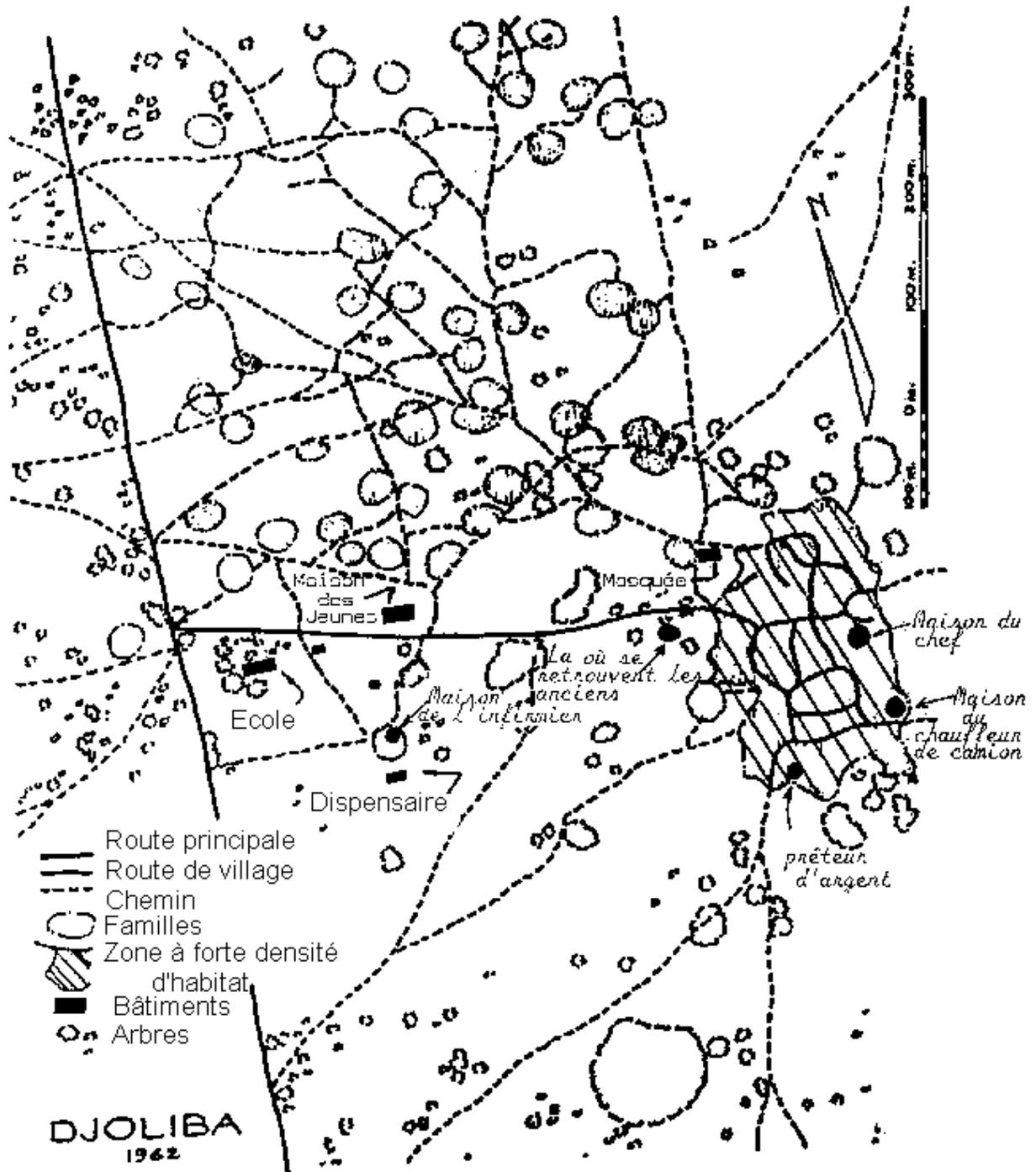
Carte du village (projets de jardins)



Carte du village (puits)



Carte du village (leaders locaux)



OUTIL DE TRAVAIL

Liste de contrôle d'une étude de la communauté :

I. Caractéristiques physiques de la communauté

A. Climat

1. Schémas des précipitations
2. Fréquence des sécheresses et des inondations
3. Variations de températures saisonnières

B. Sources en eau

1. Rivières et ruisseaux
2. Marécages
3. Surface de captation des eaux
4. Niveau hydrostatique
5. Zones de bains
6. Sources d'eau potable
7. Sources de denrées alimentaires

C. Habitat et routes

1. Nombre et type des maisons
2. Types et emplacement des routes
3. Nombre de ponts, etc..

D. Végétation

1. Bois de chauffage
2. Bois d'oeuvre
3. Plantes
4. Cultures en exploitation

II. Caractéristiques des habitants

A. Population

1. Nombre d'habitants
2. Distribution des groupes d'âge
3. Dimension de la famille
4. Nombre de familles
5. Densité

B. Schéma de l'habitat

1. L'exploitation est-elle centralement située ?
2. Le village est-il étalé ?
3. Existe-t-il un centre ?
4. Quelle distance sépare les exploitations ?
5. Qui habite où ?

C. Types de population, groupes ethniques

1. Quels groupes vivent dans la communauté ?
2. Que fait tel ou tel groupe ?
3. Qui sont les leaders des groupes ?

D. Hygiène et pratiques sanitaires

E. Comportement et standards

1. Conscience des problèmes et des solutions
2. Ouverture au changement
3. Intérêt à apprendre de nouvelles idées

4. Coutumes et moeurs

F. Sources de revenus autres que l'agriculture

1. Postes administratifs
2. Vente au détail ou petits commerces
3. Industrie
4. Artisanat

G. Leaders locaux

1. Autorités locales (chefs)
2. Responsables envoyés ou affectés de l'extérieur
3. Leaders religieux
4. Guérisseurs traditionnels
5. Instituteurs/ institutrices
6. Bénévoles des services de vulgarisation
7. Leaders de clubs, de groupes, d'associations ou de coopératives
8. Comités
9. Riches propriétaires
10. Leaders de l'opinion parmi les divers groupes

H. Education

1. Nombre d'écoles ou de groupements d'études non-conventionnelles
2. Types d'écoles
3. Nombre d'étudiants
4. Niveau moyen de l'éducation

Etude agricole

GENERALITES

Les exploitants sont les experts dans tous les aspects de l'environnement agricole local. Les agents de vulgarisation sont souvent formés dans un ensemble limité de pratiques agricoles. Par conséquent, il faudra que l'agent se tourne vers les exploitants et les autres résidents locaux ayant un intérêt dans les activités agricoles d'une communauté pour élargir sa perspective sur l'environnement et les pratiques agricoles locales.

En particulier, un agent de vulgarisation aura besoin de savoir quels exploitants pratiquent le type d'agriculture avec lequel elle est elle-même familiarisée. Elle peut également prendre contact avec d'autres travailleurs agricoles de la région, acheteurs de produits agricoles, fournisseurs d'entrées commerciales et camionneurs locaux, qui possèdent tous une connaissance intime de certaines pratiques agricoles. Leur assistance combinée devrait permettre à l'agent de développer une perspective complète des conditions locales.

Une partie des informations qu'ils vont fournir permettra également à l'agent de s'orienter géographiquement. Il lui faudra savoir où les exploitations, les exploitants, les fournisseurs et les acheteurs sont situés par rapport au réseau routier et aux caractéristiques topographiques dominantes. Ce qu'elle ne peut apprendre auprès de sources locales ou par observation peut être disponible auprès de diverses agences cartographiques gouvernementales. Cartes de relief, cartes routières et cartes de reconnaissance des sols peuvent s'avérer utiles et suppléer aux cartes faites à la main. Ces dernières sont cependant souvent plus utiles, car elles donnent plus de détails locaux. Les sources gouvernementales peuvent également être utiles et aider l'agent à s'orienter en ce qui concerne le climat et les schémas météorologiques locaux. Les stations météorologiques offrent des données spécifiques qui peuvent être utiles ou pas, selon la distance séparant la station de la région de travail. Les cartes de

relief fournissent également certains renseignements sur la température relative. (Aux tropiques, par exemple, la température moyenne baisse de 3 à 4 F par tranche d'altitude de 1.000 pieds).

La meilleure source d'informations locales est certainement, là encore, les exploitants-mêmes. Les sections ILLUSTRATIONS et OUTILS DE TRAVAIL dans les pages qui suivent démontrent comment les exploitants peuvent être les historiens des changements climatiques. En s'entretenant particulièrement avec les résidents, l'agent de vulgarisation aura une idée des risques auxquels les exploitants font face en ce qui concerne les orages et autres intempéries. En ce qui concerne les sources locales d'informations sur les schémas météorologiques, il faudra faire attention aux termes utilisés faisant référence aux conditions climatiques ; ceux-ci sont relatifs et il faudra un certain temps à une personne venue de l'extérieur pour avoir une bonne idée des conditions décrites.

Le climat et la géographie sont des considérations générales à l'arrière-plan de pratiques agricoles plus spécifiques. Un agent de vulgarisation aura besoin d'identifier les cultures et les activités d'élevage pratiquées dans une certaine région et d'orienter son travail plus particulièrement sur les différents moyens de production et de traitement des produits. Il faut noter que l'objectif de cet aspect du recueil d'informations est de décrire les pratiques réelles de la plupart des exploitants dans une région donnée, et non pas la possibilité d'améliorations. Il faudra également faire attention aux niveaux généraux de production et à l'accès aux entrées et aux services extérieurs. L'ensemble de ces recherches constituera une image générale du développement agricole dans son ensemble dans le village ou la communauté faisant l'objet du travail de l'agent de vulgarisation.

Quand elle établit cette image d'ensemble, il faudra que l'agent de vulgarisation essaie de comprendre comment toutes les diverses activités agricoles d'un exploitant font partie d'un cycle annuel. Il faudra essayer d'assembler toutes les informations pour former un calendrier du climat, des saisons de culture, des pratiques d'élevage domestique, des activités sociales et autres activités saisonnières ayant une influence sur le temps et les ressources d'un exploitant.

Il sera utile, une fois toutes ces informations recueillies et quand l'agent en saura un peu plus sur l'agriculture en général, d'orienter son travail sur l'unité agricole individuelle. C'est alors que l'agent de vulgarisation commence à être plus active dans l'analyse des ressources et des besoins particuliers des exploitants. Elle considère la taille de l'exploitation et les ressources en main-d'oeuvre agricole de la famille, les arrangements en ce qui concerne l'occupation des sols et la gestion des terres agricoles, la valeur de l'équipement agricole et l'étendue générale des dettes d'un exploitant. La façon dont tous ces facteurs vont s'ajouter les uns aux autres va lui permettre de déterminer quels services elle va pouvoir assurer auprès d'une famille particulière. Dans le cas de l'exploitant à petite échelle faisant l'objet des efforts du Peace Corps, cette attention individuelle ainsi que le niveau de compréhension qu'elle amène, sont les conditions nécessaires à une communication réelle.

(Les sections suivantes, OUTILS DE TRAVAIL et ILLUSTRATIONS, ont été interverties, la plupart des points illustrés se trouvant dans les outils de travail-mêmes de l'étude).

OUTILS DE TRAVAIL

Contacts utiles pour mener une étude agricole :

- Exploitants locaux possédant une certaine expérience, et plus particulièrement ceux se spécialisant dans le même domaine que l'agent de vulgarisation.
- Travailleurs agricoles en mission dans la région.
- Acheteurs de produits agricoles.
- Fournisseurs d'entrées commerciales.
- Camionneurs et bateliers locaux.

Où obtenir des cartes :

- Service géographique ou géodésique du gouvernement : dans la plupart des pays d'Amérique latine, il existe un service géographique dépendant de l'armée. Celui-ci est normalement la seule source de cartes de relief.

- Cartes d'inventaire des ressources nationales : celles-ci sont utiles pour avoir une idée de la dispersion des ressources régionales, mais ne sont guère utiles pour établir un inventaire des ressources locales.
- Cartes routières : celles obtenues auprès d'agences de travaux publics sont plus détaillées que les cartes fournies par d'autres sources.
- Sources spéciales . cartes de reconnaissance des sols nationales ou régionales, services de développement régional, etc..
- Cartes faites par soi-même : la plupart des cartes obtenues auprès de sources officielles ne sont généralement pas à une échelle suffisamment grande pour laisser assez de place pour l'annotation de détails locaux importants tels que l'emplacement des exploitations, les travaux d'irrigation secondaire et les pistes et sentiers. Il faudra agrandir soi-même certaines sections des cartes officielles pour arriver à l'échelle nécessaire.

Annotations à apporter sur les cartes : (se reporter aux cartes superposées)

1. Emplacement des éléments topographiques

- Altitude
- Cours d'eau
- Traits principaux (points de repère) reconnus localement comme points de référence.
- Terres agricoles et non-agricoles.
- Vallées

2. Communications (routes et chemins)

- Distance séparant les points.
- Temps de parcours et modes d'acheminement entre les points.
- Accès saisonnier.

3. Démographie

- Emplacement des communautés
- Emplacement des exploitants
- Noms locaux des communautés

4. Infrastructure

- Systèmes d'irrigation, canaux principaux et secondaires
- Systèmes d'écoulement des eaux
- Magasins vendant des fournitures agricoles
- Ecoles
- Autres

Liste de contrôle pour le climat et les schémas météorologiques

1. Précipitations

- Précipitations annuelles
- Totaux d'un mois sur l'autre des précipitations (pluie et neige)
- Distribution géographique des précipitations

2. Températures

- Moyennes mensuelles
- Périodes de températures extrêmes

- Premières et dernières gelées pouvant causer des dégâts

3. Fréquence et magnitude du vent et des tempêtes

- Vitesse du vent et variations saisonnières
- Types (par ex. giboulées) et fréquence des tempêtes

4. Humidité

5. Heures d'ensoleillement

Inventaire des systèmes et méthodes agricoles :

1. Identifier les principales activités agricoles de la région

Pour chacune de celles-ci :

a. Indiquer la saison de production

- Saison normale de production (dates)
- Variations normales dans la saison de production (tardive-précoce)
- Etablir des graphiques en colonnes sur un calendrier pour comparer les saisons de production des différentes cultures (voir la section ILLUSTRATIONS)

b. Décrire les méthodes de production

- Décrire les principales méthodes de labour, ainsi que leurs premières et dernières dates de mise en application.
- Pour chaque méthode, indiquer :
 - Le nom local de la méthode
 - L'entrée ou les entrées spécifiquement associées avec la méthode, et la quantité appliqué par unité locale de mesure des terres.
 - Le mode d'application.
 - La période d'application (voir la section ILLUSTRATIONS)

c. Estimer les rendements et les rapports

- Rendements rapportés par unité de terre
- Prix récents (à la période normale de l'échelle)
- Multiplier les prix récents par le rendement moyen approximatif pour obtenir le rapport brut approximatif.
- Soustraire les coûts approximatifs de production pour obtenir une estimation du rapport net.

2. Identifier les principales activités d'élevage dans la région. Pour chacune de celles-ci: a. Indiquer la source d'alimentation du bétail : pâturage d'origine, fourrages cultivés, résidus des récoltes, céréales cultivées, aliments achetés, etc..

- Indiquer quand le pâturage est disponible de façon saisonnière et dans quelle mesure la qualité du fourrage varie au cours de la saison de pâturage.
- Pour les autres fourrages cultivés, en indiquer la source et la forme sous laquelle ils sont utilisés (pour le fourrage acheté également).

- Fourrages cultivés : luzerne irriguée, verdure hâchée, fourrage d'origine sous forme de foin ; sorgho à grain (fourrage ensiloté) ; etc..
- Sous-produits : chaume de riz, maïs ; tiges entreposées sous forme de ballots pour l'alimentation pendant la saison sèche ; etc..

b. Décrire les méthodes de production

- Indiquer le calendrier normal des opérations.

- Pour les opérations d'alimentation : la période normale d'achat et de vente des animaux.
- Pour les fonctions de reproduction : périodes normales de mise à bas des veaux, des cochonnets, et de sevrage.
- Indiquer quand les animaux sont en pâture et quand ils sont enfermés.

- Pour chaque méthode spécifique, indiquer les éléments suivants :

- Le nom local de la méthode.
- L'entrée ou les entrées spécifiques lui étant associées ainsi que les quantités appliquées par unité de mesure des terres.
- Le mode d'application.
- La période d'application (âge ou stade de développement de l'animal).

c. Estimer les rendements et les rapports i enregistrer les rendements rapportés

- Rendements à la reproduction : nombre de veaux sevrés par vache, de cochonnets par truie, etc.. ; livres de veaux par vache, de cochonnets par truie, etc..

• Production

- Production de lait par vache : production journalière, mensuelle, par période de lactation.
- Gain de poids pour les animaux destinés à la production de viande : livres par jour, par mois, par saison de mise en pâture, etc..
- Conversion en poids de l'apport alimentaire, pour les animaux destinés à la production de viande : gain de poids en livres par livre d'aliments consommés, par unités de pâture occupées, etc..

- Multiplier les prix courants par le facteur de rendement approprié pour obtenir une estimation du rapport brut.

3. Indiquer les niveaux généraux de production (cultures et bétail)

a. Estimer le pourcentage de production mise en vente

b. Identifier les principaux débouchés du marché local (acheteurs)

c. Aspect saisonnier de la mise en vente et des prix

- Mouvement saisonnier de la production des exploitants : vendue à la récolte, vendue en partie à la récolte et conservée en partie dans l'attente d'une hausse des prix, etc..

- Fluctuations saisonnières des prix (moyenne calculée sur plusieurs années si possible).

4. Etablir une liste des apports extérieurs à la production disponibles localement (Moyens disponibles quand cela est nécessaire)

a. Fournitures agricoles : par marque, par qualité et par prix unitaire.

- Graine
- Engrais
- Insecticides
- Fongicides
- Nématocides
- Herbicides
- Raticides
- Aliments pour bétail

- Suppléments alimentaires
- Fournitures vétérinaires
- Outils manuels
- Equipement opéré manuellement
- Autres fournitures

b. Machinerie et équipement agricoles (s'ils sont utilisés)

- Tracteurs
 - Taille (CV)
 - Marque de fabrication
- Equipement
 - Herses
 - Planteuses
 - Cultivateurs
 - Vaporisateurs
- Pièces de remplacement
- Autres (par ex. systèmes d'irrigation)

c. Services

- Services d'équipement et coût par hectare labouré, hersé, planté, etc..
- Services professionnels (par ex. lutte contre les insectes) : indiquer s'ils sont du secteur public ou privé.

Calendriers utiles :

1. Etablir un calendrier général du climat et du temps

a. Distribution normale des précipitations (mensuelle).

- Telle qu'elle est rapportée par les exploitants (sec, humide, un peu de pluie, période la plus humide, diminution des pluies, etc..)
- Mesurée en millimètres, si vous avez accès à des données météorologiques ; estimée si vous ne disposez pas de données exactes.

2. Etablir un calendrier des activités agricoles.

a. Pour chaque principale activité agricole ou d'élevage, montrer les éléments suivants :

- Durée et longueur possible de la saison de production dans le cas des cultures, et du cycle de reproduction ou de la période d'alimentation pour le bétail. (Voir les exemples à la page suivante).
- Indiquer les périodes d'opérations critiques et les besoins relatifs en main-d'oeuvre pour ces opérations.

b. Une fois que l'on a établi toutes les activités agricoles de la région, indiquer la demande saisonnière relative pour les entrées les plus critiques.

1. Demande en main-d'oeuvre saisonnière. (Indiquer, si c'est le cas, les périodes d'immigration ou d'émigration de la main-d'oeuvre dans la région).
2. Demande saisonnière en autres entrées critiques.

3. Etablir un calendrier des principales fêtes religieuses et événements sociaux.

4. Combiner les calendriers ci-dessus pour montrer l'évolution d'une année agricole typique telle qu'elle est perçue par l'exploitant. (Voir la section ILLUSTRATIONS).

Etude des exploitations individuelles :

1. Localiser les exploitations

- Le nom de l'endroit sous lequel il est connu localement.
- Par rapport au réseau de transport à la population et aux centres commerciaux.
- Par rapport aux systèmes d'irrigation primaires et secondaires et aux systèmes d'écoulement des eaux.
- Par rapport aux écoles et a toutes autres institutions locales.
- Par rapport aux autres exploitants.

2. Nature de la propriété agricole

a. Si elle est possédée (ou occupée) par l'exploitant, indiquer si l'unité agricole est occupée sur la base de :

- Titre de propriété clair et enregistré.
- Par entente (coutume)
- Par force d'occupation.
- Autre.

b. Si elle est louée, indiquer le coût de la location, ses termes et la sécurité de l'occupation.

- Loyer payé en espèces : prix par unité locale de terre ; quand il doit être payé (avant la plantation, après la récolte) ; quelles sont les pénalisations s'il n'est pas payé ; possibilités de renouvellement.
- Loyer payé en nature : quantité de produit par unité de terre (centaines d'unités de poids/hectare, etc..) ; payable dans le champ ou livré au propriétaire; quelles sont les pénalisations s'il n'est pas payé ; possibilités de renouvellement.
- Loyer en partage : pourcentage de produit ; quand est-il livré au propriétaire ; coûts des entrées payées en espèces et partagées entre le propriétaire et le locataire ; sécurité de l'occupation.

c. Si les terres sont détenues en commun, comme c'est souvent le cas avec les pâturages, qualifier les droits de chaque exploitant (par ex. droits non-restreints, droits de mettre en pâture dix vaches, vingt brebis, etc..)

3. Description de la terre occupée par une exploitation:

a. Dimensions totales de l'exploitation : mesurées en unités locales mesure des terres (hectares, manzanas, cuadras, tareas, etc..)

b. Emplacement des fermages

- Si l'exploitation ne se compose pas d'une seule unité, indiquer le nombre et la dimension de ses différentes parties.

- Indiquer l'emplacement des fermages par rapport à l'habitation de l'exploitant.

c. Utilisation réelle des terres

- Pourcentage des terres occupées par des cultures
 - Irriguées
 - Non-irriguées
 - Intensives
 - Persistantes
- Pourcentage des terres occupées par des pâturages
- Pourcentage des terres occupées par des forêts
- Pourcentage de terres en Jachère ou terres marginales

d. Caractéristiques du sol ou des sols se trouvant sur l'unité d'exploitation agricole

- Nom local du type de sol
- Couleur
- Texture
- Ecoulement des eaux
- Pente
- Profondeur
- Couche arable
- Classification par utilisation locale (un type de sol - - - - - est considéré par les exploitants locaux idéal pour la culture de - - - - - , bon pour la culture de - - - - - et médiocre pour la culture de - - - - -)

e. Autres attributs associés à la terre

- Emplacement de l'eau sur l'exploitation ou à proximité
 - Eaux de surface
 - Eaux au-dessous de la surface
- Facilité d'accès au champ
- Schémas de l'écoulement des eaux ; pour les terres en bordure de cours d'eau, fréquence, gravité et durée des inondations.

4. Description des conditions agricoles et des améliorations

a. Habitat : la ferme familiale, ou, dans le cas de propriétaire absentéiste, habitat du locataire ou des travailleurs.

b. Améliorations apportées aux terres

- Systèmes d'irrigation

Indiquer le type de système (canal, puits, source, pompe hydraulique, appareils d'arrosage, etc..) ainsi que la source en eau (cours d'eau, canal primaire, source, étang ou lac, ou eaux sous-terraines).

- Systèmes d'écoulement des eaux
- Terrasses

- Routes d'accès aux champs
- Puits (usage domestique ou animal)

c. Bâtiments autres que ceux destinés à l'habitat

- Abris pour animaux
- Enclos pour le bétail
- Installations d'entreposage
- Installations à usage général
- Autres

d. Clôtures

L'exploitation est-elle entièrement clôturée ? Certains champs sont-ils clôturés alors que d'autres ne le sont pas ? Quel est le but de la clôture (défensif, protection contre d'autres animaux, gestion, meilleure distribution des animaux dans les pâtures) ? Quel type de clôture (fil de fer barbelé, pierre, broussailles, etc..) ?

5. Décrire les activités agricoles d'exploitations représentatives

a. Indiquer l'importance relative de chaque activité par rapport à l'ensemble des activités agricoles

- En termes d'utilisation des terres
- En termes de subsistance
- En termes de ventes en espèces

b. Indiquer dans quelle mesure ces activités se complètent ou s'il s'agit d'activités entreprises en commun

- Activités complémentaires : deux activités ou plus occupent le même champ et/ou la même main-d'oeuvre, et produisent un rapport combiné plus grand que prises séparément.
- Activités entreprises en commun : normalement, la production d'aliments pour le bétail associée à des activités d'élevage.

c. Indiquer quelles rotations des cultures sont suivies, si c'est le cas.

6. Décrire les méthodes de production

7. Tenir compte de la main-d'oeuvre agricole disponible

a. Main-d'oeuvre permanente

- La main-d'oeuvre familiale

Indiquer l'âge et la distribution des sexes de la famille fermière moyenne, et dans quelle mesure les membres de la famille contribuent au travail de l'exploitation.

- Main-d'oeuvre embauchée de façon permanente

Indiquer les rémunérations ou autres formes de compensation et s'ils sont ou non chargés de famille.

b. Main-d'oeuvre embauchée de façon saisonnière

Indiquer les tâches accomplies (désherbage, récolte, etc..) et la période et durée de leur saison de travail.

c. Echange de main-d'oeuvre

La main-d'oeuvre est souvent échangée parmi les familles, les amis et les voisins. Indiquer dans quelle mesure ces échanges se font et pour quelles activités.

8. Décrire le cycle agricole annuel tel qu'il est perçu par l'exploitant :

a. Indiquer les activités agricoles sur lesquelles l'exploitant concentre son travail pour un mois ou une saison donnée.

b. Faire la liste des décisions spécifiques auxquelles l'exploitant est confronté au cours de chaque période.

c. Donner une idée d'ensemble des autres préoccupations spécifiques et saisonnières de l'exploitant. d. Prendre note des préoccupations à long terme de l'exploitant. (Voir la section ILLUSTRATIONS).

Calcul du rapport net des entrées agricoles:

Cultures

1. Estimer le rapport brut:			
Vente de 1.800 lbs. de haricots à \$.07 la livre			
			\$126/hectare(ha)
2. Coûts estimés de la production:			
Main-d'oeuvre embauchée :			
Boeufs	\$12,00		
Désherbage	10,00		
Récolte	8,00		
	\$30,00	\$30,00/ha	
Entrées achetées:			
Graine	\$6,00		
Engrais	35,00		
	\$41,00	\$41,00/ha	
3. Coût total de production/ha		\$71,00/ha	
4. Soustraire le coût total du rapport estimé pour obtenir le rapport net		Rapport estimé	\$126,00/ha
		Coût total	- 71,00/ha
		Rapport net	\$55,00/ha

Bétail

- Une production de 10 litres de lait par jour x \$0.10/litre = rapport brut de \$1,00 par vache par jour. Période de lactation de 200 jours x \$1,00 = rapport brut par vache de \$200 par an.

- Un boeuf de 900 lbs. vendu à 16c/lb = rapport brut de \$144

- Un cochon de 200 lbs. vendu au marché à 21c/lb = rapport brut de \$42,60. Valeur estimée d'aliments consommés, \$24,00. Rapport brut après alimentation = \$18.

ILLUSTRATIONS

Se reporter à la partie ILLUSTRATIONS de la section "Etude de la Communauté".

Changements climatiques tels qu'ils sont rapportés par un exploitant :

ANNEE	OBSERVATIONS : CONDITION DE RECOLTE	EXPLICATION
1970	Le maïs a été normal ; les haricots ont été un désastre.	Des pluies anormalement élevées en août ont rendu impossible la récolte des haricots à saison précoce.
1969	Bonnes récoltes toute l'année	"Dios lo quize" (Dieu merci)
1968	Excellente année sauf pour les exploitants de la vallée.	Des précipitations anormalement élevées sur une période d'une semaine à la fin juin ont provoqué des inondations-éclair.
1967	Tous les rendements ont baissé.	Une sécheresse anormale toute l'année.
1966	Une année raisonnablement bonne pour toutes les cultures.	
1965	Les récoltes précoces ont été excellentes ; les dernières n'en valaient pas la peine.	Les pluies ont été normales en juin et juillet. Sécheresse le reste de la saison.
1964 à 1961	Etc...	Etc...

Exemples tirés d'annotations dans des carnets de note relatives à des méthodes agricoles spécifiques :

Production de haricots:			
Méthode	Entrées spécifiques	Mode d'application	Période d'application
(1) Labourage(méthodes de labour)	Boeuf de trait	2 ou 3 passages de la charrue "espagnole"	Immédiatement après la première pluie
(2) Ensemencement	Graine locale 2 boites/manzana (environ 50 lbs/manzana) 3 hommes/ jours	Plantée avec alespeque (plantoir) en buttes espacées d'environ 12 in., 3 à 4 graines/butte	Immédiatement après le passage de la charrue si le temps le permet

Production de viande de boeuf (vaches et veaux)			
Méthode	Entrées spécifiques	Mode d'application	Période d'application
Vaccination contre "la patte noire" (<u>pierna negra</u>)	Vaccin	Vétérinaire	Entre 6 et 12 ans
Alimentation supplémentaire des vaches en saison sèche	Molasses, 3 à 5 lbs/jour. Farine de graines de coton ,1 lb/ jour	Molasses, à volonté, en pâturage; farine de graines de coton rationnée 2 lbs/2 jours.	De janvier à avril (saison sèche)

Production porcine			
Méthode	Entrées spécifiques	Mode d'application	Période d'application
Elimination des vers	Pipérazine	Dans de l'eau	Après sevrage et répéter le traitement 3 mois plus tard
Suppléments, alimentaires	Acheté dans le commerce, 40% de protéine	Mélanger au grain à raison de 1 volume pour 4	Du sevrage jus qu'à un poids de 100 lbs. Après 100 lbs changer les proportions 1 pour 5

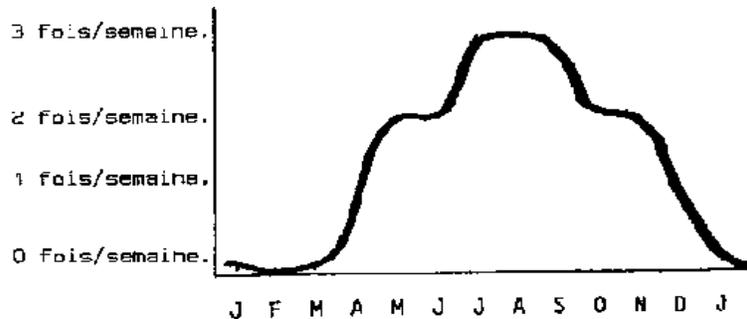
Production laitière			
Traite	A la main.	La vache est attaché dans l'enclos et le veau attachée à la patte arrière. On laisse le veau têter	Une fois par jour
Mastite	Antibiotiques (utilisation générale)	Le fermier les administre selon le mode d'emploi du flacon	Quand les symptômes sont sévères

Graphiques de précipitations annuelles :

Les types de graphiques suivants ont été obtenus en posant des questions aux exploitants sur les précipitations de deux façons différentes. Le premier est basé sur des questions ayant trait à la fréquence des pluies ; le deuxième sur des questions sur les quantités relatives de pluie au cours de la saison de croissance.

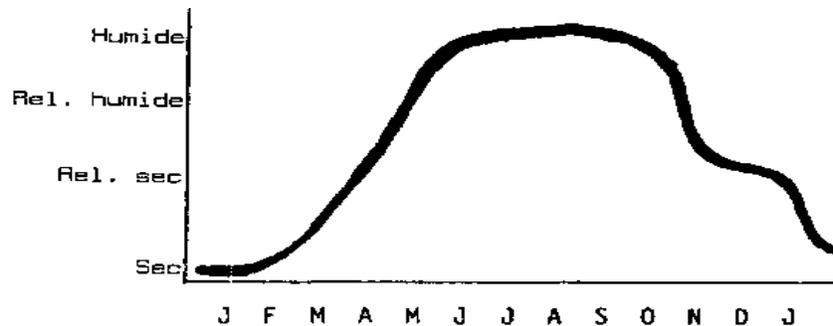
Graphique de précipitations, utilisant la fréquence des précipitations comme mesure de distribution saisonnière des pluies.

Graphique de précipitations



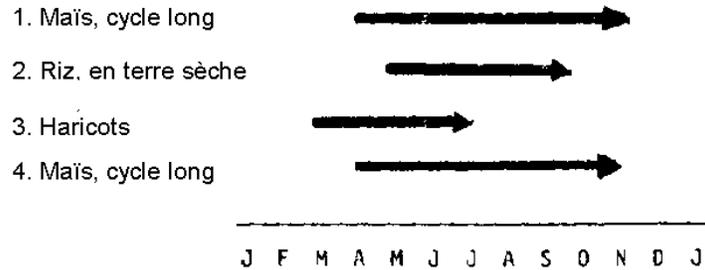
Graphique de pluviosité, utilisant une échelle de "sec" à "mouillé" pour mesurer la distribution saisonnière des pluies.

Graphique de pluviosité



Calendrier des cultures :

Cultures et cycles dans une communauté locale.



Périodes de forts besoins en main-d'oeuvre :

Distribution du travail et calendrier des principales opérations agricoles



MAIS

1. Défrichage
2. Préparation du sol
3. Ensemencement principal
4. Désherbage
5. Récolte

Cycle agricole annuel tel qu'il est perçu par un petit éleveur au Salvador :

EPOQUE ET OPERATIONS NORMALES	DECISIONS	PREOCCUPATIONS
Décembre-janvier Fin de la saison mise au pâturage. Le troupeau est normalement réduit par la vente de bêtes adultes qui sont éliminées du troupeau et la vente de jeunes qu'il ne va pas garder en remplacement.	De combien de bêtes peut-il bêtes peut-il s'occuper pendant la saison sèche ? Combien de vaches peut-il garder pour la production laitière pendant la saison sèche ? Aura-t-il assez de pâturage sec et de sorgho fourrager pour la saison sèche? Combien d'aliments pour bétail lui faudra-t-il acheter ? Combien de génisses et de veaux garder en remplacement ?	Conserver le trou peau intact : après élimination de certaines bêtes, aura-t-il assez de vaches productrices à la saison sèche suivante ? Va-t-il obtenir un bon prix pour les vaches et les veaux à engraisser qu'il va vendre ? (Comment retrouver cet acheteur guatémaltèque qui lui avait offert un si bon prix l'année dernière ?) Les ventes lui permettront-elles de payer ses dettes ? Pourra-t-il acheter des aliments pour bétail à crédit ?

<p>Janvier-mai Saison sèche. Les pâturages s'épuisent en janvier et repoussent début-juin. (Les pluies commencent fin-mai). Pendant la saison sèche les vaches productrices sont gardés en production laitière et on leur donne à manger le meilleur fourrage sec grossier et souvent les suppléments alimentaires. Le bétail de remplacement est nourri avec les aliments de qualité inférieure ou laissé en pâturage sec</p>	<p>Partager le peu d'aliments pour bétail entre les vaches productrices, les vaches tarées, les bêtes de remplacement et les veaux. Achat de molosses, de tourteau de coton, de son de riz et de cosses de graines de coton comme aliments de supplément acheter les aliments supplémentaires.</p>	<p>Va-t-il avoir assez de fourrage ? Sera-t-il forcé de vendre certaines bêtes(réduire son troupeau) avant la saison de pâturage ? Peut-il acheter des aliments pour bétail à crédit ? Comment réduire le coût des aliments pour bétail à acheter? Les ventes de lait supplémentaires vont-elles couvrir le coût des aliments achetés ?</p>
<p>Avril-mai Il faut prendre des décisions sur la gestion du troupeau. pour la saison de pâturage qui approche. C'est le moment de construire ou de réparer barrières et enclos.</p>	<p>Egaler la taille du troupeau aux réserves potentielles en aliments. Décider d'acheter des animaux ou pas. Décider quel taureau garder avec le troupeau. Décider quels pâturages rénover et s'il faut le faire avec une main-d'oeuvre embauchée ou avec un cultivateur maïs-sorgho.</p>	<p>A-t-il assez de main-d'oeuvre pour la saison de pâturage ? Peut-il compter sur le vieux trayeur ou celui-ci va-t-il aller dans une autre ferme ? Devrait-il essayer une des nouvelles graminées ? Devrait il essayer de l'engrais dans ses pâturages? Où emprunter de l'argent pour entretenir sa famille et la main-d'oeuvre embauchée en avril et en mai ?</p>
<p>Juin-décembre Saison de pâturage. Tous les ou animaux sont en pâture. La plupart des vaches vêlent (mettent à bas) en juin, juillet et août. Un nombre maximal de vaches sont en production laitière et la production maximale par vache est atteinte d'août à octobre. Si les bêtes. sont vaccinées, c'est la saison. Les pâturages à rénover sont labourés et ensemencés en culture dérobée. de maïs et sorgho</p>	<p>Division du troupeau en unités de pâturage. Traite une ou deux fois par jour. Combien de lait pour le seau et combien pour les veaux ? Faut-il vacciner et contre quoi ? Reproduction: laisser le(s) taureau(x) en liberté ou produire par sélection ? Economie d'aliments pour bétail pour la prochaine saison sèche: mettre de côté la pâture pour la saison sèche ; faire le foin ou l'ensilage ; fourrage de sorgho ? Soins des bêtes malades ou blessées.</p>	<p>La perspective des prix est-elle bonne pour le lait de frogerie le lait liquide ? D'autres animaux viennent dans son pâturage. Possibilité de vol de bêtes en pâtures isolées. Dates de vêlage des vaches(garder le cycle). Produire un surplus d'aliments pour bétail pour durer la saison sèche. Les veaux profitent-ils bien pour être vendus plus tard: comme bêtes à engraisser.</p>
<p>D'une année sur l'autre Considérations à long terme</p>	<p>Faut-il se concentrer sur une production en viande ou laitière ? Vendre le lait tel quel ou en fromage. ? Comment augmenter les réserves en aliments pour bétail surtout pour la saison sèche. Faut-il investir en l'achat de terres, en améliorations de la ferme, en l'achat d'un nouveau taureau, etc.. Quelle race utiliser ?</p>	<p>Quel est l'avenir de l'exploitation ? Quels enfants vont rester à la ferme ? Faut-il essayer de nouvelles méthodes? Comment réduire mes dettes ? L'investissement en engrais, pompe d'irrigation, nouvelles barrières, etc. vaut-il le risque d'encourir plus de dettes ? Comment mieux profiter de la vie (travailler moins) ? Faut-il adhérer à l'association des éleveurs.</p>

Complémentarité des opérations agricoles :

Haricots à la suite de maïs : quand le maïs à saison précoce approche sa maturité, des haricots (variété grimpante) sont plantés dans les champs de maïs. Les tiges du maïs servent d'échalats.

Sorgho planté en culture dérobée avec le maïs : des variétés locales de sorgho sont plantées entre les rangées quand le maïs arrive à hauteur de genou, le sorgho continue à pousser après que le maïs soit mûr, mêmes dans de mauvaises conditions d'humidité du sol.

Patates douces - porcs : patates douces cultivées pour la vente au marché, les feuilles des plantes sont données à manger aux porcs.

Production de luzerne - production laitière : la luzerne, coupée à intervalles de six semaines, est donnée à manger aux vaches.

Production céréalière - élevage de volailles ou de porcs.

Calendrier des principales fêtes et festivals religieux dans un petit village :

	J	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Chrétien			Pâques (9 avril)									
Musulman					Ramadan (10 mai - 20 juin)							
Traditionnel/ national		Fête des Ancêtres (20 février)		Fête de l'Indépendance (20 juillet)		Fête des récoltes (20 sept.)		Jour des Etrennes (20 déc.)				

Etude des besoins et des ressources

GENERALITES

Les besoins qu'une communauté (ou un exploitant individuel) identifie pour elle-même sont les besoins en réponse auxquels elle va travailler le plus. L'étude de la communauté et l'étude agricole aident les vulgarisateurs à commencer à comprendre quels besoins locaux existent. Une étude des besoins et des ressources constitue l'étape suivante du recueil d'informations. Son but est d'aider la communauté à isoler et à articuler ses problèmes et à considérer diverses solutions.

Pour recueillir des informations précises sur les besoins, il faut posséder certaines techniques permettant de mener une bonne entrevue. Les questions sur la pénurie de divers produits ou l'absence de services particuliers peuvent aisément se transformer en questions tendancieuses, surtout si la personne à qui elles sont posées a des raisons de croire que le vulgarisateur peut résoudre le problème. C'est pour cette raison qu'il est souvent plus utile de mener une étude des besoins en utilisant une ligne indirecte de questions. En concentrant son attention sur le temps alloué à des tâches domestiques ou fermières spécifiques, on aura certainement une indication plus utile des besoins en dispositifs permettant de gagner sur le temps de travail qu'avec des questions auxquelles on ne peut répondre que par oui ou par non. En sachant pour l'achat de quels produits on a besoin de se déplacer et quels services sont recherchés à l'extérieur de la communauté, on aura une meilleure idée des besoins locaux qu'en se contentant de demander aux gens, par exemple, s'il faudrait construire une clinique médicale en ville. (Voir ILLUSTRATIONS).

Il est important que la vulgarisatrice se familiarise avec les ressources dont la communauté dispose. Pour avoir une idée des solutions existant localement à certains problèmes, l'agent aura besoin de consulter d'abord les villageois-mêmes. Il existe un grand nombre de ressources et de façons de faire qu'une personne venue de l'extérieur ignore. En ce sens, la vulgarisatrice a encore des choses à apprendre. Il peut également exister des ressources à l'intérieur et à l'extérieur de la communauté que l'agent peut recommander dans certaines situations. Il est cependant essentiel qu'elle comprenne bien d'abord la façon dont la communauté perçoit sa propre situation.

Certaines solutions pouvant être recommandées de façon naturelle peuvent être inappropriées, et il peut exister de bonnes raisons à cela. Par exemple, un agent de vulgarisation pourra suggérer à un exploitant désireux d'amplifier ses opérations agricoles de mieux tirer profit des ressources naturelles existant sur certaines terres en y plantant des agrumes. D'un autre côté, le propriétaire peut aller à l'encontre de cette suggestion, l'arrangement relatif à l'utilisation de ces terres ne permettant pas un développement à si long terme. Ainsi, les terres en question ne constituent donc pas une ressource disponible pour le type de production que l'agent recommande, même si à première vue cela semble constituer la meilleure solution aux besoins de l'exploitant.

On trouvera une description détaillée des types spécifiques de ressources dans le manuel du Peace Corps Ressources pour le Développement, disponible auprès du Bureau de Recueil et d'Echange des Informations (Office of Information Collection and Exchange - ICE) à Washington. Pour donner une idée en bref de ce manuel, il comprend des ressources humaines, informationnelles, naturelles, matérielles, techniques et financières. Les ressources humaines comprennent, entre autres, les qualités organisationnelles des leaders locaux, les qualités manuelles des artisans, la vaste expérience des personnes âgées et la force physique de la jeunesse. Les ressources informationnelles se trouvent, sous forme de documents imprimés, auprès des institutions de recherche et d'éducation, sous forme orale auprès d'individus ayant beaucoup voyagé, et également sous d'autres formes audio et visuelles (la radio par exemple). Les ressources naturelles comprennent tous les phénomènes de l'environnement géographique, que ce soit sources de minéraux, arbres, faune ou ensoleillement. Les ressources matérielles sont les produits fabriqués : outils, nattes, corde, filets. Les ressources techniques sont les processus connus et utilisés localement pour mener à bien certaines tâches (c'est-à-dire les technologies locales). Et les ressources financières comprennent les contributions locales aussi bien que l'accès aux emprunts et aux subventions, les fonds de venue en aide et les donations. Toutes ces diverses ressources, et bien d'autres, ont un effet direct sur la façon dont une communauté répond à ses besoins de développement. De la même façon, les ressources de la communauté requièrent une attention toute particulière de la part de la vulgarisatrice.

ILLUSTRATION

Utilisation de questions indirectes pour recueillir des informations sur les besoins et les ressources d'une communauté :

Toutes les fois où un des voisins du vulgarisateur A lui dit qu'il va aller ou qu'il revient d'un voyage à l'extérieur de la communauté, il lui demande où il est allé et ce qu'il y a fait. Il prend note plus tard de la réponse dans son cahier de travail. Peu après, avant l'arrivée des pluies, le vulgarisateur remarque que plusieurs personnes de sa connaissance sont allés eux-mêmes, ou ont envoyé quelqu'un à leur place, dans des villages voisins pour acheter des graines pour la saison des plantations qui approche. Il se demande si d'autres personnes du village achètent également leurs semences à l'extérieur.

Pour continuer sur sa première information, le vulgarisateur procède à plusieurs étapes. Il commence à demander systématiquement à chaque exploitant qu'il connaît comment il obtient ses graines. Il demande aux exploitants qui se rendent à l'extérieur pour se procurer leurs semences où ils l'achètent, combien de temps prend le voyage, auprès de qui ils les achètent et combien coûte la semence. Il se rend alors avec quelques uns de ses voisins dans les villages où la plupart achètent leurs graines et s'entretient avec les exploitants qui les vendent. Il demande à ces exploitants de lui faire voir comment ils entreposent leur grain d'une saison de plantation à l'autre. Le vulgarisateur va également voir les installations d'entreposage des exploitants du village où il habite. Il demande à ces exploitants locaux de quelles variétés de graine ils disposent et comment ils évitent les gros dégâts causés par les insectes dont se plaignent les autres exploitants. Peu à peu, le vulgarisateur se fait une meilleure idée des besoins qu'ont les exploitants locaux en des semences qui seraient moins chères et plus facilement accessibles et des ressources qui existent dans le village-même où il habite (par exemple, méthodes d'entreposage et variétés de graines) pour pouvoir répondre à ces besoins.

OUTILS DE TRAVAIL

Liste de contrôle partielle de l'inventaire des ressources :

I. Ressources humaines

A. Artisans

1. Forgerons
2. Menuisiers
3. Tisserands
4. Mécaniciens
5. Maçons
6. Vanniers
7. Cordiers
8. Potiers
9. Etc..

B. Spécialistes

1. Sages-femmes
2. Herboristes
3. Pêcheurs
4. Chasseurs
5. Chauffeurs

C. Entreprises

II. Ressources informationnelles

A. Média

1. Livres
2. Rapports
3. Films
4. Disques
5. Radio

B. Sources

1. Agences gouvernementales locales
2. Stations de recherche
3. Organisations de développement

III. Ressources naturelles

A. Matériaux de construction

1. Sable
2. Pierres
3. Ciment local (boue et fourmillières)
4. Chaume/feuilles de palmier
5. Bois de construction
6. Bambou
7. Raffia
8. Lianes (pour faire des cordes)
9. Poteaux (grosses branches)
10. Bananiers et feuilles

B. Autres (se reporter aux sections OUTILS DE TRAVAIL de l'"Etude Agricole" et de l'"Etude de la Communauté")

IV. Ressources matérielles (biens de fabrication)

A. Fabriqués à l'extérieur

1. Fournitures de construction (clous, etc.)
2. Outils

B. Fabriqués localement

1. Corde
2. Nattes
3. Filets
4. Outils

V. Ressources techniques (technologies locales)

VI. Ressources financières

A. Efforts locaux pour se procurer des capitaux (par ex. bals, fiestas, etc..)

B. Prêteurs

C. Coopératives

D. Fonds de venue en aide

E. Riches donateurs

F. Agences extérieures de développement

NOTE : Le manuel de l'I.C.E. Ressources pour le Développement (Resources for Development) contient des listes complètes de ressources gouvernementales et privées pouvant être utiles dans une situation de village donnée.

Enregistrement des données et planification

GENERALITES

En ne documentant pas leur travail de façon précise, les agents de vulgarisation ne rendent pas grand service à leurs exploitants-clients. Les efforts de développement se recourent, les erreurs se répètent et certaines informations utiles se perdent lorsque le travail quotidien d'une station de vulgarisation n'est pas documenté.

La documentation du travail de vulgarisation dans une région a plusieurs objectifs simultanés. Elle aide l'agent de vulgarisation à organiser son propre travail. Elle permet à l'agent de suivre de plus près les besoins des exploitants individuels. Elle constitue une réserve d'informations pouvant être utilisées par la communauté toute entière. Et elle aide les agences de développement comme le Peace Corps et les ministères de l'agriculture à évaluer et à tirer des renseignements des efforts de vulgarisation passés. Les services de vulgarisation actuels peuvent également être menés à bien à un meilleur degré de continuité.

L'enregistrement des informations se fait par étapes. Initialement, les informations sont enregistrées sous forme de récit, et mises sous forme écrite simplement dans le but de ne pas les oublier plus tard. Une fois qu'une quantité suffisante d'informations brutes a été récoltée, on peut procéder à une mise en ordre plus systématique de ces informations. Des listes d'ordre pratique ainsi que des résumés d'informations en émergent -- exploitants ayant déjà acheté du bétail de qualité, endroits où on peut acheter des outils à meilleur marché, tâches à accomplir dans le mois qui vient -- qui vont aider l'agent de vulgarisation à utiliser la recherche à laquelle il s'est livré pour planifier son travail.

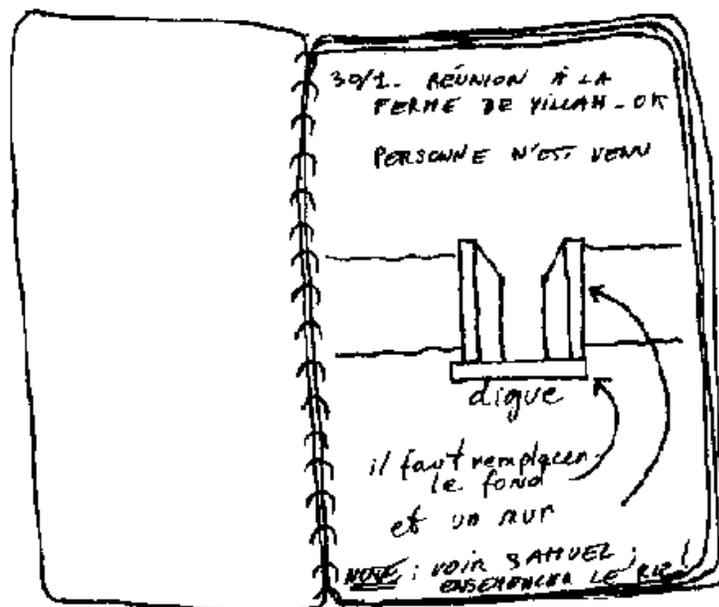
La planification se fait lorsque l'agent de vulgarisation va s'entretenir avec les exploitants, les leaders du village, ses homologues et les responsables de projet et agents des ministères pour essayer de déterminer la façon dont les besoins d'une communauté peuvent être comparés aux ressources appropriées pour résoudre certains problèmes. Les problèmes sont classés par ordre de priorité et diverses alternatives sont considérées pour leur résolution. Les décisions sont prises : qui va être responsable de telle ou telle tâche, comment et quand ces tâches vont être menées à bien. On traite plus en détail au Chapitre 6 de la planification comme technique de gestion. Ce qui est important ici, c'est de comprendre que la planification découle directement d'une longue période de recueil et d'enregistrement d'informations conçue pour maximiser la quantité d'apport local dans les décisions affectant les individus locaux.

La documentation devra être facile à utiliser dans le travail de planification et son format va dépendre en partie du style de travail du vulgarisateur-même et en partie du besoin qui existe de la rendre accessible aux individus qui vont avoir à l'utiliser. On peut utiliser un carnet pour prendre des notes lors des visites dans les exploitations. Un registre ou un agenda permet de travailler à partir de ces notes prises sur place pour donner un compte-rendu de travail dans une station donnée. Des tableaux, graphiques et calendriers peuvent constituer des moyens efficaces de préserver une grosse quantité de données. Feuilles d'inventaire et comptes sont essentiels à une bonne gestion d'installations d'entreposage. Des rapports officiels réguliers permettent de faire parvenir les informations provenant d'une station locale à un quartier général plus centralisé et constituent le lien-clé de la chaîne de dialogue. Finalement, cartes et diagrammes peuvent être utilisés pour représenter des informations sous forme visuelle. Tous ces formats peuvent aider au processus de planification à différents stades.

ILLUSTRATION

Comparaison de formats de documentation utilisés dans un programme de vulgarisation relatif à la culture irriguée de riz :

Carnet de poche



ILLUSTRATION

Registre de travail :

30/1

Suis allé voir le leader de l'assemblée du village tôt ce matin pour lui parler de la réunion des fermiers dans le marécage de Yillah. Il m'a dit qu'elle aurait bien lieu. Personne n'est venu, mais j'ai fait un croquis sommaire du barrage que nous voulons réparer.

Suis allé au marécage de Yillah avec Samuel. Ai vu la zone que Foday Sanusie veut développer à la prochaine saison sèche. Environ 2/3 d'un acre. Il faudra un nouvel embranchement à la tranchée d'irrigation. Il faudra nettoyer et élargir la tranchée avant que l'embranchement soit possible. Il semble qu'il y ait un problème de toxicité du sol en fer. Ai conseillé aux exploitants de brûler la paille de riz plutôt que de l'enterrer au labour. Ai promis à Foday que je viendrais lui faire un relevé aussitôt que mon équipement sera disponible.

Ai visité la section du marécage de Brimah Kaaha. Il est le premier à planter ses cultures de saison sèche; ses parcelles ne sont pas nivelées et elles sont toxiques en fer; mauvaises herbes et tavelures partout. Samuel m'a dit que Brimah passe beaucoup de temps sur sa plantation de bananes en ce moment.

Rapport annuel (fin d'année; extraits de recommandations pour la saison de plantation qui approche) :

MARECAGE DE SANGA :

1. Élargir et approfondir le fossé d'écoulement sur toute sa longueur.
2. Élargir et approfondir les fossés d'irrigation sur toute leur longueur.
3. Diviser peut-être les plus grandes parcelles en sections plus petites et mieux nivelées pour mieux lutter contre les mauvaises herbes.

4. Faire un relevé, marquer et construire de nouvelles parcelles potagères sur les hautes terres.
5. Réparer les fuites dans la vanne d'entrée principale.
6. Continuer à encourager cultures potagères et arboricoles, et culture du riz sur les hautes terres près du marécage.

MARECAGE DE YILLAH :

1. Réparer la porte de l'écluse et surélever la berge principale.
2. Voir s'il est possible de travailler avec les principaux exploitants sur des parcelles de démonstration à des techniques de pépinière et de repiquage.
3. Réparer le sentier traversant le marécage sur une des berges intérieures.

(Les extraits du Carnet de Poche, du Registre de Travail et du Rapport Annuel sont présentés dans le but de démontrer comment les informations sont d'abord recueillies et enregistrées sous forme de récit et combinées plus tard en un format plus utile. Le Rapport Annuel sert à la fois au vulgarisateur pour organiser ses plans pour la saison de plantation qui approche et aux responsables de programme au ministère pour les informer du progrès accompli et des problèmes survenant au site de l'agent).

Etude de cas : comment une documentation est utile pour maintenir une continuité d'un vulgarisateur à l'autre :

Quand Maria arriva à son affectation du Peace Corps, le bénévole qu'elle venait remplacer était déjà rentré dans son pays d'origine. A son arrivée, elle trouva un tas de papiers et de carnets avec une note écrite par son prédécesseur lui souhaitant la bienvenue et décrivant le type d'informations contenues dans les diverses documentations qu'il lui avait laissées.

Dans les semaines qui suivirent, Maria eut l'occasion d'utiliser le contenu de ces documents à plusieurs reprises. D'abord, des cartes de la communauté l'aidèrent à s'orienter. Elle trouva une de celles-ci particulièrement utile : elle indiquait l'emplacement des maisons des principaux dignitaires, des responsables de coopératives et des exploitants participant à des programmes de démonstration. Deuxièmement, elle trouva un diagramme de la hiérarchie du Ministère de l'Agriculture, depuis ses assistants jusqu'à son chef de district, qui lui permit de se souvenir des noms et des responsabilités de chacun. Troisièmement, elle trouva un document prouvant l'accord de location établi entre le propriétaire des installations d'entreposage de produits agricoles de la ville et le Ministère chargé du loyer. Quatrièmement, son prédécesseur avait tenu un registre quotidien de travail qui donna à Maria une idée de ce que les exploitants pouvaient attendre d'elle, étant donné leurs expériences passées avec des vulgarisateurs du Peace Corps. Cinquièmement, elle trouva toute une série de recommandations relatives à des travaux en cours dans la station et traitant en détail de certaines difficultés rencontrées par un groupe d'exploitants l'année précédente. Finalement, elle trouva une liste de tous les noms des exploitants participant aux projets, ainsi que des comptes détaillés de leurs obligations d'emprunts envers le magasin du Ministère.

Pour Maria, la principale valeur de ces documents résidait dans le fait qu'ils lui épargnèrent des heures de travail et d'énergie qu'elle aurait pu passer à recueillir ces mêmes informations relatives à son site d'affectation. Pour les exploitants, la valeur de ces documents résidait dans la façon dont ils influencèrent Maria sur la manière de mener à bien son travail, puisqu'ils lui permettaient de maintenir la même continuité par rapport à ce qui avait déjà été fait.

OUTIL DE TRAVAIL

Format suggéré pour documenter une visite dans une exploitation :

Date :

Nom de l'exploitant :

Emplacement de l'exploitation :
But de la visite :
Situation actuelle :

Recommandations :

Engagements pris (par l'exploitant ou le vulgarisateur) sur les mesures à prendre par la suite :

Liste partielle de formats de documentations pour les stations de plein champ :

- Carnet de notes (de poche)
- Registre de travail ou agenda (texte)
- Tableaux
- Graphiques
- Calendriers
- Cartes et diagrammes
- Feuilles d'inventaire (pour l'entreposage)
- Documents financiers (installations)
- Copies de rapports soumis au Ministère et aux responsables de projets
- Copies de correspondance officielle

Attention : Une documentation est établie dans un but précis; il est important que ce but reste clair pour qu'un temps précieux ne soit pas perdu qui pourrait être passé à d'autres tâches, et pour que le processus de documentation soit bien compris.

En ce qui concerne d'autres OUTILS DE TRAVAIL en rapport plus direct avec la planification, se reporter au Chapitre Six.

3. Comment assurer les services d'assistance agricole

COMMENT ASSURER LES SERVICES D'ASSISTANCE AGRICOLE DIRECTEMENT ET INDIRECTEMENT



Introduction

Une fois que le travail de recherche initiale a été accompli et que la recherche elle-même est bien établie sous forme de processus continu, la vulgarisatrice peut alors commencer à faire un parallèle entre les besoins des familles fermières et les ressources disponibles. Ce parallèle permet de briser le cercle d'exclusion qui exclut souvent les petits exploitants. Ceux-ci, en transition entre une tradition d'agriculture de subsistance et des activités impliquant davantage d'influences extérieures, ne sont pas familiarisés avec les ressources nouvelles. De plus, dans un grand nombre de pays en voie de développement, les produits et les services agricoles ne sont pas facilement disponibles sauf par l'intermédiaire de ministères gouvernementaux et de projets de développement. Le fossé séparant les exploitants et le peu de services d'assistance qui existent étant grand, il peut être très difficile d'assortir les besoins aux ressources.

L'assistance directe est un service vital fourni par les vulgarisateurs dans les pays en voie de développement. Dans des systèmes autonomes d'agriculture de subsistance, les exploitants satisfont localement à presque tous leurs besoins essentiels. Quand ils passent d'une agriculture de subsistance à une agriculture commerciale ou une agriculture à production intensive, leurs besoins changent. L'assistance devient vitale. Ce besoin est davantage ressenti dans des situations où la tradition agricole la plus récente inclut un héritage colonial. Il fût un temps où les services coloniaux de vulgarisation fournissaient des ressources et services extérieurs en échange de rendements agricoles de rapport. Par conséquent, au besoin d'une assistance extérieure plus importante vient s'ajouter le fait que les exploitants pensent y avoir tout naturellement droit.

On trouvera ci-dessous une liste des services d'assistance agricole dont la plupart des exploitants ont besoin dans les pays en voie de développement. Chaque section de ce chapitre décrit un service et donne au lecteur des outils de travail permettant d'assurer ce service auprès du petit exploitant.

SERVICES D'ASSISTANCE AGRICOLE (DIRECTS)

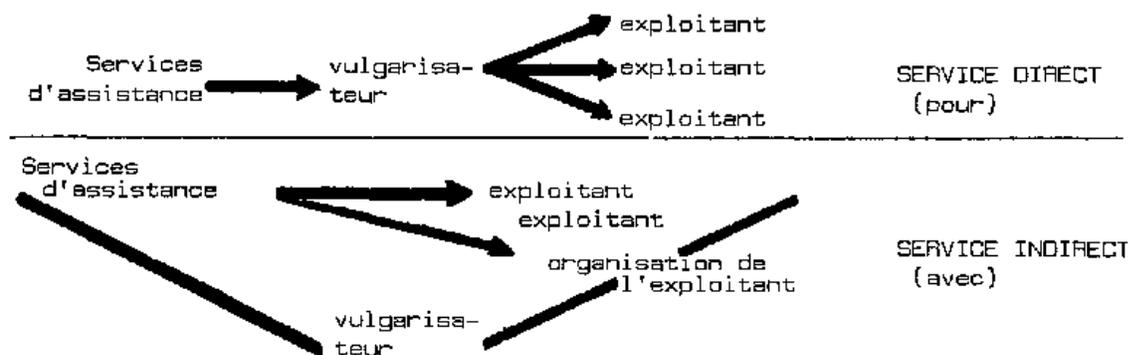
- Recommandations d'essais
- Administration du crédit
- Sélection et production de graines
- Fournir les entrées
- Relevé des terres agricoles

- Installations d'entreposage
- Commercialisation des produits

Pour la vulgarisatrice, l'apport direct de services d'assistance présente trois bénéfices. D'abord, l'apport d'un service spécifique et d'ordre pratique (relevé d'un marécage, distribution des semences, construction et utilisation d'une caisse pour la mise à bas des cochons) constitue une excellente technique de crédibilité. Il permet à la vulgarisatrice de démontrer ses compétences et de cultiver un rapport de confiance avec les exploitants. Deuxièmement, un service direct permet à des ressources extérieures, à la recherche et à la technologie de venir en aide directe aux petits exploitants. Le cercle d'exclusion est brisé et les exploitants peuvent choisir parmi ces nouvelles ressources. Finalement, ces services sont eux-mêmes soumis aux réactions des exploitants et à des essais locaux non-conventionnels au fur et à mesure que les exploitants les mettent en application. Ceci vient à son tour influencer la recherche et la mise au point de méthodes ou de produits agricoles, complétant ainsi le processus de dialogue.

Dans les pays en voie de développement, l'assistance agricole peut être très difficile à fournir. Des produits comme les graines de semence, le fumier, les aliments pour bétail, les engrais, les outils et l'équipement sont souvent disponibles en quantités très limitées et ne sont pas produits localement. L'infrastructure produisant, distribuant et entretenant ces entrées est également limitée dans les pays en voie de développement. La nouveauté des systèmes de communications et de transport dont dépendent les vulgarisateurs et l'échange d'informations impose également de grosses limitations. Par conséquent, il faudra faire preuve d'un savoir considérable pour pouvoir identifier, trouver et fournir des ressources de venue en aide aux exploitants du village.

Figure



Et comme s'il n'était pas déjà suffisamment difficile d'assurer des services dans ce contexte, il incombe aux vulgarisateurs du Peace Corps d'aller au-delà d'un service direct pour assurer des services d'assistance indirects.

SERVICES D'ASSISTANCE AGRICOLE (INDIRECTS)

- Le travail individuel avec les exploitants
- Le travail avec les homologues
- Le travail en groupe
- Le travail avec les coopératives
- Le travail avec les autorités locales, le gouvernement ou les agences de développement

Le service indirect est souvent appelé facilitation (aider quelqu'un à s'aider lui-même). Dans les services directs, l'accent est mis sur le travail accompli POUR les exploitants. Dans les services indirects, l'accent est mis sur le travail accompli AVEC ceux-ci.

La différence existant entre service direct et service indirect est illustrée dans les exemples suivants:

Direct (POUR)	Indirect (AVEC)
1. Faire un relevé précis des contours de parcelles de paddy à flanc de colline pour un exploitant participant, avec un niveau de transit et des piquets.	1. Montrer à un exploitant participant comment mesurer en gros les contours en utilisant un "nivellement d'eau", procédé consistant à inonder une parcelle jusqu'à ce que le niveau d'eau indique le contour d'une même élévation à flanc de colline.
2. Démontrer à des exploitants "participants" comment construire et utiliser correctement une caisse pour la mise à bas d'une portée de cochonnets.	2. Former un exploitant "maître" et un technicien agricole du pays d'accueil (a) à la construction et l'utilisation d'une caisse pour la mise à bas de cochonnets, et (b) à mettre au point et mener une démonstration pour montrer à d'autres exploitants ce que c'est qu'une caisse, comment la construire et l'utiliser et pourquoi elle peut aider les petits éleveurs.
3. Faire une proposition par écrit, procurer des graines et des bêches et les transporter sur le site d'un projet agricole de village	3. Passer par un processus à long terme pour aider un groupe d'exploitants (a) à cultiver, récolter, faire sécher et entreposer leurs propres semences de légumes(b) à investir une partie du bénéfice provenant de leur récolte de légumes dans l'achat de graines, (c) à investir une partie du bénéfice dans l'achat de bêches, et (d) à convaincre un exploitant qui a un service local de transport par camion à livrer les bêches au village.

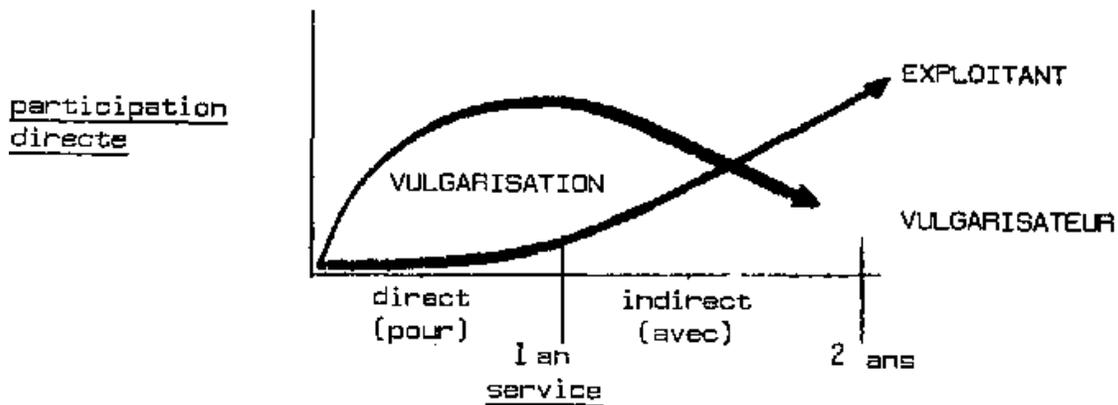
Si l'on compare les services directs et indirects dans chaque exemple, on voit apparaître quatre tendances générales :

ROLE DE L'ASSISTANT	1. Le rôle actif change de mains : la vulgarisatrice ne rend plus un service, elle aide les villageois à assurer le service
DEPENDANCE	2. La bonne menée à bien du service dépend d'abord de la vulgarisatrice, mais cette dépendance devient par la suite la responsabilité des villageois.
RESSOURCES	3. On passe d'une ressource extérieure à une ressource locale pour répondre aux besoins existants.
TEMPS	4. On passe d'une solution immédiate, techniquement précise et claire à une solution à long terme, étape par étape et plus complexe, entraînant la participation d'un plus grand nombre de personnes.

Un service direct est tout à fait approprié lorsqu'il s'agit de soulever un intérêt, de gagner la confiance, de résoudre un problème pressant ou surtout d'éviter un désastre ou une catastrophe. Un service indirect demande plus de temps, implique la formation d'autres personnes, utilise davantage les ressources locales, entraîne une plus grande participation de la communauté, et fait dépendre le résultat non plus de la vulgarisatrice mais de la population locale.

La vulgarisatrice est un catalyseur du changement qui met en valeur plutôt que diminue la **COMPETENCE AUTONOME** des exploitants. La dépendance de ressources extérieures incontrôlables peut être une situation aussi limitative que le système de subsistance qui ne réagit pas aux changements. Une vulgarisatrice aide les exploitants à répondre à leurs besoins les plus immédiats. Ensuite, elle les aide à répondre à un besoin plus essentiel, celui de participer et de contrôler le changement. En facilitant l'assistance parmi les exploitants et les ressources dont ils disposent, la vulgarisatrice commence à donner aux exploitants une certaine capacité, les rendant interdépendants du cercle de plus en plus large formé par ces ressources.

Figure



Services directs

Recommandations d'essais

GENERALITES

En tant que maillon du milieu de la chaîne Recherche Vulgarisation-Exploitation Agricole, c'est la responsabilité de l'agent de vulgarisation de s'assurer que les recommandations faites aux exploitants soient bien pertinentes, bénéfiques et appropriées. Etant donné le fossé séparant les chercheurs et les petits exploitants dans la plupart des pays en voie de développement, les vulgarisateurs devront souvent tester les recommandations sur place.

Pourquoi est-il nécessaire de procéder à des essais après tout ? Premièrement, l'agriculture est une activité dépendant énormément des circonstances géographiques et climatiques. Il existe un trop grand nombre de variables fondamentales dans des situations agricoles pour considérer que des méthodes spécifiques puissent être appliquées de façon universelle. Par exemple, un certain type de maïs peut être bien adapté à une culture de début de saison des pluies dans une région particulière du Honduras, tandis qu'à 100 miles de là le climat local, les caractéristiques du sol et les problèmes d'insectes en font un choix peu recommandable. Par conséquent, même des méthodes mises au point par des chercheurs pour une région ne peuvent être considérées comme convenant nettement à d'autres circonstances locales qu'après avoir été soumises à des essais approfondis.

Il existe d'autres raisons pour lesquelles il faut tester des recommandations : la vulgarisatrice elle-même doit avoir foi en la méthode qu'elle va recommander ; elle doit donc voir par elle-même les résultats de son application. C'est également vrai en ce qui concerne les exploitants. Un exploitant va être prudent sur l'emploi d'une certaine méthode tant qu'il ne l'a pas vu démontrée dans son environnement ou qu'il n'a pas entendu dire de source sûre qu'elle donne de bons résultats. Finalement, des essais locaux de recommandations aident à stimuler l'intérêt que l'exploitant va montrer dans de nouvelles méthodes et lui permet de participer au processus d'essai et de formulation de nouvelles méthodes.

Au Chapitre Un, on trouve une description générale des étapes formant la chaîne Recherche-Vulgarisation-Exploitation Agricole. Elles peuvent être résumées dans les termes suivants :

1. Recherche pure
2. Recherche de base
3. Recherche appliquée
4. Recherche adaptative
5. Travail de vulgarisation

6. Utilisation par l'exploitation et ses réactions

L'essai sur place de recommandations implique une combinaison des étapes (4) recherche adaptative et (5) travail de vulgarisation. Dans les pays en voie de développement surtout, ces étapes se recoupent et sont souvent la responsabilité de la vulgarisatrice elle-même. La vulgarisatrice joue un double rôle (recherche sur place/vulgarisatrice). Cependant, étant donné qu'ils disposent rarement de la formation scientifique nécessaire pour pouvoir faire sans assistance un travail de recherche, on encourage les vulgarisateurs à mener des essais en collaboration avec des stations et des équipes locales ou régionales de recherche. Il est absolument essentiel que tous les essais se fassent dans le contexte des connaissances, de l'expérience et de l'intérêt des exploitants locaux qui sont les experts les plus importants en ce qui concerne les situations locales.

Comment se recoupent recherche adaptative et vulgarisation	
Recherche adaptative	
d. Démonstration des résultats (parcelles de démonstration)	a. Expérimentations sur petites parcelles à la station nationale de recherche agricole Expérimentations sur petites parcelles aux sous-stations régionales
	b. Expérimentations sur place (en champ) sur des exploitations locales
	c. Mises à l'essai (essais de plein champ) sur des exploitations locales
	e. Application en masse (promotion) Ajustement des recommandations par chaque exploitant ; réactions et suggestions ; services-conseil.
	Travail de vulgarisation

Regardons de plus près la recherche adaptative : dans quelle mesure les méthodes d'amélioration des rendements sont-elles adaptées aux conditions locales

a. Expérimentations sur petites parcelles : Celles-ci devront être menées à la fois à la station nationale et aux sous-stations régionales et sont conçues pour tester des idées prometteuses provenant de la recherche appliquée. Dans le cas de la plupart des pays en voie de développement, cette recherche appliquée peut très bien avoir eu lieu dans un autre pays. Les expérimentations sur petites parcelles mettent en valeur les idées les plus intéressantes pouvant faire de nouveau l'objet d'essais supplémentaires sur petites parcelles. Par exemple, l'essai d'un certain nombre de variétés agricoles prometteuses. La meilleure de ces suggestions prometteuses peut devenir une méthode que l'on peut essayer de recommander.

b. Expérimentation sur place (expérimentation en exploitation): Les méthodes ayant donné les meilleurs résultats aux stations nationales et/ou régionales sont maintenant soumises à des essais à des emplacements dispersés dans toute la région de travail pour mesurer leurs résultats dans des conditions de sol et de climat plus variées. Elles sont testées à divers niveaux d'application et dans des combinaisons variées. Les méthodes donnant les meilleurs résultats peuvent devenir des méthodes générales recommandées pour la région concernée. En résumé, ces expérimentations sur place constituent un moyen de localiser des recommandations générales.

Une expérimentation est un essai comparant deux traitements ou plus (par exemple, deux méthodes ou plus ou des taux variés d'application d'une entrée comme celle d'un engrais). Sa conception et sa gestion sont basées sur des procédures normalisées de façon rigide pour assurer l'obtention de résultats précis et neutres n'étant pas influencés par des facteurs extérieurs. Ces résultats sont soumis à une analyse statistique rigoureuse pour déterminer s'il existe réellement une différence significative d'un traitement à l'autre.

Étant donné la nature extrêmement technique de telles expérimentations, on n'encourage pas les vulgarisateurs à procéder eux-mêmes ni à des expérimentations sur petites parcelles ni à des

expérimentations sur place, à moins que cela ne soit absolument nécessaire et avec alors un service d'assistance technique très important et une attitude prudente en ce qui concerne les résultats.

De telles étapes de recherche adaptive sont les derniers efforts de recherche adaptant une méthode aux conditions locales. En tant que telles, le rôle de la vulgarisatrice et de s'assurer qu'elles ont bien lieu, d'examiner de près leur caractère approprié et d'aider à leur menée à bien là où cela est nécessaire.

c. Test ou essai sur place (vérification des résultats) : ce type de test ou d'essai est généralement mené par les vulgarisateurs en coopération avec les exploitants participants. C'est là que la méthode ou un "ensemble combiné" de méthodes sont testées dans des conditions réalistes d'exploitation locale pour déterminer l'étendue réelle de sa rentabilité pour l'exploitant. Une nouvelle méthode ne peut pas prétendre être prouvée sans avoir réussi à l'examen de vérification des résultats, qui fournit la base ultime sur laquelle va reposer une recommandation spécifique.

La vérification des résultats n'est ni une expérimentation ni une démonstration. Une seule variable est sélectionnée pour procéder à l'essai (par exemple, une nouvelle méthode ou un ensemble spécifique de méthodes) et comparée à la méthode actuelle ou "traditionnelle". Par exemple, on utilisera une vérification des résultats pour déterminer la rentabilité d'un taux donné d'engrais comme tant de livres de fumier et de compost par mètre carré. D'un autre côté, on utilisera une expérimentation sur place pour déterminer la réaction à plusieurs taux ou à des taux plus différents d'engrais. La vérification des résultats est conçue pour obtenir des informations relatives à une méthode et non pour la promouvoir. Elle est menée sur des exploitations, mais son but est de prouver la valeur d'une méthode à la vulgarisatrice et à l'agence de vulgarisation, et non aux exploitants participants. Les deux traitements ("ancien" et le "nouveau") ne sont pas faits au hasard et reproduits comme avec une expérimentation; la vérification des résultats, elle, est faite à plusieurs reprises et simultanément sur un certain nombre d'exploitations locales, puisque son but est d'avoir une idée générale des résultats de la nouvelle méthode dans la région. Les vulgarisateurs possédant une bonne formation dans l'élevage ou l'agriculture de référence ainsi que dans les méthodes pertinentes peuvent superviser de façon compétente les vérifications de résultats, et ce peut être une de leurs activités ayant le plus de valeur.

Le travail de vulgarisation commence quand l'accent passe de l'essai à la promotion, bien qu'il existe un certain recoupement entre la recherche adaptive et la vulgarisation, surtout dans des situations où les ressources sont limitées. Les vulgarisateurs se rendent souvent dans les stations expérimentales nationales à la recherche de méthodes qu'ils pourraient promouvoir et qui ont été soumises à des travaux de recherche adaptive. Il dépend alors des vulgarisateurs de promouvoir ces méthodes par des vérifications de résultats et des démonstrations. La mise à l'essai peut être considérée soit comme la dernière étape de recherche adaptive, soit comme la première étape du processus de vulgarisation.

d. Démonstration (démonstration des résultats) : Il ne s'agit pas un processus de contrôle, comme pour une mise à l'essai. Son but est de démontrer la rentabilité d'une méthode ayant fait ses preuves (testée localement) dans des conditions réelles d'exploitation. Si la nouvelle méthode requiert un changement dans les procédés traditionnels, il sera peut-être nécessaire de passer beaucoup de temps à l'enseignement sur place en même temps que la démonstration. Quand des groupes d'exploitants se déplacent pour recevoir cet enseignement et venir voir la parcelle, la démonstration devient une démonstration de méthode-résultat. L'attitude de la vulgarisatrice envers les exploitants devra être la suivante : "Nous avons de bonnes raisons de croire que cette méthode est rentable et nous voudrions vous aider à vous le prouver". La vulgarisatrice peut mettre sur place une telle parcelle de démonstration peu de temps après son arrivée dans une nouvelle localité. Elle devra être située dans un endroit prééminent de façon à éveiller l'intérêt de la population.

Les démonstrations de méthode-résultats, groupes de travail dans lesquels les exploitants mettent en pratique des techniques ou des innovations spécifiques, constituent le principal outil du travail de promotion. Se reporter au Chapitre Quatre, intitulé FORMATION DES EXPLOITANTS, donnant une description détaillée de démonstrations de méthode-résultat.

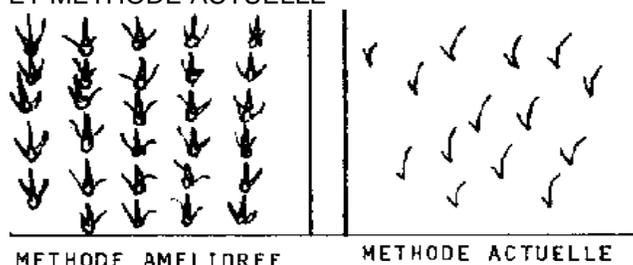
Dans toutes ces techniques de mise à l'essai des recommandations (conviennent-elles aux exploitants ?), la vulgarisatrice devra considérer les limites de sa compétence technique et de son propre point de

vue. Des recommandations prudentes et testées de façon adéquate sont celles qui rendront le plus grand service aux exploitants.

ILLUSTRATION

Format: une mise à l'essai pour vérifier les résultats

METHODE AMELIOREE ET METHODE ACTUELLE



• ESPACEMENT DE 4 " (" = pouce)	• PLANTATION AU HASARD
• 50 LIVRES/METRE CARRE COMPOST ET FUMIER	• PAS D'ENGRAIS

FUMIER

ESSAI SUR UNE VARIETE LOCALE D'OIGNON

OUTIL DE TRAVAIL

Liste de contrôle

1. Facteurs rendant moins important le besoin de procéder à des essais locaux approfondis sur une recommandation générale avant de la promouvoir

a. Les conditions locales de culture sont uniformes sur toute la région de travail (sols, climat, niveau de gestion, etc..)

b. La recherche adaptative sur laquelle se base la recommandation a été techniquement adéquate et a été soumise à une analyse rigoureuse (y compris une analyse statistique).

c. La recherche adaptative a été menée dans des conditions de culture similaires à celles de la région de travail.

d. La nouvelle méthode ne représente qu'un seul facteur de changement (une seule nouvelle entrée ou un seul changement).

e. Les besoins en capitaux sont faibles.

f. Les bénéfices potentiels sont élevés et ne sont pas soumis à de grosses variations.

g. Aucun changement dans les pratiques agricoles n'est nécessaire.

h. La vulgarisatrice a déjà expérimenté la nouvelle méthode.

i. La nouvelle méthode réduit les coûts ou les problèmes de pénurie en substituant a une entrée plus onéreuse ou moins aisément disponible une meilleure marché ou plus aisément disponible. Exemples : Substituer un cultivateur à traction animale à un désherbage manuel laborieux.

Liste de contrôle

2. Quelques nouvelles méthodes et leur besoin relatif de procéder à des essais locaux approfondis avant de les promouvoir

a. Une nouvelle variété (améliorée) de culture : Des essais locaux très approfondis sont nécessaires, ainsi qu'une analyse détaillée des résultats.

b. Utilisation d'engrais : Des taux faibles à modérés peuvent être recommandés sur la base d'essais locaux limités, de tests de laboratoire du sol et d'un diagnostic de signes évidents de pénurie en éléments nutritifs. La recommandation de taux plus importants devra se baser sur des expérimentations en exploitation locale, des mises à l'essai et des tests de sol des exploitations individuelles. Étant donné le nombre important de variations dans la fertilité du sol, des recommandations générales résultent souvent en l'application d'une quantité trop faible ou trop grande d'engrais ou en une mauvaise combinaison d'éléments nutritifs. Par exemple, en n'appliquant qu'un engrais N + O à un sol également faible en P (phosphore), l'exploitant n'obtiendra que 25% du rendement qu'il aura pu obtenir si les deux avaient été appliqués.

c. Mécanisation : Celle-ci dépend du modèle et du type d'équipement. Un petit équipement approprié est généralement mieux adapté que la plupart des nouvelles méthodes, bien que le sol et les conditions climatiques puissent affecter sa performance.

d. Changement dans la rotation des cultures ou recommandation d'un nouveau système de culture: Des essais très approfondis sont nécessaires (au moins sur plusieurs années).

e. Lutte contre les maladies et les insectes : Les méthodes chimiques et agricoles sont beaucoup mieux adaptées que des méthodes biologiques. Il faudra procéder au moins à quelques essais avec des méthodes de contrôle chimiques et agricoles spécifiques avant de les conseiller aux exploitants.

f. Herbicides : Leur efficacité varie grandement selon les sols et les conditions climatiques ; des essais locaux devront toujours précéder leur recommandation.

g. Méthodes d'irrigation : Des études de faisabilité menées par des techniciens d'expérience devront toujours avoir lieu avant d'installer un nouveau système d'irrigation ; il faudra également examiner de près les effets négatifs d'un tel système sur l'environnement (par exemple, salinisation, épuisement de la nappe d'eau souterraine, malaria, bilharzia, etc..)

h. Introduction d'une nouvelle culture : Des essais très approfondis sont nécessaires.

OUTIL DE TRAVAIL

Liste de contrôle

3. Comment mettre en place une parcelle de démonstration des résultats

I. Sélectionner une méthode ou un ensemble de méthodes appropriées qui vont faire l'objet de la démonstration

a. Si l'on ne possède pas l'expérience locale ou si l'on ne dispose pas du temps nécessaire pour tester les méthodes de façon adéquate, se tourner vers les services locaux de vulgarisation qui procéderont aux choix appropriés ; toujours demander si des essais locaux adéquats ont été faits; leur degré de profondeur va varier selon la méthode : la sélection d'une variété de culture améliorée et adaptée requiert des essais locaux beaucoup plus approfondis que l'utilisation de paillis ou d'insecticides.

b. Une seule méthode comparée à un ensemble de méthodes: Bien qu'un ensemble de méthodes puisse être plus complexe et plus onéreux, cela peut être la seule façon d'obtenir des résultats assez bons pour intéresser les exploitants. Un ensemble de méthodes bien conçu réduit en fait le risque encouru par l'exploitant.

c. La (les) méthode(s) choisies devront être adaptées, profitables et dans les moyens financiers de la majorité des exploitants. Certains services de vulgarisation peuvent diviser les exploitants visés de la

région en plusieurs domaines de recommandation, chacun faisant l'objet d'un ensemble de recommandations reflétant ses variations de sol, sa topographie, ses circonstances économiques, etc..

d. Période de gestation : Au moins dans les régions où les efforts de vulgarisation sont relativement nouveaux, les méthodes produisant des résultats au bout de quelques semaines ou de quelques mois auront plus de chances d'être aisément acceptées que celles requérant une période de temps plus longue.

II. Sélectionner un exploitant (ou une organisation) coopérant

a. Choisir des exploitants-clés qui ont de l'influence sur la population locale, mais qui ne sont pas nécessairement les meilleurs ou les plus progressifs, car ils pourraient être considérés comme des excentriques ou des favoris des services de vulgarisation.

b. Des démonstrations en groupes sur des terres louées sont acceptables, mais le groupe devra être déjà organisé (une coopérative par exemple) plutôt qu'un groupe organisé spécialement pour la démonstration.

c. Étant donné que c'est l'exploitant ou le groupe d'exploitants qui va faire la plus grande partie du travail (c'est ce qui donne foi en la démonstration), il faudra s'assurer que cela est bien compris. Ceci amène la question de savoir si les entrées devront être données ou facturées.

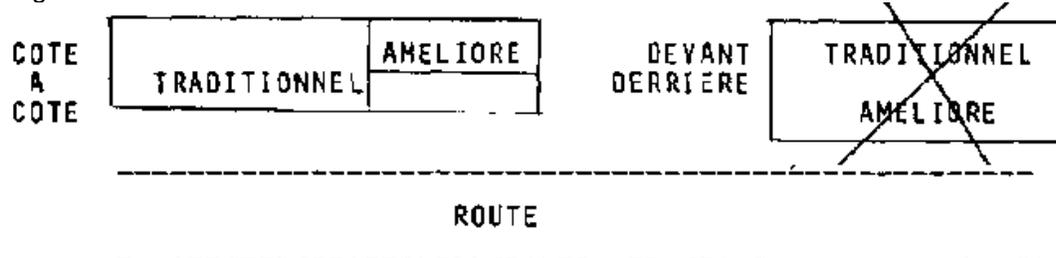
III. Choisir un emplacement et une représentation qui conviennent

a. Critères de l'emplacement : L'emplacement retenu devra être bien en vue, bien exposé, près d'une route ou d'un chemin. La terre et le sol ne devront pas être exceptionnellement favorables ou défavorables, mais représentatifs des conditions des exploitants visés.

b. Dimensions : Assez grand pour être réaliste, mais pas si grand qu'il devient difficile de comparer visuellement les parcelles cultivées côte à côte avec les méthodes traditionnelles et avec les méthodes nouvelles. 200 à 300 mètres carrés par parcelle constituent des dimensions adéquates pour une démonstration de maïs, une surface plus petite convenant à des cultures plus intensives comme les légumes. Il est également plus facile de trouver des exploitants coopératifs s'ils savent que les parcelles seront petites, minimisant ainsi le risque perçu.

c. Représentation de la parcelle : Décider de la meilleure manière de mettre en valeur la démonstration au profit de l'audience, et considérer la taille de celle-ci. Une représentation schématique côte à côte est mieux qu'une représentation devant-derrrière.

Figure



Il vaut mieux généralement que les rangées soient dirigées de l'avant vers l'arrière plutôt que parallèlement à la zone d'observation. Il est ainsi plus facile pour les exploitants d'aller sur la parcelle.

IV. Assurer une supervision adéquate de la démonstration

a. La vulgarisatrice ainsi que l'exploitant ont besoin de se familiariser à fond avec le quoi, le pourquoi, le quand et le comment des diverses opérations concernées.

b. S'assurer que l'on a à sa portée les entrées nécessaires.

- c. S'assurer que les entrées et autres méthodes sont correctement appliquées selon l'emploi du temps.
- d. Eviter la tendance consistant à favoriser la parcelle comportant la méthode améliorée en lui accordant des soins peu réalistes.
- e. Tenir une documentation précise, y compris l'enregistrement des précipitations, qui aidera à analyser le succès (ou l'échec) de la démonstration.

V. Promotion et suivi de la démonstration

a. A quels stades la démonstration va-t-elle produire des résultats visibles valant l'attention de l'exploitant - (à la récolte ou au cours des stades précédents par la différence dans la couleur et la taille de la plante).

b. Arranger des visites d'exploitants

- Il est conseillé d'organiser des visites supervisées prévues à l'avance et menées de façon périodique au cours des stades-clés. Les nouvelles méthodes requérant généralement explications et enseignement combinés, une démonstration combinant résultats et méthode peut être appropriée. Cependant, il ne faudra pas compter convaincre les exploitants suffisamment pour qu'ils essaient d'eux-mêmes les nouvelles méthodes, même quand une démonstration fructueuse parvient au stade de la récolte. Il est possible également que les exploitants ne puissent pas appliquer la nouvelle méthode avant la prochaine saison de culture.

- Toute démonstration devra donner aux exploitants des données réalistes de coût par rapport au revenu. Les chercheurs et les vulgarisateurs ont tendance à exagérer ce qu'ils considèrent l'avantage d'une nouvelle méthode. Il faut être prudent et réaliste. Une démonstration typique de résultats est faite à petite échelle quand des exploitants mettent en application les méthodes sur des champs plus grands.

Et la démonstration "spontanée" ?

Une démonstration spontanée est un type de démonstration très efficace qui utilise le champ d'un exploitant démontrant déjà les avantages de ce que l'on essaie de promouvoir. Un avantage de la démonstration spontanée est qu'elle échappe à la possibilité d'être vue comme quelque chose d'artificiel comme peut l'être une démonstration organisée.

4. Comment faire des recommandations prudentes

Les chercheurs et les vulgarisateurs ont tendance à exagérer les avantages d'une nouvelle méthode, tandis que les exploitants ont une attitude plus objective. On trouvera ici quelques règles générales d'ajustement permettant de parvenir à des arguments réalistes.

I. Rabattre le rendement que l'on prétend pouvoir obtenir avec une nouvelle méthode :

a. Une vulgarisatrice d'expérience et familiarisée avec les conditions locales peut rabattre de manière pragmatique le rendement que l'on prétend obtenir.

b. Les données résultant des mises à l'essai sont représentatives : rabattre l'augmentation de rendement espérée d'un montant égal à la l'écart type (mesure de variance statistique que l'on peut calculer en utilisant le manuel du PC/ICE Cultures Traditionnelles de Plein Champ).

c. Si la recommandation est basée sur des données extérieures, rabattre d'au moins 25X l'augmentation de rendement.

d. Si des mises à l'essai ont été menées au cours d'une année de culture meilleure que la moyenne, rabattre l'augmentation de rendement espérée d'au moins deux fois la déviation standard ou de 35%.

II. Tenir compte d'une utilisation moins qu'optimale de la nouvelle méthode par les exploitants

Par exemple, l'efficacité de taux recommandés d'engrais dépend grandement du moment et de la méthode d'application. Il n'existe ici aucune règle générale. Généralement, plus la méthode est complexe et plus elle implique de nouvelles techniques, plus il faudra rabattre sur les résultats espérés.

III. Faire des estimations prudentes sur les gains

Il est facile d'exagérer les gains économiques potentiels d'une nouvelle méthode :

- a. Baser tous les revenus et les coûts estimés sur les prix et les coûts "porte-à-porte" pour tenir compte de facteurs comme le Transport et les commissions.
- b. Utiliser les prix au moment de la récolte pour estimer les gains.
- c. Après avoir calculé les coûts supplémentaires d'une nouvelle méthode, les augmenter de 10% par mesure de prudence.

NOTE : Il est évident qu'un vulgarisateur, s'il procède conformément à toutes les recommandations ci-dessus, va se trouver dans une situation où il lui sera impossible de démontrer aucun avantage à une nouvelle méthode. Il ne faut pas oublier que le but de ces conseils est d'obtenir une idée réaliste et prudente des recommandations faites ; il faudra donc procéder avec sagesse et utiliser son propre jugement.

5. Comment réduire les risques associés à de nouvelles méthodes

En plus de s'assurer que les nouvelles méthodes ont bien été mises à l'essai localement avant d'être conseillées, il existe plusieurs autres manières de réduire les risques encourus par l'exploitant :

- a. Il vaut généralement mieux encourager les exploitants à essayer une nouvelle méthode sur une petite partie de leurs terres. Cela permet de réduire le risque encouru, l'exploitant sera moins hésitant et cela va lui permettre également de pouvoir faire des comparaisons.
- b. Dans le cas d'entrées qui ont été achetées, les recommandations devront être orientées de façon à assurer au petit exploitant dont le budget est limité un rapport maximum pour chaque dollar investi plutôt qu'un bénéfice maximum par hectare. Cela est surtout vrai en ce qui concerne un apport très onéreux, comme l'engrais ; les réactions au rendement baissant au fur et à mesure que les taux d'application augmentent, des dosages faibles à modérés donneront le meilleur bénéfice par rapport aux coûts. (Les plus gros exploitants peuvent travailler sur le principe d'un volume plus important, avec un rapport moindre pour chaque dollar investi mais un bénéfice maximal par hectare).
- c. S'assurer que les exploitants comprennent bien le comment, le quoi, le quand et le pourquoi des nouvelles entrées ou méthodes.
- d. Dans toute région, les petits exploitants diffèrent en ce qui concerne leur compétences techniques, leurs moyens financiers et leurs compétences de gestion. Il faudra que le service de vulgarisation s'assure que ses recommandations sont adaptées aux besoins de la majorité, mais tiennent compte des besoins spéciaux d'exploitants plus avancés.
- e. Un "ensemble de méthodes" tenant compte simultanément des principaux facteurs pouvant affecter le rendement peut également permettre de réduire les risques encourus dans certaines conditions.

6. Conditions idéales pour la promotion de méthodes améliorées de production agricole auprès de petits exploitants

- La nouvelle méthode n'augmente pas les risques encourus par l'exploitant.
- Elle ne s'éloigne pas de façon radicale des méthodes actuelles et ne requiert pas une nouvelle formation considérable.

- Les bénéfices potentiels sont d'au moins deux fois supérieurs aux coûts supplémentaires.(C'est le rapport bénéfice/coût).
- Les entrées commerciales nécessaires et les services qui leur sont associés sont aisément disponibles dans des délais raisonnables. Par exemple, la propagation de variétés améliorées de maïs au Kenya a été grandement facilitée par un réseau de 1.000 petits fournisseurs de graines.
- La méthode a été testée à fond dans la région où elle va être introduite.
- La rentabilité d'une nouvelle méthode est apparente au cours du même cycle de culture auquel elle est appliquée.
- Le coût d'une nouvelle méthode est dans les moyens de l'exploitant. Cela implique généralement l'accès à un crédit raisonnable.

7. Analyse du rapport coût/bénéfice et du revenu net

C'est un outil de travail permettant de mesurer le profit ou la perte économique que l'on peut attribuer à une nouvelle méthode. On peut l'utiliser pour mesurer des méthodes nouvelles ou déjà existantes.

Procédé

- Faire une liste de toutes les entrées utilisées dans une méthode.
- Faire une liste du coût de chaque entrée, en termes d'argent. (Il faudra faire l'effort de donner une valeur monétaire aux entrées disponibles localement).
- Tenir un registre et résumer le coût des entrées.
- Déterminer et tenir un registre du rendement attribuable à une méthode.
- Calculer la valeur monétaire de ce rendement.
- Etablir un rapport coût/bénéfice.
- Déterminer le bénéfice économique d'une méthode.

Exemple:

Entrées et coût

Main-d'oeuvre	Disponible	--
Graines	5 livres à \$.05/livre	0,75
Houe	Disponible	--
Fumier	100 livres à \$.10/livre	10,00
Paillis	Disponible	--
	COUT TOTAL	\$10,75

Rendement estimé

10 livres d'oignons/m_ 30 livres d'oignons
3 mètres carrés

Valeur du rendement

Prix du marché \$2,00/livre	\$60,00 valeur
30 livres	
COUT TOTAL	\$10,75
VALEUR & RENDEMENT	\$60,00

Bénéfice
économique
\$49,75 total

GENERALITES

Les exploitants ne peuvent exercer plusieurs options que lorsqu'ils en ont les moyens financiers. L'accumulation de ces ressources financières (appelées parfois "capital") constitue une première étape nécessaire à l'innovation et au changement. Les exploitants peuvent accumuler des ressources en économisant un surplus de revenu ou en empruntant des ressources par d'autres moyens. Pour le petit exploitant, faire des économies présente un problème majeur, un surplus de revenu une fois les besoins familiaux satisfaits étant très rare, même en faisant très attention. Par conséquent, un des principaux facteurs catalyseurs d'innovation possible pour l'exploitant des pays en voie de développement est l'accès au crédit.

Il existe plusieurs types de crédit : le partage d'une bêche ou de la main-d'oeuvre familiale communautaire, l'emprunt au niveau du village auprès d'un prêteur d'argent, prêts bancaires ou programme d'entrées à crédit. Au-delà du niveau du village, le crédit constitue à la fois un outil puissant et une cause de dépendance possible. Si le crédit fait partie intégrale de la vie des exploitants agricoles aux Etats-Unis, il n'est considéré dans ce manuel qu'en dernier recours ou comme un événement initial catalyseur. Des associations de coopératives et des programmes de partage de capital constituent une meilleure façon d'aider les petits exploitants à accéder aux ressources permettant le changement. (Se reporter à la section OUTIL DE TRAVAIL Formes de Crédit pour les Petits Exploitants).

Les exploitants eux-mêmes ont plusieurs motifs pour utiliser le crédit :

CREDIT AU CONSOMMATEUR

- Survie - lorsque l'échec d'une récolte ou une maladie dans Ta famille déséquilibre les besoins familiaux et la récolte.
- Obligations familiales et sociales - mariage, enterrement ou autres obligations familiales requérant dépense ou ressources non disponibles.
- Consommation - lorsque la famille de l'exploitant veut quelque chose au-delà de leurs moyens habituels.
- Investissement dans la maison ou l'artisanat - lorsque la famille désire acheter un appareil qui permettra de gagner du temps (broyeur de maïs), d'établir des activités artisanales (machine à coudre et tissu) ou de réparer/agrandir la maison.

CREDIT AGRICOLE

- Survie de l'entreprise agricole - (par exemple, se procurer des graines ou utiliser un cultivateur) - se procurer les ressources nécessaires à la survie de l'entreprise agricole.
- Payer la main-d'oeuvre saisonnière - une main-d'oeuvre supplémentaire au-delà de Ta main-d'oeuvre familiale peut être nécessaire pour planter, désherber ou récolter sans qu'on dispose d'un surplus de revenu permettant de la rémunérer.
- Achat d'entrées - achat de nouveaux outils, d'engrais ou d'équipement pour mener à bien l'implantation d'un ensemble de nouvelles méthodes.
- Amélioration de l'efficacité du travail - les exploitants peuvent désirer parfois substituer au travail humain un équipement mécanisé ou à traction animale pour la préparation des sols, par exemple, mais ils vont avoir besoin d'emprunter des fonds pour l'employer avant de réaliser un bénéfice.
- Mise en vente des produits - les exploitants peuvent avoir à emprunter de l'argent pour survivre en attendant d'obtenir un bon prix pour leurs produits.

- Expansion de l'exploitation - pour l'achat de terres supplémentaires, pour financer des améliorations sur l'exploitation (nettoyer des terres, construire des installations d'entreposage, travaux d'irrigation, etc.), pour augmenter le cheptel animal.

Il est important que le vulgarisateur et les petits exploitants comprennent pourquoi et comment le crédit est accordé aux exploitants. Le crédit étant une forme de dépendance sur des ressources au-delà du contrôle de l'exploitant, il doit être utilisé avec précaution et prudence. Lorsque la motivation de l'emprunt est différente de celle de l'exploitant, il y aura moins d'occasion de négocier le remboursement de l'emprunt et de compatir généralement à la position précaire de l'exploitant. Il est extrêmement important que le vulgarisateur et l'exploitant à la recherche de crédit soient bien conscients de la motivation des prêteurs.

Localement, on peut accorder un crédit en tant qu'obligation sociale, comme preuve d'amitié ou comme responsabilité familiale. Cependant, un crédit est le plus souvent accordé de façon à empocher un intérêt. C'est la base du crédit commercial dans le village et à l'extérieur de celui-ci. Au-delà du gain d'un intérêt, le crédit est accordé pour faciliter les ventes, assurer la livraison de produits agricoles ou comme service public par l'intermédiaire de projets de développement. Il est important de considérer ces motifs lorsque l'exploitant est à la recherche de crédit.

De façon à déterminer si les risques d'un crédit en valent la peine, il sera utile d'en calculer les coûts et les termes et de les comparer à sa rentabilité (rapport coût/bénéfice). Le prix du crédit n'est pas un facteur fixe et doit être déterminé par le prêteur et l'emprunteur dans des cas officieux comme l'utilisation d'une main-d'oeuvre commune. Il peut également exister des règles coutumières ou officieuses en ce qui concerne le coût et/ou les termes d'un crédit. D'un autre côté, le coût d'un crédit commercial est toujours le montant de l'emprunt auquel s'ajoutent l'intérêt négocié ainsi que toutes dépenses encourues par l'emprunteur à la recherche de crédit.

Pour un prêt commercial, le coût principal est l'intérêt. L'intérêt est calculé de façons diverses, résultant chacune en un montant de crédit différent et un coût différent (voir la section ILLUSTRATIONS). Une forme commune d'intérêt, pour le petit exploitant, est la vente à l'avance de sa récolte, dans laquelle il promet au prêteur des récoltes au prix actuel, bien que celui-ci soit plus élevé au moment de la récolte. La différence de prix constitue une perte pour l'exploitant, qui est une forme d'intérêt, ou prix du crédit.

Les "termes" d'un crédit en sont toutes les conditions, y compris le prix du crédit, faisant partie d'un accord établi entre le prêteur et l'emprunteur. (On en trouvera une liste dans la section OUTILS DE TRAVAIL.) L'utilité du crédit est une mesure des coûts et termes comparés aux bénéfices ou résultats de l'utilisation du crédit. Le rapport coût/bénéfice est calculé en termes monétaires pour la plupart des crédits commerciaux, bien qu'il faille également prendre en compte des facteurs tels que l'opportunité du moment, la convenance sociale ainsi que d'autres considérations. Le vulgarisateur du Peace Corps devra surtout aider l'exploitant à considérer la valeur du crédit comparée au danger de dépendance de facteurs au-delà du contrôle de l'exploitant. Cette considération devra toujours faire partie du calcul du rapport coût/bénéfice du crédit.

La plupart des crédits commerciaux étant accordés dans un but de profit, ils sont rarement accordés aux petits exploitants. Avec l'incertitude des conditions climatiques, le danger causé par les insectes et les maladies, la capacité limitée de l'exploitant à gagner de l'argent et l'inconfort d'administrer le crédit pour une clientèle rurale disséminée, l'exploitant à petite échelle n'est pas souvent considéré comme un bon "risque".

D'autres formes de crédit institutionnel (par l'intermédiaire de projets de développement ou de distributeurs de produits agricoles), là où elles existent, sont plus aisément à la portée des petits exploitants, mais elles ne leur laissent pas la liberté d'utiliser le prêt dans n'importe quel but. Le prêt doit être utilisé pour la production d'une culture particulière ou l'achat de certaines entrées. Il n'est donc pas facile d'aider le petit exploitant à accéder au crédit.

Le processus d'accès au crédit implique premièrement une étude des besoins de l'exploitante et la détermination du besoin spécifique de faire un emprunt. Deuxièmement, l'exploitante et le vulgarisateur devront procéder à l'inventaire des sources locales de crédit. Ensuite, le vulgarisateur et l'exploitante

devront calculer les coûts du crédit et en estimer le bénéfice pour déterminer le rapport coût/bénéfice et les avantages des opportunités du crédit qui auront été identifiés. Cela comprend une clarification des termes du crédit. L'exploitante et le vulgarisateur devront ensuite faire une demande de crédit. Enfin, le vulgarisateur devra aider l'exploitante à honorer les conditions du prêt et à le rembourser quand viendra le moment. Se reporter au Chapitre Cinq, ORGANISATION D'ACTIVITES COOPERATIVES, pour voir comment organiser les exploitants pour une demande de crédit. Utiliser les informations données à la section OUTILS DE TRAVAIL au Chapitre Six, GESTION, pour aider à organiser et à mener à bien le processus d'accès au crédit.

ILLUSTRATION

1. Exemple des résultats d'un inventaire du crédit :

Source : un magasin de fournitures agricoles.

Type : crédit sur de l'engrais et des graines d'hybrides accordé au moment de la plantation et à rembourser à la récolte.

Emplacement : la capitale, située à 400 km.

Termes : n'est accordé qu'aux exploitants ou organisations achetant 2 tonnes d'engrais et \$100 de graines.

2. Exemple des coûts du crédit :

a. Coût du crédit simple

Totalité du prêt \$100

Coûts du crédit (frais fixe) \$10

Dépenses de l'exploitant \$5
(voyage)

COÛT TOTAL DU CREDIT \$15

b. Coût du crédit - intérêt annuel

Totalité du prêt \$300

prêt \$300

8 mois intérêt annuel 8%

frais fixe 2%

TAUX D'INTERET ANNUEL (0,08) x TOTALITE DU PRET
(\$300) x % ANNUEL D'UTILISATION (8/12 mois, soit
0,75) = FRAIS DE L'INTERET (\$16)

Frais de l'intérêt \$16

Frais fixe \$6

Dépenses de l'exploitant (voyage) \$5

COÛT TOTAL DU CREDIT \$27

OUTIL DE TRAVAIL

FORMES DE CREDIT POUR LES PETITS EXPLOITANTS

SOURCES LOCALES

- Emprunt d'outils, de graines ou autres entrées auprès d'un voisin, ami ou cousin.

- Compagnies de travail (groupes de travailleurs travaillant dans les champs des uns des autres ou travaillant dans un champ en échange de travail réciproque)
- Travail communal (exploitants du village travaillant pour des leaders locaux par respect ou en sachant que ceux-ci sont leurs bienfaiteurs en périodes d'austérité)
- Partage occasionnel d'équipement, de main-d'oeuvre ou d'entrées au niveau du village.
- Emprunts auprès de prêteurs d'argent locaux, commerçants ou leaders à rembourser en nature au moment de la récolte.

SOURCES INSTITUTIONNELLES

- Emprunts commerciaux auprès de prêteurs locaux - à rembourser en espèces et auxquels s'ajoute un intérêt.
- Institutions coopératives prêteuses, coopératives de crédit, associations ou coopératives d'exploitants, coopératives de consommateurs, etc..
- Entreprises de traitement de produits agricoles, par exemple conserveries accordant un crédit comme paiement à l'avance sur des produits agricoles.
- Fournisseurs d'équipement agricole, par exemple fournisseurs d'engrais ou distributeurs de produits alimentaires pour le bétail accordant un crédit pour stimuler les ventes.
- Banques commerciales.

Agences gouvernementales ou agences de développement programmes de crédit subventionné.

L'identification de ces sources constitue un autre travail de recherche à laquelle on pourra se livrer en faisant référence à ce chapitre qui peut servir de guide.

Liste de contrôle permettant de clarifier les termes du crédit

Une fois que les sources ont été identifiées, les termes constituent la considération majeure dans l'adaptation des alternatives de crédit aux diverses opportunités d'utilisation d'un capital supplémentaire dans l'entreprise agricole. La liste de contrôle suivante peut être utilisée pour déterminer les termes dans lesquels le crédit est offert au groupe d'exploitants par les sources de crédit disponibles.

TERMES DU CREDIT

1. Coûts du crédit
 - a. Frais associés au crédit
 - b. Dépenses associées au crédit
2. Garanties
 - a. Terres
 - b. Capital disponible
 - c. Compte épargne
 - d. Contrat de vente conditionnelle
 - e. Garants f. Intégrité de l'emprunteur

3. Durée du prêt

- a. Moins de six mois
- b. "Jusqu'à la récolte"
- c. 6 à 12 mois
- d. 1 à 5 ans
- e. "Jusqu'au remboursement"
- f. Plus de cinq ans

4. Opportunité du moment du prêt

- a. Le prêt est-il disponible au moment où on va en avoir besoin ?
- b. La date de remboursement est-elle flexible ?

5. Nature ou espèces ?

- a. S'agit-il d'un prêt en nature (engrais, graines, etc..)
- b. Le remboursement devra-t-il se faire en nature ?
- c. Quelle est la valeur (prix) attribuée à ces biens ?

6. Contraintes d'utilisation du crédit : est-il stipulé que les fonds doivent être utilisés dans un but précis ?

7. Processus de demande

- a. Formulaire de demande
- b. Bilan
- c. Entrevue personnelle
- d. Visite de l'exploitation par un responsable local

8. Processus de paiement

- a. Délai de réponse
- b. Forme de paiement

9. Processus de remboursement

- a. Remboursement de la somme en une seule fois
- b. Remboursement partiel ou amortisation partielle
- c. Remboursement à intervalles de la somme principale et de l'intérêt
- d. Intérêt payé à l'avance

10. Pénalisation pour non-remboursement

a. Escompte si le prêt est remboursé dans les délais

b. Frais de pénalisation s'il ne l'est pas

11. Autres conditions

Sélection et production de graines

GENERALITES

La quantité et la qualité des graines sont les facteurs de production agricole les plus limitatifs. Il est essentiel que les petits exploitants puissent avoir accès aux quantités nécessaires de graines de haute qualité s'ils veulent réaliser un profit au rendement. Les rendements sont fonction de plusieurs facteurs ; deux de ceux-ci sont la variété (le type de graine) et la qualité de la graine. (Se reporter aux listes de contrôle des "Facteurs à considérer pour l'évaluation de la variété de la graine" et "Lignes directrices pour la sélection d'une graine de qualité" à la section OUTILS DE TRAVAIL). Une graine de qualité adéquate n'étant pas souvent disponible aux exploitants dans des conditions de développement, les vulgarisateurs auront à multiplier ou au moins à aider les exploitants à cultiver leur propre graine.

Il existe quatre types généraux de variétés :

Variétés traditionnelles

IL s'agit des variétés utilisées par la plupart des exploitants d'un village. Les avantages des variétés locales comprennent :

- le fait que les exploitants sont familiarisés avec leurs caractéristiques et leurs besoins
- une résistance moyenne à bonne aux insectes/maladies locales
- une disponibilité locale
- la capacité prouvée à produire des rendements acceptables dans les conditions physiques et de gestion locales (adaptation locale)
- un coût réduit
- la possibilité de les multiplier avec succès sur l'exploitation

Inconvénients :

- adaptées à une fertilité du sol et des méthodes de gestion médiocres
- elles ne réagissent pas bien à une fertilité améliorée du sol, à l'utilisation d'engrais ou autres méthodes améliorées

Hybrides

Ces variétés sont produites par des spécialistes dans des centres de multiplication de graines (en croisant deux lignées "consanguines" de cultures ou plus). Avantages :

- elles produisent un rendement supérieur de 35% par rapport aux variétés locales
- elles résistent mieux aux insectes/maladies
- elles réagissent mieux à des méthodes améliorées et l'utilisation d'engrais

Inconvénients :

- elles ne sont pas disponibles localement
- elles ne sont pas reproductibles sur l'exploitation (une graine hybride retourne aux caractéristiques originelles si elle est replantée, les rendements baissent considérablement)
- elles sont onéreuses
- les exploitants locaux ne sont pas familiarisés avec elles
- elles requièrent de bonnes méthodes de gestion
- elles ont des possibilités d'adaptation aux conditions de culture plus limitées

Variétés synthétiques

Les variétés synthétiques sont des variétés améliorées mises au point par pollinisation croisée de lignées dont la capacité de combinaison a été testée. Avantages : mêmes que pour les hybrides ci-dessus

- une variabilité génétique plus importante (plus adaptables) que les hybrides
- moins onéreuses que les hybrides
- les graines peuvent être replantées si elles sont sélectionnées avec soin

Inconvénients :

(Mêmes que pour les hybrides)

Variétés améliorées par sélection en masse

Celles-ci sont produites par croisement naturel entre des lignées de plante sans que leur capacité de combinaison ait été testée. Avantages :

- elles réagissent mieux à la fertilité et aux méthodes améliorées que les variétés traditionnelles
- elles sont meilleur marché que les synthétiques ou les hybrides
- les graines peuvent être replantées

Inconvénients :

- elles réagissent moins bien que les hybrides ou les synthétiques
- la production se fait plus par un processus de hasard

En utilisant les Outils de Travail indiqués dans ce sous-chapitre, les exploitants et les vulgarisateurs peuvent choisir le type et l'espèce spécifique de graines à utiliser sur les exploitations locales. Une fois que le type et les variétés spécifiques de graines ont été choisis, il est important de s'assurer qu'on dispose d'une quantité suffisante de graines. Si l'on choisit une graine hybride, il faudra trouver un centre professionnel de multiplication des graines possédant la variété, se procurer les graines et les distribuer. Si les exploitants choisissent une variété synthétique ou de sélection en masse, il faudra peut-être faire appel à un centre de multiplication des graines pour la graine initiale. Cependant, les variétés synthétiques et les variétés sélectionnées en masse, comme les variétés traditionnelles, peuvent être replantées et par conséquent reproduites sur l'exploitation.

La reproduction de graines sur l'exploitation implique plusieurs étapes. D'abord, l'exploitant et le vulgarisateur devront s'assurer que la variété qu'ils désirent reproduire n'est pas un hybride. Deuxièmement, l'exploitant devra déterminer la quantité de graines qu'il désire produire pour replanter et réserver une partie de son champ à cet effet. Troisièmement, au cours de la récolte et du traitement des cultures, il faudra faire attention à sélectionner et faire sécher la graine à replanter. (Se reporter à la section "Comment sélectionner une graine cultivée en exploitation" dans la section OUTIL DE TRAVAIL). Quatrièmement, la graine devra être entreposée soigneusement loin des sources d'humidité, des insectes et des maladies pouvant l'endommager. Enfin, quand on choisit une graine pour l'utiliser au moment de la plantation avec les exploitants, il faudra effectuer un essai de germination et/ou un essai dans le champ pour s'assurer de la qualité de la graine.

ILLUSTRATION

Ralph travaille avec des producteurs locaux de riz depuis six mois. Ils expérimentent depuis l'année dernière avec de nouvelles variétés qu'un agent de vulgarisation précédent avait introduit. Certaines des nouvelles variétés avaient produit un rendement bien supérieur aux variétés traditionnelles. Trois d'entre elles en particulier. Une variété avait permis de doubler le rendement précédent. Deux autres avaient produit des rendements bien supérieurs aux précédents. L'exploitant (Jo) qui avait utilisé la variété à meilleur rendement avait également utilisé une application recommandée d'engrais azoté. Parmi les exploitants ayant utilisé les autres nouvelles variétés, un seul (Abdul) avait utilisé de l'engrais, et au-dessous des quantités recommandées.

Cette année, Ralph ne fournit pas lui-même d'engrais aux exploitants et ceux-ci n'en achètent pas d'eux-mêmes. Les exploitants sont cependant déterminés à utiliser les mêmes nouvelles variétés. Jo est étonné de s'apercevoir que la variété à meilleur rendement de l'année dernière produit moins que la plupart des variétés locales. Abdul, qui a utilisé une nouvelle variété différente avec une certaine quantité d'engrais, a un rendement presque aussi bon que l'année dernière. Ralph conclut que la variété de Jo est probablement un hybride adapté à un certain type d'engrais et certaines méthodes de gestion, et que celle d'Abdul est une variété synthétique ou de sélection en masse. Ralph vérifie le résultat de ses conclusions auprès des chercheurs agricoles régionaux. Il explique ensuite la différence de types et de caractéristiques des variétés aux exploitants et recommande l'engrais de la variété d'Abdul un ensemble de méthodes agricoles adaptées localement. Les exploitants sont d'accord pour utiliser la variété d'Abdul, d'acheter leurs graines auprès de lui et d'ignorer l'achat d'autres entrées extérieures. Ralph a l'intention d'aider chaque exploitant à reproduire ses propres graines en cours d'année. Il a également l'intention de mettre à l'essai toutes les variétés présentes dans la région avec l'aide de la station locale de recherche agricole.

AUTRE SITUATION DANS LAQUELLE LA SELECTION DES GRAINES EST IMPORTANTE :

Chris et sa collègue Jina travaillent avec un groupe de femmes sur des jardins potagers. Les femmes sont surtout intéressées à réduire la quantité d'entrées qu'elles doivent acheter avec de l'argent durement gagné. Les deux vulgarisatrices essaient par conséquent de déterminer plusieurs facteurs : quelles variétés locales de légumes peuvent être aisément cultivées pour obtenir des graines de semence ; quels taux de germination peuvent-elles espérer à partir de ces variétés ; quelles variétés vont maintenir leur viabilité au cours de propagations successives ? Après un certain temps, Chris s'aperçoit qu'il n'existe pas de listes de "variétés recommandées" pour la région dans laquelle elle travaille. Elle se rend compte qu'il lui faut apprendre tout ce qui concerne les graines de semence auprès des exploitants/jardiniers locaux et par expérimentation et essais personnels. Elle en vient à s'apercevoir qu'il s'agit d'un long processus qui devra précéder tout projet de jardinage.

OUTILS DE TRAVAIL

1. Manuel M 13 de l'ICE Traditional Field Crops
2. Manuel M 2 de l'ICE Small Farm Grain Storage
3. Manuel R 25 de l'ICE Intensive Vegetable Gardening for Profit and Self-Sufficiency, nouveau tirage

4. Manuel R 40 de l'ICE Rice Production, nouveau tirage

5. Paquet P 4 de l'ICE Small Vegetable Gardens

6. Manuels, livrets et brochures sur la propagation des semences et la production agricole.

Entrées agricoles

GENERALITES

Au-delà du crédit, des méthodes adaptées aux conditions locales et des semences adéquates, il existe d'autres entrées auxquelles les petits exploitants n'ont pas aisément accès. Les vulgarisateurs peuvent aider les exploitants directement en leur fournissant ces entrées lorsque celles-ci sont nécessaires. Celles-ci peuvent comprendre :

- main-d'oeuvre, équipement ou machines
- outils
- fumiers, chaux et autres produits de traitement organique du sol
- engrais fabriqués ou non-organiques
- pesticides, herbicides ou autres produits agricoles chimiques
- récipients d'entreposage
- tous autres articles nécessaires à la production, à la récolte et au traitement des produits agricoles.

En procédant à un travail approfondi de recherche et de planification (se reporter au Chapitre Deux), le vulgarisateur et l'exploitante vont déterminer quelles cultures ou bétail doivent être produits et généralement quelles méthodes employer. Le vulgarisateur va s'assurer que toutes méthodes de culture ou d'élevage sont soumises à des essais approfondis dans les conditions locales. Puis, en se basant sur les intérêts de l'exploitante et les recommandations établies, les exploitants vont choisir les méthodes et cultures/bétail qui semblent mieux leur convenir. A ce point-là, les exploitants et les vulgarisateurs estiment les entrées spécifiques dont les entreprises agricoles ont besoin.

Pour déterminer quelles entrées sont nécessaires, il faudra d'abord procéder à une évaluation des problèmes spécifiques à chaque culture ou entreprise d'élevage. Le vulgarisateur et l'exploitante pourront ensuite établir la liste des diverses entrées permettant de résoudre chaque "problème spécifique". Enfin, l'exploitante pourra choisir l'entrée la mieux appropriée à la situation.

Par exemple, de manière à cultiver le gombo, une exploitante va devoir désherber sa parcelle à plusieurs reprises et à des périodes bien déterminées. (Se reporter à la section ILLUSTRATION qui donne un exemple de ce processus.) Elle va probablement choisir les entrées les plus pratiques, avec lesquelles elle est le plus familiarisée, et les plus avantageuses en ce qui concerne le rapport coût/bénéfice ; dans ce cas précis, il s'agit de paillis et d'une houe de fabrication locale.

Il est extrêmement important que le vulgarisateur et l'exploitante pèsent bien la convenance de toute entrée employée dans l'entreprise agricole. (Se reporter à la section "Lignes directrices pour la sélection d'entrées appropriées" dans la partie OUTILS DE TRAVAIL et, au Chapitre Six, GESTION à la section "Planification" ,et à la section "Lignes directrices pour la sélection des ressources appropriées" dans la partie OUTILS DE TRAVAIL). Approprié signifie dans ce cas utile au petit exploitant. Le choix d'une entrée appropriée implique beaucoup plus que la simple résolution technique d'un problème. En choisissant indépendamment plusieurs entrées pour un projet de production sur une base purement technique, non seulement on ne rend guère service à l'exploitante en ce qui concerne ses autres intérêts et besoins, mais on peut causer d'autres problèmes.

Par exemple, l'utilisation de pesticides dans une rizière irriguée à l'amont d'une source utilisée pour l'eau potable ou pour laver le linge n'est pas appropriée, bien qu'elle permette de résoudre dans l'immédiat et avec succès le problème causé par les insectes. Organiser des groupes de travail pour préparer des terres à la plantation un vendredi après-midi n'est pas approprié dans un village musulman où des services religieux ont lieu le vendredi après-midi, même s'ils constituent la meilleure forme locale de travail communautaire. Le choix d'entrées a des implications sur toute la gamme des intérêts de l'exploitation et du village.

Ce choix entraîne trois étapes : identifier les sources des entrées, commander les matériaux ou s'assurer qu'ils sont disponibles, arranger leur paiement et leur transport, acheter et transporter les entrées, les entreposer et les distribuer. La logistique est souvent difficile là où les routes, les communications, les réseaux et les systèmes de transport sont nouveaux et incomplets. Il est par conséquent nécessaire de prévoir et de mener à bien ces étapes de façon rigoureuse. Se reporter aux OUTILS DE TRAVAIL des sections "Planification" et "Mise en application du plan de travail" au Chapitre Six, GESTION.

La distribution des entrées doit se faire avec ordre ; elle doit être efficace, appropriée par rapport à la culture et bien documentée. Plus il y a d'entrées à distribuer, plus il y a de formalités nécessaires. (La section OUTILS DE TRAVAIL du Chapitre Six, GESTION, donne une idée de la manière de mener à bien certaines tâches de gestion comme la distribution des entrées).

"Être juste" est souvent une question se présentant lorsque des entrées comme des engrais ou des outils sont distribuées. "Être juste" est cependant un concept dont la définition est culturelle et qui est rarement considéré de la même manière par un Américain, un habitant de Costa-Rica ou du Kenya. Par exemple, un vulgarisateur américain peut recevoir un envoi partiel de graines de légumes à la suite d'une commande qu'il aura passée auprès du ministère de l'agriculture. Comme il n'y a pas assez de graines pour satisfaire à la commande spécifique de chaque exploitante, le vulgarisateur peut décider de partager de façon égale les graines parmi tous les exploitants, pour "être juste". Le chef local peut être très contrarié de savoir qu'il va en recevoir autant que son voisin, qui est un villageois ordinaire. Pour le chef, "être juste" signifie "conformément à la coutume locale", selon laquelle le chef doit en recevoir davantage, par respect. La distribution méthodique et efficace d'entrées devra être au diapason des coutumes culturelles, si on ne veut pas qu'elle cause des malentendus et qu'elle crée un manque sérieux de confiance.

Certaines entrées peuvent être empruntées au lieu d'être achetées. Celles-ci peuvent être considérées comme un crédit en ce qui concerne l'estimation des coûts, des conditions et du rapport coût/bénéfice. Il est impératif de tenir à jour un registre des prêts en équipement, machines ou entrées. Des accords signés ou confirmés par des témoins, selon la coutume locale, permettront de déterminer les termes et conditions lorsqu'il s'agit de les rendre ou de les rembourser. Les entrées empruntées devront être soigneusement contrôlées et entretenues conformément aux termes convenus.

Dans les situations où les services d'assistance sont nouveaux, fournir des entrées est d'importance extrême, mais c'est également une source énorme de pouvoir. Si un vulgarisateur est la seule personne du village ayant réellement accès aux entrées dont les villageois ont besoin de façon à réaliser des rendements profitables, le pouvoir du vulgarisateur est évident. Lorsque les entrées sont fournies et entreposées par l'intermédiaire du vulgarisateur et qu'elles doivent être distribuées par lui, il détient un autre type de pouvoir. Si les entrées vont être obtenues par son intermédiaire, le vulgarisateur peut même se réserver le pouvoir de choisir les entrées à obtenir. Il s'agit du pouvoir de faire quelque chose pour quelqu'un.

Dans les situations où l'assistance agricole n'a pas atteint les petits exploitants, le pouvoir de venir en aide de cette manière est souvent un défi valant le risque de la dépendance. Il est important que le vulgarisateur comprenne bien qu'il ne peut cependant accepter cette responsabilité que de façon provisionnelle, bien qu'au premier abord il puisse être vital d'apporter ainsi les ressources en aide aux petits exploitants. En acceptant la responsabilité d'être la source d'entrées pour les exploitants du village, le vulgarisateur devra toujours garder à l'esprit les besoins, les intérêts et les objectifs des exploitants, et aider à leur faire face. Dans le cas d'exploitants désirant par exemple utiliser des pesticides dangereux sur leurs cultures, le vulgarisateur devra considérer soigneusement sa conviction personnelle qui est de dire non par rapport à son respect de l'opinion de son amie l'exploitante. Il n'existe pas de formule toute

faite pour ce type de décision à prendre, mais il est extrêmement important que le vulgarisateur utilise son "pouvoir à fournir" avec soin et considération. (Se reporter au Chapitre Six, "Evaluation", au Chapitre Cinq, ORGANISATION DES ACTIVITES DE COOPERATION, et dans ce chapitre, à la section "Services Indirects").

Utilisation de pesticides et d'engrais :

Il est impératif que le vulgarisateur conseillant l'utilisation de tout engrais ou pesticide de fabrication industrielle considère les questions soulevées par leur emploi. On a beaucoup écrit sur l'emploi de méthodes agricoles "organiques" par rapport aux méthodes "non-organiques". On va demander aux vulgarisateurs de clarifier leurs propres opinions et valeurs en ce qui concerne ces questions, et de travailler avec les exploitants en tenant compte le plus possible des désirs des exploitants/clients. Quand un vulgarisateur est en désaccord avec une exploitante sur l'utilisation de "produits chimiques", le vulgarisateur devra donner à l'exploitante toutes les informations (connaissances techniques) qui l'aideront à faire son propre choix. La notion de bien et de mal sont ici des points de vue personnels. Les exploitants ont le droit de faire leur propre choix. Les travailleurs des services de vulgarisation devront également exercer un choix personnel qu'ils auront mûri.

ILLUSTRATION

Le choix d'entrées

Une exploitante va faire cultiver des gombos, en utilisant une nouvelle variété et des méthodes adaptées aux conditions locales suggérées par l'agent local des services de vulgarisation. Le vulgarisateur discute de ce projet avec l'exploitante une fois qu'ils se sont mis d'accord sur la variété et les méthodes. Un "problème spécifique" auquel l'exploitante doit faire face est le DESHERBAGE EFFECTUE A UNE PERIODE BIEN DETERMINEE. L'exploitante et le vulgarisateur mettent au point une liste d'entrées possibles qui aideront à résoudre le problème du désherbage :

- membres de la famille et amis, désherbage à la main.
- membres de la famille et désherbage à la houe.
- membres de la famille, désherbage à la main (plus long).
- paillis et un certain désherbage par la famille.
- herbicide appliqué par l'agent local et l'exploitante (vaporisateur à dos).

Ils discutent des choix. L'herbicide est trop dangereux et trop cher pour être utilisé dans cette situation particulière. Un désherbage manuel va prendre trop de temps, surtout du fait que la famille et les amis ne peuvent pas être là en même temps. L'emploi de houes est préférable, mais elles coûtent quelque peu, aux bons soins du forgeron local. Le paillis est aisément disponible, mais il ne constitue pas la meilleure solution unique.

Le vulgarisateur et l'exploitante se mettent d'accord : la meilleure solution est de mettre du paillis dans le carré de gombos et d'acheter une houe quand il faudra désherber.

OUTILS DE TRAVAIL

1. Ligne directrices pour le choix d'entrées appropriées

Les entrées utiles sont :

- appropriées dans le contexte culturel
- en accord avec les intérêts de l'exploitante

- familières ou aisément apprises par l'exploitante
- bénéfiques d'un point de vue technique
- sans risques économiques (positives dans un rapport coût/bénéfice)
- disponibles localement ou aisément accessibles

2. Pour la gestion des fournitures, se reporter au Chapitre Six, GESTION, "Planification", OUTILS DE TRAVAIL.

3. Pour l'utilisation d'engrais et autres produits ajoutés au sol, comme le fumier ou le compost, se reporter au manuel R 8 de l'ICE (1980) SOL' CULTURES ET UTILISATION D'ENGRAIS.

4. Tableau d'enregistrement de distribution (illustration)

DATE	OUTILS	FERMIER	DATE A RENDRE
10/5/84	houe	Miki	vendue \$1 payé
11/5/84	houe rateau bêche	Ishmael Ishmael Ishmael	à rendre le 18/5 " "
12/5/84	brouette houe bêche	Mary Mary Mary	à rendre le 19/5 " "
13/5/84	10 houes 10 bêches	Jo et groupe de travail	à rendre le 20/5 "
etc.			

OUTILS DE TRAVAIL

Aides aux calculs agricoles :

a. Se reporter au manuel R4 de l'ICE Mathématiques Agricoles pour les Bénévoles

b. Se reporter aux Annexes du manuel de l'ICE CULTURES TRADITIONNELLES DE PLEIN CHAMP, où l'on trouvera :

- comment mener une analyse statistique élémentaire
- comment convertir les rendements des petites parcelles
- mesures et conversions

c. Dans le même manuel, page 143 et suivantes, on trouvera

- comment déterminer les besoins en engrais
- grandes lignes directrices pour l'application d'engrais chimiques

d. Consulter fournisseurs, exploitants et stations de recherche locales pour des conseils généraux sur les taux d'ensemencement, les rations d'aliments pour bétail, etc..

e. Voir le manuel R8 de l'ICE SOILS, CROPS & FERTILIZER USE

Informations relatives à la sécurité d'emploi de produits chimiques agricoles :

Se reporter au manuel M13 de l'ICE Cultures traditionnelles de plein champ ou le paquet P4 Sécurité d'emploi des pesticides (Pesticide Safety).

Relevé des terres agricoles

GENERALITES

On entend ici par relevé la branche des mathématiques appliquées utilisée pour déterminer la superficie de toute portion de terre, les longueurs et directions des lignes de démarcation, l'altitude et les contours de la surface et l'art de délimiter avec exactitude ces mesures sur papier. Un relevé de ce type est un service rarement fourni aux petits exploitants. C'est un concept qui est important pour eux pour plusieurs raisons :

- Au fur et à mesure que le mode d'exploitation et les méthodes agricoles permettent de voir davantage de propriétés individuelles ou d'occupation des terres, il est important de connaître l'emplacement exact, les limites et la surface d'une parcelle de terre.
- Ceci est surtout vrai là où il existe une pénurie en terres.
- De manière à pouvoir calculer les meilleurs taux de graines, de chaux, de fumier, d'engrais, d'irrigation et autres applications sur une surface de terre donnée, on aura besoin de connaître les dimensions exactes de sa superficie.
- De façon à pouvoir niveller ou délimiter les contours d'un champ de manière adéquate pour utiliser des eaux d'irrigation ou de pluie de la manière la plus efficace possible, il faudra mesurer exactement l'altitude et les contours du terrain, et les consigner sous forme de carte.
- Pour pouvoir localiser des canaux d'irrigation, digues ou fossés d'écoulement, il faudra avoir une idée exacte des contours et de l'altitude.

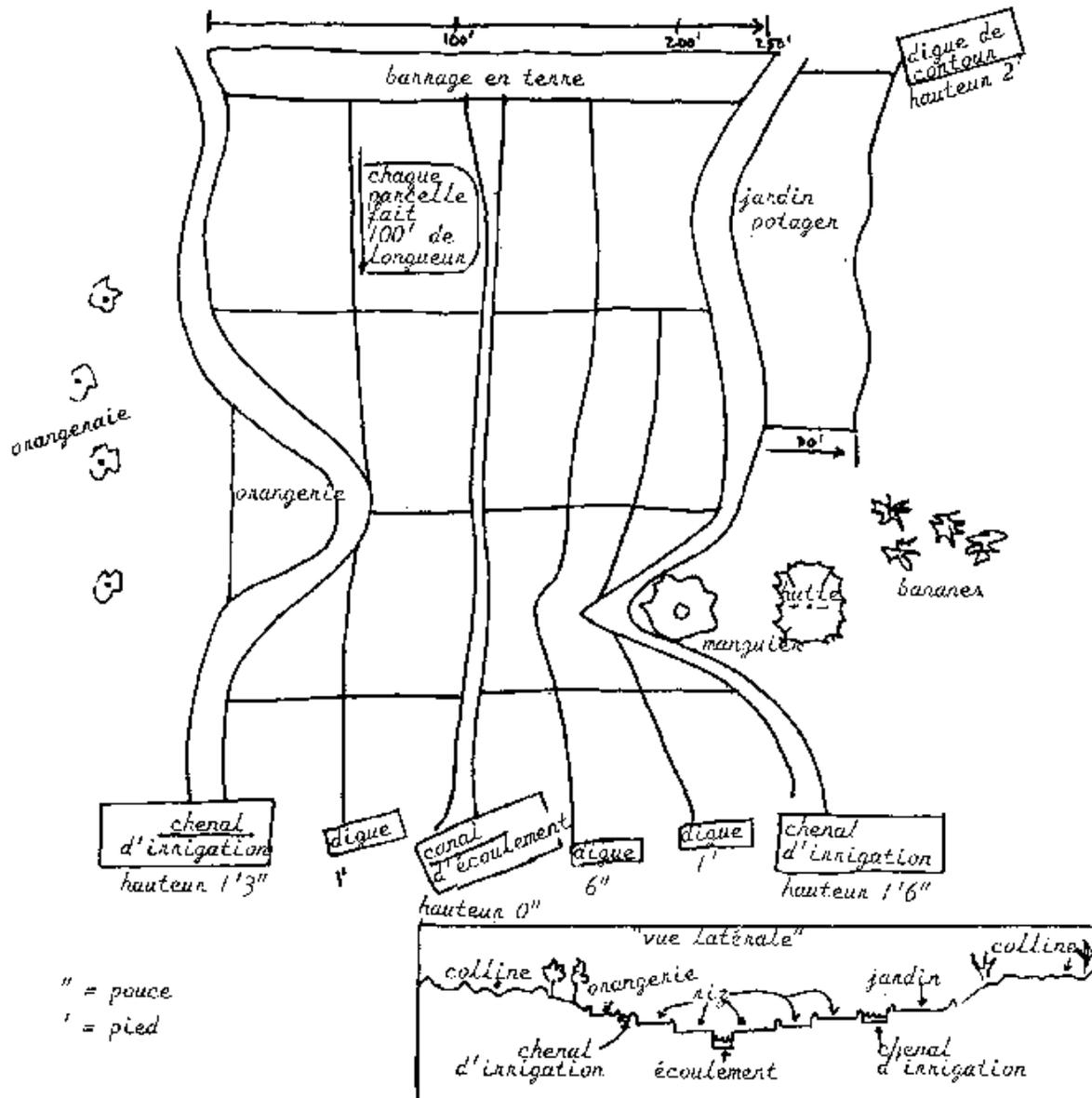
Un relevé se fait sur deux plans : les mesures des limites et de la superficie sont localisées sur un plan bidimensionnel - longueur et largeur ; l'altitude et les contours sont localisées sur un plan tridimensionnel longueur, largeur et hauteur. Les mesures des limites et de la superficie sont représentées sur une carte par des lignes. Les altitudes et les contours par des points ou des lignes auxquels on donne une certaine valeur de hauteur. (Se reporter à la section ILLUSTRATION).

Ce type de "connaissance" multi-dimensionnelle n'est pas toujours facile à partager avec les villageois exploitants, qui ont appris à s'orienter dans l'espace de façon différente. On trouvera au Chapitre Quatre, FORMATION DES EXPLOITANTS, une section intitulée "Communication Interculturelle" indiquant la nature et la manière de faire face à ce "manque de connaissance" visuelle et spatiale.

ILLUSTRATION

Carte et relevé des contours de l'exploitation de Pa Jo (rizière et légumes).

Figure



OUTIL DE TRAVAIL

Manuel de l'ICE, Relevé en Sierra Leone, nouveau tirage, sur demande seulement.

Entreposage

GENERALITES

Environ trente pour-cent du grain entreposé partout dans le monde est perdu à cause d'infestations d'insectes, de rongeurs et de moisissures. Pour les petits exploitants avec lesquels travaillent les vulgarisateurs du Peace Corps, il s'agit là d'un problème majeur affectant la vie de tous les jours. Dans les villages, on manque de protection contre de telles infestations. Comme il s'agit là d'un domaine vital où l'on peut venir en aide aux exploitants, l'ICE a produit un manuel complet sur ce sujet. On y trouvera des sections traitant des sujets suivants :

Les problèmes d'entreposage du grain

Le grain, cette chose vivante

Le grain, l'humidité et l'air
Préparation du grain à l'entreposage
Modèles de séchoirs de grain
Les ennemis du grain
Méthodes d'entreposage

Les vulgarisateurs devront concentrer certains de leurs efforts sur des problèmes au-delà de la production agricole. En aidant une exploitante à doubler son rendement en légumes ou en grain, un vulgarisateur peut causer un sérieux problème d'entreposage. Où mettre le nouveau grain ? Comment le protéger des insectes, de l'humidité, des voleurs ? On trouvera dans le manuel mentionné ci-dessus les informations techniques nécessaires pour résoudre un problème d'entreposage. Un vulgarisateur peut aider en encourageant les exploitants à élaborer leurs stratégies d'entreposage. Les exploitants peuvent également déterminer quelles sont les installations et les stratégies d'entreposage les mieux appropriées, avec l'aide du vulgarisateur. Enfin, un entreposage adéquat constitue l'outil de marketing le plus pratique dont puisse disposer une exploitante. Tant que l'entreposage est adéquat, il ou elle peut garder sa récolte jusqu'à ce que les prix soient favorables. On ne peut trop insister sur l'importance des installations d'entreposage.

ILLUSTRATION

Maria était très fière. Grâce en partie à l'aide et l'encouragement de Joel, le vulgarisateur de sa région, elle avait travaillé dur dans son jardin à la culture intensive d'oignons. Ses rendements étaient formidables ! Joel était également très satisfait. Les oignons avaient été transportés, panier après panier, jusqu'à la petite hutte en adobe de Maria. Il devint cependant bientôt apparent qu'il n'y avait pas assez de place. Joel offrit d'entreposer le reste lui-même.

Le prix des oignons à cette époque de l'année n'étaient pas les meilleurs, mais ils étaient bons quand même. A cause du problème de la place, Maria décida de vendre tout de suite toute sa récolte, à l'exception de cinq paniers. Elle réalisa un petit bénéfice. Deux mois plus tard, les oignons restant et qui n'avaient pas pourri à cause de l'humidité, valaient deux fois plus que précédemment sur le marché local. Joel et Maria apprirent tous deux ainsi l'importance des techniques de marketing, de séchage et d'entreposage et comment celles-ci font partie du processus de culture.

OUTIL DE TRAVAIL

Manuel M 2 de l'ICE
Small Farm Grain Storage (Entreposage du grain en petite exploitation)

Commercialisation des produits agricoles

GENERALITES

Le vulgarisateur est souvent dans une bonne position pour aider les exploitants à comprendre et à mieux participer au système de commercialisation. C'est un des secteurs les plus larges et les moins accueillants avec lequel la petite exploitante va avoir à faire en vertu des changements qui l'affectent. Elle y est soumise aux forces de l'offre, de la demande, des grosses affaires et des politiques et règlements gouvernementaux. C'est là surtout que l'exploitante va avoir besoin de l'assistance directe que le vulgarisateur peut lui fournir.

Il existe deux principales manières pour le vulgarisateur de venir en aide aux petits exploitants pour leur permettre d'attaquer avec succès le système du marché : en organisant des groupes de coopératives à grande échelle dont le but est d'obtenir des avantages sur les prix au niveau local ou régional, ou en obtenant des prix favorables en mettant leurs produits sur le marché au bon moment. Se reporter au Chapitre Cinq, ORGANISATION D'ACTIVITES COOPERATIVES, traitant en détail de la commercialisation sous forme de coopératives.

Le processus consistant à aider les exploitants à obtenir des prix avantageux en mettant leurs produits sur le marché au bon moment comprend quatre étapes :

I. Déterminer qui contrôle la culture/le bétail au moment de la récolte et dans quelles conditions:

A. Ventes à l'avance : les exploitants peuvent recevoir le paiement anticipé d'une récolte, auquel cas celle-ci revient à l'acheteur.

B. Ventes contractées : les exploitants peuvent contracter la vente d'une récolte à un acheteur pour un certain prix, une certaine quantité et une certaine qualité.

C. Restrictions sur la vente imposées par un crédit ou un prêt : les exploitants peuvent se trouver obligés de vendre une récolte lorsque le remboursement d'un prêt est dû.

D. Restrictions sur la vente imposées par des conditions de location ou d'occupation des terres : les exploitants peuvent se trouver obligés de vendre ou de donner une partie de leur récolte à un propriétaire ou à un leader local, conformément aux conditions d'occupation des terres, à un loyer redevable ou à la coutume locale.

II. Estimer la fluctuation des prix au cours de diverses saisons de l'année (se reporter aux Données de Prix à la section OUTIL DE TRAVAIL).

A. Déterminer le prix bas moyen pour le mois au cours duquel 75 % de tous les producteurs vendent leurs produits.

B. Déterminer le prix élevé moyen pour la période au cours de laquelle les prix sont les plus élevés.

C. S'assurer que les prix bas et élevés sont équivalents - même qualité de produit dans les mêmes conditions au même point du processus de commercialisation.

D. Soustraire le prix bas du prix élevé pour obtenir une différence saisonnière de prix approximative.

III. Estimer combien il coûte à l'exploitant de garder ses produits sans les mettre sur le marché.

A. Estimer la durée moyenne de la "période de mise en réserve" entre le milieu de la période de prix bas moyen et celle de prix élevé moyen.

B. Estimer en gros le coût de mise en réserve de chaque produit (boisseau de riz, livre de boeuf) qui n'est pas mis sur le marché.

(par exemple, coût ou dépréciation des installations d'entreposage ; pertes à l'entreposage , coûts de manutention, etc..)

C. Estimer le profit ou la perte de l'exploitant qui ne met pas ses produits sur le marché. (Cela va dépendre de la différence entre le coût de mise en réserve et l'augmentation anticipée des prix saisonniers).

Bénéfice net

Augmentation des prix estimée - coût estimé de mise en réserve du produit = bénéfice net (par unité de récolte).

IV. Décider de mettre en vente ou pas

Avant que l'exploitante puisse contempler diverses stratégies de commercialisation, il faudra qu'elle puisse disposer de sa récolte au moment de la moisson, et si le bénéfice net provenant de la décision de ne pas mettre le produit sur le marché est significatif (plus de 25 X), le vulgarisateur peut alors conseiller à l'exploitante de mettre sa récolte en réserve jusqu'à ce que les prix augmentent pour parvenir au prix moyen élevé pour la saison.

Il existe d'autres stratégies permettant de participer avec succès au système du marché. On en trouvera une liste dans la section OUTILS DE TRAVAIL, "Interventions des exploitants dans le système du marché". Cet outil de travail sert également à illustrer les questions soulevées dans ce sous-chapitre.

ILLUSTRATION

1. Comment l'exploitant perçoit le système de commercialisation(reproduction de l'ICE)

L'EXPLOITANT EST INTERESSE DANS :	CAR CELA DETERMINE :	ET IL SAIT PROBABLEMENT QUE CELA EST RELIE A :	MAIS IL EST PROBABLE QU'IL NE SACHE PAS QUE CELA EST RELIE A :
L'ACCES AU MARCHÉ	Les biens qu'il va produire.	Facilités de transport, quotas, contrôle des "monopoles"	Effets de la politique gouvernementale.
STANDARDS DE COMMERCIALISATION (P OIDS, NIVEAUX DE QUALITE)	Comment il va préparer sa récolte à la vente.	Coutume locale. Préférences des acheteurs.	Législation. Préférences des intermédiaires.
DISPONIBILITE ET QUALITE DES SERVICES DE COMMERCIALISATION (pesée, régularité des paiements, crédit et autres)	Son choix des acheteurs de sa récolte.	Ses rapports personnels avec l'acheteur. L'honnêteté de l'acheteur. Les ressources de l'acheteur.	L'aptitude de gestion de l'acheteur. Combien les fonctions de commercialisation coûtent à l'acheteur.
EFFICACITE GENERALE DE LA COMMERCIALISATION	Marges de commercialisation et prix qu'il obtient.	L'efficacité du transport et des intermédiaires.	Capacités techniques et de gestion. Productivité de la main d'oeuvre. Nombreux frais divers Les fonctions moins évidentes du marché.
CARACTERE CONCURRENTIEL DU SYSTEME	Marges de commercialisation et prix qu'il obtient. Son choix d'acheteurs.	Nombre d'acheteurs possibles, autres marchés. Pouvoir financier et politique des acheteurs	Contrôle du financement. Politiques nationales. Formes plus subtiles d'influence.
LE MARCHÉ, L'EGALISATION DE L'OFFRE AVEC LA DEMANDE (détermination du prix)	Plus que tout facteur, il détermine les prix qu'il reçoit pour ses produits, calendrier de plantation et récolte et le mélange de ses activités agricoles.	Une commercialisation organisée. Facteurs saisonniers. Taille de la récolte totale. Facteurs de demande éloignés et au delà de son contrôle.	Politiques nationales. Quelle proportion du prix au consommateur est absorbée par le processus de commercialisation. Offre et demande internes. Frais encourus s'il ne met pas en vente.

OUTIL DE TRAVAIL

Liste de contrôle pour le recueil de données de prix (reproduction de l'ICE)

SOURCES DES DONNEES : (actuelles)

- ventes réelles
- rapportées par les exploitants
- rapportées par la population locale

- rapportées par les intermédiaires par qui passent les produits
- rapports des ministères, des publications du marché, etc..(historiques)
- mémoire récente
- comme ci-dessus
- rapports officiels et études, comme ci-dessus

ANALYSE DES DONNEES :

- recueil des données à partir des sources
- conversion de toutes les données en unités de valeur communes
- vérification des prix pour éliminer des prix anormalement élevés ou bas
- s'assurer que les informations sur les prix sont bien pertinentes en ce qui concerne la communauté dans laquelle vivent les exploitants/clients.
- établir des prix moyens en les observant sur une période de temps régulière (2 à 3 semaines).

Facteurs sur lesquels les exploitants peuvent intervenir

Les exploitants peuvent avoir une influence sur quatre facteurs affectant les prix de leurs produits sur une période de temps courte :

- Moment de la vente
- Choix de l'acheteur
- Commercialisation collective ou individuelle
- Condition du produit

Les exploitants peuvent, avec les vulgarisateurs, apprendre quelles sont leurs options en ce qui concerne ces quatre facteurs. Souvent, le prix d'un produit est plus bas à l'approche du moment normal de la récolte ; par conséquent, le maintien du produit en entreposage constitue souvent un moyen d'accéder à un prix plus élevé. L'entreposage dépend de la nature périssable du produit, des installations, si l'exploitant peut attendre avant de toucher ses revenus, etc.. Le choix des acheteurs est souvent limité pour les petits exploitants, étant donné les coûts de transport. Une commercialisation collective est avantageuse lorsque l'obtention d'un meilleur prix entraîne des coûts de transports élevés. Une commercialisation collective implique une bonne planification de la récolte, de la manutention et de l'entreposage, ainsi que des accords de prix et de partage des bénéfices. Le vulgarisateur peut aider à mettre en valeur ces considérations nécessaires et il peut en faciliter le processus.

Services indirects

Rappel

La différence entre Service direct et indirect est expliquée dans l'Introduction à ce chapitre. Service indirect signifie "facilitation" ou aider les gens à faire quelque chose par eux-mêmes. Ce concept est illustré par ce proverbe chinois

"Quand on donne un poisson à quelqu'un, il a à manger pour un jour. Quand on lui apprend à pêcher, il peut se nourrir toute sa vie".

Dans le domaine de l'apport de services agricoles, la facilitation consiste à aider les exploitants à s'efforcer de dépendre directement d'eux-mêmes et des sources de service plutôt que du vulgarisateur. Le service direct entraîne deux rapports : celui entre le vulgarisateur et l'exploitant et celui entre le vulgarisateur et les sources d'apport d'aide. Dans un service indirect, le vulgarisateur disparaît et laisse l'exploitant obtenir accès aux sources d'apport d'aide.

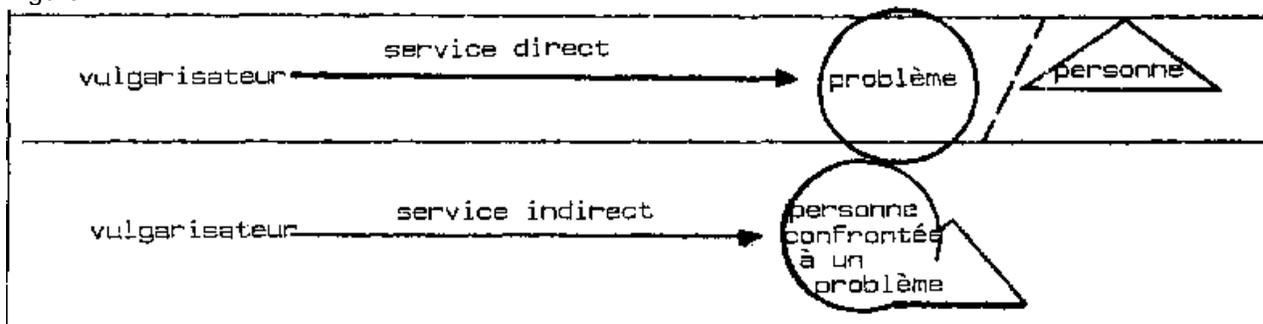
Ce passage implique souvent un changement à la fois dans la nature et dans la source d'un service. Généralement, un service indirect va trouver des sources plus proches du village, alors qu'un service indirect peut aller bien au-delà. Les vulgarisateurs sont vivement encouragés à choisir, en faisant preuve de sensibilité, entre un service direct et un service indirect pour donner aux exploitants l'accès aux ressources qui leur permettront de disposer d'un choix et d'un pouvoir de créativité plus permanents, par opposition à de nouvelles formes de limitation.

Le travail individuel avec les exploitants

GENERALITES

Pour pouvoir aider un exploitant à résoudre ses problèmes agricoles ou à obtenir les services dont il a besoin de façon plus indépendante, la vulgarisatrice devra d'abord s'efforcer à comprendre les motifs et les intérêts de l'exploitant. Si la vulgarisatrice ne sait pas elle-même comment obtenir un service ou résoudre un problème, elle ne sera pas à même d'aider l'exploitant à le faire. Les exploitants, en tant que praticiens de techniques locales, ont souvent une compréhension valable des problèmes et des solutions avec laquelle la vulgarisatrice devra se familiariser avant de procéder à la résolution d'un problème. Quand on assure un service de façon indirecte, on s'éloigne du problème-même pour faire passer l'attention sur la personne faisant face au problème, et ceci de manière subtile.

Figure



L'interaction de la vulgarisatrice se fait directement avec l'exploitant. En ce qui concerne la vulgarisatrice, son activité cesse de constituer une tâche purement mécanique et devient une tâche interpersonnelle et technique. Le travail de vulgarisation prend cette dimension interpersonnelle de façon dramatique, consciente et centrale.

Pratiquement parlant, les tâches "bidimensionnelles" de vulgarisation sont accomplies en procédant à chaque étape, à chaque détail, en la présence de l'exploitant et avec son aide. La visite en exploitation, par exemple, devra toujours se faire avec l'exploitant. Le problème particulier que l'on vient inspecter (dégâts causés par des insectes, par exemple) devra être regardé avec deux paires d'yeux. La vulgarisatrice sent que c'est sa responsabilité de montrer le problème à l'exploitant, d'écouter et de comprendre la façon dont l'exploitant conçoit le problème et de mettre sur pied une solution au problème en conjonction avec l'exploitant de manière à inclure celui-ci dans le processus. Il s'agit là de l'habitude consistant à "utiliser des homologues", à rechercher un collègue exploitant spécifique pour chaque tâche et activité de vulgarisation.

Une fois que l'on a confronté le problème ensemble et qu'il a été discuté avec l'exploitant, la vulgarisatrice et l'exploitant doivent maintenant considérer les options dont ils disposent pour résoudre le

problème. Dans la section "Entrées agricoles" de ce chapitre, on a traité par exemple du choix des entrées appropriées. En utilisant ces grandes lignes directrices, la vulgarisatrice travaille avec l'exploitant pour faire ce choix, en mettant l'accent sur l'importance des critères permettant de mesurer si l'entrée peut être obtenue et utilisée par l'exploitant-même ou pas. Cette discussion n'est pas facile, étant donné des barrières linguistiques et culturelles. Mais il est essentiel qu'elle se fasse de manière à inclure l'exploitant au lieu de l'aliéner. Il faut reconnaître que cette manière de résoudre un problème est lente par rapport à une action directe. Quelque chose cependant est accéléré. C'est l'éducation de l'exploitant et son évolution en ce qui concerne sa capacité à résoudre un problème.

L'étape suivante du travail avec l'exploitant consiste à lui apporter des connaissances techniques spécifiques. Étant donné qu'il s'agit là d'un sujet vaste et spécialisé, il fait l'objet du Chapitre quatre, FORMATION DES EXPLOITANTS. Il faut ici mettre l'accent sur le fait qu'aider un exploitant à apprendre des techniques constitue un long processus détaillé. Lorsque l'on a passé complètement de l'action directe au développement des connaissances techniques de l'exploitant, la vulgarisatrice joue le rôle spécial d'éducatrice.

Un autre changement se produit lorsque la vulgarisatrice entreprend de servir les exploitants indirectement. C'est un changement de responsabilité. Qui est responsable pour fournir aux exploitants des services de support ? C'est une question complexe, mais, de façon générale dans les pays en voie de développement, les exploitants supposent que ce sont les vulgarisateurs qui assurent cette aide, surtout en ce qui concerne les entrées matérielles. Convaincus dans le passé par des vulgarisateurs de délaisser la sécurité autonome de l'agriculture de subsistance au profit d'une agriculture commerciale, il s'agit là d'une assomption logique de la part des exploitants. Cependant, la dépendance par rapport aux vulgarisateurs pour obtenir l'assistance nécessaire, autre forme de limitation se substituant au système de subsistance, n'est pas chose désirable. De plus, les vulgarisateurs, de par leur existence même en tant que personnes venues de l'extérieur de la communauté villageoise, sont les agents du changement. En dépit de la sensibilité et de la compréhension qu'ils témoignent, les vulgarisateurs doivent accepter le fait que, initialement, la responsabilité du changement dans le contexte du village est la leur. Pour pouvoir permettre aux exploitants d'endosser cette responsabilité eux-mêmes, et ce de façon pratique, la vulgarisatrice travaille pour la re-transférer à l'exploitante.

Une fois que l'exploitante a décidé qu'une nouvelle méthode recommandée correspond bien à ses intérêts et répond à ses besoins, il faut alors choisir les entrées et les procédures, développer les connaissances techniques et les compétences et transférer la responsabilité de mener à bien ce projet à l'exploitante même. Une vulgarisatrice va y parvenir en aidant l'exploitante à clarifier le travail à faire et qui va faire quoi. (Se reporter au Chapitre Six, GESTION, dans la section OUTILS DE TRAVAIL "Planification et mise en application du plan de travail" traitant de la façon d'assigner les tâches à accomplir et les engagements). Le transfert de la responsabilité se faisant de cette façon entraîne une série d'étapes simples. (Se reporter à la section OUTILS DE TRAVAIL "Étapes du transfert de la responsabilité").

Comment une vulgarisatrice peut-elle être sûre qu'une exploitante va accepter la responsabilité de la résolution de problèmes et de l'accomplissement des tâches ? On croit souvent que la "mentalité paysanne coloniale" est trop profondément ancrée et que les exploitants du milieu rural manquent trop de motivation pour prendre en main leur propre vie et la changer. Il s'agit là d'un préjugé des plus dangereux. Personne ne peut prétendre motiver quelqu'un d'autre. Nous sommes tous motivés d'une façon ou d'une autre, la motivation étant le degré auquel on va agir en fonction de ses intérêts et de ses désirs. Le travail de vulgarisation implique un processus de discernement des intérêts et des objectifs qui sont uniques à une exploitante. Si ceux-ci coïncident avec les objectifs de travail d'une vulgarisatrice, l'exploitante va paraître "motivée" à participer à un tel travail. Les vulgarisateurs devront faire l'effort constant de façonner leurs propres objectifs à l'image des intérêts des exploitants au service desquels ils travaillent. En clarifiant les tâches et en suivant les étapes du transfert de la responsabilité de ces tâches à l'exploitante, la vulgarisatrice est engagée dans le processus visant à définir son rôle clair et limité en tant qu'assistante. La limitation et la définition de la relation d'aide est une technique essentielle au sevrage des exploitants-clients par rapport à leur dépendance des vulgarisateurs.

Dès son premier jour de travail dans toute communauté, la vulgarisatrice devra clairement définir les limites de son rôle et l'objectif de son travail, pour aider les exploitants à participer avec succès au changement. Dans des conditions idéales, le rôle de la vulgarisatrice suit les étapes suivantes :

Initialement, il devra s'étendre au fur et à mesure que l'intérêt d'une exploitante dans des ressources agricoles spécifiques s'accroît. Puis son rôle devra se contracter lentement au fur et à mesure que les nouvelles idées et les nouvelles méthodes correspondent plus clairement aux intérêts de l'exploitante, et que l'exploitante commence de plus en plus à résoudre ses problèmes avec la vulgarisatrice. Enfin, le rôle de la vulgarisatrice prend une forme clairement limitée en équilibre avec les compétences techniques et les ressources de l'exploitante même.

Le travail de vulgarisation implique la compassion envers les exploitants-clients, mais cela ne signifie pas que l'on soit exploitant ou que l'on fasse le travail de celui-ci. C'est la responsabilité de la vulgarisatrice d'initier et de promouvoir le processus par lequel les exploitants regagnent un sens de responsabilité, développent de nouvelles compétences techniques et reprennent confiance en eux-mêmes et participent activement au processus de changement.

ILLUSTRATION

1. "Étapes du transfert de la responsabilité"

I. La première fois, accomplir une tâche pour l'exploitante (couper les dents pointues d'un cochon, par exemple).

II. La deuxième fois, démontrer la façon de faire et demander à l'exploitante d'aider à le faire. (Lui demander de tenir le cochon et de couper une fois).

III. Demander à l'exploitante d'essayer de le faire elle-même avec votre aide.

IV. Demander à l'exploitante de vous faire la démonstration de tout le travail. Prendre des dispositions, avec l'exploitante, pour demander à un forgeron local de lui faire une copie de l'outil.

V. Demander à l'exploitante de faire la démonstration du travail pour un autre exploitant, en votre absence, et avec son outil à elle.

(S'assurer par la suite auprès des deux exploitants que tout s'est bien passé).

2. Se reporter, dans ce chapitre, à la section "Entrées agricoles", INTRODUCTION et OUTILS DE TRAVAIL traitant de la manière de choisir les entrées appropriées.

3. Se reporter au Chapitre Quatre, FORMATION DES EXPLOITANTS.

4. Se reporter au Chapitre Six, GESTION, aux sections "Planification" et "Mise en application du plan de travail", OUTILS DE TRAVAIL, traitant de la manière de planifier et d'assigner les tâches avec d'autres.

5. Se reporter au Chapitre Six, GESTION, à la section "Mise en application du plan de travail", INTRODUCTION, traitant de la motivation au travail.

6. Se reporter au Chapitre Deux, RECHERCHE ET PLANIFICATION, "Comprendre les individus" pour voir comment évaluer les intérêts et la motivation des exploitants.

OUTIL DE TRAVAIL

1. Se reporter, dans ce chapitre, à la section "Entrées agricoles", INTRODUCTION et OUTILS DE TRAVAIL traitant de la manière de choisir les entrées appropriées.

2. Se reporter au Chapitre Quatre, FORMATION DES EXPLOITANTS.

3. Se reporter au Chapitre Six, GESTION, aux sections "Planification" et "Mise en application du plan de travail", OUTILS DE TRAVAIL, traitant de la manière de planifier et d'assigner les tâches avec d'autres.

4. Se reporter au Chapitre Six, GESTION, à la section "Mise en application du plan de travail", INTRODUCTION, traitant de la motivation au travail.

5. Se reporter au Chapitre Deux, RECHERCHE ET PLANIFICATION, "Comprendre les individus" pour voir comment évaluer les intérêts et la motivation des exploitants.

COMMENTAIRES/REACTIONS ET LA RELATION D'AIDE (Tiré du manuel Formation des Formateurs, Ministère de la Santé et des Services Sociaux des Etats-Unis)

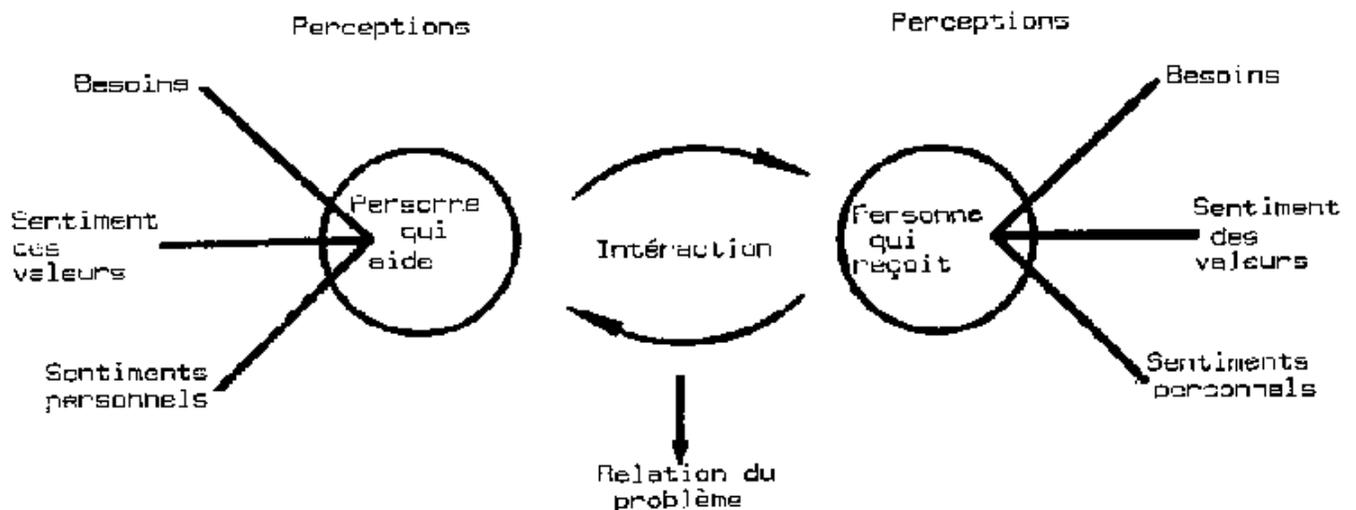
OBSERVATIONS GENERALES

On donne différents noms au processus de venue en aide : par exemple, conseil, enseignement, apprentissage, formation, éducation, etc.. Tous ces concepts ont en commun l'intention d'influencer (et par conséquent de changer) l'individu à qui on vient en aide. On s'attend à ce que le changement dans la personne qui reçoit l'aide lui soit constructif et utile (c'est-à-dire qu'il clarifie sa perception du problème, lui redonne confiance en lui-même, modifie son comportement ou l'aide à développer de nouvelles connaissances techniques).

LA SITUATION D'AIDE

Une manière de percevoir la situation d'aide est représentée dans le dessin suivant :

Figure



- La situation d'aide est dynamique, c'est-à-dire qu'elle se caractérise par une interaction qui est à la fois verbale et non-verbale.
- La personne qui aide a des besoins (biologiques et psychologiques), des sentiments et un sentiment des valeurs.
- La personne qui est aidée a des besoins (biologiques et psychologiques), des sentiments personnels et un sentiment des valeurs.
- La personne qui aide aussi bien que celle qui est aidée essaient de satisfaire certains de ces besoins.
- La personne qui aide a des perceptions de lui-même, de la personne qui est aidée, du problème et de la situation dans son entier (attentes, rôles, normes, etc..)
- La personne qui est aidée a des perceptions de lui-même, de la personne qui aide, du problème et de la situation dans son entier (attentes, rôles, normes, etc..)

- L'interaction se fait par rapport à un certain besoin ou un certain problème qui peut être externe aux deux individus, intimement mêlé à la relation entre les deux individus, ou enraciné dans la relation entre les deux individus. Quel que soit le point de départ et l'objet de la concentration de l'effort, la relation entre les deux individus devient un élément important de la relation d'aide aussitôt que commence l'interaction.
- Ses besoins, son sentiment des valeurs et ses sentiments, sa perception de ceux-ci ainsi que sa perception de la situation font que la personne qui est aidée va avoir certains objectifs.
- Ses besoins, son sentiment des valeurs et ses sentiments, sa perception de ceux-ci ainsi que sa perception de la situation font que la personne qui aide va avoir certains objectifs.
- La personne qui aide aussi bien que la personne qui est aidée détiennent un pouvoir (influence) au sein de la relation d'aide. Cependant, c'est de la personne qui est aidée que dépend l'avènement du changement.

Le travail avec les homologues

GENERALITES

On demande souvent aux vulgarisateurs venus de l'extérieur de la communauté villageoise, comme les bénévoles du Peace Corps, de travailler avec des homologues désignés de façon officielle, dépendant généralement du ministère de l'agriculture. Ce n'est pas toujours le cas, et dans de nombreux cas la relation entre la vulgarisatrice et ses collègues n'est pas claire. Travailler avec des homologues signifie dans ce contexte définir la relation qu'a une vulgarisatrice avec tout collègue avec lequel elle est amenée à travailler, quel que soit le travail effectué, ainsi qu'établir comment travailler avec des homologues officiels.

Quand elle essaie d'assurer un service aux exploitants de façon indirecte, la vulgarisatrice est engagée dans un processus par lequel elle se détache de la scène en tant qu'intermédiaire. Une stratégie pour se remplacer soi-même dans une certaine mesure consiste à définir une façon de travailler qui permette à l'exploitant d'apprendre comment le faire lui-même. Dans ce cas, les exploitants deviennent les homologues des vulgarisateurs.

Une autre stratégie consiste à mettre l'accent sur la motivation et à développer les compétences du ministère ou d'autres homologues entourant la vulgarisatrice. Le processus est essentiellement le même que lorsqu'elle travaille avec l'exploitant. Cependant ceux qui sont nommés de façon officielle ou ceux qui vont le plus probablement agir en tant qu'homologues des vulgarisateurs sont les techniciens agronomes du ministère. Ces techniciens ont des intérêts, des origines, des aspirations et des motivations bien différents de ceux des petits exploitants.

La première étape dans la définition d'une bonne relation de travail avec une homologue consiste à rechercher les intérêts, les origines, etc.. de celle-ci. Même avant cela, le mouvement d'apport de service indirect exige que dans toute activité de vulgarisation, la vulgarisatrice recherche activement et identifie l'homologue appropriée, et travaille à l'établissement d'une relation de travail à long terme avec celle-ci.

Qui, donc, est l'homologue de la vulgarisatrice ? Très souvent, cette personne est un technicien du ministère de l'agriculture ou d'une agence de développement. On trouvera dans la section ILLUSTRATION un profil représentatif des homologues officiels de bénévoles de Sierra Leone qui suggère ce que peut être un technicien agronome. Il est extrêmement important que la vulgarisatrice se souvienne qu'il n'en existe pas deux qui se ressemblent, et ce à quoi une vulgarisatrice peut s'attendre en ce qui concerne une homologue devra se baser sur la compréhension d'un individu, et non pas sur des idées préconçues.

A quoi faut-il s'attendre de la part d'une homologue ? On peut peut-être compter sur eux en tant qu'informateurs culturels, experts dans la culture et la langue locales. Les homologues ont souvent également des connaissances techniques dans le domaine des technologies locales ou traditionnelles (utilisation du machete, labour aux boeufs, etc..). Ils ont souvent suivi une formation spéciale dans un aspect technique spécifique de l'agriculture, et ont souvent aussi suivi des études. Ainsi donc,

l'homologue typique est biculturelle, bilingue et familiarisée avec l'exploitation agricole traditionnelle et l'agriculture moderne. Les renseignements tirés de tels attributs sont riches et utiles. (Se reporter à la section OUTILS DE TRAVAIL donnant une liste représentative des domaines dans lesquels les homologues peuvent venir en aide aux vulgarisateurs).

Toutes les fois où cela est possible, toutes les tâches de vulgarisation devront être accomplies avec un collègue local quelconque. L'habitude que prendra une vulgarisatrice à travailler avec des homologues servira à renforcer l'attente d'une participation active de la part des exploitants et des collègues du ministère, de la même façon que la planification habituelle se faisant avec la population locale fait qu'elle s'attend à être consultée dans la planification des changements. Le travail avec les homologues est une discipline qu'il faut cultiver.

La planification requiert certains efforts de forme lorsqu'on travaille avec les autres. Quand ils travaillent avec des homologues, les vulgarisateurs devront s'engager dans une forme quelconque de processus de "contrat". Le contrat est un accord en ce qui concerne ce qu'il y a à faire, et qui va faire quoi et quand. On peut également se mettre d'accord sur la méthode et les résultats. Evidemment, au fur et à mesure qu'une relation suit son cours, ces accords peuvent se transformer en assomptions, mais il faudra les définir de façon claire dès le début. Le processus contractuel aide à rendre la coopération pratique, minimise les malentendus et permet d'ordonner et de rendre efficace le travail avec les autres. Le processus contractuel, dont on donne les grandes lignes dans la section OUTILS DE TRAVAIL, peut prendre cinq minutes quand toutes les personnes concernées sont familiarisées avec la tâche à accomplir. Il faudra cependant qu'il soit établi à la mesure des schémas culturels locaux.

Ni les homologues ni les vulgarisateurs para-professionnels américains ne sont toujours équipés pour accomplir des tâches techniques complexes. Il existe plusieurs façon d'aider les homologues à apprendre de nouvelles techniques et acquérir de nouvelles connaissances. Des sessions de formation à la théorie peuvent être organisées dans lesquelles la vulgarisatrice joue le rôle du professeur et l'homologue assiste à une présentation ou lit un document de référence technique en préparation à une discussion avec la vulgarisatrice. On peut même les organiser de façon régulière et les rendre réciproques, avec les rôles inversés.

Des situations d'apprentissage pratique peuvent également être conçues. L'organisation d'une démonstration peut constituer l'occasion d'enseigner à l'homologue la pratique d'une tâche technique. Un travail de jardin ou d'exploitation agricole accompli avec les homologues se transforme simultanément en "service indirect", sous forme de formation de l'homologue. Une vulgarisatrice va développer graduellement cette autre habitude de structuration de l'accomplissement de services indirects en situations d'apprentissage au profit des homologues en établissant un contrat à l'avance et en transférant les responsabilités étape par étape.

La meilleure manière de promouvoir et de renforcer l'apprentissage est de demander aux homologues d'enseigner aux autres. Les vulgarisateurs facilitent ce processus en étant enseignés par les homologues, et en organisant des situations où les homologues forment les exploitants à de nouvelles techniques.

Tout comme avec les exploitants, le transfert de responsabilités aux homologues et la définition des limites du rôle de la vulgarisatrice contribuent largement au processus consistant à travailler ensemble. Le sentiment de l'homologue d'avoir accompli quelque chose par elle-même sert grandement à la motiver. Le bénéfice organisationnel du transfert de la responsabilité pour la menée à bien d'une tâche passant du planificateur (vulgarisateur) à un collègue compétent (homologue) est que l'on accomplit davantage de travail. La délégation de tâches spécifiques comme faisant partie de responsabilités régulières est une façon plus structurée de donner pouvoir aux homologues.

Selon son expérience, sa compétence et son intérêt grandissant, une homologue peut être nommée en tant que spécialiste dans les limites de son travail dans une station de vulgarisation. Par exemple, une homologue qui aime voyager et organiser les choses peut constituer une bonne responsable de l'approvisionnement en fournitures. Une vulgarisatrice peut remarquer que son homologue est bonne en mathématiques, respectée par la communauté locale et moins disposée aux voyages ou au travail physique. Cette personne peut devenir magasinier. Un autre technicien expert en certaines tâches techniques ou un enseignant exceptionnel peut être mieux à même de former les exploitants en

organisant des démonstrations de méthode/résultats. (Se reporter à la section OUTILS DE TRAVAIL qui donne une liste plus complète des domaines dans lesquels les homologues peuvent être spécialisés).

La conséquence naturelle d'une motivation et d'une compétence améliorée des homologues de la vulgarisatrice est une redéfinition du rôle de la vulgarisatrice. Libérée de l'exécution de diverses tâches, la vulgarisatrice peut planifier, mettre en application et évaluer un travail de façon plus efficace, ou se consacrer à de nouvelles entreprises. Les rôles complémentaires de la vulgarisatrice et de l'homologue évoluent au travers de leur relation de travail vers l'objectif consistant à avoir des collègues qualifiés prêts à remplacer la vulgarisatrice aussi bien que possible. De cette manière, le support accordé aux petits exploitants est institutionnalisé à un niveau local.

ILLUSTRATION

(Tirée de la Description de Projet en Petite Exploitation du Peace Corps en Sierra Leone)

En Sierra Leone, les vulgarisateurs du PC travaillent avec les homologues officiels suivants :

Enseignants en Agronomie, Techniciens Agronomes (AT) et Assistants sur place (FA) du Ministère de l'Agriculture et des Forêts (MAF).

Généralement, les AT et les FA ont suivi les études suivantes :

Techniciens agronomes :

- Classe III (quatrième année de lycée) ou plus ;
- Ils sont généralement mieux éduqués que les FA, mais n'ont pas parfois de très bonnes connaissances de l'anglais et des connaissances limitées dans le domaine des sciences.
- Ils ont suivi six mois de formation agricole soit dans un institut agricole soit dans un centre de formation rurale. Ceux qui ont suivi la formation Makali ou Mange avant 1977 ont été formés par les Chinois et leur formation s'est concentrée sur le développement des marécages et la culture du riz. Ceux formés plus tard ont suivi des cours d'instruction plus générale, comprenant parfois : culture du riz, légumes, vulgarisation, gestion agricole, volailles, relevé des terres, sols, arbres fruitiers et autres.

Assistants sur place :

- Ont abandonné leurs études secondaires (premières classes du lycée)
- Ont des connaissances généralement limitées en anglais, oral ou écrit.
- Ont très peu de formation officielle en agriculture ; peuvent avoir un certificat de formation des exploitants du MAF.

Il s'agit là de descriptions très générales, l'éducation et l'expérience variant considérablement d'un individu à un autre. Il faudra faire l'effort d'étudier en détail l'expérience de votre homologue. C'est souvent que les bénévoles du PC s'aperçoivent trop tard que leurs homologues ont des connaissances techniques qui auraient pu être utiles aux exploitants locaux s'ils l'avaient su plus tôt. Par égard à votre position de supérieure, il se peut que votre homologue ne vous dise pas toujours ce qu'elle peut faire, si vous ne lui demandez pas.

Intérêts ou connaissances techniques spécialisées pouvant être utiles en vulgarisation :

tenue des registres ou tenue du magasin
marécages de démonstration
jardinage
technologie utilisant des matériaux locaux
recueil du vin de palme

variétés de riz
gestion du bétail

Il ne s'agit là, bien sûr, que d'une liste partielle, un commencement. Les exigences particulières du travail dans votre secteur (et avec vous) peuvent requérir d'autres connaissances techniques.

OUTIL DE TRAVAIL

Liste partielle des tâches/rôles spéciaux que peuvent jouer les homologues aux stations de vulgarisation.

- a. magasinier
- b. responsable de l'approvisionnement en fournitures
- c. démonstrateur des méthodes/résultats (formateur de l'exploitant)
- d. mécanicien
- e. responsable du relevé des terres
- f. surveillant des groupes de travail
- g. surveillant des démonstrations de résultats

CONSEILS POUR ENCOURAGER LA PARTICIPATION

(Manuel Formation c es Formateurs, du Ministère des Services Sociaux et Sanitaires des Etats-Unis)

Certaines des données les plus importantes que l'on puisse recevoir de la part d'autres personnes (ou donner à d'autres personnes) consistent en des réactions en rapport avec notre comportement. De telles réactions peuvent constituer chez chacun d'entre nous l'occasion de s'enrichir si l'on peut utiliser les réactions d'autres personnes comme un miroir permettant d'observer les conséquences de notre comportement. De telles données nous permettent d'être mieux conscients de ce que l'on fait et de la façon de le faire, ce qui augmente notre aptitude à modifier et à changer notre comportement et à enrichir nos rapports avec les autres.

Pour nous aider à mettre au point et à utiliser les techniques de participation/réactions en vue de notre enrichissement personnel, il est nécessaire de comprendre certaines caractéristiques de ce processus. On trouvera ci-dessous un bref résumé de certains facteurs pouvant aider à utiliser au mieux ces réactions, à la fois en tant que personne les donnant et que personne les recevant. Cette liste ne constitue qu'un point de départ. Vous pourrez y rajouter d'autres éléments par la suite.

1. Analyser les réactions en mettant l'accent sur le comportement plutôt que sur la personne

Il est important de se référer à ce qu'une personne fait plutôt que de faire des commentaires sur ce que l'on imagine qu'elle est. L'accent sur le comportement implique l'emploi d'adverbes (qui se rapportent à des actions) plutôt que d'adjectifs (qui se rapportent aux qualités) lorsqu'on fait référence à une personne. On peut donc ainsi dire qu'une personne "a beaucoup parlé à cette réunion", plutôt que de dire que cette personne est "bavarde". Quand on s'exprime en termes de "traits de la personnalité", cela implique des qualités constantes inhérentes difficiles, si ce n'est impossibles, à changer. L'accent sur le comportement implique que c'est quelque chose en rapport avec une situation spécifique qui peut être changé. Une personne se sentira moins menacée si elle entend des commentaires à son sujet faisant référence à son comportement plutôt qu'à sa "personnalité".

2. Analyser les réactions en mettant l'accent sur les observations plutôt que sur les inférences

Les observations font référence à ce que l'on peut voir ou entendre dans le comportement d'une autre personne, alors que les inférences font référence aux interprétations et aux conclusions que l'on tire de ce que l'on voit ou de ce que l'on entend. D'une certaine façon, les inférences de conclusions sur une

personne contaminent nos observations, voilant ainsi les réactions que l'on reçoit d'une autre personne. Lorsque les inférences et les conclusions sont partagées, et que ces données peuvent avoir une certaine valeur, il est important de les identifier en tant que telles.

3. Analyser les réactions en mettant l'accent sur la description plutôt que sur le jugement

L'effort de description représente un processus de rapport de ce qui s'est passé, tandis que le jugement fait référence à une évaluation en termes de bien et de mal, de vrai ou de faux, de gentil ou de méchant. Les jugements se font à partir d'un système de référence ou de valeurs personnelles, tandis que la description représente un rapport neutre (dans la mesure du possible).

4. Analyser les réactions en mettant l'accent sur des descriptions du comportement se faisant en termes de "plus ou moins" plutôt qu'en termes de "soit l'un soit l'autre"

La terminologie de "plus ou moins" implique un schéma continu de tout comportement, mettant l'accent sur la quantité, qui est un élément objectif et mesurable, plutôt que sur la qualité, qui est un élément subjectif et l'expression d'une opinion. Ainsi donc, la participation d'une personne peut être évaluée sur une ligne continue allant d'une participation faible à une participation active, plutôt que d'une "bonne" ou "mauvaise" participation. Quand on ne pense pas en termes de "plus ou moins" et qu'on utilise des schémas continus, on est pris dans un piège on l'on pense en termes de catégorisation, ce qui peut représenter alors de graves déformations de la réalité.

5. Analyser les réactions en mettant l'accent sur le comportement par rapport à une situation spécifique, préférablement en rapport avec la réalité actuelle plutôt que sur un comportement dans une situation abstraite

Ce que nous faisons, vous et moi, est toujours relié d'une façon ou d'une autre au moment et au lieu, et l'on comprend mieux un comportement si on le rattache au moment et au lieu. Les réactions ont souvent plus de signification si elles sont données aussi tôt que possible à la suite d'observations ou de réactions, ce qui leur conserve leur caractère concret et relativement libre de distortions survenant quand le temps a passé.

6. Analyser les réactions en mettant l'accent sur le partage d'idées et d'informations plutôt que sur la donnée de conseils

En partageant des idées et des informations, on laisse la personne libre de décider par elle-même, à la lumière de ses propres buts dans une situation particulière à un moment particulier, de la manière d'utiliser les idées et les informations. Quand on donne des conseils, on lui dit ce qu'il faut faire des informations, et, en ce sens, on lui enlève la liberté de déterminer par elle-même ce qui constitue pour elle ce qu'il convient le mieux de faire.

7. Analyser les réactions en mettant l'accent sur l'exploration d'alternatives plutôt que sur des réponses ou des solutions

Plus on se concentre sur une variété de procédures et de moyens permettant de parvenir à un but particulier, moins on sera susceptible d'accepter prématurément une réponse ou une solution particulière--qui peut être adaptée à notre problème particulier ou non. Un grand nombre d'entre nous ont avec eux un certain nombre de réponses et de solutions pour lesquelles il n'existe pas de problèmes.

8. Analyser les réactions en mettant l'accent sur la valeur qu'elles peuvent avoir pour celui qui les reçoit, et non sur la valeur ou "soulagement" qu'elles procurent à la personne donnant les réactions

Les réactions fournies doivent servir les besoins de la personne qui les reçoit plutôt que ceux de la personne qui les donne. L'aide et la participation/réaction doivent être données et entendues comme une offre, et non une imposition.

9. Analyser les réactions en mettant l'accent sur la quantité d'informations qu'une personne qui les reçoit peut utiliser, plutôt que sur la quantité dont on dispose qu'on veuille donner

En surchargeant une personne de réactions, on réduit la possibilité qu'il utilise ce qu'il reçoit de façon efficace. Quand on donne plus que ce qui peut être utilisé, il est possible que l'on satisfasse à un besoin qui nous est particulier plutôt que d'aider l'autre personne.

10. Analyser les réactions en mettant l'accent sur le moment et le lieu pour pouvoir partager les données personnelles aux moments appropriés

La réception et l'utilisation de réactions personnelles impliquant un grand nombre de réactions émotionnelles possibles, il est important de faire preuve de sensibilité en ce qui concerne le moment convenant à l'expression de réactions. Un excellent commentaire fait à un mauvais moment peut faire plus de mal que de bien.

11. Analyser les réactions en mettant l'accent sur ce qui est dit plutôt que sur la façon dont cela est dit

Les aspects des réactions en rapport avec le quoi, le comment, le quand et le où de ce qui est dit sont des caractéristiques que l'on peut observer. Le pourquoi de ce qui est dit nous fait passer d'un niveau d'observation à un niveau d'inférence, et amène la question de "motif" ou d'"intention".

Il peut également être utile de penser au "pourquoi" en termes de but(s) spécifiable(s)--qui peuvent à leur tour être considérés en termes de temps, de lieu, de procédures, de probabilités d'atteinte, etc.. En faisant des assumptions sur les motifs d'une personne qui donne des réactions, on peut ne pas pouvoir entendre ce qui est dit ou le déformer. En bref, si je questionne le "pourquoi" d'une personne qui me donne ses réactions, je peux ne pas entendre ce qu'elle dit.

En résumé, le fait de donner (ou de recevoir) des réactions requiert un certain courage, une technique, une compréhension et un respect de soi et des autres.

Processus contractuel (étapes à suivre)

- a. faire connaissance
- b. partager les attentes que l'on a mutuellement de soi et de la tâche à accomplir
- c. discuter des attentes pour les vérifier ou les régler
- d. négocier les plans, le style et la méthode de travail et des résultats attendus
- e. se mettre d'accord sur les plans et les détails du travail
- f. se mettre d'accord sur les rôles, les responsabilités et la date de rencontre prochaine pour vérifier les résultats.

NOTE

Ce processus est conceptuel. C'est-à-dire que ces étapes sont des idées pour parvenir à une compréhension et se mettre d'accord sur les rôles. Dans chaque situation culturelle, ces étapes devront être faites selon ce que suggère la coutume. L'idée de travailler de façon consciente à la clarification d'assumptions doit assumer une forme locale et acceptable.

Le travail en groupe

GENERALITES

Le sujet du travail en groupe est mentionné ici parce que c'est la façon dont la vulgarisatrice peut vraiment aider les petits exploitants à organiser leurs ressources pour résoudre directement un grand nombre de leurs propres problèmes. On lui consacre un chapitre tout entier dans ce manuel (Chapitre Cinq, ORGANISATION D'ACTIVITES COOPERATIVES).

ILLUSTRATION

Se reporter au Chapitre Cinq.

OUTILS DE TRAVAIL

Se reporter au Chapitre Cinq.

Le travail avec les coopératives

GENERALITES

Lorsqu'il existe une association coopérative dans la communauté où travaille un vulgarisateur, celui-ci est confronté au problème de fournir des services à la coop par opposition à un exploitant individuel. C'est la situation où la définition d'un rôle clair et constant est la plus nécessaire. Une coopérative doit être autonome et maintenir une idée précise de sa propre responsabilité et aptitude si elle veut réussir. Si, dans son zèle à aider, le vulgarisateur reprend à son compte une certaine partie de cette responsabilité ou fait par inadvertance que la coop dépende de lui pour obtenir un certain service, il peut facilement mettre en danger l'auto-motivation sur laquelle repose l'entreprise coopérative.

Il existe, naturellement, des circonstances dans lesquelles le vulgarisateur peut et va fournir des services directement à une coop. Donner de nouvelles connaissances techniques à une coopérative est un investissement extraordinaire dans sa longévité et son efficacité. Cependant, il doit faire extrêmement attention et doit toujours être conscient de la facilité avec laquelle la dépendance peut revenir et de l'effort qu'implique le développement d'une autonomie compétente. Ces précautions prennent la forme d'une délimitation précise d'un rôle qui est utile sans être indispensable.

Dans le cas du travail avec les coopératives, les vulgarisateurs sont encouragés à toujours travailler avec un homologue membre de la coopérative. Il faudra surtout que le vulgarisateur recherche les responsables d'une coopérative, qu'ils soient officiels ou non, en vue de travailler avec eux en tant qu'homologues.

Le Chapitre Cinq, surtout dans sa section "Formation d'associations coopératives", renferme un grand nombre de méthodes spécifiques permettant aux vulgarisateurs de faciliter le travail de groupes. Dans les sections précédentes de ce chapitre, "Services Indirects", on trouve les recommandations générales à utiliser pour définir de façon claire et utile ce rôle auprès des coopératives.

ILLUSTRATION

Se reporter au Chapitre Cinq.

OUTILS DE TRAVAIL

Se reporter au Chapitre Cinq.

Le travail avec les autorités locales, le gouvernement ou les agences de développement

GENERALITES

Etant dans une certaine mesure l'intermédiaire entre les exploitants et diverses institutions, le vulgarisateur se trouve dans une situation où il va répondre à une variété de personnes à tout moment donné. Il doit par conséquent se munir de façon à pouvoir travailler de façon efficace dans les limites d'un

cadre institutionnel et orchestrer de manière fructueuse ces différents intérêts. Il existe plusieurs types d'institutions avec lesquelles il peut être amené à travailler :

- autorités locales (groupes de leaders de la communauté, hiérarchie du village, etc..)
- ministère ou secrétariat du gouvernement
- projet d'agence de développement

Chacune de ces institutions a une structure officielle et une structure officieuse. On dit souvent, par exemple, que le conseiller influentiel d'un ministre du gouvernement, bien que n'étant pas membre du gouvernement, fait partie d'un "ministère de derrière les coulisses". La structure officieuse d'une institution n'est pas aisément visible aux yeux d'une personne venue de l'extérieur, mais elle peut avoir une influence extraordinaire sur des décisions ou des événements institutionnels. Pour avoir affaire à toute institution de façon efficace, il ne faudra pas oublier une leçon fondamentale : la vraie puissance et l'influence réelle peut très bien ne pas dépendre de ceux qui détiennent un titre officiel. Il ne s'agit pas pour autant d'éviter la structure institutionnelle, mais il sera important de s'en souvenir.

Les vulgarisateurs ne sont parfois pas très à l'aise dans les structures institutionnelles. Ils constituent le niveau le plus terre-à-terre de la plupart des agences gouvernementales et de développement, et ils ont tendance à être des personnes venues de l'extérieur de la communauté villageoise. En tant que tels, ils possèdent à la fois une très grande liberté et une importante responsabilité à faire partie de ces institutions. Dans ce manuel, l'accent est mis sur la recherche au niveau des intérêts de la population. Cela s'applique également aux institutions.

La première responsabilité d'un vulgarisateur envers une institution est de définir de façon claire ce à quoi celle-ci s'attend de sa part. Mais comment avoir affaire avec les intérêts et les buts souvent en concurrence les uns avec les autres de ces organisations ? Pour commencer, il faudra clarifier leurs intérêts. L'étape suivante du vulgarisateur consiste à clarifier les siens. Ensuite, généralement, par un processus d'expérimentation, le vulgarisateur évolue pour accommoder ces intérêts de façon acceptable. Il dépend du vulgarisateur de mettre au point des compromis entre des intérêts non-réconciliés. En utilisant comme guide les principes d'une bonne participation (se reporter à la section "Le travail avec les homologues"), les vulgarisateurs peuvent mettre au point ce qu'il est possible de faire avec les agences et institutions respectives,

Lorsqu'ils poursuivent l'objectif de donner certaines capacités aux institutions locales, les vulgarisateurs vont devoir travailler dans les limites du cadre institutionnel. La manière la plus complète d'aider les gens à progresser est de commencer au niveau où ils se trouvent, et non à celui où ils "devraient" être. Cela ne diminue en rien l'aspiration à une meilleure situation. Il s'agit plutôt là de la forme institutionnelle du service indirect. Plutôt que de rendre un service ou de résoudre un problème séparément d'une institution locale ou pour celle-ci, le vulgarisateur peut concentrer ses efforts sur l'institution-même et les ressources dont l'institution dispose pour résoudre le problème. Il va se concentrer sur la façon d'aider ces ressources à être plus utiles.

D'un autre côté, la structure officieuse d'un ministère gouvernemental ou de la hiérarchie du village peut être plus efficace que sa structure officielle. Il dépendra du vulgarisateur d'équilibrer l'utilisation des deux. Dans un gouvernement ou une agence de développement, il est essentiel de faire preuve de respect envers ceux qui sont au pouvoir, mais les secrétaires, les chauffeurs de camions, les menuisiers, les magasiniers, etc.. peuvent être en réalité ceux dont dépendent que les choses se fassent.

Au niveau du village, il existe souvent des "structures artisanales" aussi bien que religieuses, culturelles et sociales officieuses et pas toujours visibles à l'oeil nu. En ce qui concerne le travail agricole, les "structures artisanales" sont des systèmes comportant des exploitants "principaux" ou "dirigeants" et des leaders de l'opinion dans le travail d'exploitation agricole. Ce sont là les personnes par l'intermédiaire desquelles un changement significatif peut se produire. Au niveau du village et souvent dans d'autres cadres institutionnels, les vulgarisateurs sont amenés à découvrir que l'amitié est une chose puissante, et que l'investissement de "temps passé dans le village" avec la population dans des circonstances et des activités définies de façon culturelle a des implications profondes sur leur travail.

Travailler avec les institutions tout en facilitant la croissance et le changement pour les exploitants du village est une tâche difficile. Elle requiert une certaine sensibilité, des valeurs claires, une aptitude à résoudre les conflits et à faire part de réactions positives, de la patience et une capacité à discerner les vrais éléments catalyseurs du changement tout en travaillant en suivant avec respect les lignes établies. Les récompenses de ce travail sur corde raide sont immenses, les changements et le succès institutionnels ayant des effets importants sur la scène locale, En s'efforçant de respecter ces lignes de conduite, le vulgarisateur peut aider les institutions affectant les petits exploitants à constituer de meilleures ressources.

ILLUSTRATION

Lydia est une personne qui aime la précision. Elle est minutieuse, prompte et fiable. Elle s'attend à la même chose de la part des autres. Elle travaille dans le district depuis huit mois. Son supérieur a fait sa connaissance au cours d'une réception organisée en son honneur au quartier général du district. Elle lui a rendu visite sept fois exactement depuis, à la fin de chaque mois. Chaque fois qu'elle vient, elle demande à la réceptionniste de le voir, lui soumet deux exemplaires de son rapport tapés à la machine, lui pose des questions ou fait des demandes polies, laissant auprès de son supérieur un exemplaire de chaque, et s'en retourne à son travail. Aujourd'hui elle est très contrariée, car cela fait quatre mois de suite qu'elle n'a pas reçu ce qu'elle avait demandé - même pas une explication. En fait, son supérieur trouve maintenant qu'elle le dérange avec ses visites mensuelles, et la réceptionniste refuse de lui dire où il est ou quand il sera de retour. Lydia est furieuse !

Rody, d'un autre côté, est un garçon décontracté, bien qu'il soit à sa façon fiable et consciencieux. Il a appris par expérience à s'habiller convenablement quand il va en visite au bureau du ministère. Il connaît très bien l'employé de bureau qui est toujours là. Chaque fois qu'il vient en visite (qui ne sont pas plus fréquentes qu'il n'est nécessaire), il se réserve deux jours et emmène de l'argent de poche pour pouvoir bien s'amuser. Invariablement, il va sortir avec sa supérieure, Mme Garcia, et son mari. Ils commencent généralement chez ceux-ci et sortent dîner ensemble. Au cours de ces sorties, Rody peut parler affaires avec Mme Garcia. Généralement, ses objectifs sont atteints - pas toujours - mais généralement. Et Mme Garcia elle-même lui a dit qu'il pouvait compter sur elle en cas d'urgence.

OUTIL DE TRAVAIL

(Liste partielle des personnalités importantes au sein des institutions locales :)

VILLAGE :

- les exploitants les plus respectés
- les orateurs doués
- les leaders religieux ou culturels
- les techniciens ou artisans respectés
- les personnes qui conseillent ou influencent les leaders les plus en vue
- les personnes qui ont un intérêt personnel dans le travail agricole
- les personnes qui ont été affectées dans le passé par le travail de vulgarisation

MINISTERE GOUVERNEMENTAL :

- secrétaires, réceptionnistes, personnes chargées de prendre les rendez-vous
- comptables, magasiniers, personnes du domaine des finances

- chauffeurs, mécaniciens, assistants
- menuisiers, techniciens, artisans
- famille et amis des responsables officiels
- fournisseurs d'entrées agricoles et autres

AGENCE DE DEVELOPPEMENT :

- représentants des gouvernements étrangers
- famille et amis
- personnes qui "ouvrent les portes" (secrétaires, etc..)

4. Formation des exploitants

FORMATION DES EXPLOITANTS

Introduction

La formation des exploitants est un travail d'éducation qui se fait souvent extérieurement aux institutions d'enseignement officielles. Elle diffère de l'éducation à l'école parce qu'elle se concentre sur l'enseignement aux adultes.

Dans le contexte de l'enseignement, les adultes se distinguent des enfants sur quatre points importants. Le concept qu'un enfant a de lui-même est caractérisé par un état de dépendance, alors que l'adulte d'âge mûr est indépendant et autonome dans la plupart des aspects de sa vie. Les adultes ont tendance à ne pas bien accepter les éducateurs qui oublient d'en tenir compte. Ils n'apprécient pas qu'on leur parle de haut ou que l'on restreigne leur autonomie avec certaines façons de faire montrant un manque de respect. La plupart des situations d'enseignement étant pédagogiques ou orientées vers les enfants, les adultes se présentent à la formation en s'attendant à être traités comme des enfants, guidés de façon explicite à chaque pas. Quand ils découvrent par la suite qu'ils sont capables de diriger leur propre enseignement, les adultes sont souvent encouragés par une grande motivation à poursuivre leurs propres buts éducatifs.

Un deuxième aspect de l'éducation des adultes s'appliquant également à la formation agricole a à voir avec la motivation à apprendre. Dans un enseignement pédagogique, les enseignants décident du contenu du cours, de la manière d'enseigner et du calendrier des classes. Les adultes, d'un autre côté, s'engagent dans une nouvelle éducation en ayant une idée de ce qu'ils vont en tirer. Il est donc nécessaire qu'un vulgarisateur sache ce que l'exploitante veut apprendre. Cela peut sembler naturel et peut-être pas digne d'y mettre l'accent. Cependant, le manquement à accommoder les intérêts d'une exploitante constitue une erreur commune. Les vulgarisateurs assument souvent le rôle de l'enseignant et décide pour l'exploitante ce qu'elle a besoin de savoir. L'inconvénient à cette approche est que l'exploitante est apte à résister. Les décisions concernant le contenu et la méthode de l'enseignement doivent être la responsabilité partagée des exploitants et des vulgarisateurs. Le but commun émergeant de tels choix mène à un sentiment de coopération nécessaire à l'enseignement. Un esprit de coopération dans l'éducation des adultes est important car il permet le partage de connaissances et de compétences techniques que les adultes amènent avec eux quand ils approchent une nouvelle situation d'enseignement. Les enfants ont moins d'expérience à offrir. Leurs activités de classe sont caractérisées par des modes de communication à sens unique, des présentations de cours, des lectures à faire et des présentations audio-visuelles. Par contraste, l'expérience passée des étudiants adultes est un élément central de l'enseignement des adultes, et des activités telles que discussions, rôles et pratique de connaissances techniques sont organisées qui utilisent cette expérience comme base de l'éducation

continue. On demande aux cultivateurs d'utiliser leurs connaissances intimes des variations saisonnières climatiques pour aider à planifier un schéma de rotation des cultures adaptée aux conditions locales. Les éleveurs ont recours à leur expérience des difficultés à se procurer des aliments locaux pour animaux quand ils vont mettre au point un rationnement des aliments pour une basse-cour de poules couveuses.

La dernière caractéristique des étudiants adultes qui les distinguent des enfants a à voir avec leur perspective temporelle et la manière dont elle affecte leur orientation à Ta formation en général. Les enfants (et un grand nombre d'éducateurs) considèrent la pédagogie comme une préparation à l'avenir. Elle se concentre sur l'enfant-même. Le passage de l'examen final est le point à partir duquel on commence à mettre l'enseignement en application. L'enseignement des adultes, d'un autre côté, est basé sur le principe que toute expérience contribue au processus d'éducation qui ne prend pas fin à la fin de la session de formation, mais continue pendant toute la vie adulte. Alors que la pédagogie implique le regroupement et la classification d'informations dans des sujets à étudier maintenant pour être utilisés "un jour", l'éducation des adultes encourage l'apprentissage en travaillant aujourd'hui sur les problèmes d'aujourd'hui. Par exemple, des sessions de formation agricole seront plus susceptibles de mettre l'accent sur la formation du compost que sur la chimie, ou sur l'immunisation plutôt que sur la microbiologie. Bien que certains éléments de sujets plus vastes viennent jouer un rôle dans chaque cas, l'aspect immédiat de la mise en application constitue l'élément qui va déterminer le choix du contenu réel de la formation.

L'éducation des adultes n'est pas pratiquée partout dans les services de vulgarisation prédominants dans le monde en voie de développement. On dit souvent aux petits exploitants des pays du Tiers Monde ce qui est bien ("techniques modernes") et ce qui est mal ("méthodes traditionnelles"), ce qu'il faut cultiver (souvent des cultures à commercialiser) et où et quand mettre leurs produits en vente. Cette approche de la vulgarisation va promouvoir la dépendance d'entrées extérieures et de conseil d'experts (concept de soi). Elle enlève aux exploitants le choix de ce qu'ils veulent apprendre (motivation). Elle ne met pas l'accent sur le besoin le plus immédiat de l'exploitante du Tiers Monde qui est de cultiver davantage pour nourrir sa famille (perspective temporelle). Elle ne tient pas compte non plus de l'expérience que l'exploitante a accumulée de l'environnement ou poussent ses cultures.

L'environnement où vit la petite exploitante du Tiers Monde est souvent dominé par un temps incertain, les insectes nuisibles, les maladies et les fluctuations des prix. L'agriculture dans cet environnement est confrontée à des risques. Etant donné le choix qui lui est donné dans un système de formation bâti sur des principes d'apprentissage adulte, une exploitante va éviter tout risque possible. La tâche du vulgarisateur est donc d'aider l'exploitante à réduire les risques encourus toutes les fois où cela sera possible en choisissant, en faisant preuve de sensibilité, des méthodes de formation et des présentations d'innovations qui soient appropriées à l'échelle et au type d'activités agricoles pratiquées.

Il existe plusieurs façons de parvenir à ce but. La plus importante est peut-être d'essayer d'assurer le succès de l'entreprise en ne promouvant que les innovations dont les résultats ont été testés à fond dans des conditions Toc aie s. Les vulgarisateurs succombent souvent à la tentation de promouvoir avant de mettre à l'essai. Cela peut très bien résulté en un échec de la méthode et une perte désastreuse de crédibilité parmi les exploitants. On ne saurait trop insister sur l'importance de l'évaluation du taux de succès de changements spécifiques proposes.

Une deuxième façon de réduire les risques de l'entreprise agricole est de d'organiser le calendrier des séquences des innovations. Certains changements se prêtent à une promotion plus précoce que d'autres. Ceux qui sont facilement assimilés aux méthodes actuelles impliquent un risque moindre par rapport à ceux qui viennent interrompre la norme. Exemples : innovations ne requérant pas un changement radical du régime alimentaire ou un changement détriminaire des tâches assignées aux hommes et aux femmes de la force de travail ; cela éviterait une re-formation considérable ; ou innovations n'entraînant pas un réalignement d'un cycle agricole périodique. Les innovations moins onéreuses (par exemple : se faisant selon un calendrier respecté, ayant à voir avec la sélection des graines ou des techniques pour un meilleur espacement des semences) sont préférables et, dans les cas où des entrées financières sont nécessaires, le risque est réduit si elles sont facilement à la disposition de toutes classes d'exploitants. Finalement, les vulgarisateurs peuvent bénéficieront d'une meilleure crédibilité en introduisant d'abord des innovations dont les bénéfices sont immédiats par opposition à celles dont les résultats sont à plus long terme (par exemple, variation des rations d'aliments pour animaux par opposition à un élevage par croisement).

Il est parfois plus facile de promouvoir un "ensemble" d'innovations qu'une innovation isolée, les résultats d'un ensemble d'innovations ayant fait leurs preuves étant souvent beaucoup plus dramatiques. Les planificateurs nationaux des services d'extension préfèrent souvent l'approche "ensemble de techniques" car elle est considérée comme une utilisation beaucoup plus efficace de la main-d'œuvre limitée des services de vulgarisation. Un inconvénient majeur à cette technique est que si l'ensemble d'innovations ne réussit pas, les exploitants peuvent en conclure que toutes les méthodes individuelles ne sont pas productives. Il faut également procéder à des recherches et des essais plus approfondis pour adapter un ensemble de méthodes aux conditions locales par rapport à une seule innovation. Un ensemble de méthodes peut être plus onéreux, étant donné qu'on introduit plusieurs changements en même temps, et par conséquent n'être pas toujours à la portée des petits exploitants dont les ressources financières sont limitées. (Il faut noter ici qu'on peut également concevoir un ensemble de méthodes qui ne comprennent pas des entrées financières). Finalement, les éléments d'un ensemble de méthodes peuvent être tellement interdépendants que si une seule entrée n'est pas disponible ou si un composant est négligé par inadvertance, tout l'ensemble de méthodes peut se trouver voué à l'échec.

Il n'est pas rare que les vulgarisateurs, qu'ils travaillent avec un ensemble de méthodes ou des innovations individuelles, exagèrent les bénéfices d'une nouvelle méthode. Il faudra faire de gros efforts pour toujours faire des recommandations prudentes. Parmi nos suggestions : estimations plus faibles de rendement pour tenir compte de facteurs incidentels et d'une utilisation moins qu'optimale des nouvelles méthodes par les exploitants ; pour les entrées dont il faudra faire l'achat, les recommander sur la base d'un bénéfice maximal par rapport à l'argent investi plutôt que d'un bénéfice maximal par rapport à l'unité de terrain ou de têtes de bétail (cela favorise les petits exploitants qui ne bénéficient pas d'un gros volume) ; encourager les exploitants à procéder à des essais limités d'une nouvelle méthode avant de l'adopter en gros, (par exemple, l'essayer sur une petite partie des terres plutôt que sur toute la propriété). Quand il s'agit de faire des recommandations prudentes, l'idée est qu'elles permettent à une exploitante d'améliorer sa production à son propre rythme jusqu'à ce qu'elle parvienne à une position de sécurité financière suffisante pour pouvoir prendre de plus gros risques.

Les difficultés qu'ont les exploitants à prendre des risques en adoptant une méthode particulière sont parfois plus en rapport avec la façon de présenter la méthode qu'avec la méthode-même. L'utilisation de méthodes de formation appropriées aide à s'assurer que les bénéfices du changement et les étapes spécifiques nécessaires à sa mise en place sont bien communiquées de façon efficace à une exploitante d'une manière qu'elle va pouvoir comprendre facilement.

Exemples de différents styles d'apprentissage : exploitants qui ont besoin de voir et d'essayer les résultats par eux-mêmes ; exploitants qui ne sont pas certains de la manière de faire quelque chose ; exploitants qui ont besoin d'obtenir leurs informations auprès de personnes qu'ils connaissent plutôt qu'auprès de personnes qui leur sont étrangères, et exploitants qui ont besoin qu'on leur exprime des idées dans un cadre logique, en rapport avec leur propre façon de voir les choses. Les méthodes de formation correspondantes sont les démonstrations de résultats et les essais en exploitation ; les démonstrations de méthodes ; la formation d'exploitants responsables qui vont former leurs voisins ; analogie et présentation sous forme d'histoires à raconter. Quand on accorde bien méthode de formation et apprenti, la qualité de communication entre le vulgarisateur et l'exploitante s'améliore, une relation de confiance s'établit et le risque aux yeux de l'exploitante est réduit.

En résumé, les exploitants cherchent à éviter le risque toutes les fois où cela est possible dans une occupation qui est caractérisée par l'incertitude. Pour aider les exploitants à changer et adopter de nouvelles conditions, les vulgarisateurs ont besoin de concentrer leurs efforts pour réduire les risques encourus, et cela en soumettant les résultats à des essais approfondis avant de les promouvoir, en introduisant des améliorations facilement adaptables avant celles qui vont requérir une déviation plus importante par rapport aux pratiques acceptées, en regroupant les innovations pour mettre les résultats en valeur, en n'étant jamais trop prudents dans leurs recommandations et en choisissant des méthodes de formation appropriées aux besoins d'apprentissage des exploitants. Les avantages de la combinaison de ces étapes permettant d'éviter les risques encourus : une meilleure crédibilité du vulgarisateur et un degré plus significatif de contrôle et de participation des exploitants dans un processus de développement qui affecte leur vie.

Communication interculturelle

GENERALITES

Le travail de vulgarisation est mené à bien par une communication bilatérale. Cette communication se fait dans un environnement interculturel avec lequel l'agent des services de vulgarisation n'est pas familiarisé. Dans tout ce que l'agent entreprend, il faudra qu'il soit sensible à cet environnement.

Les différences culturelles sont facilement visibles dans les coutumes et les croyances d'un peuple. Les agents devront aller au-delà de ces manifestations évidentes d'une culture pour se familiariser avec les distinctions plus subtiles trouvées dans la langue et dans d'autres moyens de communication si l'on veut que se fasse cet échange de communication bilatérale.

La langue

Apprendre à parler la propre langue de l'exploitante est un but dans lequel la plupart des vulgarisateurs travaillent d'une manière ou d'une autre. Apprendre à utiliser une langue de façon qui soit culturellement appropriée peut, à beaucoup d'égards, constituer un objectif plus utile. Par exemple, il existe des expressions dans la plupart des langues ayant des significations spéciales (familières) dans les circonstances locales. L'expression "On ne peut pas faire tenir debout un sac vide" ne fait pas référence à des sacs de grain dans un entrepôt ; elle signifie, en fait, "On ne peut pas travailler avec l'estomac vide". Proverbes et dictons de ce type sont des formes très directes de communication pouvant enrichir l'aptitude d'un vulgarisateur à s'entretenir de façon efficace avec les gens. Généralement, ils font référence d'une façon ou d'une autre aux aspects les plus essentiels de la vie dans une culture donnée. En posant systématiquement des questions sur les éléments-clés de la vie, comme la nourriture et la famille, on peut obtenir toute une liste d'expressions qui pourront s'avérer utiles dans le travail du vulgarisateur avec les exploitants.

Une considération tout aussi importante est la façon dont les gens appartenant à une culture donnée communiquent de façon non-verbale. Il existe souvent des règles très strictes et non-écrites concernant les gestes, le contact avec les yeux et autres moyens de communication physique. Une personne venue de l'extérieur peut, par mégarde, enfreindre à ces règles et offenser quelqu'un.

Une manière utile d'éviter un malentendu culturel quand on utilise une langue étrangère est de choisir un instructeur ou un interprète qui puisse également servir d'informateur culturel. En faisant l'effort d'apprendre les dictons et de faire attention aux moyens non-verbaux de communication en plus de la grammaire et du vocabulaire, la communication est enrichie, et non gênée, par la culture.

Parti pris culture

Les participants à tout échange de communication amènent avec eux un point de vue particulier ou parti pris reflétant leur culture. Les bénévoles du Peace Corps se livrant à un travail de vulgarisation dans des domaines techniques tels que l'agriculture font souvent preuve d'un certain parti pris envers des concepts scientifiques abstraits qui ne sont pas toujours partagés par les gens avec lesquels ils travaillent.

On a mené des expériences qui ont montré que les personnes appartenant à des sociétés non-alphabètes ne partageaient pas les concepts américains ("occidentaux") de mesure ou de géométrie.

Par exemple, on versait des quantités égales d'eau dans un verre effilé et dans un verre moins haut et plus large. Quand on leur a demandé quel verre contenait le plus d'eau, 60 % du groupe non-alphabète ont choisi un verre plutôt qu'un autre à cause de sa forme. De la même façon, on a tracé deux points sur une table ronde et demandé aux participants au test de relier les points entre eux par une ligne droite ("comme si vous portiez un lourd chargement d'eau ou de bois"). Là encore, environ 60 X des participants n'ont pas su tracer la ligne droite. Les implications d'un parti pris scientifique dont peut faire preuve un bénévole peuvent ne pas être apparentes tant que les exploitants ne sont pas confrontés à une tâche telle que la mesure d'engrais ou la création d'un fossé d'irrigation et se heurtent à des

difficultés. Le besoin de la part des agents de vulgarisation de prendre en considération ce type de différence culturelle est néanmoins apparent.

L'analphabétisation a d'autres implications. Les personnes constamment exposées à une page imprimée sont également souvent exposées à des images photographiques, non seulement dans des magazines et des livres, mais également à la télévision et à l'écran, ou sur des panneaux publicitaires. On fait référence à cette aptitude à interpréter ces images sous le nom d'alphabétisation visuelle. Ceux qui sont visuellement analphabètes ont des difficultés de perception de profondeur des images et il leur est difficile de reconnaître le mouvement ou l'identité. D'autres effets visuels bidimensionnels tels que cartes ou dessins présentent des difficultés similaires chez ceux qui ne "parlent" pas le langage visuel. Ainsi donc, il faudra que le vulgarisateur fasse attention quand il choisit un matériel visuel dans ses présentations de formation.

On peut parfois construire des cartes sous forme de modèles à échelle tridimensionnels. Là encore, nous conseillons de faire attention, en ce sens que l'interprétation des échelles peut ne pas forcément constituer une pratique courante dans une culture donnée. On cite souvent l'exemple du vulgarisateur qui utilise un modèle à échelle d'une mouche tsésé d'un mètre de long au cours d'une présentation faite à des exploitants sur les maladies du bétail. A la fin d'une brève discussion, un exploitant lève la main et remercie l'agent de l'avoir averti des dangers de la mouche tsésé. Il ajoute qu'il n'est lui-même pas trop inquiet car il n'a jamais vu une mouche aussi grosse que celle-ci sur sa propre exploitation.

Un autre problème avec les modèles à échelle en particulier et le matériel visuel en général est l'utilisation inconsciente de symbolisme négatif. Les couleurs, certains animaux ou les répliques de personnages humains peuvent tous, dans certaines cultures, avoir des connotations de danger ou représenter des signes néfastes. La solution, pour éviter d'offenser les gens dans une communication interculturelle, est de mettre à l'essai ses présentations à l'avance avec une partie de l'audience à qui elles ont destinées pour en déterminer l'à-propos. Les observateurs peuvent aider un vulgarisateur en faisant certaines suggestions qui rendront sa communication plus directe et libre de parti pris.

Méthodes appropriées de formation interculturelle

Tout comme l'ignorance des standards culturels peut bloquer l'efficacité d'une bonne communication, la compréhension des schémas de communication dans une culture locale peut ouvrir de nouvelles voies passionnantes à l'échange de communication. La présentation sous forme d'histoire racontée est un moyen de communication pratiqué depuis plusieurs générations dans un grand nombre de cultures. Quand elles sont utilisées dans le travail de vulgarisation, les histoires peuvent servir à plusieurs choses. Elles peuvent démontrer les inconvénients de pratiques agricoles particulières sans montrer tel ou tel exploitant du doigt devant ses voisins. On raconte l'histoire à la troisième personne avec un personnage fictif et on laisse l'audience tirer ses propres conclusions.

Une autre technique particulièrement efficace est de faire des analogies à des situations en rapport à l'expérience collective de son audience.

Cette technique permet aux exploitants de commencer avec ce qu'ils savent déjà tout en apprenant davantage. Un plant de riz passe par un stade de croissance au cours duquel la tige s'épaissit juste avant de se développer en hauteur. C'est le bon moment pour appliquer un engrais azoté ; il est donc important d'identifier ce stade de façon précise. Par analogie, les vulgarisateurs et les exploitants d'Afrique Occidentale se réfèrent à ce stade par l'expression "la plante prend du ventre", ou est enceinte. Ce type d'analogie peut être utilisé dans le contexte d'une histoire pour aider les exploitants à mieux comprendre une nouvelle pratique ou méthode en incorporant des concepts avec lesquels ils sont déjà familiarisés.

La manière-même de raconter l'histoire peut varier selon le but de celle-ci. Un vulgarisateur pourra y incorporer l'enseignement par les participants en demandant à plusieurs exploitants de raconter plusieurs parties d'une histoire. Cela permet une participation plus importante et crée généralement un niveau d'intérêt plus élevé de la part de l'audience. Un vulgarisateur peut également raconter la moitié de l'histoire et laisser des "blancs" que les exploitants vont remplir. Cette méthode peut également être utilisée pour tester les exploitants et voir ce qu'ils ont retenu de leurs sessions de formation. Par exemple :

:

"José a travaillé toute la journée et il fait chaud au soleil. Il est fatigué et pense avec plaisir au repas et au bain qui l'attendent à la maison. Pourtant, il veut finir de planter son maïs avant la nuit, alors il continue, avec méthode, à planter ses graines par poignées dans des trous (à combien de cm ?) d'intervalle..."

Dans certaines cultures, on peut dramatiser les histoires en faisant jouer aux exploitants différents rôles. En général, l'utilisation créative de ce moyen peut permettre d'échapper aux barrières de communication qui poseraient sinon de sérieux problèmes aux personnes venues de l'extérieur assurant le rôle de vulgarisateurs.

Chansons et danses sont des moyens de communication auxquels on ne pense pas souvent, mais ils servent néanmoins de moyens extrêmement efficaces de promotion en masse. Il y a, dans la plupart des villages, quelqu'un qui sait chanter et mettre des paroles en musique. Il suffit au vulgarisateur de demander à cette personne de préparer une chanson sur un sujet spécial, tel :

L'homme qui a récolté trop tard son grain.

La femme qui a construit une barrière solide autour de son jardin pour le protéger des animaux.

Le village qui n'avait pas de restrictions de pâturage

Quand ils sont mis sous forme de musique populaire avec un rythme de danse prononcé, les éléments de ces histoires peuvent rapidement faire partie intégrale de la routine quotidienne du village tout entier.

Le jeu de rôles ou la dramatisation spontanée donnent aux exploitants l'occasion de pratiquer leurs connaissances techniques dans la résolution de problèmes, l'organisation de la communauté et les méthodes d'enseignement. On n'a pas besoin de beaucoup d'accessoires et de préparation intensive et ces présentations peuvent être très animées et bien représenter des situations réelles. Il est important de ne pas demander aux exploitants de jouer des rôles dans des situations extrêmement controversables. Pour empêcher que ne se développent des attitudes négatives, il faudra permettre à chaque participant de sortir de son rôle en lui demandant d'exprimer ce qu'il a ressenti en jouant son personnage et encourager la discussion entre les participants et les observateurs.

Finalement, une grande diversité de matériel visuel peut être utilisée pour améliorer la communication interculturelle. On a déjà mentionné plusieurs précautions à prendre en ce qui concerne les limitations de l'utilisation de modèles graphiques et de photographies. Il existe néanmoins d'excellents matériels de formation (voir la section suivante OUTILS DE TRAVAIL) pouvant aider les vulgarisateurs à préparer et à utiliser des aides visuelles dans leur travail.

L'audience

Le choix de l'audience peut avoir des implications claires dans le contexte d'une culture particulière. Dans certains cas des visites séparées faites dans chaque famille constituent un signe de respect. Dans la pratique, des sessions de formation individuelle peuvent être plus efficaces car on peut mieux en adapter le rythme aux besoins particuliers. Elles utilisent également les champs de l'exploitant-même, ce qui constitue une situation plus pertinente avec laquelle la plupart des exploitants sont plus à l'aise.

Parmi les avantages à travailler avec des groupes, on peut citer le fait que cette méthode présente l'opportunité pour les exploitants de passer à un rôle actif de formation avec leurs voisins. Cela aide à considérer le vulgarisateur moins comme un "expert" et permet d'assurer que la communication passe par des voies culturellement appropriées.

Conclusion

Les techniques suggérées dans cette section pour améliorer la communication interculturelle peuvent être combinées dans un grand nombre de façons utiles. On trouvera dans la section suivante OUTILS DE TRAVAIL des références supplémentaires auxquelles on pourra se reporter:

ILLUSTRATIONS

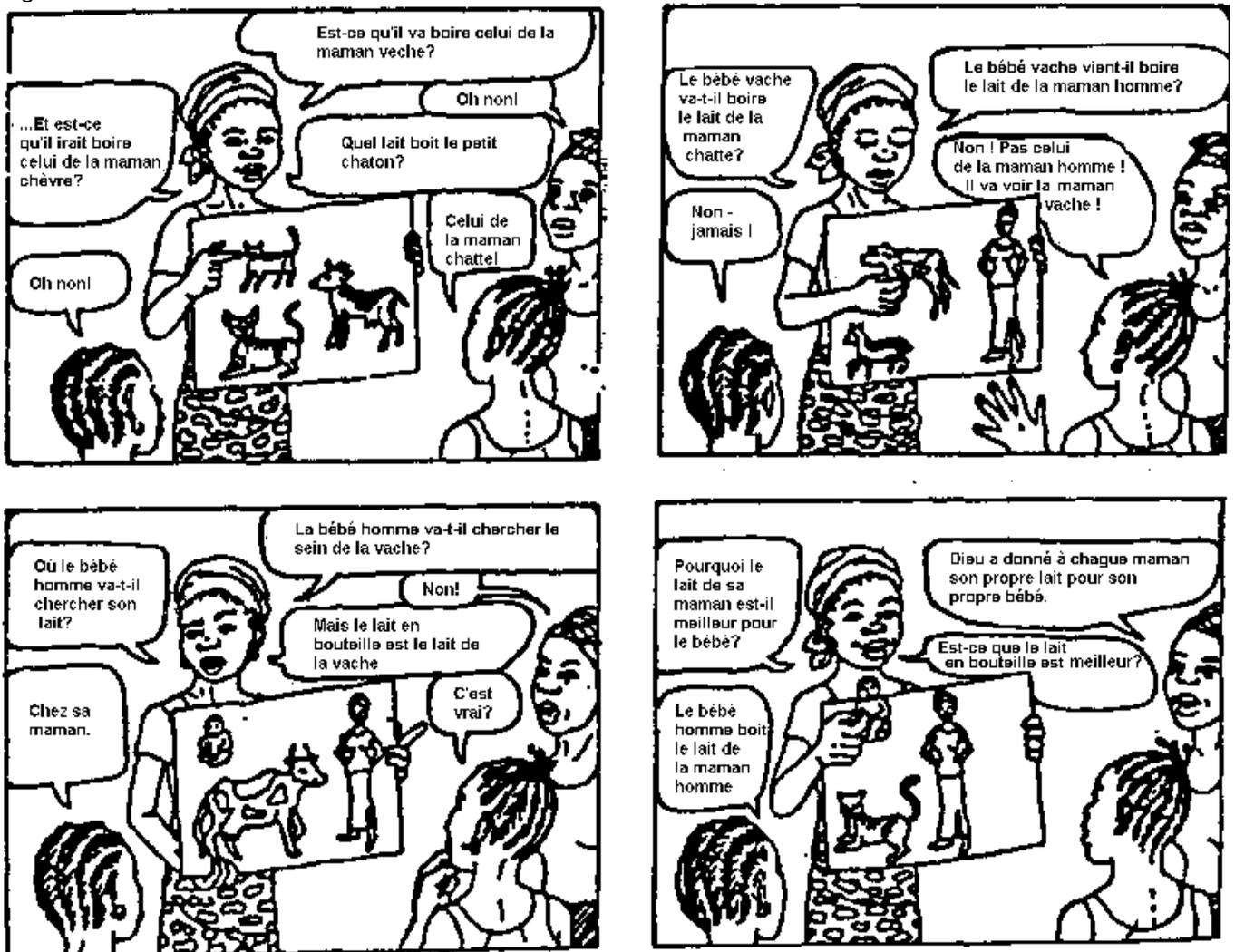
Utilisation d'un modèle à échelle :

Pour démontrer la corrélation qui existe entre les diverses parties d'un système et pour résoudre un problème, on a fait un modèle en argile d'un ensemble de rizières. Les exploitants propriétaires de rizières adjacentes sont réunis et on demande à chacun de démontrer avec le modèle comment il irrigue ses propres parcelles ; où il laisse entrer l'eau sur ses parcelles, où il laisse ressortir, pendant combien de temps et à quelle cadence il laisse l'eau inonder ses parcelles, etc... Une discussion s'ensuit sur la façon dont il faut laisser passer l'eau qui n'est pas utilisée par les exploitants en amont sans en gêner le cours sur les exploitations en aval.

Utilisation d'analogies :

L'illustration suivante est empruntée à l'ouvrage de David Werner et Bill Bower, Comment aider les travailleurs des services d'hygiène à apprendre, P.13-8.

Figure



Utilisation de rôles :

Pour préparer une démonstration à deux sur l'application d'engrais, une vulgarisatrice du Peace Corps et son homologue jouent à tour de rôle le rôle de la femme non-alphabète exploitante d'un jardin potager.

Elles se posent mutuellement des questions et suivent les conseils tels qu'ils sont donnés pour voir si elles peuvent déceler du parti pris dans leur présentation.

OUTILS DE TRAVAIL

Sources des proverbes et dictons

Quand on apprend une nouvelle langue et que l'on recueille des expressions familières et utiles pouvant être utilisées dans une communication interculturelle, il faudra commencer avec des sujets d'ordre vital tels que ceux de la liste suivante :

la récolte	les enfants
la terre	l'argent
la nourriture	le temps
le travail	l'école
la famille	la politique

Communication non-verbale :

Observer ou demander aux informateurs culturels quelles sont les règles concernant les types suivants de communication non-verbale :

- langage corporel, gestes
- espace inter-personnel (la distance séparant une personne d'une autre)
- l'à-propos de l'échange verbal (est-il impoli d'interrompre quelqu'un avant qu'il n'ait fini de parler ?)
- contact des yeux (échange de regards)
- toucher (contact corporel, se tenir les mains, etc..)

Exemples de parti pris "scientifique":

- mesures
- notions temporelles
- géométrie
- aptitude à interpréter cartes et photographies
- aptitude à interpréter l'échelle

Méthodes de formation culturellement appropriées:

- histoires
- analogies
- proverbes, dictons (expressions familières)
- sketches
- rôles à jouer
- chants et danse

• matériel visuel tel que :

- modèles
- photos
- marionnettes
- dessins
- posters
- panneaux en feutrine
- cartes en bristol
- graphiques superposés
- jeux, puzzles

Considérations générales pour une communication efficace :

- Les gens apprennent en entendant, en voyant, en goûtant, en sentant, en discutant, en faisant quelque chose ;
- Plus les exploitants participent activement à la formation, plus il y aura dialogue (communication bilatérale) ;
- La méthode de formation est-elle en rapport avec la propre expérience de l'exploitant ?
- L'information se fait-elle au bon moment ?
- La technique est-elle nécessaire ?
- L'innovation n'est-elle pas trop onéreuse ?
- Le langage utilisé est-il encombré de termes techniques qui ne sont pas nécessaires et d'abstractions ?
- Le ton de la présentation est-il respectueux et agréable ?
- L'audience est-elle confortable (température, sièges, visibilité, portée de la voix, etc..) ?
- La présentation a-t-elle bien été répétée et organisée ?
- Tout le matériel est-il disponible localement et mis en place de façon rationnelle ?
- Un mécanisme est-il en place pour s'assurer que le message a bien été exprimé au cours de la présentation ?

Modèles à échelle :

Utilisations -

- mise en carte (relief tridimensionnel)
- démonstration de la corrélation entre les différentes parties d'un système

- reproduction à échelle d'une partie mécanique pouvant être utilisé pour pratiquer des connaissances manuelles
- planification
- promotion des innovations
- résolution de problème
- analyse comparée

Audience -

- Exploitants, homologues ou enfants (excellent pour l'utilisation dans les écoles)

Considérations de planification -

- choix d'échelle
- choix de matériel (coût, disponibilité)
- construction permanente ou temporaire
- protection contre la pluie
- ombre
- accessibilité (adaptation à la taille de l'audience)
- portabilité
- pouvant être manipulé (encourage la participation)
- acceptable dans le contexte culturel

Fabrication et utilisation de matériel visuel :

Il existe d'excellents ouvrages de référence disponibles sur la fabrication et l'utilisation de matériel visuel. Se reporter en particulier aux ouvrages suivants :

David Werner et Bill Bower, Helping Health Workers Learn (Comment aider aux travailleurs des services hygiène à apprendre), The Hesperian Foundation (Post Office Box 1562, Palo Alto, CA 94302, USA), 1982, Chapitres 11-16 et 27.

Pam J Straley et Vyên Ngoc Luong, Community Health Education in Developing Countries (Education a l'hygiène communautaire dans les pays en voie de développement), Peace Corps (Information Collection and Exchange - Recueil et Echange d'Information), 806 Connecticut Avenue, N.W., Washington, D.C. 20525, 1978, Tome I II .

ICE Audiovisual Communications Teaching Aids Packet (Ensemble de matériel de communications audio - visuelles pour l'aide à enseignement),(P8) (PC/ICE) 1982.

Visites des exploitations/résolution de problèmes

GENERALITES

La méthode de formation des exploitations la plus communément pratiquée par les vulgarisateurs consiste à se rendre en visite sur chaque exploitation pour voir sur place les champs et le bétail des exploitants. En tant que telle, elle requiert une attention particulière.

Au cours de visites des exploitations, les vulgarisateurs sont souvent confrontés directement avec des problèmes urgents. Sur place, on va demander à l'agent de vulgarisation de prononcer un jugement expert sur quelque chose qui menace les plantes ou le bétail de l'exploitant (résolution de problèmes). La manière dont la vulgarisatrice fait face à la situation peut profondément affecter les niveaux de dépendance au sein de la relation agent-exploitant. Le succès de la résolution des problèmes réside dans l'attitude de l'agent qui ne doit pas se présenter en "expert".

La situation à laquelle fait face la vulgarisatrice ressemble quelque peu à la relation entre une doctoresse et ses patients. En face de quelqu'un qui a besoin de soins, la doctoresse a plusieurs choix quant à sa manière de réagir. Elle peut simplement soigner le patient en lui donnant des médicaments ou une piqûre et le renvoyer chez lui. Ou elle peut lui expliquer les causes de sa maladie et la manière dont fonctionne le traitement, le soigner, et le renvoyer chez lui en espérant de l'avoir suffisamment éduqué pour empêcher une rechute. Finalement, elle peut refuser la responsabilité du traitement du patient, discuter avec lui des causes possibles de la maladie, et lui expliquer les moyens selon lesquels il peut peut-être se soigner lui-même. Avec cela, la doctoresse le renvoie chez lui, en espérant qu'il se trouve maintenant plus à même à la fois de prévenir la maladie et de la soigner sans n'avoir plus besoin de la doctoresse.

Les trois options qui se présentent à la doctoresse sont données par ordre décroissant de dépendance dans la relation patient-doctoresse. Les mêmes options peuvent se présenter à l'agent des services de vulgarisation. Une différence dans le cas de l'agent est qu'il est probable qu'elle ne dispose pas du même niveau de formation professionnelle que la plupart des médecins. Par conséquent, la vulgarisatrice est très souvent non qualifiée pour prononcer le type de jugement expert représenté dans la première option ci-dessus. D'un autre côté, comme la doctoresse, la vulgarisatrice peut être confrontée à des problèmes qu'elle est suffisamment compétente pour résoudre et dont la nature est suffisamment sérieuse pour requérir une action directe - une épidémie parmi le bétail, par exemple. Dans ces cas-là, il sera utile à l'agent des services de vulgarisation de posséder certaines connaissances d'ordre pratique pour résoudre ces problèmes.

Les premières qualités à considérer sont celles d'observation et d'examen. Il est essentiel que l'agent possède suffisamment d'expertise technique pour reconnaître au premier coup d'oeil des conditions anormales par rapport à des conditions normales. Il existe toute une liste de symptômes de maladies chez les plantes et les animaux, par exemple, qu'il faudra que l'agent sache par coeur ou qu'elle ait à sa disposition. Sur place, l'agent recherche donc une couleur anormale des plantes, un manque d'uniformité, une atrophie, une fenaison et des tavelures. Et elle procède à un examen physique des plantes pour y détecter des signes de présence d'insectes. Les étapes nécessaires à un examen approfondi deviennent des réflexes. Pour les rendre systématiques, il faudra les pratiquer tous les jours et les noter par écrit dans les carnets de poche et les registres de travail.

Le deuxième type de compétences implique l'utilisation des ressources au-delà de celles de la vulgarisatrice même. Entre autres, le recueil d'informations, la description et l'utilisation des réseaux de ressources existant. Quand elle est confrontée à un problème sur place, l'agent aura besoin de savoir quelles méthodes l'exploitant a utilisé qui puissent avoir contribué au problème, quelles mesures l'exploitant peut avoir déjà tenté de prendre pour se débarrasser du problème, et, d'une façon plus générale, les connaissances de l'exploitant en ce qui concerne les causes possibles du problème et sa solution. Pour recueillir ces informations, la vulgarisatrice aura besoin d'utiliser les techniques d'entrevue traitées au Chapitre Deux. Dans certains cas, les informations recueillies auprès de l'exploitant et les compétences de diagnostic de la vulgarisatrice peuvent ne pas suffire à mieux comprendre la situation. L'abilité à décrire de façon précise les conditions existantes devient alors une technique cruciale. L'agent peut présenter une description du problème à des personnes faisant partie du réseau d'assistance, y compris d'autres exploitants, d'autres vulgarisateurs et des stations de recherche technique, pour solliciter leur opinion en ce qui concerne les mesures à prendre.

Un troisième type de compétences techniques est important lorsque l'agent a une idée précise de ce qui ne va pas dans les cultures ou le bétail de l'exploitant. C'est dans ce cas qu'elle est la plus susceptible de

se présenter en "expert". Il faudra par conséquent faire très attention. Ces compétences comprennent le dialogue et l'utilisation de techniques de communication interculturelle. Le dialogue est l'art de poser une série de questions dont la séquence est logique de manière à amener l'exploitant à passer par un processus de pensée pour diagnostiquer le problème. (Voir la section ILLUSTRATIONS).

La clé est de continuer à poser des questions en amenant d'autres. Dans les cas où le dialogue ne réussit pas, la vulgarisatrice peut donner une explication nette et circonspecte du problème, en utilisant des analogies faisant référence à d'autres aspects de l'expérience de l'exploitant. En faisant le rapport entre le problème et ce qu'il sait déjà, l'exploitant pourra mieux comprendre la solution comme quelque chose qui peut ne pas lui être entièrement étranger, plutôt que comme quelque chose qui fait entièrement partie du domaine de l'expertise scientifique, étrangère ou même magique à ses yeux.

ILLUSTRATION

Résolution de problèmes dans un programme de vulgarisation en élevage de volailles :

Des vulgarisateurs faisant partie d'un programme de vulgarisation se spécialisant dans l'élevage de volailles se réunissent dans la capitale d'un district pour discuter de la manière de pallier au problème fréquent de la surpopulation des enclos.

L'agent A se contente de dire aux éleveurs de construire de nouveaux enclos pour y mettre une partie des poulets.

L'agent B observe le comportement agressif des poulets et en examine plusieurs qui souffrent de maladies fongueuses en rapport avec les conditions d'hygiène des enclos. Il demande à l'exploitant depuis combien de temps durent ce comportement et ces maladies. Il explique à l'exploitant la façon dont le comportement et les maladies sont en rapport avec la dimension de l'enclos et lui recommande de déplacer une certaine partie des poulets.

L'agent C observe la surpopulation des enclos et dit à l'exploitant qu'il va revenir le lendemain avec une suggestion pour améliorer la santé de la basse-cour. Il rentre chez lui et prépare une analogie détaillée pour expliquer pourquoi il est important de réduire le nombre de poulets dans l'enclos. Il revient le jour suivant et fait un parallèle entre les poulets et un grand nombre de gens confinés dans une pièce close. Il demande à l'exploitant de se souvenir de l'air raréfié et de la chaleur qui règne dans une pièce close pleine de gens et lui dit que c'est pareil pour les poulets qui sont entassés dans un seul enclos. Il recommande alors à l'exploitant de construire un nouvel enclos pour le trop-plein.

L'agent D n'est pas certain que la surpopulation soit le problème. Il compte le nombre de poulets dans l'enclos et en estime les dimensions. Il demande à l'exploitant de lui décrire le comportement des poulets et prend quelques notes dans son carnet. Il rend visite à d'autres exploitants dont la basse-cour se porte bien et compare la densité de population dans leurs enclos. Il demande aux autres exploitants s'ils ont observé un comportement similaire à celui rapporté par le premier exploitant. Il se trouve que les autres exploitants ont des enclos plus grands comparativement au nombre des volailles et n'ont pas remarqué de comportement agressif dans leur basse-cour. Au cours de sa visite suivante au Bureau du District du Ministère de l'Agriculture, ses suspicions sont confirmées par un responsable des services de vulgarisation qui lui dit que la maladie et le comportement des volailles qui présentent un problème sont probablement en rapport avec les conditions de surpopulation des enclos. Il retourne voir l'exploitant et lui explique ce que les autres exploitants et le responsable du Ministère lui ont dit. L'exploitant décide de construire un autre enclos pour y mettre une partie de ses poules.

L'agent E observe les conditions de surpeuplement et devine tout de suite qu'elles sont à l'origine du problème de l'exploitant. Plutôt que de donner son opinion à l'exploitant, elle lui pose plusieurs questions qui amènent l'exploitant à penser à différentes causes possibles du problème. Elle lui montre que certaines de ses idées sont fausses en lui rapportant des exceptions. Elle en accepte d'autres comme des possibilités. Finalement, après avoir passé leur liste en revue, il reste à l'exploitant et à l'agent deux ou trois causes potentielles. Ils discutent des façons dont l'exploitant peut les mettre à l'essai et prennent rendez-vous pour que l'agent puisse revenir voir si elles ont marché. Après avoir mis à l'essai une des

possibilités et s'être aperçu qu'elle ne changeait pas la condition de ses volailles, l'exploitant a finalement déterminé que les enclos surpeuplés étaient la cause principale des maladies de sa basse-cour.

Le dialogue avec les exploitants sur les techniques de gestion des cultures :

Question posée à l'exploitant : Qu'est-ce qui ne va pas avec ces plantes ?

Réponse : Elles jaunissent et les feuilles sont fanées.

Q : Est-ce que toutes les plantes sont comme ça ?

R : Non, il y en a de beaucoup plus saines.

Q : Qu'est-ce qui peut rendre toutes ces plantes malades ?

R : Quelquefois, le sol n'est pas très bon ; quelquefois, il y a des insectes.

Q : Pourquoi est-ce que vous attendez cette époque de l'année pour planter votre jardin ?

R : Parce que les cultures ne poussent pas bien sans les pluies.

Q : Où vont les grosses pluies quand elles tombent ici ? Elles restent au même endroit ?

R : Non, une partie va sous terre, mais le plus gros descend la pente vers la partie de la parcelle qui est en bas.

Q : Comment se portent les plantes dans la partie de la parcelle qui est bas par rapport à celles que vous m'avez apportées là ?

R : Elles sont beaucoup plus vertes et plus grosses que celles-ci ?

Q : Pourquoi pensez-vous que c'est comme ça ?

R : Peut-être parce qu'il y a plus d'eau dans cette partie de la parcelle quand il pleut.

Q : Qu'est-ce que vous pouvez faire pour que les plantes qui sont en haut de la parcelle poussent mieux ?

R : Les arroser à la main.

Q : Combien de fois par jour ?

R : Une fois par jour.

Q : Si ce n'est pas assez, est-ce que vous allez faire ?

R : Les arroser deux fois par jour, matin et soir.

NOTE :

- La vraie cause du problème ici est que la parcelle de jardin n'est pas nivelée. Le problème plus immédiat pour l'exploitant est de guérir ses plantes. Le vulgarisateur dans ce dialogue a la sagesse d'attendre un moment plus opportun -- juste avant la prochaine saison de plantation, par exemple -- pour parler à l'exploitant du nivellement même de la parcelle.

- Faire attention à ne pas poser des questions condescendantes en se montrant très familiarisé avec ce que sait l'exploitant.

OUTILS DE TRAVAIL

Outils de travail pour la résolution de problèmes par les agents des services de vulgarisation :

- Un canif pour déterrer les graines ou couper les tiges des plantes pour détecter la présence de pourritures des racines ou de la tige ou d'insectes térébrants.
- Une bêche ou truelle pour examiner les racines des plantes ou détecter la présence d'insectes dans le sol ou vérifier que l'humidité est adéquate.
- Une loupe de poche pour faciliter l'identification des insectes et des maladies.
- Une trousse fiable pour tester le pH du sol permettant de tester le pH à la fois dans la couche arable et dans le sous-sol ; surtout utile dans les secteurs où l'acidité du sol est élevée. Les trousse utilisant du papier tournesol ne sont généralement pas fiables. La trousse Hellige Truog est un des meilleurs.
- Des manuels d'identification des symptômes de maladies d'insectes et de a faim qui peuvent être écrits a la main si l'on ne dispose pas de manuels de poche.

Etapas de la résolution de problèmes :

1. Connaître les signes de conditions normales ; compléter ses connaissances par une formation supplémentaire si nécessaire.
2. Rassembler des outils utilitaires.
3. Observer, examiner et consulter l'exploitant.
4. Consulter d'autres exploitants et spécialistes agricoles locaux.
5. Consulter des experts et ressources extérieures.

Options appropriées en ce qui concerne la résolution de problèmes : (par ordre de priorité)

- Non-action (L'exploitante peut-elle résoudre le problème par elle-même ? Se tourne-t-elle vers la vulgarisatrice par force de l'habitude ?)
- Dialogue menant à une expérimentation dont l'exploitante a le contrôle.
- Prendre le temps de préparer une méthode de formation appropriée avant d'émettre une réponse.
- Faire des recommandations après en avoir patiemment expliqué la raison d'être.
- Intervenir directement dans le cas de besoin extrême et faire suite au problème plus tard.

"Guide pour la résolution de problèmes agricoles communs", Manuel Cultures Traditionnelles de Plein Champ, M-13, David Leonard. C/O ICE. Page 133 et suivantes.

Démonstrations en exploitation

GENERALITES

Les démonstrations en exploitation constituent un moyen efficace de réduire les risques encourus tels qu'ils sont perçus par les exploitants. Elles sont conçues pour faire passer les innovations du domaine scientifique "irréel" de la station de recherche à celui plus ferme des limites de l'expérience quotidienne d'une exploitante. Elles sont utilisées d'abord pour montrer les résultats de l'adoption d'une nouvelle méthode, et ensuite pour donner à l'exploitante l'occasion de mettre de nouvelles méthodes en pratique.

Ces deux types de démonstrations ont le but d'expliquer de façon claire à l'exploitante les implications du choix d'une innovation agricole.

On donne au Chapitre Un une description de la chaîne recherche-vulgarisation. Les démonstrations de résultats sont le maillon de cette chaîne auquel commence la promotion active d'innovations de méthodes agricoles. Pratiquement parlant, les démonstrations de résultats sont des comparaisons parallèles des méthodes traditionnelles et nouvelles. Elles sont menées dans les champs ou les granges mêmes des exploitants pour montrer que les résultats expérimentaux peuvent être reproduits localement. Bien que cette section traite surtout d'exemples de culture, les démonstrations de résultats peuvent être tout aussi bien employées de façon très créative par les agents de vulgarisation travaillant avec les éleveurs de bétail. (Se reporter au Chapitre Trois à la section "Recommandations de mise à l'essai").

A la surface, une démonstration de résultat peut sembler relativement simple, mais il existe en fait un certain nombre de facteurs pouvant réduire son efficacité. Premièrement, la démonstration doit produire des résultats visibles et suffisamment importants pour convaincre les exploitants d'essayer la nouvelle méthode eux-mêmes. Si la méthode n'est pas, par exemple, testée de façon approfondie dans les conditions locales, la démonstration peut être facilement vouée à l'échec.

Deuxièmement, l'innovation doit satisfaire aux propres critères de l'exploitante en ce qui concerne le risque qui lui est associé. C'est-à-dire qu'elle doit promettre un rapport immédiat, être dans les limites des moyens financiers de l'exploitante et se conformer aux schémas culturels prédominants, pour n'en citer que trois.

Troisièmement, la démonstration ne doit pas être menée par un vulgarisateur. Les exploitants seront plus impressionnés par les résultats obtenus par un des leurs que par ce qu'ils considèrent des experts agricoles. Quatrièmement, l'exploitante dont le champ est utilisé pour mener une démonstration de résultats ne doit pas être extrêmement riche ou amie du progrès ; les parcelles ne devront pas non plus faire l'objet de soins privilégiés. La raison d'être d'une démonstration est de montrer à un groupe d'exploitants quels résultats peuvent être obtenus par des exploitants ordinaires dans des conditions normales. Le choix des exploitants pour la démonstration devra donc être fait avec soin, le site devra être typiquement représentatif des terres avoisinantes et la culture même devra être gérée à un niveau réaliste. Dans des conditions différentes de celles-ci, l'efficacité de la démonstration sera sapée à la base.

En arrangeant une démonstration de résultat avec une exploitante coopérant au projet, il sera important d'établir qui est responsable du travail à fournir pour l'entretien des parcelles et qui va fournir les entrées nécessaires. De façon à rendre la démonstration réaliste, l'exploitante devra fournir la plus grosse partie du travail même. Les entrées constituent un problème plus difficile. Dans des conditions idéales, l'exploitante devrait pouvoir fournir ses propres entrées. Dans la réalité, il peut y avoir des cas où les services de vulgarisation devront faire le don d'entrées en échange de la coopération de l'exploitante. Il y a deux questions à considérer : Le don d'entrées aura-t-il un effet négatif sur la relation agent-exploitant ? Comment les autres exploitants vont-ils percevoir un tel don ? quel que soit le choix, les arrangements devront être établis dès le début de façon claire.

La série de considérations d'ordre pratique suivantes dans l'organisation d'une démonstration concernant la parcelle : son emplacement, sa disposition et sa taille. Pour attirer le maximum d'attention, il faudra que le site soit en évidence et facilement accessible. Des emplacements situés à proximité de routes ou de chemins ou aux abords immédiats du village sont idéaux. La visibilité est un facteur-clé dans la disposition de la parcelle. Quand elles sont examinées à partir de l'endroit où on aura la meilleure vue, à partir d'une route, par exemple, la parcelle traditionnelle et la parcelle améliorée devront être disposées côte à côte et non l'une derrière l'autre. On peut placer des panneaux pour attirer davantage l'attention et donner des explications sur la démonstration. (Ne pas oublier que ces panneaux devront tenir compte du niveau d'alphabétisation visuelle de la majorité des exploitants qui viendront observer la démonstration.)

La dimension de la parcelle peut être influencée par plusieurs facteurs : les contraintes de la main-d'oeuvre de l'exploitante participant au projet et la surface de terres dont elle dispose; la taille du groupe qui va venir observer la présentation officielle des résultats ; le type de culture ; et l'impression d'ensemble que la démonstration a pour objet de créer. En général, la parcelle devra être juste suffisamment grande pour impressionner et permettre de visualiser d'un seul coup d'oeil les deux parties

de la démonstration. En gros, on peut estimer que des surfaces de l'ordre de cent à deux cents mètres carrés suffiront à une démonstration efficace de cultures de plein champ, une surface plus petite suffisant à des cultures potagères.

Au cours des opérations de plantation et d'entretien en rapport avec la démonstration, l'exploitante devra être bien familiarisée avec le quoi, le pourquoi, le comment et le quand de ce qui se passe. En particulier, le vulgarisateur devra s'assurer que les entrées nécessaires sont préparées et appliquées à temps. Le processus dans son entier devra être documenté de façon précise pour que les résultats puissent être expliqués de manière adéquate à la fin de la démonstration. Les données de précipitations au cours de la période du cycle de croissance de la culture démontrée, par exemple, ont une importance cruciale.

Si l'exploitante participant au projet a été formée de façon adéquate au cours de la saison de croissance, elle peut jouer un rôle-clé dans l'utilisation de la démonstration comme outil promotionnel en donnant son témoignage de l'efficacité d'une méthode particulière. Il peut se présenter des occasions au début du cycle de croissance du jardin faisant l'objet de la démonstration où elle pourra montrer à ses voisins des résultats préliminaires. La mise en évidence de différences de taille et de couleur chez les plantes à divers stades de croissance servira à soulever l'intérêt au fur et à mesure que la démonstration progresse.

La principale présentation de résultats devra cependant se faire au moment de la récolte. L'exploitante devra être prête à aider l'agent des services de vulgarisation au cours de quatre étapes : explication de la nouvelle méthode mettant l'accent sur la main-d'oeuvre requise, les matériaux nécessaires et les changements par rapport aux méthodes traditionnelles ; estimation prudente des frais et des rapports ; session de questions et réponses ; offre de visites subséquentes chez d'autres exploitants intéressés à l'adoption de la nouvelle méthode.

Ce suivi se fait souvent sous forme d'un deuxième type de démonstration, la démonstration de la méthode. Les démonstrations de méthodes permettent aux exploitants d'apprendre sur le tas. L'agent démontre physiquement une méthode - comment déterminer l'âge d'une chèvre en regardant ses dents, par exemple - et demande à l'exploitante d'essayer elle-même cette méthode. L'agent observe et corrige l'exploitante jusqu'à ce qu'elle puisse le faire elle-même correctement, puis passe à l'étape suivante de la démonstration.

Un seul sujet est traité à la fois au cours d'une démonstration de méthode. Regarder les dents d'une chèvre est un aspect du sujet : "Déterminer quel bétail acheter à une vente". L'achat d'une chèvre et l'élevage des chèvres sont deux sujets différents. Chaque démonstration de méthode est arrangée de façon à coïncider avec les opérations auxquelles se livrent les exploitants dans leurs cycles agricoles individuels. Les démonstrations de plantation sont menées une semaine ou deux avant la période à laquelle la majorité des exploitants commencent à ensemercer leurs champs ; les démonstrations de désherbage sont menées juste avant le moment optimal du cycle de croissance des plantes permettant de procéder à une opération de désherbage complet. De cette manière, une série de méthodes de démonstration sert à couvrir toute une saison de croissance et permet à l'agent de rester en contact avec ses clients.

Pour assurer la réussite d'une démonstration de méthode, il faudra faire attention aux détails. Le site et le moment de la démonstration devront être choisis en fonction du niveau de confort de l'audience. L'ombre, la chaleur et la visibilité sont des considérations importantes. Les matériaux servant à la démonstration devront être disponibles localement et disposés de façon rationnelle pour pouvoir être utilisés au cours de la démonstration. La meilleure façon de s'assurer qu'on n'a rien oublié est de préparer un plan par écrit (se reporter aux sections ILLUSTRATIONS et OUTILS DE TRAVAIL). Celui-ci peut comprendre une séquence étape par étape de la démonstration même ainsi qu'une liste des matériaux nécessaires et des principaux points à couvrir. Une fois que ce plan est écrit, l'agent devra faire une répétition de la présentation dans son entier. Ce n'est qu'en en reprenant toutes les étapes que l'agent sera certain qu'il n'a rien oublié.

Lors de la présentation même, il est important d'encourager autant que possible la participation des exploitants. Il faudra indiquer sur le plan les étapes auxquelles les exploitants peuvent participer de façon directe. D'autres moyens d'accommoder les styles d'apprentissage des exploitants sont de continuer à établir en rapport entre le nouveau matériel présenté et l'expérience passée de l'exploitante et de choisir

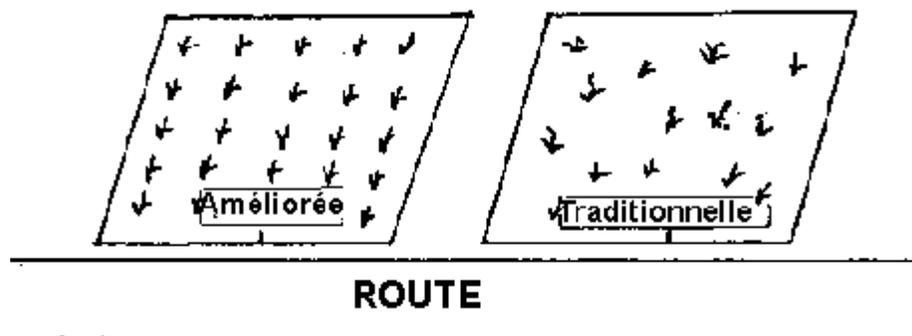
avec soin un vocabulaire avec lequel l'exploitante est déjà familiarisée. Certains termes techniques peuvent s'avérer très difficiles à traduire sans préparation considérable au préalable. Une bonne façon de s'assurer que l'audience suit bien la présentation est de poser des questions aux exploitants de temps à autre. Le démonstrateur peut également reprendre certaines étapes si cela est nécessaire. Enfin, il sera important de résumer en conclusion les principaux points de la démonstration ; cela peut être fait soit par l'agent soit par un des exploitants.

Les sections ILLUSTRATIONS et OUTILS DE TRAVAIL suivantes peuvent être complétées par la révision des principes de l'enseignement aux adultes et des techniques de communication interculturelle traitées dans d'autres sections de ce chapitre.

ILLUSTRATIONS

1. Disposition d'une démonstration de résultats (tiré du Chapitre Deux) :

Figure



2. Plan écrit d'une démonstration de méthode :

- Intitulé de la démonstration : Les oignons-ails sont faciles à cultiver pour manger et pour vendre.
- Pourquoi cette démonstration est-elle importante pour votre audience?
 - a. L'oignon-ail pousse facilement.
 - b. L'oignon-ail est un bon complément à l'alimentation familiale.
 - c. On peut vendre une bonne récolte d'oignons-ails.
- Matériaux nécessaires à la démonstration.

Equipement et fournitures :

1. Parcelle de plantation
2. Binette
3. Râteau
4. Un bâton d'un pied de long
5. Un bâton de quatre pouces de long
6. De la ficelle
7. Des piquets

8. Un bidon de fumier de ferme bien décomposé

9. Des oignons-ails à planter

Matériel visuel et échantillons :

1. Brochure "Plantation d'oignons-ails"

2. Echantillons d'oignons

• Présentation de la démonstration

Etapes des activités	Points principaux
I. Tracer le premier rang.	Utiliser la ficelle et les piquets pour tracer le rang. S'assurer que la ficelle est bien tendue.
II. Mesurer le deuxième rang à 1 pied du premier.	Utiliser les bâtons d'1 pied pour mesurer l'intervalle.
III. Les rangs suivants sont tracés au même intervalle.	S'assurer qu'ils sont bien droit avec la ficelle et les piquets.
IV. Faire des sillons de 1" de profondeur.	Utiliser la binette pour creuser les sillons le long de la ficelle.
V. Remplir les sillons d'engrais de ferme.	N'utiliser que du fumier bien décomposé.
VI. Mélanger le fumier à la terre des sillons.	Attention de ne pas brûler les oignons.
VII. Tracer l'intervalle de plantation le long du sillon.	Utiliser le bâton de 4" pour marquer les intervalles.
VIII. Planter les oignons à 4" d'intervalle dans les sillons, la pointe vers le haut.	Les oignons sont dirigés vers le haut. Tasser la terre autour de chaque oignon.

• Résumé des points principaux de la démonstration :

1. Les oignons-ails peuvent être plantés au cours de la saison courte et longue des pluies.
2. L'intervalle de plantation est de 4" entre les plants du rang et de un pied entre les rangs.
3. Les sillons sont creusés et remplis à rabord de fumier bien décomposé.
4. Le fumier est mélangé à la terre du sillon.
5. On plante un seul oignon à chaque intervalle de 4" dans le sillon.
6. On dirige l'oignon vers le haut.
7. On tasse la terre autour de l'oignon pour qu'il germe vite.

• Suivi à prévoir :

1. Rendre visite aux exploitants qui ont exprimé un intérêt dans la plantation d'oignons et les aider si nécessaire.
2. Retourner sur place avant la récolte et aider à la mise en vente de la récolte.

(L'ILLUSTRATION précédente est tirée du manuel : Formation à la vulgarisation agricole : Manuel de cours pour Tes programmes de formation à la vulgarisation, de J.D. Fisher, R..A. Wesselmann et autres ; USAID Kénya, 1968 (Deuxième publication Avril 1970 : ICE, Peace Corps ; Washington), p.9-16)

OUTIL DE TRAVAIL

Recommandations générales pour la planification et la bonne menée à bien d'une démonstration efficace de résultats :

1. Choisir une innovation appropriée (risque minimum).
2. Choisir une exploitante coopérative dont les techniques de gestion seront imitées par les siens.
3. Se mettre d'accord avec l'exploitante quant à qui va être responsable de la main-d'oeuvre et des entrées.
4. Choisir un emplacement bien en vue.
5. Disposer les parcelles de démonstration pour bénéficier d'une visibilité maximale. (Utiliser des panneaux pour attirer l'attention).
6. Choisir une parcelle dont les dimensions conviennent à la démonstration.
7. Travailler en proche collaboration avec l'exploitante coopérant au projet à la gestion de la démonstration.
8. Maintenir des registres précis (y compris les précipitations) de facteurs pouvant influencer la démonstration de façon à pouvoir en interpréter les résultats de manière précise.
9. Montrer de temps à autre à d'autres exploitants certains résultats préliminaires pour permettre d'éveiller l'intérêt dans le résultat de la démonstration.
10. Faire coïncider l'époque de la présentation finale des résultats avec celle de la récolte.
11. Inclure dans la présentation finale les étapes suivantes :
 - Une explication de la nouvelle méthode
 - Une estimation prudente des coûts et rapports
 - Une opportunité pour l'audience de soulever des questions en rapport avec la démonstration
 - Une offre de visites subséquentes aux exploitants eux-mêmes intéressés à l'adoption de la nouvelle méthode.

Recommandations générales pour la planification et la menée à bien d'une démonstration efficace de méthode :

1. Ne projeter que de démontrer un seul sujet à la fois.
2. Faire coïncider les démonstrations avec les opérations agricoles en cours.
3. Organiser la séquence des démonstrations de façon à couvrir tout le cycle agricole.
4. Considérer comment améliorer le confort de l'audience assistant à la démonstration.
5. Préparer un plan écrit de la démonstration, comprenant :
 - une séquence étape par étape de ce qui va se dérouler au cours de la démonstration
 - une liste des matériaux nécessaires
 - un résumé des principaux points traités au cours de la démonstration

6. Incorporer la participation des exploitants à la démonstration toutes les fois où cela est possible.
7. Choisir des analogies et un vocabulaire qui permettent à l'exploitante d'établir un lien entre les nouvelles informations et ce qu'elle sait déjà.
8. S'assurer en cours de démonstration que l'audience suit bien la présentation en lui posant des questions.
9. Reprendre certaines étapes si cela est nécessaire.
10. S'assurer que les principaux points de la démonstration sont résumés.
11. Projeter des visites subséquentes chez les exploitants intéressés à essayer la nouvelle méthode.

Liste de contrôle pour tous types de démonstration

1. Sujet :	Oui	No
1. L'exploitant est-il prêt à utiliser les méthodes améliorées qui vont être démontrées ?		
2. A-t-il besoin de la méthode ?		
3. Peut-il se la permettre ?		
4. Avez-vous choisi un titre intéressant pour la présentation ?		
5. Avez-vous projeté de n'enseigner qu'une chose à la fois ?		
6. Avez-vous recueilli toutes informations disponibles sur le sujet ?		
7. Avez-vous décidé quelle langue ou moyen de communication utiliser ?		
8. Etes-vous certain que la méthode ou technique à enseigner n'est pas trop difficile à apprendre ?		
<u>II. Plans pour la période précédant la réunion :</u>		
1. Avez-vous prévu la date et l'heure de la réunion ?		
2. Avez-vous pris des dispositions en ce qui concerne le site ?		
3. Tous les exploitants pourront-ils bien observer vos gestes ?		
4. Avez-vous rassemblé tout le matériel dont vous allez avoir besoin ?		
5. Avez-vous préparé la démonstration en fonction de l'expérience de l'exploitant ?		
6. Avez-vous répété la démonstration jusqu'à la savoir par coeur ?		
7. Avez-vous mis au point la démonstration selon un plan standard ?		
8. Avez-vous mis par écrit toutes les étapes ?		
9. Avez-vous fait la liste des points-clés ?		
10. Vos instructions écrites sont-elles faciles à comprendre ?		
11. Avez-vous placé des panneaux indiquant le site de la démonstration ?		
<u>II. Plans pour la période même de la réunion. (A préparer avant la réunion et revoir après).</u>		
1. Avez-vous présenté la démonstration avec enthousiasme ?		
2. Avez-vous procédé au travail physique vous-même ?		
3. Avez-vous parlé à l'audience ?		
4. Votre démonstration a-t-elle été expliquée étape par étape aux exploitants ?		
5. Etes-vous certain d'avoir été compris ?		
6. Avez-vous alloué du temps aux questions de l'audience ?		
7. Avez-vous répété les étapes quand c'était nécessaire ?		
8. Avez-vous aidé les personnes plus lentes quand elles ne suivaient pas ?		
9. Avez-vous utilisé les personnes plus rapides pour vous assister ?		
10. Les étapes importantes ont-elles été résumées à la fin de la démonstration ?		
11. Les questions finales ont-elles été encouragées ?		
12. Le matériel de référence a-t-il été distribué à la fin de la démonstration ?		
13. A-t-on dit aux exploitants où s'adresser pour recevoir plus amples conseils ?		
14. Avez-vous fait une liste des exploitants présents ?		
15. Votre réunion a-t-elle été organisée sans être en conflit avec d'autres ?		

16. A-t-on pris des photos des activités au cours de la réunion ?		
17. A-t-on pris des notes écrites comme future référence ?		
18. A-t-on apprécié et remercié les exploitants locaux ayant contribué à la démonstration ?		
IV. Plans pour la période suivant la réunion :		
1. Quand les exploitants ont quitté la réunion, savaient-ils ce qu'ils allaient faire sur leur propre exploitation ?		
2. A-t-on prévu la prochaine réunion ?		
3. Leur a-t-on dit de quoi on aurait besoin pour la prochaine réunion ?		
4. Leur a-t-on demandé de réfléchir aux problèmes relatifs à l'objet de la prochaine réunion ?		
5. Votre réunion a-t-elle bénéficié de publicité au travers de la presse, de bulletin ou de la radio ?		
• Presse		
• Communiqué		
• Radio		
V. Plans pour le suivi de la réunion :		
1. Les exploitants ont-ils adopté la nouvelle méthode démontrée ?		
2. Allez-vous fournir une aide supplémentaire si on vous le demande ?		
3. Les exploitants vous ont-ils demandé de les aider dans l'utilisation de la nouvelle méthode ?		

Journées aux champs

GENERALITES

Les journées aux champs constituent des occasions spéciales. Une série de sketches de démonstration, de discours et autres activités mettant l'accent sur un thème central se déroulent au cours d'une journée entière pour promouvoir de nouvelles méthodes et reconnaître le succès d'exploitants et de travailleurs agricoles dans un secteur particulier. L'humeur est à la fête et l'atmosphère n'est pas sans rappeler celle d'une foire. Le but de ces journées est d'amener l'attention sur les nouveaux développements agricoles.

Pour ce faire, on invite des personnalités, on prépare un grand repas, on organise toute une journée de présentations intéressantes à regarder et auxquelles on peut participer et on peut avoir des musiciens pour divertir tout le monde. Quand les exploitants rentrent chez eux, on se peut s'attendre à ce qu'ils aient retenu un grand nombre d'informations spécifiques. Le repas ainsi que les autres divertissements sont plutôt pour leur amusement. On espère davantage que les exploitants aient glané de nouveaux intérêts et de nouveaux concepts sur ce qu'il est possible de faire après avoir vu ce que leurs voisins ont pu accomplir dans leur travail.

Les journées aux champs peuvent être utilisées dans plusieurs contextes différents. A un niveau purement local, une journée aux champs peut être organisée grâce à l'effort collectif d'un groupe de travailleurs agricoles et de quelques exploitants à l'intention d'autres villageois. Dans ce cas, elle sert de démonstration de résultats. Sa fonction principale est de créer un intérêt au sein de la communauté, mais elle peut également servir à élever le statut des travailleurs agricoles et des exploitants innovateurs de la région.

Un deuxième aspect d'une journée aux champs est qu'elle va au-delà d'un seul village pour inclure des villages avoisinants. On envoie des invitations à un groupe d'exploitants faisant partie d'un secteur qui, aux yeux du vulgarisateur, pourrait très bien convenir à son travail de vulgarisation. Dans ce cas, le bénéfice secondaire revient à la communauté hôte dans son entier, qui est considérée par ses voisins comme un village industriel possédant des niveaux particuliers d'expertise agricole.

Le troisième aspect d'une journée aux champs implique la présence de dignitaires et responsables du Ministère de l'Agriculture et autres agences gouvernementales venus de l'extérieur. L'intention d'une journée aux champs en ce qui concerne ces personnes est double. D'abord, elle constitue l'opportunité pour les travailleurs agricoles locaux de faire reconnaître leurs efforts par leurs supérieurs. Deuxièmement, elle peut être l'occasion, pour une communauté, de faire la demande de services supplémentaires auprès de ces responsables. Dans ce dernier cas, on démontre au cours de la journée l'engagement sérieux qui a été pris envers l'agriculture et une demande bien exprimée viendra clore la journée.

Dans ces trois cas, il est toujours dans l'intérêt des organisateurs d'une journée aux champs de créer une impression favorable aux yeux de leurs invités. Le confort de l'audience, son divertissement et des présentations produisant leur effet ont une importance cruciale. La considération initiale est la sélection d'un thème approprié et pertinent qui va convenir à l'audience visée, par exemple, améliorations de méthodes de gestion pour les cultures traditionnelles (cultivées localement et toute l'année). La considération suivante est de trouver une liste et une séquence de démonstrations, de stands, d'activités et autres sur le thème retenu. Cela est suivi de considérations logistiques, par exemple, l'acheminement des invités au cours de la journée, repas et rafraîchissements, divertissements et nettoyage. Il faudra décider, par exemple, d'acheminer les invités parmi les démonstrations en un seul groupe, en plusieurs groupes plus petits ou individuellement. Cette décision va dépendre du nombre de personnes qui vont venir et du nombre d'organisateur. Pour chaque différente tâche, il faudra clairement désigner les responsabilités de chacun.

Un événement bien orchestré tel que celui-ci est souvent susceptible d'être désorganisé par des problèmes imprévus. Il faudra prévoir l'imprévu : arrivées tardives, pluie ou groupes lents à se déplacer. En général, les journées aux champs ont tendance à se dérouler plus lentement qu'on le voudrait. Etant donné ces considérations, il est souvent utile de choisir quelqu'un chargé de la surveillance du progrès de la journée dans son ensemble. Cette personne peut être responsable de la mise en place de plans de contingence si cela s'avérait nécessaire.

Le travail que l'organisation d'une journée aux champs entraîne peut être divisé en plusieurs stades. Il y aura des réunions initiales au cours desquelles des décisions vont être prises concernant les sujets traités, les invités et la division des responsabilités parmi les organisateurs. Celles-ci seront suivies par une période de préparation au cours de laquelle les présentations sont répétées, les invitations sont envoyées et des réunions sont tenues sur l'acheminement des invités (se reporter à la section OUTILS DE TRAVAIL). Puis viennent les préparations de dernière minute telles que la préparation du repas, le rassemblement des matériaux de démonstration et le nettoyage des sentiers par lesquels les invités vont passer. Enfin, la journée aux champs a lieu : il y a quelqu'un pour accueillir les invités, les démonstrations ont lieu, on sert un grand repas puis on remercie les invités d'être venus et on les renvoie chez eux pendant qu'une équipe de nettoyage remet les choses en place. On fait suite aux contacts et ceux-ci se poursuivent sur une période de quelques semaines ou quelques mois.

Dans tous les aspects de cet événement, l'humeur est à l'amusement et à l'excitation. Pour garder la mesure, les présentations individuelles ne devront donc pas dépasser la demi-heure et la séquence entière des activités précédant le repas mettant fin à la journée devra se faire en moins de trois heures. Il ne faudra pas oublier de prévoir le temps de voyage des invités au début et en fin de journée. Cela signifie souvent qu'il faudra prévoir des installations spéciales - eau, ombre, chaises - pour tenir compte des températures extrêmes.

ILLUSTRATION

Le programme d'une journée aux champs :
TECHNOLOGIES DU TRAVAIL AGRICOLE APRES LA RECOLTE

Programme

9 h.-10 h Les invités arrivent des villages voisins.

10 h. Accueil par le maître de cérémonie.

10 h.30 Visites guidées des démonstrations - Les invités sont escortés en trois groupes parcourant le village pour observer la première série des trois démonstrations suivantes :

I. Battage et mouture du grain

II. Séchage du grain, de légumes et de fruits

III. Entreposage du grain, de légumes et de fruits

11 h.15 Les trois groupes sont réunis sous le grand fromager où des rafraîchissements sont servis.

11 h.45 Les groupes observent la deuxième série de démonstrations.

12 h.30 Les groupes observent la troisième série de démonstrations.

13 h.30 Un repas est servi sous le grand fromager.

14 h.30 Clôture par le maître de cérémonie.

OUTILS DE TRAVAIL

• Liste des responsabilités des organisateurs de la journée aux champs :

- Invitations

- Nettoyage des sentiers et de l'emplacement où les invités vont se trouver autour des sites de démonstration (voir ci-dessous)

- Installation des bancs et chaises

- Maître ou maîtresse de cérémonie

- Guides

- Démonstrateurs

- Rafraîchissements et eau

- Résolution de problèmes de dernière minute

- Divertissement

- Préparation du repas

- Nettoyage

- Suivi

• Se reporter au Chapitre Six GESTION à la section traitant des outils de travail de planification.

• Se reporter à la section précédente OUTIL DE TRAVAIL où on trouvera une liste de contrôle pour tous types de démonstrations.

Points à considérer lors de la préparation de l'acheminement des invités :

• Nettoyage des obstacles : racines, souches et pierres ; élagage des branches gênantes.

• Tracer le sentier pour qu'il soit assez large pour le passage de deux personnes côte à côte.

• Nettoyer un secteur autour de chaque site de démonstration dont la superficie sera supérieure à celle pouvant accommoder confortablement les groupes d'observateurs.

• Éviter les sentiers se recoupant en "S" pour que les démonstrations se fassent concurrence pour attirer l'attention des exploitants.

• Éviter les sentiers en pente et difficiles.

• Construire des ponts solides traversant les ruisseaux et les zones marécageuses.

- Eviter les zones qui n'ont pas un bon écoulement des eaux.

Mass media

GENERALITES

Les véhicules d'informations classifiés normalement sous le nom de "mass media" -- télévision, radio, journaux, magazines, bulletins -- peuvent être utilisés par les vulgarisateurs. Généralement, les vulgarisateurs du Peace Corps engagés dans des efforts de communications en masse adaptent d'autres méthodes de formation à une audience plus grande. Les sketches et petites pièces de théâtre passent des vérandas et des clairières du village à des scènes où cent personnes ou plus peuvent y assister simultanément. Le dessin de posters prévus à l'origine pour n'être utilisés que localement peuvent être assez bons pour attirer l'attention sur certains aspects de l'agriculture et justifier une production et une distribution en masse par les voies du Ministère pour couvrir un secteur beaucoup plus étendu.

Les media pouvant être utilisées dans les limites du possible pour un travail de vulgarisation comprennent les publications périodiques, les foires agricoles et la radio. Les publications périodiques peuvent être utilisées pour faire démarrer une discussion dans les réunions d'exploitants où une partie au moins de ceux présents sont alphabètes. Des foires agricoles sont organisées dans un grand nombre de pays en voie de développement pour encourager le développement agricole. Les bénévoles peuvent faire usage de ces foires en encourageant certains exploitants de certains secteurs à présenter leurs produits dans des compétitions. Les prix reçus peuvent constituer une bonne façon de récompenser et de reconnaître les efforts d'un exploitant. La radio représente la forme la plus stimulante de tous les moyens standards de communication en masse. Ce moyen peut être utilisé comme simple véhicule d'informations - pour annoncer les prochaines réunions d'exploitants dans un secteur donné, par exemple, ou bien il peut être employé de façon plus créative. Les vulgarisateurs bénéficiant d'une certaine expérience dans le domaine de la diffusion et de la production radio pourront peut-être travailler en utilisant les voies du Ministère pour produire des bulletins publicitaires simples mais très efficaces traitant de nouvelles techniques. Les sketches sous forme de feuillets, les chansons et les histoires drôles sont très prisées dans les pays où les stations de radio nationales jouissent d'une écoute populaire.

ILLUSTRATION

Dialogue radio sous forme de feuilleton utilisé pour promouvoir de nouvelles méthodes agricoles :

(Suggestions : Le format du dialogue doit rester simple et il ne faudra plus le changer une fois que la publicité a "pris". Utiliser les voix des mêmes acteurs pour toute la série. Utiliser le même morceau de musique pour toute la série comme thème musical).

Bande No. 1 (15 janvier - 15 février) Chanson populaire, dix secondes. La musique s'achève progressivement.

"Juan, tu ne vas pas aux champs aujourd'hui pour nettoyer un nouveau morceau de terrain à planter cette année ?"

"Non, Felipe. Je n'ai pas besoin de débroussailler cette année. Depuis que j'ai commencé à mettre de la bouse de vache et des enveloppes d'épis de maïs dans mon jardin, je n'ai plus besoin de passer à un nouveau terrain chaque fois qu'arrivent les pluies."

"Tu veux dire que la bouse de vache et les enveloppes d'épis de maïs améliorent ton jardin ?"

"Oui, tu les mélanges à la terre au fur et à mesure que tu plantes et le sol te donne un meilleur rendement."

"Dios mio, Juan ! Je ne sais pas où tu trouves ces idées !"

Sous fond musical, le présentateur : "Contactez dès aujourd'hui votre agent des services de vulgarisation du Ministère de l'Agriculture".

Musique à plein.

(60 secondes)

Bande No. 2 (15 février - 15 mars) Chanson populaire, dix secondes. La musique s'achève progressivement.

"Juan, tu ne vas pas aux champs aujourd'hui pour poser des pièges pour attraper les rats qui viennent manger ton jardin ?"

"Non, Felipe. L'année dernière, j'ai construit une barrière autour de mon jardin et elle empêche les animaux de venir."

"Tu veux dire que la barrière que tu as construite

à éloigner les rongeurs?"

"Oui, j'ai utilisé du fil de fer et les rongeurs ne peuvent pas le grignoter."

"Dios mio, Juan ! Je ne sais pas où tu vas trouver tout ça !"

Sous fond musical, le présentateur : "Contactez dès aujourd'hui votre agent des services de vulgarisation du Ministère de l'Agriculture".

Musique à plein.

(60 secondes)

Bande No. 5 (1er mai - 30 mai)

"Juan, tu ne vas pas au marché aujourd'hui pour vendre tes légumes ?"

"Non, Felipe. J'ai fait séché une grande partie de mes légumes au soleil cette année et je me les garde pour moi plutôt que de les vendre."

"Tu veux dire qu'en faisant sécher tes légumes au soleil tu les empêches de se gâter rapidement ?"

"Oui, en les coupant fin et en les faisant sécher sur des claies, je peux les conserver jusqu'à trois mois."

"Dios mio, Juan ! Je ne sais pas où tu trouves ces idées ! Sous fond musical, le présentateur : "Contactez dès aujourd'hui votre agent des services de vulgarisation du Ministère de l'Agriculture".

Musique à plein.

(60 secondes)

OUTIL DE TRAVAIL

Liste de techniques de communication en masse convenant au rôle du vulgarisateur dans son travail avec les petits exploitants.

- Petites pièces de théâtre et sketches destinés à de grandes audiences.
- Posters à grande distribution.

- Panneaux conformes au contexte culturel et placés dans quelques emplacements stratégiques.
- Utilisation de publications périodiques dans des groupes de discussion.
- Foires agricoles.
- Feuilletons radio
- Bulletins.

P-8 Matériel audio-visuel d'enseignement, P.C. ICE.

5. Organisation d'activités coopératives

ORGANISATION D'ACTIVITES COOPERATIVES

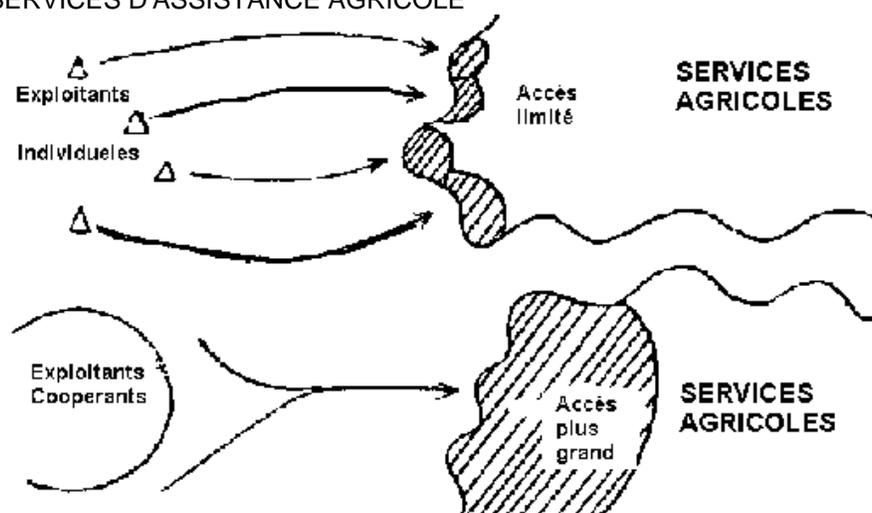
Introduction

Le travail de vulgarisation peut permettre aux exploitants de participer de manière plus compétente au processus de changement de diverses façons. En fournissant des services indirects, les vulgarisateurs aident les exploitants à se mettre en rapport direct avec les ressources d'assistance. Au travers de la formation des exploitants, ceux-ci apprennent de nouvelles techniques et méthodes et acquièrent de nouvelles connaissances de manière à augmenter leur choix d'options dans le domaine agricole.

L'organisation d'activités coopératives, d'un autre côté, peut aider les exploitants à un niveau différent :

- La coopération est une forme de capital dont les exploitants ne disposent généralement pas seuls, avec lequel ils peuvent faire face à des problèmes plus importants ou plus complexes et avoir accès à une gamme plus étendue de services d'assistance.
- L'activité coopérative (surtout la coopération organisée de façon officielle) institutionnalise le changement (nouvelles techniques et accès à de nouvelles ressources) sous forme de groupes de travail. de pré-coopératives, de coopératives, etc..

ACCES AUX SERVICES D'ASSISTANCE AGRICOLE



L'activité coopérative concentre ses efforts et met l'accent sur les ressources utiles les plus aisément disponibles pour l'exploitant - ses connaissances techniques et ressources personnelles. La coopération transforme les ressources personnelles de chaque individu en instruments puissants du changement et

du progrès. Le processus de coopération peut également transformer les individus mêmes. Etant donné que les vulgarisateurs désirent aider les petits exploitants à résoudre des problèmes d'ordre pratique et à progresser en tant qu'individus, l'organisation d'activités coopératives est une technique de la plus grande importance.

L'organisation d'activités coopératives devra se faire avec le plus grand respect des institutions, des coutumes locales et des normes culturelles. Les activités coopératives peuvent affecter l'équilibre local de l'influence et de l'autorité. La décision d'organisation devra être prise par la population locale elle-même pour desservir ses propres objectifs. Les petits exploitants peuvent se voir exercer une influence toute nouvelle sur les événements locaux lorsqu'ils s'engagent dans une coopération organisée. En tant que producteurs majoritaires dans une économie agricole, les petits exploitants ont besoin de participer activement au développement et au changement agricole. Cela devra cependant se faire avec sensibilité.

L'institutionnalisation du changement est un processus très lent. On prévoit des niveaux appropriés de coopération pour les différents stades du développement. A tout moment, les vulgarisateurs s'efforcent d'organiser les exploitants de manière à développer une aptitude collective à résoudre les problèmes, ce qui constitue un objectif à long terme.

Il existe toute une gamme d'activités coopératives que les exploitants partagent. Elles varient depuis les entreprises officieuses entre membres de la famille ou amis jusqu'aux institutions officielles auxquelles participent un grand nombre d'exploitants. Une liste des types communs de coopération officieuse et officielle parmi les petits exploitants comprendra les éléments suivants :

officieusement	partager d'une bêche travailler ensemble sur les exploitations des uns et des autres partager les droits d'eau s'associer à un groupe de travail saisonnier se partager la location d'un camion pour mettre une récolte en vente louer et stocker un bâtiment d'entreposage
officiellement	s'associer à une coopérative agricole en payant une cotisation

Tout groupe de personnes qui s'engagent dans des activités coopératives passe par un processus de croissance du groupe. (On trouvera, au Chapitre Cinq, dans la section "Formation d'associations" un OUTIL DE TRAVAIL décrivant en détail les stades de croissance d'un groupe).

Lorsque des vulgarisateurs organisent des activités coopératives, il faudra qu'ils comprennent et guident ce processus. Les vulgarisateurs peuvent faire la différence entre un rassemblement d'individus, un groupe et une organisation. Ils ont chacun un objectif spécifique, requièrent chacun un niveau unique de coopération entre exploitants et nécessitent chacun une connaissance technique spéciale de la part de l'organisateur. La gestion de la dynamique de groupe a une part importante dans l'organisation d'activités coopératives.

L'organisation doit se distinguer à la fois de la "facilitation" (fournir un service indirect) et de la gestion (planification, mise en application et évaluation). La facilitation établit un lien direct entre les exploitants et les ressources - - résolution de problèmes. L'organisation, d'un autre côté, a deux objectifs, - - la création de capital et l'institutionnalisation du changement. Le but reconnu est de créer quelque chose qui dure. Ce que les exploitants vont en faire dépend d'eux.

En rassemblant des exploitants, une vulgarisatrice devra employer plusieurs techniques qui sont soulignées plus loin : Pour pouvoir comprendre le rassemblement d'individus cherchant à coopérer, la vulgarisatrice devra évaluer le niveau d'intérêt et les problèmes locaux. Lorsque ces intérêts et ces problèmes sont analysés, les leaders et la vulgarisatrice peuvent définir les questions communes ou unifiant le groupe, pour pouvoir agir en fonction de celles-ci et en coopération. Ces questions vont alors se transformer en tâches coopératives que les exploitants s'accordent à accomplir ensemble. Une fois que l'on a précisé ce qui doit être fait, la vulgarisatrice va aider les exploitants à définir les rôles et se mettre d'accord sur les responsabilités pour que chaque tâche soit accomplie.

Pour pouvoir discuter de ces questions et décider de la façon d'agir, la vulgarisatrice devra savoir comment planifier et tenir des réunions et gérer la dynamique de groupe. Pour que la population locale apprenne à s'organiser, il faudra tout au long du processus former les leaders. Si l'occasion s'en présente, une vulgarisatrice pourra aider les exploitants à former des associations ou coopératives, objectif ultime de l'organisation.

Pour pouvoir initier des activités coopératives ne dépendant pas des organisateurs, le rôle de la vulgarisatrice devra être clairement défini et strictement limité. L'organisation est une forme de venue en aide très stricte et disciplinée. La vulgarisatrice ne devra jamais prendre une décision à la place des exploitants participant au projet et toujours faire revenir aux exploitants la responsabilité de chaque tâche à accomplir. En tant qu'organisatrice, la vulgarisatrice ne peut que consulter ou assister les exploitants.

La limitation et la définition du rôle d'assistance ne sont pas choses faciles, surtout si l'on reconnaît que la population locale va toujours s'attendre à ce que les vulgarisateurs fournissent des services directs. C'est la raison pour laquelle on dit que l'organisation fait suite au service direct et indirect ainsi qu'à la formation de l'exploitant. Il faut choisir le bon moment. Les exploitants devront posséder les connaissances nécessaires et être intéressés à ne compter que sur eux-mêmes. La vulgarisatrice et ses amis exploitants devront travailler dur et longtemps pour changer les attentes créées par les activités de vulgarisation dans un contexte colonial. On pourra alors commencer à organiser pour l'avenir.

Les bénévoles qui auront bien établi ces fondations pour le succès d'une bonne organisation pourront sérieusement aborder la question suivante : rendre leur présence inutile au cours de leur deuxième année de service. Quand elle arrive dans un village, une bénévole représente une nouvelle ressource ou un nouveau capital pour le village, qui peut être institutionnalisé en regroupant, au travers d'un travail d'organisation, les ressources existantes des exploitants. Les innovations bénéfiques acceptées par les exploitants d'un village peuvent également être institutionnalisées par l'organisation d'activités coopératives.

L'organisation d'activités coopératives peut mener à une situation où les exploitants auront mieux accès aux services d'assistance. Le changement bénéfique peut être institutionnalisé et le dialogue entre les chercheurs et les exploitants peut être grandement amélioré. L'organisation constitue donc un outil extrêmement important du travail de vulgarisation.

Evaluation de l'intérêt personnel et des problèmes

GENERALITES

Qu'une vulgarisatrice travaille avec un groupe particulier existant déjà ou qu'on lui ait demandé d'aider un groupe à s'organiser ou bien qu'elle ait identifié le besoin d'organiser un groupe au sein d'une communauté pour parvenir à un certain objectif, la première étape sera toujours d'évaluer le niveau d'intérêt de la population et les problèmes. Cette évaluation identifie les motivations nécessaires aux activités coopératives. Dans le cas d'une simple forme de coopération comme le partage d'un outil, l'effort d'évaluation se limite à un travail rapide pour vérifier que l'outil est disponible, que les individus concernés sont d'accord et que l'on peut se mettre facilement d'accord sur la manière de procéder au partage.

Cependant, au fur et à mesure que le type d'activité coopérative devient plus ambitieux, il sera nécessaire d'étudier davantage les intérêts uniques des participants potentiels. Chaque exploitante est motivée par des intérêts qui lui sont particuliers. Les gens coopèrent pour diverses raisons, mais, en général, chacun ne participe qu'à des activités dont il va tirer profit. C'est la définition de l'intérêt personnel. Par conséquent, l'activité coopérative devra, pour pouvoir réussir, répondre aux besoins de ceux qui y participent.

Tout aussi importante est cependant l'évaluation des problèmes auxquels la communauté est confrontée. Les problèmes se prêtent souvent plus facilement à un type de solution plutôt qu'à un autre. Par exemple, lorsque de fortes pluies menacent les couches de semis minuscules de riz auxquelles trente exploitants ont travaillé individuellement sur leurs exploitations, la meilleure solution au problème est de

demander à chaque exploitant(e) d'ouvrir les digues de sa rizière menant au chenal d'écoulement, ou, s'il s'agit réellement d'une urgence, de se précipiter pour le faire soi-même.

D'un autre côté, si une salle de traite commune va être construite pour un projet d'élevage de chèvres au niveau du village, la solution consistera à organiser les éleveurs pour mélanger et poser le ciment du sol, construire les murs et bâtir le toit de tôle ensemble. Dans le deuxième cas, le problème va au-delà des ressources individuelles des exploitants et le résultat de l'effort va être partagé entre les exploitants concernés. En étudiant la nature des problèmes de la communauté, la vulgarisatrice peut déterminer si l'effort nécessaire à l'organisation d'activités coopératives en vaut la peine, et si l'effort coopératif constitue le meilleur moyen de parvenir à la solution du problème.

Pour qu'une activité coopérative marche bien, il faudra qu'elle soit à la fois concrètement en rapport avec les intérêts des participants et clairement la manière la plus pratique de parvenir à la solution d'un problème pressant. Sinon, les barrières à la coopération - la méfiance, la rivalité, les intérêts concurrentiels prendront le dessus. La coopération, pour la force d'inspiration et de puissance qu'elle soit, repose entièrement sur la motivation de chaque individu y participant. Sans une motivation personnelle engagée et dirigée, les efforts coopératifs sont voués à l'échec.

Les structures hiérarchiques et les groupes d'intérêt fonctionnant déjà au sein de la communauté font partie de cette évaluation initiale et il faudra leur prêter une attention particulière, et ce pour plusieurs raisons. Il peut déjà exister un groupe abordant le problème identifié par la vulgarisatrice et la population. Il faudra alors peut-être aidé cet effort plutôt que de s'embarquer dans une nouvelle direction. Deuxièmement, sans l'approbation des groupes d'intérêt et des chefs de groupe, une nouvelle activité coopérative ne pourra pas progresser sans heurts et ne survivra probablement pas au départ de la vulgarisatrice.

En sachant quelles activités coopératives se déroulent dans la communauté, la vulgarisatrice peut estimer le niveau de concurrence en ce qui concerne le temps disponible des participants. Les groupes déjà existants servent également de matériaux pour la construction de la coopération d'aujourd'hui et des formes plus sophistiquées de la coopération de demain. Souvent, la manière la plus facile de résoudre un problème est de suivre le schéma local des activités. (Une liste représentative des groupes d'intérêt en communautés rurales est donnée dans les sections ILLUSTRATION et OUTIL DE TRAVAIL faisant suite à cette INTRODUCTION).

Presque tous les groupes travaillant dans une communauté auront des chefs (animateurs). Lorsque la vulgarisatrice observe ces groupes au travail, il faudra qu'elle discerne qui les mènent et comment fonctionne cette hiérarchie. Cela va lui donner une idée sur la façon d'organiser la hiérarchie d'une nouvelle activité coopérative et d'identifier les animateurs potentiels pouvant peut-être participer dans ce nouveau travail.

Enfin, il sera important de ne pas oublier que les choses peuvent changer. L'intérêt de la population, les membres, l'existence et même la direction des groupes sont des éléments dynamiques et ouverts au changement. Les évaluations initiales devront être constamment revues pour tenir compte de ces changements.

ILLUSTRATION

Notes prises dans un carnet au moment de l'évaluation de l'intérêt de la population et des problèmes dans une communauté où l'on considère la possibilité d'organiser une association coopérative pour la mise en vente d'arachides :

16 JUIN: SUIS ALLE VOIR L'ANIMATRICE DU VILLAGE, KIM. POUR ELLE, LE PROBLEME LE PLUS PRESSANT DU VILLAGE C'EST LA DISTANCE LES SEPARANT DE LA VILLE OU SE TIENT LE MARCHE REGIONAL. LES TRANSPORTS SONT INADEQUATS. ELLE PRODUIT DES ARACHIDES COMMERCIALEMENT ET TIENT UN PETIT MAGASIN D'APPROVISIONNEMENT.

17 JUIN: POUR MOHAMMED, MAITRE-EXPLOITANT, LA DISTANCE EST UN PROBLEME AUSSI. L'AGRICULTURE EST SON SEUL MODE D'EXISTENCE. IL FERAIT POUSSER D'AVANTAGE DE

LEGUMES S'IL ETAIT SUR DE POUVOIR LES VENDRE. IL EST FIER DE SA STATURE ET DE SA COMPETENCE ET SUBVIENT AUX BESOINS D'UNE GRANDE FAMILLE.

AI PARCOURU LA ROUTE JUSQU'AU MARCHE - 17 MILES DIFFICILES - PEU DE CIRCULATION. LA VILLE DU MARCHE EST RELIEE A LA GRANDE ROUTE ET EST BIEN ETABLIE. BONS PRIX POUR LES ARACHIDES ET LES LEGUMES.

18 JUIN: AI PARLE AVEC LIN, LE CHAUFFEUR/PROPRIETAIRE DU CAMION DU VILLAGE. LUI AUSSI CULTIVE LES ARACHIDES. IL N'EMMENE PLUS SES ARACHIDES AU MARCHE. L'ESSENCE EST TROP CHERE. MAIS IL VOUDRAIT BIEN POUVOIR CONDUIRE SON CAMION.

AI RENCONTRE TROIS AUTRES EXPLOITANTS DANS LEUR CHAMP D'ARACHIDES. LA RECOLTE PROMET D'ÊTRE BONNE. L'UN D'EUX M'A DIT QUE QUELQUEFOIS UN GROUPE DE VILLAGEOIS S'Y METTAIENT A PLUSIEURS POUR ACHETER DES FOURNITURES AU MARCHE DE LA VILLE.

OUTILS DE TRAVAIL

Groupes pouvant déjà exister dans une communauté :

les anciens du village

les autorités locales élues

une hiérarchie parmi les femmes (ou les hommes)

un groupement agricole pouvant prendre des décisions

des clubs ou associations de femmes et d'hommes

des groupes de travail n'étant pas officiellement organisés

des organisations religieuses

des organisations éducatives

des caisses d'épargne ou de crédit

des associations de parents et d'enseignants

des associations d'entraide

des associations d'exploitants

des comités d'hygiène

des groupes de jeunes

des coopératives pour la mise en vente de produits

Liste partielle de problèmes se prêtant à des solutions coopératives :

- mise en vente de produits agricoles
- transport de produits agricoles ou entrées agricoles
- entreposage du grain
- irrigation, puits (systèmes d'eau)

- développement des terres agricoles
- construction de bâtiments
- autres projets de travaux publics (ponts, barrages, etc..)
- fourniture d'entrées pour la vente en gros

Définition des problèmes et des tâches

GENERALITES

Le résultat de l'évaluation des problèmes et de l'intérêt personnel des membres d'une communauté est que le vulgarisateur commence à discerner les thèmes les plus pertinents dominant la situation. Il commence à voir comment ces considérations se recourent ou s'imbriquent les unes aux autres, comment les différentes façons de voir un problème communautaire mettent en lumière les sujets qu'un groupe peut aborder. Le vulgarisateur analyse les intérêts personnels pour voir s'il existe des sujets communs d'inquiétude. Ces questions sont en réalité le point de rencontre entre un gros problème et les intérêts personnels. Par exemple, un cultivateur de céréales qui possède un sens très fort de responsabilité et de fierté dans l'entretien et l'entreposage d'outils propres et en bon état. Son village se demande s'il faut construire un bâtiment communautaire pour l'entreposage d'outils et de graines. Celui-ci peut devenir pour lui un projet qu'il va soutenir, un problème communautaire ainsi que ses intérêts personnels étant touchés par ce projet.

Une fois qu'on a identifié les questions qui vont motiver la population, il faudra les transformer en plans d'action. Un plan d'action est une série de tâches définies par un groupe coopérant avec l'aide du vulgarisateur. Les tâches sont les étapes d'une stratégie de résolution de problèmes d'ordre pratique. Les gros problèmes, comme "l'inflation" ou "le manque de revenus" sont souvent trop importants quant à leurs dimensions et leurs implications. Leur échelle même paralyse les gens et renforce une attitude de fatalisme et de vulnérabilité. Lorsque les gros problèmes sont décomposés et présentés sous forme de questions qui vont motiver la population puis sous forme de tâches concrètes, ils deviennent plus facilement abordables.

Le vulgarisateur aide les exploitants ou les villageois à définir des tâches qui vont être :

immédiates

(on peut l'aborder tout de suite)

spécifiques

(on peut presque littéralement mettre le doigt dessus)

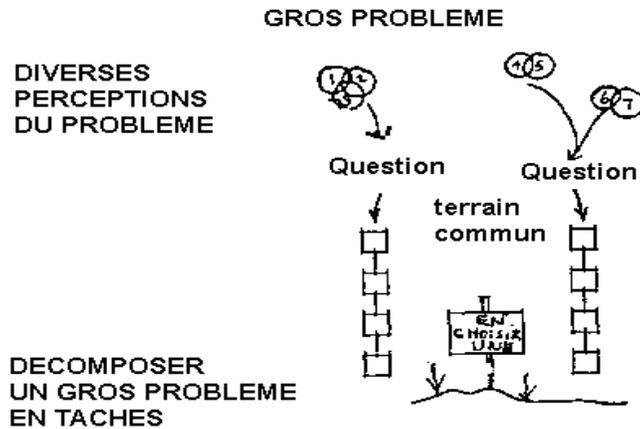
réalisables

(dans les limites de la compétence d'un individu normal)

unifiantes

(faisant l'objet d'un effort commun)

Gros problème



La manière dont le vulgarisateur facilite ce processus peut paraître relativement décontractée. Mais, quand il organise, le vulgarisateur essaie d'accorder de la valeur à toutes les conversations. Chaque rencontre avec la population est l'occasion de mettre en lumière une question et des tâches. Quand il s'efforce de faire des conversations un forum dans lequel les problèmes sont réduits pour prendre les dimensions plus facilement abordables de questions à résoudre, le vulgarisateur devra rechercher les occasions de rassembler les gens pour qu'ils puissent partager leurs sujets communs d'inquiétude. "Est-ce que vous savez que Mme. Untel voit les choses de la même façon que vous ?" et "En avez-vous parlé avec votre voisin ?" sont des questions que l'organisateur pose alors. Au Chapitre Quatre, on trouvera une illustration du processus d'interrogation directe grâce auquel un vulgarisateur peut aider une exploitante à parvenir à une conclusion en suivant la logique d'une série de questions. Cette technique peut être appliquée ici à bon escient.

Au fur et à mesure que les questions en cause sont clarifiées et communiquées à diverses personnes d'une communauté, certaines tâches spécifiques vont émerger et exercer leur influence sur la population. Une activité coopérative est sur le point de naître. Lorsque les gens ressentent le besoin de se rencontrer pour vérifier leur perception des questions en cause, il est temps d'organiser un plan d'action et d'assigner les tâches à accomplir.

*Voir "Visites des exploitations et résolution de problèmes"

ILLUSTRATION

PROBLEME :

Pénurie en riz pendant la saison maigre

PERCEPTIONS :

Kadi dit qu'il lui reste deux boisseaux de riz mais elle sait qu'ils ne vont pas durer jusqu'à la récolte, et elle fait à manger pour 12 personnes tous les jours.

Momodu est inquiet parce qu'il essaie de terminer sa maison avant que les pluies ne reviennent. Il faut qu'il trouve assez de riz pour nourrir ses équipes de travail sinon il n'aura pas fini à temps.

Samba sait que son riz sera prêt à être récolté dans deux mois. Elle ne sait pas ce qu'elle va faire. Si elle mange tout son riz, elle n'en aura plus pour planter, pas assez pour payer l'école de son fils.

Ishmael est le chef du village. Il sait que si les pénuries au cours de la saison maigre sont graves, il ne pourra pas être remboursé de la graine de riz et des prêts qu'il a faits aux exploitants à la saison dernière. Il va aussi en souffrir.

QUESTIONS POSSIBLES EN CAUSE :

Le besoin d'obtenir de meilleurs rendements ou de cultiver deux cultures à la fois (variétés à cycle plus court)

Le besoin d'avoir de meilleures

installations d'entreposage

TACHES POSSIBLES : QUESTION :

le besoin d'obtenir de meilleurs rendements

grosses TACHES

1. Le calcul exact des rendements et variétés actuelles
2. Résolution des problèmes limitant le rendement
3. Essai de sol
4. Identification de variétés à meilleur rendement ayant été mises à l'essai localement
5. Réunion pour présenter les résultats des recherches et prendre des décisions sur la marche à suivre
6. Achat collectif des graines et les méthodes de gestion
7. Démonstration des méthodes/résultats pour tous les exploitants sur le champ de l'exploitant-chef
8. Utilisation de la graine sur les exploitations
9. Achat collectif des graines

petites tâches

- se mettre d'accord sur la variété et sur un calendrier d'application
- faire la collecte parmi les exploitants (prix de la graine)
- vérifier le montant de la recette au cours d'une réunion
- arranger le transport de la graine et de l'acheteur
- prendre un rendez-vous avec le vendeur de graines
- acheter la graine et revenir avec
- distribuer la graine pendant la réunion
- repos et récupération

OUTIL DE TRAVAIL

1. CRITERES DES TACHES D'ACTIVITE COOPERATIVE. Les tâches doivent être :

- immédiates
- spécifiques
- réalisables
- unifiantes

2. RECOMMANDATIONS GENERALES POUR DIRIGER LA CONVERSATION SUR DES QUESTIONS ET DES TACHES EN VUE D'ORGANISER L'ACTIVITE COOPERATIVE :

- Faire des efforts pour poser des questions ouvertes sur le problème général constituant un sujet d'inquiétude chez vous et chez les exploitants.
- Aider l'exploitante à voir que le problème est commun à d'autres membres de la communauté. Essayer d'explorer avec elle la mesure dans laquelle le problème, et surtout une question spécifique qu'elle considère importante, est partagé par d'autres.
- Concentrer ses efforts sur ce que cette exploitante en particulier pense qu'il faudrait faire et surtout sur ce qu'elle serait disposée à faire pour aider à résoudre la situation.
- Tester l'intérêt de l'exploitante en poursuivant la question, terminant la conversation avec un commentaire qui donnera une idée de son engagement envers la résolution du problème. ("Est-ce qu'on peut se voir demain pour en reparler ?" "Voulez-vous demander à votre voisin si on peut en parler avec lui demain ?")
- Lorsque le moment est opportun, enrôler les exploitants prêts à contribuer à l'activité coopérative considérée.

Clarification des rôles et des responsabilités

GENERALITES

Au fur et à mesure que se forment des activités de groupes, leur complexité se clarifie graduellement. L'ILLUSTRATION précédente présente un niveau de tâches à accomplir qui ne sont pas suffisamment spécifiques et qui sont donc décomposées encore en étapes encore plus concrètes et plus facilement réalisables. Au fur et à mesure que cette longue liste de détails se déroule, la question qui vient à l'esprit est comment organiser le travail et en suivre son déroulement. Comment un groupe peut-il s'assurer qu'une longue liste de tâches à accomplir contribuant à une activité coopérative de dimension plus importante est complétée ?

Il s'agit essentiellement d'une question de planification. Cependant, c'est un type spécial de planification en groupe dans laquelle on va demander à toute une variété d'individus de mener à bien un certain nombre de tâches différentes. Tout d'abord, la liste des tâches à accomplir devra être aussi spécifique, aussi détaillée et aussi complète que possible. Les participants devront être d'accord sur le fait que la liste représente bien ce qu'ils désirent faire. La façon dont chaque tâche va être accomplie doit également être claire.

Une fois la liste terminée, l'organisatrice commence un processus de contrat, similaire à celui décrit au Chapitre Trois dans la section "Le travail avec les homologues". Pour l'appliquer à une situation de groupe, l'organisatrice commence par aider les participants à clarifier le but de leur coopération et l'objectif général de leur travail. Les participants peuvent alors peut-être échanger leurs sur leurs rôles et ce qu'on attend d'eux, ce qui va se passer et comment les choses vont être faites. Dans la discussion qui s'ensuit, soigneusement orchestrée par l'organisatrice/vulgarisatrice ou un homologue formé, on va vérifier et ajuster les diverses attentes pour les rassembler en un premier plan de travail. Le plan de travail est mis sous sa forme définitive par négociation des points spécifiques du plan de travail - ce qu'il y a à faire, par qui, quand et comment. A ce point-là, les individus vont faire correspondre leurs connaissances techniques et leurs intérêts avec les tâches à accomplir dont la liste a été établie. L'organisatrice demande aux participants de revoir ces détails et de se mettre d'accord sur ceux-ci ainsi que sur le plan de travail d'ensemble. Enfin, l'organisatrice demande à chacun de s'engager à jouer un rôle spécifique et à accepter une série de responsabilités au sein de l'activité coopérative. On fixe une date à laquelle on va se retrouver pour faire le travail et on fixe une autre date à laquelle on va évaluer les résultats du travail.

La formule de ce processus est relativement simple. Mais l'effort demandé par une prise de décisions en groupe de ce type, surtout parmi ceux pour qui cette méthode est nouvelle, est énorme. Il faudra énormément de patience et de nombreuses heures de préparation. Les participants devront être disposés à faire cet effort et les questions en cause et les tâches devront avoir été suffisamment clarifiées au préalable pour que ce contrat évolue sans heurts.

Ce processus rigoureux de clarification des rôles et des responsabilités est important car on se méfie souvent de formes de coopération avec lesquelles on n'est pas familiarisé tant qu'elles n'ont pas fait leurs preuves aux yeux des participants. Même dans les villages où la coopération familiale et communale est normale, il est difficile pour les individus de percevoir la valeur (pour eux) d'autres efforts communs. La coopération traditionnelle a fait ses preuves sur plusieurs générations. Si un exploitant d'Afrique occidentale partage sa récolte avec sa famille et son chef, quand vient une mauvaise année pour lui, ce n'est pas si problématique car ils feront la même chose pour lui. Le schéma de la contribution et du bénéfice qu'on en tire est bien compris et mérite la confiance dans ce cas. Mais les efforts coopératifs au-delà du cercle strictement défini de la tradition va requérir l'investissement d'un effort spécial.

De plus, les activités coopératives sont parfois mal organisées (surtout par des personnes venues de l'extérieur se montrant impatientes et manquant d'expérience). Cela résulte en un désenchantement qui ne fait que renforcer le sentiment de suspicion des exploitants envers des efforts communs. En planifiant de façon rigoureuse la manière dont les participants jouent leur rôle, l'organisatrice permet d'éloigner ces craintes et à démontrer le fait que chacun contribue de façon équitable. Le plan devient un point de référence pour la médiation de disputes ou la clarification de malentendus. Il sert également à tenir à jour des données d'ordre pratique (qui fait quoi et quand).

C'est là, au cours de la discussion des tâches et des rôles, que la vulgarisatrice doit apprendre à dire "NON". La tâche de l'organisatrice est d'organiser l'activité coopérative. Les participants accomplissent Tes tâches coopératives. Si l'organisation s'est faite avec succès jusqu'alors, le rôle de la vulgarisatrice est de rester à l'écart, de s'éloigner du rôle central. La vulgarisatrice prend la responsabilité totale de l'évaluation de la nécessité de l'activité coopérative. Elle évalue les intérêts et les problèmes, identifie avec la population les questions communes qui sont en cause, commence à voir émerger les premières tâches, et, surtout, fait se rassembler les individus pour décider des tâches, des rôles et des responsabilités. Au cours de cette réunion, l'organisatrice devra rester en coulisses, si ses efforts d'organisation ont été fructueux. Lorsque les exploitants se tournent vers elle pour résoudre le problème qu'ils considèrent aborder eux-mêmes en un effort coopératif, la vulgarisatrice doit dire "NON".

La plus grosse partie de cette série d'accords est constituée par des discussions avec les participants. Le rôle de l'organisatrice est de rassembler les individus et de poser des questions stimulant le processus de prise de décisions en groupe. Dans les communautés rurales des pays en voie de développement, la réunion de la communauté est un forum familial où se déroulent de telles discussions. L'importance du mot parlé dans des situations telles que celles-ci est due au fait que l'alphabétisation n'est pas toujours répandue et que l'expression orale est un don respecté. Les contrats verbaux, en la présence de témoins, constituent souvent les engagements les plus fermes et les plus légaux dans les communautés villageoises. L'organisateur devra apprendre quelle est la forme d'accord la mieux appropriée à la situation, et s'y conformer. Le caractère culturel approprié des contrats leur donne plus de poids et d'influence.

ILLUSTRATION

Extrait d'une conversation entre Bill Moyers, intervieweur à la télévision, et Myles Horton, fondateur du Centre Highlander de Recherche et d'Education dans les Appalaches (Highlander Research and Education Center in Appalachia) :

MOYERS : C'est là, à Lumberton, en Caroline du Nord, que ces quatre types ont sorti leurs fusils et que vous avez fait votre meilleur discours ?

HORTON : Oui, c'est ça - J'y ai vraiment eu de drôles d'expériences, ça était très instructif pour moi.

MOYERS : Qu'est-ce qui s'est passé alors ?

HORTON : J'étais là, en train d'essayer de leur faire prendre une décision. Parce que, ce qui compte vraiment, c'est de leur faire avoir confiance en eux pour qu'ils prennent des décisions. Ça se passait assez bien, ils avaient fait tous les plans, des comités avaient été formés et ils avaient pris toutes les décisions. J'étais là, avec eux, les encourageant à prendre des décisions, mais ça s'est gâté. Et de là

façon dont les choses tournaient, c'était voué à l'échec. Les comités s'arrachaient les cheveux, ils n'étaient plus sûrs d'eux. Alors ils sont venus dans ma chambre une fois et ils m'ont dit : "Il faut qu'on parle de ces plans." On en discute et ils me disent : "Myles, il faut que tu nous dises ce qu'il faut qu'on fasse. Nous, on est allé aussi loin qu'on pouvait aller." Et je leur dis : "C'est vous qui devez faire marcher le syndicat, il faudra que vous appreniez à le faire tôt ou tard. On apprend quand c'est facile et on apprend quand c'est difficile. Et si vous n'arrivez pas à prendre des décisions difficiles, vous savez... Moi, j'ai appris. Alors c'est moi qui apprends, pas vous, et j'en ai moins besoin que vous. Vous avez besoin d'apprendre. Moi, je peux m'en passer, vous savez. Alors, il faut que vous preniez vos décisions." Ils me disent : "Mais il y a 2000 personnes concernées dans cette décision." Et je leur dis : "Bien sûr, c'est pour ça ; c'est une décision importante et il faut que vous la preniez." Et il y en a un qui me dit : "Il faut, il faut absolument que tu prennes cette décision." J'ai dit : "Non, non, moi je..." Et il me dit : "Ecoute, tu n'es pas à Highlander dans ton école, il faut que tu le fasses." Alors, il tire un pistolet de sa poche et il me dit : "Espèce de salaud, tu prends la décision, et tout de suite. " (rires) Je n'ai jamais été si près de revenir sur mes principes d'éducation.

MOYERS : Mais vous avez tenu bon ?

HORTON : Oui, je leur ai dit "Bon, vous savez, vous pouvez gagner cette partie, mais vous ne saurez toujours pas comment prendre des décisions une fois que vous vous en serez tirés."

OUTILS DE TRAVAIL

1. Se reporter au Chapitre Six aux sections "Planification" et "Mise en application du plan de travail".
2. Se reporter au Chapitre Trois à la section "Le travail avec les homologues"
3. Se reporter aux sections suivantes "Réunions" et "Dynamique de groupe"

PROCEDURES POUR LA PRISE DE DECISIONS (tiré du manuel Formation des Formateurs, Ministère de la Santé et des Services Sociaux des Etats-Unis)

Un grand nombre de décisions sont prises en groupe avant qu'on ait pleinement considéré tous les effets que ces décisions vont avoir sur d'autres membres. Certaines personnes essaient d'imposer leurs décisions au groupe, tandis que d'autres veulent que tous les membres participent ou prennent part aux décisions qui sont prises.

- Est-ce que quelqu'un prend une décision et la mène à bien sans consulter les autres membres du groupe (de sa propre autorité) ? Par exemple, est-ce que quelqu'un décide du sujet de la discussion et commence immédiatement à en parler? Quel effet une telle attitude va-t-elle avoir sur les autres ?
- Est-ce que le groupe passe d'un sujet à un autre? Qui saute du coq à l'âne ? Est-ce que vous en voyez la raison dans les interactions du groupe ?
- Qui appuie les suggestions et les décisions d'autres membres ? Est-ce que cet appui résulte en une situation où les deux membres décident pour le groupe du sujet ou de l'activité ? Comment cela affecte-t-il les autres ?
- Est-ce qu'on peut voir qu'il y a une majorité qui pousse à une décision en dépit des objections d'autres membres ? Est-ce qu'on demande à voter (soutien de la majorité) ?
- Est-ce qu'on essaie de faire participer tous les membres concernés à la prise de décision (consensus) ? Quel effet cela semble-t-il avoir sur le groupe ?
- Est-ce qu'il y a des membres qui contribuent et ne reçoivent pas de réponse ou ne sont pas reconnus ? Quel effet cela a-t-il sur ce membre ?

Réunions

GENERALITES

Même après tout le premier travail de préparation décrit en détail dans les sections précédentes, les réunions ne se font pas toutes seules. Le processus d'évaluation des intérêts et des problèmes et de définition des questions en cause et des tâches à accomplir constitue cependant la partie la plus importante de la mise en route de réunions. Les réunions sont en fait le résultat final de ce long processus, bien qu'elles soient souvent le signe du commencement de l'activité coopérative. Ce premier gros travail est la responsabilité de l'organisateur, tandis que la réunion même est le forum dans lequel l'organisateur transfère toute la responsabilité de la coopération du groupe au groupe même, au travers des animateurs locaux.

Le résultat final du processus de préparation est une série d'engagements individuels non seulement à venir à une réunion mais également à participer de manière spécifique. Chaque membre d'un groupe coopérant a quelque chose à offrir, une compétence particulière et un intérêt à poursuivre. Cette source potentielle d'énergie est canalisée pour répondre aux besoins coopératifs du groupe au travers de l'engagement verbal que l'organisateur reçoit de la part de chaque participant. Une fois ces engagements demandés et orchestrés avec les questions en cause et les tâches à discuter, l'organisateur commence à planifier la réunion avec les animateurs locaux. Une "carte" du terrain de discussion probable est établie. Une carte officielle de ce type est appelée un agenda.

La planification d'une réunion implique le choix du sujet à discuter, l'organisation logistique de la réunion même et la clarification du processus par lequel les décisions vont être prises. Le sujet est dicté par les questions en cause et les tâches qui ont émergé des discussions individuelles du problème d'ensemble. Les priorités peuvent être établies en répondant à des questions du genre : Quelle chose spécifique vaut-il mieux accomplir à cette réunion ? Qu'est-il possible de faire dans la période de temps allouée ? Qu'est-ce qu'on va présenter comme objectif spécifique de cette réunion ?

La logistique d'une réunion de groupe doit être bien planifiée pour qu'elle contribue au succès de la réunion plutôt qu'à s'y opposer. En déterminant le nombre de personnes qui vont venir et le type de réunion que cela va être, les animateurs peuvent décider du site le mieux approprié. L'heure, l'endroit et la date doivent être alors fixés, en tenant compte de conflits d'intérêts et de la coutume locale. Il faudra demander aux participants si la logistique (l'heure surtout) leur convient, pour pouvoir faire des changements de dernière minute.

L'organisateur et les animateurs devront s'assurer qu'il y aura une participation maximale, que personne n'est oublié et que les différents aspects de la réunion sont considérés soigneusement et systématiquement. Il est crucial de comprendre comment fonctionne un groupe pour pouvoir guider le progrès de la réunion. La section suivante "Dynamique de groupe" explore ce sujet en détail. A ce stade, les animateurs essaient de définir les mesures que le groupe peut prendre qui amèneront les gens à se mettre d'accord, au travers d'une discussion fructueuse, sur les tâches qu'ils vont accomplir et les rôles qu'ils vont jouer. Les animateurs devront laisser assez de place dans ce plan pour accommoder les variations et les options que le groupe peut exercer, car une réunion ne se déroule jamais exactement selon les plans, et parce qu'un contrôle strict et arbitraire ne faisant pas preuve de sensibilité envers les besoins des participants peut gêner considérablement les efforts du groupe. Le plan de la manière dont les choses peuvent se dérouler est un guide tentatif et souple grâce auquel les animateurs peuvent maintenir la réunion sur la voie tout en l'adaptant aux besoins pouvant se faire sentir.

Un agenda ou liste des étapes des réunions et des sujets à discuter devra être établi et partagé avec les participants si possible avant que la réunion ne commence. Dans le cas de situations culturelles verbales, cela peut être fait de façon officieuse, de bouche à oreille, bien que des agendas écrits soient également chose commune. En prenant connaissance de l'agenda au préalable, chaque participant aura une idée de la façon dont il ou elle a sa place dans la réunion. "Oh, c'est là que je peux dire mon idée." Un agenda ainsi mis en commun peut également être utilisé comme guide de la réunion sans représenter une source de pouvoir arbitraire. L'agenda peut être discuté, ajusté et accepté au début de la réunion, pour s'assurer l'allégeance du groupe.

En s'en tenant à un agenda sur lequel les participants se sont mis d'accord et basé sur un premier gros travail rigoureux de préparation, une réunion pourra se dérouler relativement sans heurts. Cependant, chaque réunion a ses propres caractéristiques et sa propre nature, et en suivant les choses comme elles se présentent (tant qu'elles ne s'éloignent pas trop du sujet), on permet à la réunion d'avancer sur sa conclusion. Les animateurs fonctionnent mieux lorsqu'ils mettent en équilibre la nécessité d'avoir un progrès ordonné avec l'aptitude à s'adapter à la manière dont les idées et les sujets se présentent spontanément. Les réunions sont plus fructueuses lorsqu'elles sont animées et bien rythmées.

Une réunion devra toujours se terminer par un résumé pour rappeler aux participants les résultats et engagements concrets. La dernière chose mettant fin à une réunion, en ce qui concerne l'agenda, est un accord sur la date et le site de la réunion prochaine. En ce qui concerne le style de ces réunions au-delà de ces suggestions, c'est la coutume et l'habitude locales qui vont en dicter les détails. Les étudiants américains trouvent normal de s'asseoir en rond et de participer en égal sans vraie figure d'autorité. Dans certaines communautés, la tradition dicte une ligne claire d'autorité et un processus officiel de discussion avec des porte-paroles, des procédures parlementaires ou autres conventions. Ces divers styles devront être employés avec respect, en adaptant les suggestions faites ici aux schémas culturels. Ce type de sensibilité peut donner du poids au processus de prise de décisions en groupe et contribuer au succès général de l'activité coopérative.

OUTIL DE TRAVAIL

ETAPES D'UN MODELE DE PRISE DE DECISIONS (Ingalls, Andragogie)

"Comportement d'aide"	ETAPES	"Comportement de blocage"	Méthodes de travail
Clarification Résumé Tester la Signification	DEFINITION DU PROBLEME	Ambiguïté Trop généraliser Trop simplifier	Recensement du problème Groupes - échos
Informé Demander Information Partager Expérience Recueil Opinions	RECUEIL DES INFORMATIONS(IDEES)	Faire état des attitudes trop tôt Menace du statut Taille du groupe Mélanger tests et production	Groupes - échos Séances de travail Discussion
Réalité Test Implication Résumé Harmoniser Clarifier	IDENTIFIER LES SOLUTIONS ALTERNATIVES	Manque d'expérience Décision trop hâtive Vote Rattacher les idées aux gens	Discussion Rôles à jouer Tester la réalité
Résumé Tester Consensus	PRISE DE DECISIONS	Vote Prendre parti Ne pas avoir testé Mélanger politique et groupes d'action	Avoir un consensus Vote
Initiation Information	MISE EN APPLICATION DES ACTIONS	Ne pas avoir établi la responsabilité Manque d'engagement Mécanique non spécifiée	Planification des équipes Comités Groupes de travail Travail individuel

OUTIL DE TRAVAIL

LISTE DE CONTROLE/EVALUATION POUR LES ANIMATEURS DE REUNIONS (Manuel de vulgarisation agricole Kenya/USAID)	Cocher une des cases (x)		
	Excellent	Satisfaisant	A besoin d'améliorations
1. La réunion s'est-elle avérée bien planifiée ?			
2. Avait-on fait une bonne sélection des participants ?			
3. L'animateur a-t-il fait tout ce qu'il y avait à faire pour préparer la réunion ?			
4. Le matériel et l'équipement étaient-ils prêts ?			
5. Les sièges, la ventilation et l'éclairage étaient-ils adéquats ?			
6. La réunion a-t-elle commencée à l'heure prévue ?			
7. Le groupe était-il à l'aise?			
8. Le problème ou l'objectif était-il clairement défini			
9. Le groupe était-il sincèrement intéressé par le			
10. Les faits et les idées ont-ils été clairement présentés?			
11. L'animateur a-t-il bien utilisé les questions ?			
12. L'animateur a-t-il fait en sorte que la discussion gresse sur le sujet ?			
13. L'animateur a-t-il utilisé toutes les opinions de tous les membres du groupe ?			
14. La discussion a-t-elle été clarifiée et accélérée par la bonne utilisation du tableau ou autre matériel visuel ?			
15. L'animateur a-t-il eu l'esprit ouvert ?			
16. L'animateur a-t-il aidé le groupe à peser et à analyser les idées ?			
17. A-t-il obtenu l'accord général du groupe?			
18. La réunion a-t-elle été bien résumée ?			
19. Est-on parvenu à des décisions logiques, a-t-on planifié les actions ou accompli les objectifs?			
20. La réunion s'est-elle terminée à l'heure prévue ?			

Comment diriger la réunion (Manuel de Vulgarisation Agricole Kenya/AID)

1. Ouverture de la réunion.

(i) Mettre le groupe à l'aise.

- soi-même tire soi-même a se.
- Raconter l'histoire.
- Etablir le rapport avec les événements actuels.
- Utiliser une voix basse, bien modulée.
- Faire les présentations.

(ii) Faire état des objectifs et expliquer le plan.

- Une présentation claire fait démarrer la réunion dans la bonne direction.
- Faire état des objectifs d'ensemble.
- Faire état des objectifs immédiats.

- Laisser le groupe prendre toutes les décisions possibles.

(1) Qui va prendre les notes du compte rendu ?

(2) Combien de temps va durer la réunion ?

(3) Des pauses-café ont-elles été prévues ?

(4) Est-il nécessaire de prendre des notes individuelles ?

(5) Les questions sont-elles permises ?

(6) A-t-on besoin de présentateurs spéciaux ?

(7) Va-t-on faire des engagements individuels ?

(8) Quelle forme de résumé va-t-on donner ?

(9) Des résumés miméographiés vont-ils être envoyés aux membres ?

(iii) Eveiller l'intérêt.

- Avoir une attitude amicale envers le groupe.
- Etablir le besoin d'avoir leurs idées et leur coopération.
- Associer objectifs et sujet à l'expérience du groupe.
- Mettre en valeur les bénéfices personnels.
- Utiliser une concurrence amicale.
- Utiliser du matériel visuel, etc..

2. Présenter les faits.

(i) Présenter les faits de façon claire.

- Les idées claires précèdent l'expression claire.
- Présenter une idée à la fois.
- Mettre les idées en rapport.
- Utiliser le langage convenant au niveau du groupe.

(ii) Stimuler et diriger la discussion.

- comment le feriez-vous c ans votre district ?
- Où iriez-vous chercher les informations ?
- Quelle preuve a-t-on que c'est vrai ?
- Donnez-nous un exemple de ce que vous voulez dire ?
- Si c'est vrai, qu'est-ce qu'on va faire ?

- Quand faut-il le mettre en application ?
- Qui est le plus concerné dans votre district ?
- Comment pourrait marcher l'idée de M. X ?
- Pourquoi est-il nécessaire de faire cela ?

NOTE:

Les questions ci-dessus sont des exemples de la façon d'encourager la discussion. Vos questions seront meilleures, mais il faudra les concevoir pour qu'elles conviennent à la situation et fassent ressortir les faits.

(iii) Faire progresser la discussion.

- Utiliser le tableau pour tracer les objectifs.
- Enumérer de nouveau les objectifs.
- Poser des questions.
- Nommer quelqu'un pour étudier de plus près les questions qui ne sont pas assez claires pour être utiles.
- Lorsque l'objectif de la réunion est atteint, y mettre fin.

(iv) Encourager les idées de chaque individu présent.

- Ne pas laisser une ou deux personnes dominer la discussion.
- Prendre note de la participation de chacun.

3. Peser les faits.

(i) Aider le groupe à peser les faits.

- Condenser les idées sous forme de brève présentation.
- Peser les actions par rapport aux objectifs.

(ii) Obtenir l'acceptation du groupe.

- Utiliser l'acceptation du groupe. liste des objectifs.

(iii) Résumer fréquemment.

- Voyons où nous en sommes maintenant .
- Utiliser des questions qui vont aiguillonner les faits sur les objectifs.
- Utiliser des questions qui vont diriger le groupe.

4. Résumer.

(i) Résumer les accords ou les conclusions.

- Le président est responsable de l'identification et du résumé des conclusions.

- Mettre par écrits les faits tels qu'ils été conclus.

(ii) Indiquer l'action nécessaire.

- Ce qu'on va taire.
- Qu'est-ce qu'on va faire après cela ?
- Demander au groupe d'indiquer l'action nécessaire.

(iii) Etablir les tâches assignées.

- Qui va faire Te travail.
- Prendre les tâches assignées par écrit.
- Nommer un comité responsable de recherches supplémentaires.
- Demander aux individus de soumettre des rapports spéciaux.
- Prendre par écrit, distribuer et classer les notes du compte-rendu.
- Rapporter la réunion à la presse.
- Informer les membres absents des actions à prendre.
- Assigner la responsabilité des réunions suivantes.

(iv) Clôre la réunion à l'heure prévue.

- Penser à votre audience.
- Si la réunion prend plus de temps que prévu, excuser ceux qui doivent partir.
- Le travail qui n'est pas terminé peut être reporté à la réunion prochaine.
- Ne pas prévoir d'accomplir plus qu'il n'est possible dans le temps alloué.

Dynamique de groupe

GENERALITES

Des groupes existent pour des raisons diverses et ils ont tous des méthodes différentes en ce qui concerne la poursuite de leurs objectifs. Les fonctions décrites ci-dessous sont souvent menées à bien au sein d'un seul groupe. Par exemple, un groupe éducatif peut distribuer des informations et faire pratiquer l'acquisition de connaissances. Un groupe se limite rarement à une seule fonction. Ces fonctions de groupes sont les suivantes :

- Distribution d'informations. Un groupe assurant cette fonction met l'accent sur la distribution d'informations parmi les membres du groupe, ou le passage de celles-ci entre une personne ressource et le groupe.
- Acquisition de connaissances. Un groupe assurant cette fonction concentre ses efforts sur l'acquisition d'aptitudes. Si un groupe de distribution d'informations, comme il l'est décrit plus haut, met l'accent sur la connaissance de théories ou techniques, un groupe d'acquisition de connaissances concentre ses efforts sur la mise en application pratique de ces informations. Un exemple de ce type de groupe serait une session de travail où les participants apprennent et pratiquent de nouvelles techniques de conseil.

- Réalisation. Ce groupe travaille surtout sur ses membres mêmes. Il met l'accent sur les sentiments, la prise de conscience et l'expression de soi-même. Des groupes visant à élever le niveau de prise de conscience et des groupes pratiquant la clarification des sentiments des valeurs sont deux exemples de réalisation.

- Mise au point des objectifs. Ce type de fonction insiste sur le choix et l'engagement -- dans la prise de décisions. Le groupe choisit parmi plusieurs alternatives pour prendre une position, mettre au point une politique d'action ou sélectionner une direction d'action spécifique. Un exemple de mise au point d'objectifs est lorsqu'un groupe exprime un jugement sur les recommandations d'un sous-comité.

- Menée à bien des tâches groupe d'action). Un groupe d'action est un groupe dont la fonction est d'accomplir le travail à faire, qu'il s'agisse d'une tâche spécifique (mettre au point le programme d'études d'une nouvelle école) ou d'un travail général (faire mieux comprendre au public le problème de la pollution). Les trois premiers types de fonction sont éducatives ; le quatrième type de fonction (mise au point des objectifs) a des caractéristiques appartenant à la fois aux groupes éducatifs et aux groupes d'action.

Il n'est pas toujours facile de délimiter exactement ces catégories. L'objectif d'un groupe peut varier d'une réunion à l'autre. Par exemple, un comité nommé par un maire pour recommander une ligne d'action dans la mise au point de programmes pour la jeunesse au niveau de la ville peut d'abord fonctionner comme groupe de distribution d'informations tant qu'il étudie les programmes existants. Il peut par la suite ressembler davantage à un groupe de réalisation lorsque ses membres essaient d'identifier et de comprendre les besoins sociaux. Il met au point des objectifs lorsqu'il sélectionne les besoins les plus pertinents et les programmes qui valent le plus la peine d'appuyer. Enfin, c'est un groupe d'action quand il prépare la proposition qu'il va soumettre au maire. Quand les animateurs de groupes travaillent à la facilitation de leurs tâches, il faudra qu'ils gardent à l'esprit les fonctions des groupes avec lesquels ils vont travailler.

Toutes les interactions humaines ont deux principaux ingrédients -- le contenu et le processus. Le premier a à voir avec le sujet ou la tâche à laquelle travaille le groupe. Dans la plupart des interactions, on met surtout l'accent sur le contenu. Le deuxième ingrédient, le processus, a à voir avec ce qui se passe entre les membres du groupe et ce qui leur arrive quand le groupe est au travail. Le processus du groupe, tel qu'il se présente ainsi, comprend le ton, l'ambiance, la participation, les styles d'influence, les problèmes de direction, les conflits, la concurrence et la coopération. Dans la plupart des interactions, on prête peu attention au processus, même lorsqu'il constitue la cause principale du manque d'efficacité d'une action de groupe. En restant sensibles au processus du groupe, les formateurs seront mieux à même de diagnostiquer de bonne heure les problèmes du groupe et de les résoudre de façon plus efficace, et les personnes formées seront plus à même d'être des participants plus actifs.

La participation verbale est une indication de l'engagement. Il faudra que les animateurs recherchent des formes différentes de participation au sein du groupe.

- Qui participe plus que les autres ?

- Qui participe moins ?

- Voyez-vous un changement dans la participation ; par exemple, des personnes qui participent d'habitude fréquemment et qui maintenant restent silencieuses, des personnes qui d'habitude ne participent pas beaucoup et qui maintenant parlent beaucoup ? Pouvez-vous en déceler la raison dans l'interaction du groupe ?

- Comment sont traités ceux qui restent silencieux ? Comment leur silence est-il interprété mécontentement, désaccord, manque d'intérêt, crainte, etc..?

- Qui parle à qui ? Pouvez-vous en déceler la raison dans les interactions du groupe ?

- Qui continue d'animer la discussion ? Timide ? Pouvez-vous en déceler la raison dans les interactions du groupe ?

Influence et participation sont deux choses différentes. Certaines personnes ne parlent peut-être pas beaucoup et pourtant reçoivent l'attention du groupe tout entier. D'autres parlent peut-être beaucoup, mais les autres membres du groupe ne les écoutent pas souvent.

- Quels membres ont une grosse influence ? C'est-à-dire, quand ils parlent, est-ce que les autres semblent les écouter ?
- Quels membres ont peu d'influence ? Est-ce que l'influence passe d'une personne à une autre ?
- Voyez-vous une rivalité dans le groupe ? Est-ce qu'on se dispute la place d'animateur ? Quel effet cela a-t-il sur les autres membres du groupe ?

L'influence peut prendre diverses formes. Elle peut être positive ou négative ; elle peut enrôler le soutien ou la coopération des autres ou les aliéner. La façon dont une personne tente d'influencer une autre peut être le facteur déterminant dans la réceptivité de l'autre. Il existe au moins quatre styles d'influence émergeant fréquemment dans un groupe.

- Autocratique - - Quelqu'un essaie-t-il d'imposer sa volonté ou son sentiment des valeurs aux autres ou essaie-t-il de les pousser à soutenir ses décisions ? Qui évalue ou émet une opinion sur d'autres membres du groupe ? Est-ce qu'il y a des membres qui se mettent en travers de l'action lorsqu'elle ne va pas dans la direction qu'ils désirent ? Qui pousse à "l'organisation du groupe" ?
- Pacifiste--Qui soutient avec vigueur les décisions des autres ? Est-ce qu'il y a quelqu'un qui essaie constamment d'éviter un conflit ou de laisser s'exprimer des sentiments désagréables en faisant toujours attention de ne pas verser de l'huile sur le feu ? Y-a-t-il un membre qui agit typiquement avec déférence envers d'autres membres du groupe (donnant ainsi le pouvoir aux autres) ? Y-a-t-il des membres qui semblent éviter de donner des réactions négatives, c'est-à-dire ne participent-ils que pour donner des réactions positives ?
- Laissez-faire - - Y-a-t-il des membres du groupe recevant une certaine attention à cause de leur manque apparent d'engagement dans le groupe ? Y-a-t-il un membre du groupe qui est d'accord avec les décisions du groupe sans paraître s'engager d'une façon ou d'une autre ? Qui semble se tenir à l'écart et détaché ? Qui n'initie pas l'activité ou participe de façon mécanique et seulement en réponse à une question d'un autre membre ?
- Démocratique - - Y-a-t-il quelqu'un qui essaie d'inclure tout le monde dans une discussion de groupe ou une décision ? Qui exprime ses sentiments et opinions ouvertement et directement sans évaluer ou juger les autres ? Quand les sentiments s'intensifient et que la tension monte, quels membres essaient d'aborder le conflit avec l'intention de résoudre le problème ?

Un sujet d'inquiétude majeur pour les membres du groupe est le degré auquel ils sont acceptés par le groupe. Divers schémas d'interaction peuvent apparaître dans le groupe donnant des indications de degré et du type d'appartenance des membres.

- Existe-t-il des sous-groupes ? (Deux ou trois membres peuvent s'allier pendant une certaine période de temps au cours de laquelle ils sont toujours d'accord et se soutiennent mutuellement. Ou plusieurs membres peuvent constamment n'être pas d'accord et s'opposer les uns aux autres.)
- Certaines personnes semblent-elles se tenir à "l'extérieur" du groupe et d'autres à "l'intérieur" ? Comment sont traitées celles qui restent à l'extérieur ?

Au cours de toute discussion de groupe, des sentiments sont souvent créés par les interactions entre les membres. Bien qu'on discute rarement de ces sentiments, le ton de la voix, les expressions du visage, les gestes et un grand nombre d'autres formes d'indices non-verbaux peuvent aider les observateurs à comprendre ce que ressentent les participants.

- Quelles indications de sentiments observez-vous chez les membres du groupe (colère, irritation, frustration, chaleur, affection, excitation, ennui, défensive, concurrence) ?

- Voyez-vous des membres du groupe essayer d'entraver l'expression de sentiments, et surtout les sentiments douloureux ? Comment cela se produit-il ? Est-ce qu'il y a quelqu'un qui le fait constamment ?

Il existe certaines fonctions qu'il faudra mener à bien pour pouvoir accomplir le travail à faire. Les animateurs amélioreront la façon dont ils comprennent le processus s'ils regardent de près la manière dont ces fonctions sont accomplies.

- Est-ce que quelqu'un demande des suggestions ou fait des suggestions sur la meilleure façon d'aborder un problème ?

- Est-ce que quelqu'un essaie de résumer ce qui a été traité ou ce qui s'est fait dans le groupe ?

- Est-ce qu'on donne ou demande des faits, des idées, des opinions, des sentiments, des réactions ou est-ce qu'on recherche des alternatives ?

- Qui s'assure que le groupe reste sur la voie ? Qui empêche qu'on saute du coq à l'âne ou qu'on s'éloigne du sujet ?

Ces fonctions sont importantes pour le moral du groupe. Leur accomplissement (ou leur manque d'accomplissement) peut maintenir ou détruire de bonnes relations harmonieuses de travail entre les membres. Lorsqu'elles sont correctement menées à bien, ces fonctions peuvent créer une ambiance mettant en valeur l'aptitude de chaque membre à contribuer de façon maximale.

- Qui aide les autres à entrer dans la discussion (ceux qui ouvrent les portes) ?

- Qui interrompt les autres (ceux qui ferment les portes) ?

- Les membres parviennent-ils bien à exprimer leurs idées ? Certains membres sont-ils préoccupés et ne font pas attention ? Est-ce que certains membres essaient d'aider d'autres à clarifier leurs idées ?

- Comment certaines idées sont-elles rejetées ? Comment réagissent les membres dont les idées ne sont pas acceptées ? Est-ce que les membres essaient de soutenir les autres quand ils rejettent leurs idées ?

La manière dont travaille un groupe crée une ambiance qui, à son tour, est révélée dans l'impression générale. En essayant de capter cette impression sous forme de mots, l'animateur aura une idée de ce que les gens aiment ou n'aiment pas dans l'environnement du groupe.

- Qui semble préférer une ambiance détendue et amicale ? Est-ce qu'on peut voir des tentatives de suppression de sentiments désagréables ou de conflits ?

- Qui semble préférer une ambiance de conflit et de désaccord ? Certains membres en provoquent-ils ou en ennuient-ils d'autres ?

- Est-ce que les individus semblent intéressés ? Quelle est l'ambiance ?

- Y-a-t-il des membres qui sont trop gentils ou polis les uns envers les autres ? Est-ce que seuls les sentiments agréables sont exprimés ? Les membres sont-ils trop facilement d'accord les uns avec les autres ? Qu'est-ce qui se passe quand des membres ne sont pas d'accord ?

- Discernez-vous des normes de participation ou déterminant quelles questions sont permises (par exemple, "Si je parle, il faut que tu parles", ou "Si je dis mes problèmes, il faut que tu dises les tiens") ? Est-ce que les membres se sentent libres de se demander mutuellement d'exprimer leurs sentiments ? Les questions ont-elles tendance à être restreintes à des sujets d'ordre intellectuel ou à des événements extérieurs au groupe ?

Ce dont parle le groupe est le contenu La manière dont il aborde sa communication, c'est à dire qui parle, et à quelle fréquence ou qui parle à qui, est le processus du groupe.

En fait, le contenu de la conversation est souvent un bon indice du type de processus en cause que les individus ont à l'esprit lorsque les participants trouvent difficile de confronter une question directement.

Lorsqu'une vulgarisatrice et les chefs locaux de groupes agissant en homologues dans l'organisation d'activités de groupe comprennent bien la dynamique de groupe, il leur sera plus facile de faciliter le succès des entreprises du groupe et de maintenir l'harmonie parmi les personnes concernées.

ILLUSTRATION

Les insulaires se rencontrent le premier mercredi de chaque mois à deux heures depuis quelques années depuis que ces réunions ont été organisées par Ernie Camphill, l'animateur dynamique qui travaillait là avant. Cela fait longtemps qu'il n'a pas le temps de travailler avec les gens de l'île. Rachel, le nouvel agent du comté, arrive dans le bateau du comté, et se demande à quoi elle doit s'attendre.

A deux heures moins le quart, les enfants commencent à remplir une des salles de l'école où la réunion va se tenir. Lentement, certaines personnes de l'île se dirigent vers l'école. Le président et le secrétaire s'assoient devant. Les travailleurs des services communautaires du comté comme Rachel s'assoient sur les chaises de l'école en face d'eux. Rien ne se passe pendant un certain temps. Enfin, comme la réunion de la coopérative est terminée, arrivent quelques autres personnes de l'île. Le président ouvre la réunion de sa voix douce et le secrétaire lit le compte-rendu de la dernière réunion. Après quelques instants de silence, le secrétaire demande si quelqu'un de l'île veut bien proposer d'accepter le compte-rendu. La majorité de l'audience sont en visite et ne comprennent pas ce qui doit se passer. Finalement, une proposition est faite et la motion est secondée.

Le président demande s'il existe des questions en attente sur l'agenda précédent. Une femme pose une question sur les impôts des terres, bien que ce sujet ne figure ni sur le compte-rendu de la réunion précédente ni à l'agenda de la réunion actuelle. Une discussion de dix minutes sur les impôts les fait s'éloigner du sujet de la réunion. Enfin, le président demande s'il existe des questions actuelles à traiter. Après une pause, plusieurs personnes des services communautaires se lèvent pour parler du but de leur visite et des sujets qui leur sont à coeur. Deux insulaires partent. De ceux qui restent, trois sont adossés au mur près de la porte. Une est assise au premier rang, attentive, mais elle est de garde auprès d'une unité hospitalière d'urgence, et elle a l'air inquiète.

Une femme âgée, présidente de la coopérative de l'île, rapporte que la coopérative a besoin d'un prêt considérable. Elle demande l'aide de l'association des insulaires. Cela fait se lever une grande femme maigre, une insulaire, du mur du fond où elle était appuyée. Elle commence à parler avec éloquence et sarcasme du manque de motivation de la coopérative et des membres de l'organisation. Elle demande comment l'organisation peut accorder un prêt quand les membres ne paient même pas leurs cotisations. Elle tire ses cinq dollars de cotisation et les remet avec cérémonie au secrétaire.

Le secrétaire commence à faire l'appel des membres. Plusieurs personnes de l'île se lèvent et partent avant que leurs noms ne soient appelés. Seuls quelques-uns paient leur cotisation. Vous voyez ? déclare la grande femme maigre. Le président de la coopérative demande avec lassitude à la réunion de prendre une décision claire en ce qui concerne sa demande de prêt. Après une autre pause, le secrétaire rapporte qu'il n'y a assez d'argent pour faire un prêt même si les membres y donnaient leur accord.

Rachel est désorientée. Elle n'est même pas sûre de l'objectif ou de la fonction de cette réunion. Certains participants sont venus pour donner des informations tandis que d'autres sont venus pour accomplir des actions. Rachel elle-même se demande, après avoir vu les insulaires faire preuve d'un comportement si aliéné, quels sont les sentiments du groupe envers le groupe. Elle remarque que la participation semble être désorganisée et limitée ; il y a de la rivalité au sein du groupe ; les décisions ne sont pas prises de façon claire ; la composition même des membres est mise en question. L'atmosphère du groupe paraît vague et mal à l'aise, et personne ne semble très bien maintenir la cohésion ou l'objectif du groupe. Elle se demande jusqu'à quel point le président et le secrétaire sont ouverts à des suggestions sur la manière

de mieux faciliter les activités du groupe. Même sur une île où tout le monde vit déjà très près les uns des autres, Rachel se rend compte que les groupes ne travaillent pas forcément bien ensemble. Elle part, décidée à trouver une façon d'aider le groupe de l'île à fonctionner de manière plus efficace.

OUTIL DE TRAVAIL

1. Modèle de croissance du groupe (Manuel Formation des Formateurs)

Modèle de croissance du groupe		
Phase	Fonctions des tâches	Fonction des relations personnelles
1	Orientation	Test et dépendance
2	S'organiser pour faire le travail	Conflit au sein du groupe
3	Distribution des informations	Cohésion du groupe
4	Résolution des problèmes	Interdépendance

CROISSANCE DU GROUPE (Manuel TOT Formation des Formateurs)

Au début de la vie du groupe et à plusieurs points au cours de sa croissance, l'animateur et les membres peuvent remplir ce formulaire d'évaluation selon le barème suivant, puis discuter ensemble des données recueillies. Ce barème donne une idée générale des perceptions que peuvent avoir différents membres en ce qui concerne le groupe et la façon dont il progresse. Il est également possible de choisir des secteurs où des difficultés se mettent en travers du progrès.

1. Clareté des objectifs du groupe

1.	2.	3.	4.	5.
Pas d'objectifs apparents	Confusion incertitude ou conflit	Clareté moyenne	Clairs	Très clairs
2. Confiance et ouverture du groupe				
1.	2.	3.	4.	5.
Manque de confiance et groupe fermé	Un peu confiance, défensive	Moyennes	Considérables	Remarquables
3. Sensibilité et perception des membres du groupe				
1.	2.	3.	4.	5.
Inexistantes	Majorité des membres préoccupés	Moyennes	Supérieures à la moyenne	Remarquables
4. Attention prêtée au processus (façon dont le groupe travaille)				
1.	2.	3.	4.	5.
Inexistante	Faible	Moyenne	Equilibre entre contenu et processus	Très importante
5. Compétence du meneur de groupe				
1	2	3	4	5
Manque d'autorité, distraction	Autorité concentrée en une personne	Certain partage de l'autorité	Distribution des fonctions d'autorité	Créatif et flexible
6. Prise de décisions				
1.	2.	3.	4.	5.
Aucune - décision - prise	Prises quelques-uns	Vote de la majorité	Essai d'intégration du vote de la majorité	Consensus, pleine participation
7. Utilisation des ressources du groupe				
1.	2.	3.	4.	5.

1 ou 2 contributions, mais silence des marginaux	Plusieurs ont essayé de contribuer mais ont été découragés	Moyenne	Bonne et encouragée	Pleine utilisation des ressources
8. Loyauté et sentiment d'appartenance				
1.	2.	3.	4.	5.
Inexistant	Membres pas proches mais amicaux	Moyenne	Sentiment chaleureux d'appartenance	Excellent

9. Autres commentaires

Formation des formateurs

GENERALITES

Les meneurs (animateurs) de groupes ne sont pas toujours ceux qui détiennent le titre officiel de chefs dans une communauté. Souvent les animateurs varient selon la tâche ou la nature d'un groupe. Dans des conditions idéales, l'autorité du meneur dans des activités de groupe émerge au fur et à mesure que progressent le processus de planification et de travail en commun. D'un autre côté, le vulgarisateur ne devra pas considérer comme acquise la formation des animateurs.

Au cours des premières étapes de l'organisation des activités coopératives, quand les problèmes et les intérêts sont évalués, le vulgarisateur devra également rechercher les personnes que les autres suivent : leaders de l'opinion publique, artisans ou techniciens possédant certaines compétences techniques, orateurs et les personnages commandant le respect. Il est utile alors de laisser l'autorité fluctuer et changer de façon naturelle pour pouvoir minimiser la rivalité et permettre à l'animateur le mieux approprié de se manifester.

Dans certains types d'activités coopératives, il faudra rechercher des qualités spécifiques chez un meneur de groupe. Par exemple, si l'activité en question est une journée aux champs visant à éveiller l'intérêt dans de nouvelles méthodes parmi les exploitants avoisinants, un exploitant éloquent et respecté peut constituer le meilleur choix possible. D'un autre côté, si l'activité est un travail physique ardu, comme le creusement d'un vivier ou la construction d'un barrage en terre, un animateur ferme et dur à l'ouvrage peut constituer le meilleur choix possible. Il faudra donc savoir reconnaître les animateurs potentiels et les réserver pour des tâches spécifiques au début du travail.

Les activités d'animation de groupes dans les communautés rurales devront rester en bonne relation avec la tradition et la coutume locale. Par exemple, là où les femmes sont typiquement responsables d'un certain type d'activité, il serait ridicule de suggérer un homme. De manière similaire, l'animation d'activités coopératives sera plus fructueuse si elle se fait parallèlement aux lignes de responsabilité des chefs de la communauté locale. Cela minimise la rivalité et évite là où c'est possible la question politique. C'est la raison pour laquelle les animateurs devront être éventuellement choisis par les participants du groupe.

Le processus de formation d'un animateur potentiel aux techniques d'organisation est le même processus que celui de la formation d'homologues traité au Chapitre Trois, "Le travail avec les homologues". On y retrouve les trois mêmes éléments : transférer la responsabilité, aider la personne à acquérir des compétences techniques et définir des rôles clairs et constants. La compétence technique et la responsabilité sont également transférées au moyen du même processus délibéré :

- démontrer et expliquer une tâche à accomplir
- l'accomplir avec l'aide de l'animateur
- demander à l'animateur de l'accomplir avec l'aide du vulgarisateur

- demander à l'animateur d'en faire la démonstration au vulgarisateur
- demander à l'animateur de l'accomplir dans des circonstances réelles

Les situations de groupe ont tendance à exercer une pression considérable sur les animateurs apprenant de nouvelles techniques. C'est pourquoi ils se sentent souvent dépendants de l'organisateur, avec des sentiments du type "Je ne peux pas me permettre de faire des erreurs à cette échelle". Mais, comme il l'a été illustré dans la section précédente, il est essentiel, une fois que l'animateur a été préparé de façon adéquate, que l'organisateur sache dire "NON". Car, comme le dit l'organisateur dans cette illustration, "Quand apprendrez-vous jamais à prendre des décisions ?"

La contribution et la réception de commentaires/réactions constituent une technique essentielle quand il s'agit de former les animateurs de groupes. Ils doivent se sentir libres de pouvoir venir voir l'organisateur à la fois pour lui demander de l'aide et pour lui demander d'exprimer une critique constructive, ainsi que pour lui donner leurs propres réactions.

En formant les animateurs à prendre en main les rôles d'organisateur et de guide des activités coopératives, les vulgarisateurs vont promouvoir une forme durable de "compétence autonome" dans les communautés agricoles. Quand des groupes d'exploitants pourront organiser et mener avec succès des activités coopératives, ils auront fait beaucoup de progrès en ce qui concerne la découverte de leurs propres ressources pour parvenir au progrès et au changement.

ILLUSTRATION

A son arrivée au village, on présenta le vulgarisateur aux exploitants locaux à la réunion mensuelle de la coopérative. Il fut accueilli par le président, le vice-président, le trésorier et d'autres responsables, ainsi que par les animateurs de quartiers. L'agent des services de vulgarisation trouva la coopérative très bien organisée, et il se demanda ce qu'il pouvait aider à accomplir. Il découvrit, après plusieurs mois d'observation et de recherches, que la coopérative avait été approchée à plusieurs reprises par un homme d'affaires de la région pour fournir le marché en légumes et en grain. Etant donné ses expériences précédentes qui avaient échoué et les compétences limitées d'analyse du marché des animateurs de la coopérative, celle-ci n'avait jamais considéré l'affaire sérieusement, bien que le vulgarisateur soit raisonnablement certain que la coopérative puisse en bénéficier énormément. Les limites des compétences et de l'expérience des animateurs de la coopérative semblaient vraiment restreindre l'aptitude du groupe à progresser. Le vulgarisateur eut recours aux connaissances économiques acquises à l'université. Il demanda l'aide d'un responsable coopératif du groupe, qui avait également étudié l'économie. Ils calculèrent ensemble le coût/bénéfice de la vente de produits de cultures au marché de la ville. Ils en vendirent ensuite une petite quantité, réalisant ainsi un petit bénéfice. Le responsable de la coopérative alla parler aux autres et présenta finalement le projet à la coopérative toute entière, expliquant en termes simples ce que coûtait l'entreprise et quels en étaient les bénéfices. Les responsables et membres de la coopérative prirent au sérieux l'idée de travailler avec le marché de la ville.

OUTIL DE TRAVAIL

CARACTERISTIQUES SOUHAITABLES CHEZ UN ANIMATEUR : LISTE D'EXEMPLES (Manuel TOT)

Conscience de ses propres aptitudes, y compris une idée de l'impact que son comportement peut avoir sur les autres.

Aptitude à recevoir les commentaires/réactions de son environnement.

Aptitude à encourager la prise de risques sans humilier les participants.

Aptitude à faire face à ses propres sentiments et à ceux des autres.

Compréhension et aptitude de gestion du processus de groupe.

Aptitude à intervenir de façon appropriée, surtout par rapport aux commentaires/réactions, même lorsqu'ils sont perçus comme quelque chose de désagréable.

Aptitude à faire des présentations claires.

Aptitude à établir des objectifs et à faire en sorte que le groupe dirige ses efforts en ce sens.

Facilitation de groupe, y compris l'aptitude à laisser le groupe travailler seul.

Sensibilité culturelle aux nombreuses façons de voir les choses.

Aptitude à comprendre le processus de groupe et les stades de la vie en groupe.

Flexibilité et adaptation en ce qui concerne les besoins du groupe.

Planification et organisation des présentations, le comment et le quand des interventions.

Compétences de présentation et de tenue.

Respect des besoins d'élèves adultes et aptitude à mettre en pratique la théorie de l'enseignement aux adultes.

Respecte tous les membres du groupes "avec la même considération inconditionnelle positive".

A de la patience et sait se mettre au rythme correspondant à la phase de développement du groupe.

Possède des compétences de communication.

Sait manipuler un matériel volatile.

Sait évaluer la session de formation.

Est capable de donner un modèle des comportements enseignés.

Sait accepter la critique.

CARACTERISTIQUES NON-SOUHAITABLES CHEZ UN ANIMATEUR : LISTE D'EXEMPLES (Manuel TOT)

Utilise avertissements et menaces pour faire bouger le groupe.

Intervient de façon excessive.

Est au centre du processus ; ne laisse pas le groupe travailler seul.

Insiste subtilement ou ouvertement sur des comportements particuliers de la part de membres du groupe.

A peu conscience de son impact sur les autres.

Est incapable de recevoir des commentaires/réactions.

Humilie les participants pour les faire prendre des risques.

Est incapable de réagir au processus.

Evite de donner des réactions/commentaires lorsque c'est quelque chose de désagréable.

Mauvaise présentation.

Présente les faits de façon peu claire ou désorganisée.

Manque de sensibilité par rapport aux cultures ou à des points de vue différents du sien.

Rigide et peu compréhensif en ce qui concerne les besoins du groupe.

Incapable de planifier et d'organiser les événements.

Va à l'encontre des besoins des élèves adultes.

Ne s'attend pas au respect ou à une considération positive de la part de tous les participants.

Qualités médiocres de communication.

Impatient et ne sait pas établir un bon rythme de travail.

Ne passe aucun temps à évaluer ou est incapable d'évaluer une session de formation.

Ne tolère pas les critiques qui lui sont adressées.

Style d'animation de groupe

Centrée sur l'animateur

Centrée sur le groupe

L'animateur décide et annonce la décision (autocratique)	L'animateur présente des idées possibles, sujettes à des changements (démocratique)	Le groupe définit les limites et décide (laissez-faire)
--	---	---

Dans un style d'animation extrême orientée sur l'animateur (autocratique), l'animateur détermine les problèmes et prend la décision finale. Sa préoccupation principale est souvent que le groupe fonctionne de façon efficace et accomplisse les tâches se présentant à lui. Le processus du groupe, ou manière dont les membres du groupe travaillent ensemble, n'intéresse pas l'autocrate. Ce type de meneur de groupe se préoccupe presque exclusivement du contenu.

Dans une approche extrême orientée sur le groupe (laissez-faire), on laisse le groupe déterminer les problèmes et prendre les décisions. Ce type de meneur de groupe reste à l'écart et se contente de laisser le groupe tracer son propre chemin. Pour l'animateur du type laissez-faire, la fin est beaucoup moins importante que les moyens.

Entre les deux extrêmes, il existe une quantité de combinaisons possibles d'orientation vers l'animateur ou vers le groupe. Dans la plupart des cas, le style de l'animateur se situe quelque part au milieu--un tel animateur peut peut-être déterminer le secteur de concentration des efforts du groupe puis aider le groupe à travailler à la résolution du problème.

Bien que chaque animateur/animateur ait un style d'animation avec lequel il/elle se sent le plus à l'aise, il existe souvent des conditions faisant pression pour qu'il/elle adopte une approche plus centrée sur l'animateur ou plus centrée sur le groupe. Les facteurs favorisant généralement une participation plus importante de l'animateur sont les suivants :

- L'urgence du problème : Lorsqu'une décision doit être prise rapidement, l'animateur peut avoir besoin de prendre la décision. Les décisions prises par l'animateur sont souvent atteintes plus rapidement que celles prises par le groupe.

- Manque de compétences de la part du groupe : Lorsqu'un groupe n'a pas mis au point un système permettant de traiter les questions en cause ou n'a pas d'objectifs clairs, l'animateur est plus susceptible de jouer un rôle plus important.
- Ce à quoi on s'attend de la part de l'animateur : Dans un grand nombre de groupes, les membres s'attendent à des choses qui ne sont pas réalistes en ce qui concerne ce que l'animateur peut faire pour eux. Parfois, le groupe fait pression sur l'animateur (en tant qu'"expert") pour qu'il prenne les décisions pour lui.
- L'animateur est mal à l'aise : L'animateur, surtout quand il est novice, peut se sentir mal à l'aise lorsqu'il/elle perçoit que rien ne se passe au sein du groupe. Une réaction commune à ce genre de situation est d'essayer d'initier une activité quelconque en prenant les choses en main.

Il existe des conditions parallèles qui vont promouvoir une plus grande participation du groupe.

- Pas de contrainte de temps : Si un groupe n'a pas de limites de temps, l'animateur peut se permettre de se contenter d'attendre que monte le niveau de tension du groupe et que le groupe initie de lui-même sa propre activité.
- Compétences du groupe : Lorsqu'un groupe est établi, que ses membres se font mutuellement confiance et qu'ils sont à l'aise dans leurs rôles, l'animateur peut souvent rester à l'écart et laisser le groupe se mener de lui-même. Mais même un groupe avec un tel niveau de maturité peut avoir besoin de direction de la part de l'animateur s'il devient contre-productif.
- Puissance du groupe : Lorsque le groupe a mis au point une certaine cohésion, ses membres vont souvent ne pas compter sur l'animateur mais chercher au sein du groupe même sa propre direction.
- Aise de l'animateur : L'animateur qui est déjà passé par des situations inconfortables est susceptible de se sentir moins menacé lorsqu'elles se représentent. Il/elle peut choisir de rester à l'écart et de laisser monter les tensions jusqu'au point où le groupe sera obligé d'examiner le problème.

La question de styles appropriés d'animation ou de direction est soulevée avec chaque groupe. Naturellement, un grand nombre de facteurs sont spécifiques à chaque groupe (par exemple, la composition du groupe) et ceux-ci affectent le style de l'animation. Mais un grand nombre de groupes vont également progresser en passant par des stades où différentes fonctions peuvent être requises de la part de l'animateur. Par exemple, au cours des premiers stades d'un groupe, l'animateur peut avoir à se montrer plus dirigeant, pour établir des normes et des objectifs et aider les membres à faire mutuellement connaissance. Il faudra cependant que l'animateur fasse attention à ne pas établir de précédent où les membres se reposeraient sur lui/elle pour résoudre les questions du groupe. Puis, à un stade plus avancé, l'animateur peut devenir moins dirigeant et laisser le groupe résoudre ses problèmes en utilisant les procédures établies depuis l'avènement du groupe.

Aucun style d'animation n'est sans défauts. Un animateur dirigeant sera probablement confronté à un comportement agressif et entravant ses actions et à des défis lancés à son autorité. L'animateur non-dirigeant va trouver un besoin plus grand de structure de la part des membres du groupe. Le bon animateur de groupe devra être conscient des différentes stratégies d'animation appropriées au stade de croissance du groupe et aux problèmes auxquels le groupe est confronté. Enfin, il/elle devra se rendre compte que, même avec une animation appropriée, les tensions sont inévitables à l'occasion. Bien que ces tensions puissent mettre l'animateur mal à l'aise, elles sont souvent utiles pour promouvoir le progrès du groupe.

La formation d'associations coopératives

GENERALITES

Si une vulgarisatrice aide un groupe d'exploitants à prendre part avec succès à des activités coopératives en suivant les lignes directrices décrites dans les sous-chapitres précédentes, le groupe sera plus susceptible de sentir qu'il a une identité et un but définis. Si les activités prennent suffisamment

d'importance pour être prévues de façon régulière, le groupe aura atteint le statut d'une association ou organisation coopérative.

Etant donné qu'il est rare que les coopératives réussissent et qu'il est encore plus rare qu'elles survivent, le mot "coopérative" n'est pas toujours associé avec une activité fructueuse de groupe se passant sans conflits. Le mot "association" a des antécédents moins émotionnels et une signification mieux appropriée pour les vulgarisateurs travaillant avec les petits exploitants. Les associations sont des groupes qui ont un thème commun (comme l'agriculture à petite échelle) se cristallisant sous forme d'activité coopérative lorsque les conditions sont propices. Dans de rares cas, ces associations adoptent une structure organisationnelle officielle et continue, mais ce n'est pas le cas pour la plupart.

Généralement, l'opportunité de la formation d'une association d'exploitants existe lorsqu'il existe un long passé d'intérêts et d'expérience commun aux exploitants, et qu'une forme relativement permanente de coopération est présente, telle qu'une exploitation ou un magasin communautaire. Cet intérêt coopératif permanent devient alors la motivation pour continuer l'effort coopératif. Tant qu'il répond aux besoins de ses membres, l'effort va continuer.

De façon à pouvoir assurer la continuité de l'association coopérative, la vulgarisatrice doit s'assurer que les animateurs et les membres possèdent les compétences techniques et la formation nécessaires pour continuer l'effort de travail. Dans ce cas, l'échelle TACHE-PERSONNE est presque complètement renversée pour pencher du côté de la personne. La vulgarisatrice devra être disposée à travailler à chaque tâche de façon à faire passer la compétence technique à l'exploitant. L'association a besoin de cette nouvelle infusion de ressources humaines pour pouvoir continuer.

Les besoins financiers et matériels d'une association ambitieuse ne sont pas non plus négligeables. Là la vulgarisatrice peut aider à établir le lien entre l'association et les ressources extérieures que l'association, de par sa nouvelle influence, peut exiger. Il est cependant impératif que la vulgarisatrice continue à Jouer le rôle clairement défini de facilitatrice, assurant des services indirects, la formation des animateurs et de conseillère de derrière les coulisses. Autrement, dans son zèle à relever un autre défi, l'association peut s'effondrer dans une sorte de méta-dépendance, où les enjeux de la coopération sont protégés par les efforts de la vulgarisatrice. Lorsque la vulgarisatrice laisse une telle situation, les effets sont désastreux et la perte de confiance qui en résulte est incalculable.

Pour pouvoir former une association, exploitants et organisateur ne font que transformer le processus de coopération en une procédure officielle répétée à intervalles réguliers. Le degré de formalité est une question de choix et d'échelle. Plus l'organisation est grande, plus elle doit devenir officielle pour maintenir l'ordre des choses. Lorsqu'un groupe d'exploitants travaille avec une vulgarisatrice pour former une association durable d'exploitants, ils exercent leur aptitude à participer à fond au processus de changement.

Pour des ILLUSTRATIONS, se reporter aux sections précédentes.

OUTIL DE TRAVAIL

Se reporter au ICE Co-ops Packet (Ensemble de manuels du Peace Corps pour le travail avec les coopératives)

1. THEORIE DU DEVELOPPEMENT DE GROUPE (Manuel TOT)

Les stades de croissance du groupe

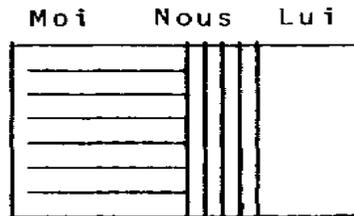
Dans chaque interaction de groupe, on trouve trois types de besoins : besoins individuels, besoins du groupe et besoins des tâches à accomplir. La durée du temps passé sur chaque type de besoin dépend d'un grand nombre de variables, une des plus importantes étant la phase de développement du groupe.

Moi =	Besoins	-- s'orienter par rapport au groupe, personnels savoir si ses besoins personnels seront satisfaits
-------	---------	--

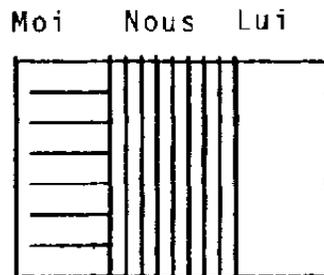
Nous =	Besoins	-- mettre au point les rôles utilitaires du groupe des membres, les règles élémentaires, les procédures et les structures du groupe quand les besoins émergent
Lui =	Tâche	-- se concentrer sur 1(es) objectifs sur du groupe lesquels on s'est mis d'accord

Le diagramme suivant montre les différents stades de l'évolution du groupe :

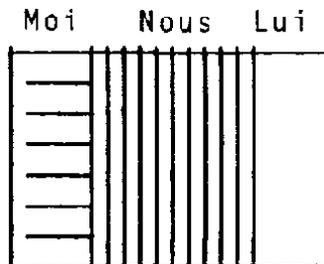
Phase I : Orientation, mise à l'essai et dépendance



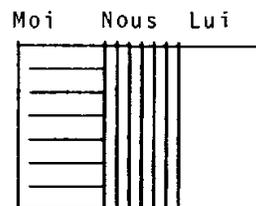
Phase II : S'organiser pour accomplir le travail, conflit au sein du groupe



Phase III: Echange d'informations, cohésion du groupe



Phase IV : Résolution de problèmes, interdépendance



Explication des différentes phases

Phase I

Tâche : Orientation

Au cours de la première phase, les besoins des membres du groupe doivent s'orienter vers la tâche à accomplir, c'est-à-dire définir la tâche, spécifier les questions en cause, identifier les attentes et explorer la nature du travail. A partir de ces données, les membres développent une entente commune de l'objectif du groupe, commençant répondre aux questions : Pourquoi sommes-nous ici ? Qu'est-ce que nous sommes censé faire ? Comment allons-nous le faire ? Et, quels sont nos objectifs ?

Rapports personnels : Mise à l'essai et Dépendance

Au cours de la première phase, les participants agissent généralement comme s'ils dépendaient de l'animateur pour qu'il fournisse toute la structure. Ils se tournent vers l'animateur pour qu'il établisse les règles de base, mette au point l'agenda, assure toute la "direction", tandis que les membres s'habituent à la situation. Les sentiments à ce niveau sont l'excitation, l'appréhension et la confusion. Les membres du groupe font preuve d'un comportement de mise à l'épreuve pour voir ce qui est acceptable et ce qui est tabou, et commencent à établir des limites, à se considérer eux-mêmes en tant qu'individus par rapport au groupe et à définir les fonctions du groupe et de l'animateur.

Conclusion de la Phase I

Cette phase se conclut généralement lorsqu'il y a un accord général sur le fait que les objectifs sont réalisables et que le changement est possible -- qu'il s'agisse de changement de comportement, de la prise de décision ou de la résolution d'un problème.

Phase II

Tâche : S'organiser pour accomplir le travail

S'organiser pour accomplir le travail implique un certain nombre de décisions du groupe. Parmi celles-ci :

- Etablir les règles de travail
- Déterminer les limites
- Définir le système de récompense
- Etablir les critères de la tâche à accomplir
- Diviser le travail
- Assigner les responsabilités individuelles pour des tâches spécifiques

Rapports personnels : Conflit au sein du groupe

Les participants apportent dans une activité de groupe des perspectives uniques et un grand nombre de conflits non résolus relatifs à l'autorité, la dépendance, les règles et l'agenda. Le résultat en est que ce groupe ressent des conflits entre les individus lorsqu'ils s'organisent pour faire ce qu'il y a à faire. Le conflit peut rester caché, mais il n'en existe pas moins.

La diversité des préoccupations organisationnelles qui émerge reflète le conflit entre les individus en ce qui concerne la direction du groupe, sa structure et son pouvoir, et l'autorité.

La prise de conscience de la possibilité de changement qui a commencé à la Phase I se transforme en dénégation du changement et de sa nécessité ; les membres du groupes adhèrent maintenant plutôt à une des deux extrêmes. Le niveau des sentiments est marqué par la dépendance des anciennes façons de voir et par la résistance à prendre les risques dictés par le travail et le changement.

Cet effet de polarisation de première interaction du groupe est mis en évidence dans le travail de Myers et Lamm (1975). Après un effort initial visant à altérer les positions qui étaient les leurs précédemment, les membres du groupe reviennent à leur première position d'avant la formation du groupe et se battent

pour la conserver. Ce phénomène, décrit parfois comme régression ou résistance, semble se produire lorsque le groupe est perçu comme une arène où sont mis au défi les sentiments profondément ancrés des valeurs, des croyances et des façons de voir les choses. Au cours de cette phase, l'atmosphère est tendue et on accomplit beaucoup de travail.

Conclusion de la Phase II

Cette phase se conclut lorsque les membres du groupe se sont suffisamment confrontés les uns aux autres pour résoudre, partiellement, leurs préoccupations personnelles en ce qui concerne leurs rapports (similarités et différences par rapport aux autres membres du groupe, autorité, dépendance et direction) et se sont mis d'accord sur la façon dont ils vont s'organiser pour accomplir le travail à faire. Cela permet de laisser émerger des questions qui sont suffisamment importantes pour que le groupe dans son entier les prenne en considération.

Phase III

Tâche : Echange d'informations

Les participants commencent à échanger idées et sentiments, donnant et recevant réactions et commentaires, explorant les actions et partageant les informations relatives à la tâche à accomplir. C'est une période au cours de laquelle les individus se sentent graduellement plus à l'aise en ce qui concerne leur appartenance au groupe. Il s'agit d'une ouverture qui émerge en ce qui concerne la tâche à accomplir.

Rapports personnels : Cohésion du groupe

C'est au cours du troisième stade de développement (en supposant que le groupe y parvienne) que les participants, ayant résolu les conflits interpersonnels, commencent à ressentir une catharsis et un sentiment d'appartenance au groupe. Cela permet au groupe de concentrer ses efforts sur la tâche à accomplir. Différents points de vue viennent enrichir le processus du groupe.

Cette phase est marquée par l'apparition d'une attitude "à la fois/et" de la part des membres du groupe, remplaçant la façon de penser "soit/soit" de la Phase II. Le pouvoir et l'autorité sont perçus comme résidant à la fois dans le groupe et dans ses membres. Dans un grand nombre de théories, il s'agit là de la période centrale du développement du groupe.

Au cours de ce stade, on verra parfois un bref abandon de la tâche et l'apparition d'une période de jeu, une satisfaction tirée de la cohésion ressentie.

Conclusion de la Phase III

Lorsqu'il devient apparent qu'il y a eu enseignement sous forme de nouvelles façons de voir et de nouvelles solutions aux problèmes, le groupe passe à la phase quatre.

Phase IV

Tâche : Résolution de problèmes

Au cours de la Phase IV, les tâches du groupe sont bien définies, il existe un engagement dans une activité commune et un soutien pour expérimenter dans la résolution de problèmes.

Rapports personnels : Interdépendance

Le quatrième stade, auquel ne parviennent que quelques groupes, se caractérise par l'interdépendance des rapports personnels. Interdépendance signifie que les membres ont l'aptitude à travailler seuls, en sous-groupe ou en groupe entier.

Les activités du groupe sont à la fois de collaboration et de concurrence fonctionnelle. Les sentiments sont centrés sur l'appréciation de la situation présente. Un silence réflexif et méditatif coexiste avec une interaction joueuse et agréable avec les autres. La tâche semble être accomplie et il existe un besoin de fermeture, de repos et de tranquillité.

Ce mouvement est marqué par l'intégration et la célébration. Un gros travail est accompli ; les questions en cause qui étaient considérées difficiles sont simplement et aisément résolues. Il peut y avoir des tentatives de la part de certains membres, de "bloquer" le changement et le groupe peut décider d'arrêter là son travail.

Conclusion de la Phase IV

S'il développe la prise de conscience que cette fin apparente offre la possibilité d'un nouveau commencement, le groupe peut commencer à ce nouveau point de départ et passer par chacune des quatre phases de façon quelque peu différente.

6. Gestion

GESTION



Introduction

Il vient un temps où le travail du vulgarisateur devient suffisamment complexe et influent pour justifier une approche officielle de gestion. Les complexités émergent lorsque le vulgarisateur commence à travailler sur plus d'un projet. Le travail se fait alors à plusieurs niveaux en même temps, et le désordre peut s'installer. Il est alors temps de considérer de façon plus officielle ce qui est fait et comment cela est fait.

Tout au long de la durée de son séjour, le vulgarisateur doit conserver un sens précis de direction et d'objectif. En travaillant au niveau du village et en se concentrant sur des détails, ce n'est pas toujours facile. Des compétences de gestion peuvent aider. La gestion est l'art de "mettre tout ensemble".

Trois disciplines permettent de maîtriser la gestion :

- planification
- mise en application du plan de travail
- évaluation des résultats

L'évaluation ramène toujours à la planification puisque la gestion est cyclique et que ses disciplines se répètent régulièrement l'une à la suite de l'autre. Il existe quatre niveaux généraux de gestion :

- soi-même
- son propre travail
- homologues et collègues
- projets

Pour chaque niveau, les trois disciplines de base s'appliquent.

Lorsqu'on emploie une approche de gestion dans la vulgarisation agricole, le processus d'ensemble de la vulgarisation ressemble au tableau suivant :

compétence de vulgarisation	étapes de gestion
Formation de l'exploitant	<ul style="list-style-type: none">• formation au plan• sa mise en application
•	évaluation de son succès ou échec

Tache de vulgarisation	étapes
apprendre à Jo à faire une couche de semis surélevée pour la culture de légumes	<ul style="list-style-type: none">• planifier ce qu'il y a à faire, comment, quand et où• apprendre à Jo à faire une couche de semis surélevée• suivre avec Jo pour voir s'il a compris, s'il va le faire sur son exploitation, s'il peut le faire lui-même et si sa couche de semis est réussie.

L'inconvénient à entreprendre une approche de gestion pour le travail de vulgarisation doit être pris en considération. Dans son rôle, le gérant peut facilement servir ses propres intérêts, et le vulgarisateur peut se transformer en tyran. Il existe également le danger de formalité Inappropriées, résultant en une "mini-bureaucratie". En gardant toujours à l'esprit l'objectif de donner pleine capacité aux exploitants et de promouvoir leur autonomie, en gérant AVEC et non POUR les exploitants, on peut éviter ces tendances.

Un autre piège commun dans lequel tombent les vulgarisateurs énergiques est de vouloir en faire trop. En essayant d'accomplir un trop grand nombre de tâches diverses, le vulgarisateur peut promouvoir le chaos au lieu de l'homogénéité et le travail en surface plutôt qu'en profondeur. La planification de la gestion comprend l'abilité à définir les priorités et évaluer les limitations.

Un grand nombre des outils de travail fournis aux chapitres précédents sont des outils de gestion permettant de planifier, de mettre en application ou d'évaluer les activités de vulgarisation au niveau du village. Le point de vue de la gestion, (les trois disciplines), peut, après un certain temps, devenir une seconde nature. En pratiquant ces disciplines de façon assidue, (même lorsque les événements ne semblent pas très compliqués au premier abord), un vulgarisateur peut cultiver un style de travail cohérent.

Une façon simple de pratiquer la gestion est de penser en catégories claires formant un tableau s'ensemble. On trouvera ci-dessous un tableau représentant les façons de penser sous forme de catégories et la manière dont ces diverses façons de penser s'imbriquent les unes aux autres. On peut ensuite compléter le tableau pour donner un exemple ou une illustration.

par niveaux

	SOI-MEME	TRAVAIL	COLLEGUES	PROJETS
PLANIFICATION				
APPLICATION				
EVALUATION				

par disciplines

	PLAN	APPLICATION	EVALUATION
SOI-MEME			
TRAVAIL			
COLLEGUES			
PROJETS			

illustration

	PLAN	APPLICATION	EVALUATION
SOI-MEME ET TRAVAIL	Comment planifiez votre propre travail: ce que vous faites chaque jour ,chaque semaine, chaque mois?	Quel est votre style de travail; quelles méthodes utilisez-vous pour accomplir ce qu'il y a à faire?	Comment se mesure votre progrès, efficacité, croissance, succès?
COLLEGUES	Avec qui vaillez-vous ? Comment décidez-vous de qui fait quoi, etc..	Quels sont vos rapports de travail ? Comment travaillez-vous ensemble ?	Comment mesurez-vous l'efficacité de votre collègue? Sollicitez-vous ses commentaires ?
PROJETS	Sur quels Comment en décidez-vous ? Comment le planifiez-vous?	Comment commencez-vous un projet ? Comment le poursuivez-vous ? Quel rôle jouez-vous ?	Comment décidez-vous si un projet a eu du succès ?

Planification

GENERALITES

Une bonne planification est le résultat de recherches approfondies et continues et d'une tenue de registres systématique. Comme il l'a été mentionné au Chapitre Deux, la planification doit se faire avec les exploitants, les animateurs ruraux, les homologues les responsables gouvernementaux. Le vulgarisateur fait son travail de recherche avec soin et implique la population locale dans la planification pour maximiser l'apport local dans des décisions et des plans qui vont affecter la vie locale. (Se reporter au manuel M-3 de l'I.C.E. Ressources pour le développement qui donne une explication approfondie de Ta planification de projets et de la gestion des ressources dans le travail de vulgarisation).

Comment peut-on inclure de façon réaliste la population locale dans le processus de planification ? D'abord, le vulgarisateur doit parler couramment la langue locale et se sentir à l'aise avec les interprètes. Les différences de langue peuvent fournir une riche diversité de significations plutôt que de constituer des barrières à la communication. Deuxièmement, le vulgarisateur devra procéder lentement et planifier son travail, à un certain degré et de façon officieuse, de façon à pouvoir être accessible. Il est important de tenir des registres à jour d'une façon permettant de les faire facilement partager. Les vulgarisateurs devront s'assurer que tous les plans sont centrés sur les buts de la population, et non sur leurs propres idées. Cela permettra aux exploitants locaux de conserver leur envie de participer au projet. Les idées et

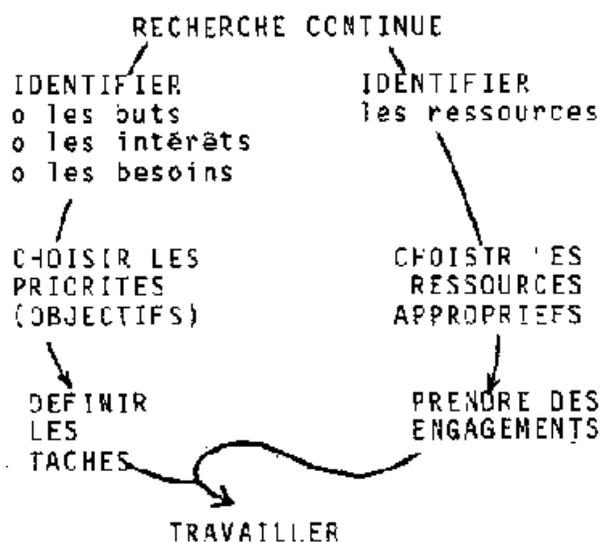
les concepts mis au point devront être appropriés à tous les niveaux de la culture et aisément compris par la population locale. Enfin, le vulgarisateur peut prendre l'habitude disciplinée de toujours demander aux autres de faire partie du processus de planification. Cela permettra peut-être de cultiver une nouvelle attente de la part des exploitants du village selon laquelle il leur faudra participer à la planification.

La planification implique l'évaluation des besoins de la communauté et l'identification des ressources qui vont permettre d'y satisfaire. Cela peut être fait en utilisant une liste de questions dont les réponses fournissent à la communauté les informations dont elle a besoin pour concevoir un projet. Le vulgarisateur peut jouer un rôle dans l'articulation de ces questions. La liste des questions est donnée dans la partie OUTIL DE TRAVAIL de cette section.

La planification implique également un processus de sélection. Etant donné les ressources limitées dont dispose toute communauté, l'établissement de priorités devra faire partie de tout plan de développement. Les priorités devront coïncider avec les intérêts des participants à un projet planifié et en rapport avec les buts et le sentiment des valeurs de la communauté locale. L'établissement des priorités commence avec une clarification des buts, des valeurs et des intérêts des participants. S'ensuit une session de travail intense pour déterminer les alternatives (en faire simplement la liste). Lorsque les buts sont clairement compris, une liste des meilleures alternatives peut être retenue sur laquelle on peut travailler. Celles de moindre importance sont rejetées, incluses dans des idées plus importantes ou mises de côté pour plus tard. Ces alternatives mises sous forme de priorités sont souvent appelées objectifs.

Une fois les priorités établies, elles sont décomposées en étapes ou tâches. Comme il l'est décrit au Chapitre Cinq, une tâche pratique est immédiate, spécifique et réalisable. S'il s'agit d'une tâche de groupe, elle est également unifiante. En utilisant l'OUTIL Collègues que l'on trouvera dans les pages suivantes, on pourra assigner les tâches à des personnes, des moments et des endroits spécifiques pour pouvoir tenir à jour le plan détaillé d'une activité. Les responsabilités spécifiques de chaque personne sont ainsi mises sous forme de tableau, ce qui rend leur évaluation plus aisée. En passant en revue une liste de tâches de ce type, un planificateur peut voir qui a fait quoi, quand et où et peut évaluer le progrès accompli dans l'obtention d'un objectif.

UNE BONNE PLANIFICATION SUIT LES ETAPES SUIVANTES



ILLUSTRATION

Pour un projet d'élevage dans un petit village qui en est encore à ses débuts :

Un BUT peut être :

"Avoir un endroit pour entreposer les aliments pour le bétail"

Un OBJECTIF en rapport avec ce but serait :

"Nettoyer l'ancien bâtiment d'entreposage"

Les TACHES seraient alors:

QUOI	QUI	QUAND
1. Aller chercher la clé de l'entrepôt.	Juan	Mardi
2. Trouver des balais, de la chaux, du plâtre, etc.	Anna	Mardi
3. Débarrasser toutes les vieilles choses.	Exploitants	Mercredi
4. Nettoyer.	Exploitants	Mercredi
5. Plâtrer les murs.	Maçon	Jeudi
6. Passer les murs à la chaux.	Exploitants	Vendredi
7. Passer l'entrepôt en revue avec le vulgarisateur.	Maître Exploitant	Samedi

OUTIL DE TRAVAIL

Planification pour satisfaire aux besoins personnels

On trouvera ci-dessous une liste partielle des besoins personnels et des ressources qui ont été identifiées pour y satisfaire. Ce type de liste est l'outil, les informations qu'elle contient constituent l'illustration.

BESOIN	RESSOURCE	QUAND
1. Courrier	Poste, capitale régionale, en moto semaines	toutes les semaines
2. Essence	Service de camions de Pa Conteh (il faut fournir le container)	quand il est disponible
3. Vin de palme	A Limba à 7 km, chez Pa Ibrahim (0,20\$/pint)	quand on en a besoin
4. Riz	Association agricole	quand on en a besoin
5. Tailleur	Foday Kabbah, au marché	quand on en a besoin
6. Pièces de rechange pour moto	Romeo Motors, à la capitale	quand c'est possible
7. Soins médicaux	Dispensaire/infirmière localement Petit hôpital : à la capitale régionale Soins spécialisés : capitale ou bureau du Peace Corps	quand on en a besoin quand on en a besoin quand c'est nécessaire
ETC		

LISTE DE L'ATTRIBUTION DES TACHES

BUT: _____

OBJECTIF: _____

Quand	Qui	Méthode utilisée	Taches/Quoi faire	Matériaux nécessaires

--	--	--	--	--

OUTIL DE TRAVAIL

CALENDRIER DE PLANIFICATION HEBDOMADAIRE

LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI	SAMEDI/DIMANCHE

Planification du travail avec les collègues

Pour tenir à jour les engagements de travail et le progrès réalisé par rapport aux tâches et aux objectifs, on peut utiliser l'outil de travail suivant :

(Ce tableau a été rempli pour illustrer son emploi).

TABLEAU DES TACHES A ACCOMPLIR ET DES ENGAGEMENTS PRIS

QUOI	QUI	QUAND
Pour la Journée de Visite à Kamala :		
1. Aller chercher les tables au bureau du Ministère	Joe avec le camion	Jeudi
2. Préparer la salle de réunion pour la cérémonie	Alayisius et Tom	Jeudi
3. Préparer le repas pour les visiteurs	Familles des exploitants	Vendredi matin
4. Accueil des dignitaires	Chef, maître exploitants	Vendredi midi
5. Installer les démonstrations	Exploitants participants	Vendredi matin
6. Coordination des stations	Jo et Tom	Toute la journée
7. Traduire pour les dignitaires	Alayisius	Toute la journée
8. Discours de cérémonie	Chef, maître-exploitant	Vendredi à 15 h.
9. Suivi : lettres aux dignitaires	Jo et Steve (PCV)	Lundi
10. Nettoyage du site	Exploitants	Vendredi et Samedi
11. Soirée pour les participants	Tout le monde	Samedi soir

Planification de projet (3)

Liste de questions auxquelles un vulgarisateur peut aider la communauté à répondre pour mettre sur pied un bon projet (tiré de Ressources pour le Développement, manuel M-3A de l'ICE., 1981)

- Quel est le problème que ce projet va essayer de résoudre ?

- Quel est l'objectif principal de ce projet ?
- Comment cet objectif va-t-il être atteint ?
- Quelles sont les ressources nécessaires pour atteindre cet objectif ?
- Comment ces ressources vont-elles être utilisées ?
- Combien de temps ce projet va-t-il prendre ?
- Quels sont les principaux obstacles au succès de ce projet ?

2. Liste des grandes lignes directrices pour procéder au choix des ressources appropriées (tiré de Ressources pour le développement, manuel M-3A, 1981) :

Ces ressources doivent :

- Entraîner une participation plus importante de la communauté au projet.
- Être disponibles localement.
- Utiliser une technologie appropriée.
- Être acceptable au point de vue culturel.
- Être sans danger au point de vue écologique.

PLANIFICATION D'UN PROGRAMME DE VULGARISATION (Tiré du Manuel de vulgarisation agricole USAID/Kenya)

Qu'est-ce que la planification d'un programme de vulgarisation?

Ce sont les grandes lignes directrices des activités qui vont être suivies par les vulgarisateurs et les exploitants vers la résolution d'un problème que les exploitants désirent résoudre.

NOTE : Il est mentionné que ces problèmes sont ceux que les exploitants désirent résoudre. Avant de pouvoir résoudre un problème, il faut que tout le monde comprenne quel est le problème. Il est dangereux de supposer que nous savons quels sont les problèmes des exploitants. Au cours d'une session de planification de programme, un groupe de spécialistes agricoles décidèrent que le plus gros problème des cultivateurs de coton était la récolte. Une entrevue avec plusieurs cultivateurs de coton représentatifs des conditions locales révéla que leur préoccupation principale était d'obtenir des insecticides au bon moment et de pouvoir les payer. Si le groupe de spécialistes avait procédé au projet de résolution du problème de la récolte, les exploitants se seraient certainement désintéressés du programme puisqu'il n'aurait pas satisfait aux besoins qui étaient les plus importants à leurs yeux. Il ne faut pas supposer que l'on connaît les problèmes avant d'avoir en main les faits venant en étayer l'évaluation. L'utilisation d'une approche systématique va renforcer un programme avec des faits.

L'envergure d'un programme

Avant de commencer, il y a des questions importantes auxquelles il faut répondre. Qui met au point ce programme ? La tâche du vulgarisateur est de le mettre par écrit, mais il doit être mis sur pied avec les exploitants, pour les aider à résoudre leurs propres problèmes, avec votre aide. Il ne devra pas seulement répondre à leurs besoins, mais il devra également répondre à ceux de la région, du district et de la nation. Si ces conditions élémentaires ne sont pas remplies, cela va devenir votre programme à vous, et, tout seul, il vous sera impossible de le mener à bien. Ainsi donc, un programme bien planifié a une base solide et répond aux besoins d'un grand nombre de personnes. En procédant une étape à la fois, nous pouvons atteindre cet objectif.

Un système pour la planification de programmes

On aura besoin d'une quantité de faits avant de pouvoir tirer des conclusions sur la nature du problème. Avant d'en faire une évaluation, il nous faut connaître la situation.

La situation

Pour comprendre la situation, nous recueillons et analysons des faits. Une étude de la situation d'une culture spécifique va servir d'exemple à une approche typique.

(Extrait du Plan de Développement du Kenya, 1966-70, p.53-55)

"Le café constitue une des principales cultures d'exportation du Kenya depuis de nombreuses années. Il jouit d'une part considérable du marché mondial. Cette part a représenté jusqu'à 36 % du marché total, et jamais moins de 17% depuis que la culture du café a été établie au Kenya. L'offre mondiale est en surplus, et par conséquent la concurrence sur le marché s'est accrue. Etant donné la situation, on a arrêté les nouvelles plantations et par conséquent toute augmentation de production doit provenir des cultures déjà plantées.

"La qualité supérieure du café du Kenya lui donne un avantage sur la concurrence pour satisfaire à la demande mondiale. Si cette qualité ne se maintient pas, il peut perdre cet avantage. Plus de la moitié des 250.000 petits producteurs de café de ce pays" (NTD : le reste du texte a été coupé)

Analyse des faits

Analysons une partie des faits.

Si l'on demandait aux exploitants ce qu'ils pensent de la situation, ils diraient probablement, par exemple, que la culture du café est de moins en moins profitable, et, en partie, cela peut être un fait. En examinant la situation de plus près, on va s'apercevoir qu'il existe d'autres faits pertinents, qui leur sont peut-être invisibles. C'est la raison pour laquelle on a besoin du vulgarisateur. Vous pouvez voir des choses que les exploitants ne réalisent pas. Ils n'ont pas forcément une idée des chiffres de la production mondiale. Ils ne se rendent peut-être pas compte qu'en augmentant la quantité de café de meilleure qualité leurs bénéfices peuvent augmenter avec un rendement égal. Ils ne savent peut-être pas comment augmenter la quantité de café de meilleure qualité par l'emploi de méthodes agricoles. Les vulgarisateurs ont certaines connaissances techniques. Il est improbable que les exploitants aient conscience de l'effet qu'a un café de qualité moindre sur la situation en devises étrangères de leur pays. Ces faits sont connus des vulgarisateurs. Pour chaque situation il existe des faits élémentaires qui sont mis en valeur lorsque la situation est analysée par le vulgarisateur en coopération avec l'exploitant.

Identification du problème

A partir de la situation, les problèmes peuvent être identifiés si les faits sont correctement analysés. Dans l'analyse mentionnée ci-dessus, il est clairement établi que la production de café de qualité supérieure est en déclin. Du point de vue du pays, le problème semble être un déclin en devises étrangères causé par une diminution des ventes de café à prix plus élevé.

En tant que vulgarisateur, vous vous rendez compte qu'une diminution de production de café de qualité supérieure peut être due à une médiocrité au niveau des méthodes agricoles et du traitement du produit. Si l'exploitant n'a pas été formé à l'utilisation de méthodes améliorées, il ne peut pas comprendre pourquoi ses bénéfices diminuent. Le rôle du vulgarisateur devient clair.

Lorsque tous les problèmes ont été identifiés, il faut passer à l'étape suivante.

Etablissement des objectifs

Nous savons où nous en sommes en étudiant la situation. Les objectifs nous disent où nous voulons aller. S'il s'avère que le café de meilleure qualité représente 40 % de la production totale et que nous

voudrions qu'il la représente à 100 %, cela constitue notre objectif augmenter la production de café de meilleure qualité pour la faire passer de 40 X à 100 %. Bien qu'un tel but puisse sembler extrêmement souhaitable, il peut ne pas être réaliste. Il existe plusieurs conditions à l'établissement de bons objectifs qui soient réalistes. Il faut pouvoir les atteindre. On peut peut-être augmenter la production de café de qualité supérieure et la faire passer de 40 % à 60 % ou 70 % ; cela semble assez réaliste et par conséquent plus facile à atteindre. Une fois les chiffres établis, on a une échelle de mesure. "Augmenter la production de café de qualité supérieure" n'est pas quelque chose de mesurable. A partir des chiffres de la production, on peut déterminer une quantité (10 % ou 20 %) ; c'est quelque chose de mesurable. L'objectif ici est d'augmenter la production de café de qualité supérieure. Le but est de l'augmenter d'une quantité définie, 10 % ou 20 %. Si l'on peut faire comprendre aux exploitants ce qui est visé et ce qui est nécessaire pour l'atteindre, l'objectif et le but sont compréhensibles. Chaque objectif doit être mis par écrit pour qu'il soit compris par ceux qui vont l'atteindre.

Avant qu'un objectif puisse être atteint, il faut qu'il soit désirable. Etant donné qu'on paie le café en fonction de sa qualité et qu'un café de qualité supérieure exige un prix plus élevé, vous avez de bonnes raisons de supposer que l'objectif est désirable.

Nous ne pouvons être certains qu'un objectif est désirable que lorsque nous sommes certains que les bénéfices réalisés sont équilibrés par rapport à l'effort requis pour atteindre cet objectif. De plus, les bénéfices accrus doivent être suffisamment voulus pour que l'exploitant fasse l'effort nécessaire. Se procurer du paillis pour sa plantation peut requérir un effort et une dépense plus importants de la part de l'exploitant si l'apport de paillis est une condition nécessaire à la production d'une quantité plus importante de café de qualité supérieure.

Les objectifs qui satisfont à tous les buts sont mieux fondés que ceux qui n'en satisfont que quelques-uns. Si une production accrue de café de qualité supérieure profite à la nation, à la province, au district, à la division ainsi qu'à l'exploitant, il y aura davantage de raison de croire que c'est un objectif qui peut être atteint que si elle ne profite qu'au pays.

Lorsqu'on établit des objectifs, il ne faudra pas oublier que leur fonction est de changer la situation actuelle et d'obtenir ce qu'on désire. Il existe trois manières de progresser vers l'accomplissement des objectifs. Nous, en tant que vulgarisateurs, pouvons changer les connaissances, les attitudes et les compétences techniques. Il faudra parfois changer tous ces trois facteurs pour parvenir à un objectif.

Détermination de la solution

Les solutions doivent être en rapport avec les objectifs et les objectifs doivent être en rapport avec les problèmes. Il est probable que l'on trouve des problèmes qui n'ont pas de solution immédiate. Si les marchés mondiaux sont envahis de certains produits, il nous sera peut-être impossible de résoudre leurs problèmes. La seule alternative possible peut être d'augmenter la qualité et l'efficacité, ce qui permet de pouvoir mieux faire concurrence à des prix en déclin. Nous ne pouvons peut-être pas éliminer la theilériose bovine, mais nous disposons de mesures de contrôle relativement efficaces. Même là, les solutions alternatives devront être pratiques du point de vue économique. De plus, les solutions devront être parfaitement comprises pour parvenir aux résultats désirés. Cela requiert souvent une éducation des exploitants dans l'emploi de nouvelles méthodes. Notre travail, en tant que vulgarisateurs, est d'enseigner de nouvelles méthodes améliorées.

Sélection des méthodes

Lorsque des solutions connues et d'ordre pratique existent, il faudra choisir la manière de faire adopter les méthodes par les exploitants. Plus les gens sont exposés à une nouvelle idée par des voies de communication diverses, plus ils seront susceptibles d'adopter cette idée. On peut en déduire que si vous utilisez la radio, les journaux, les réunions et des démonstrations, les exploitants seront plus susceptibles d'adopter l'idée que si vous essayez de les toucher en n'utilisant qu'une seule méthode.

Les exploitants doivent passer par cinq étapes d'adoption avant que l'idée soit acceptée. S'ils ne sont pas conscients de l'idée, ils ne seront jamais intéressés, ils ne sont pas intéressés, ils ne pourront pas évaluer son utilité. S'ils ne évaluent pas, ils ne vont jamais l'essayer. S'ils ne essaient jamais, ils ne vont

certainement pas l'adopter. Ces cinq étapes d'adoption sont aussi inséparables que les maillons d'une chaîne. L'adoption ne se fera que lorsque les gens seront passés avec succès par ces cinq étapes.

Le plan écrit

Le plan écrit d'une planification de programme de vulgarisation peut être également appelé Plan de Travail ou Calendrier. Quel que soit le nom que vous lui donniez, il faudra qu'il soit mis par écrit. Il devra également inclure les idées des exploitants. Toujours inclure les gens concernés dans la planification, les opérations et l'évaluation finale, sinon c'est votre plan à vous et pas le leur. Le concevoir pour pouvoir dire : C'est votre plan, pas le mien. Un bon plan fait état des responsabilités. Il indique qui est responsable de quoi, comment, quand et où. Par conséquent, nous planifions avec les gens, et pas pour eux.

Un bon programme

On peut mesurer un bon programme par ses caractéristiques. Il développe une prise d'initiative si vous en préparer le plan avec les gens. Les gens prennent une position d'animateur si vous leur donnez l'occasion de participer. Leur utilité en ce qui concerne vos objectifs et ceux du programme est presque illimitée. Une partie de votre travail est de reconnaître ceux qui possèdent les qualités d'un animateur et de mettre en oeuvre leurs qualités. Les vulgarisateurs savent depuis longtemps déjà que l'animateur local a plus d'influence pour faire accepter de nouvelles idées aux exploitants que le vulgarisateur lui-même.

Une condition à l'établissement d'un bon programme est qu'il s'adresse à la famille. Dans les pays où ce sont les femmes qui s'occupent de la culture, ce serait une erreur de ne pas les inclure dans les plans du programme. Les démonstrations menées dans les champs ou les cours donnés aux centres de formation des exploitants doivent être conçus pour les inclure. Il faudra prendre en considération l'influence des jeunes quand on sait qu'ils sont moins résistants au changement que leurs parents. Un grand nombre d'idées sont acceptées par les parents une fois qu'ils ont vu leurs enfants adopter avec succès certaines méthodes. Un programme est destiné à l'échec si les femmes et les enfants qui cultivent et récoltent les cultures rejettent l'idée de les planter.

Qui participe ?

Certainement les exploitants doivent participer puisque c'est leur programme. Parmi les exploitants se trouvent les meneurs dans le domaine de l'agriculture locale. Ce sont les participants qui vous seront le plus utiles. En tant que vulgarisateur, vous allez prendre un rôle d'animateur dans le plan d'action. Vous allez lui donner une direction. Le personnel au niveau du district et de la province assurent la coordination en vous assistant pour faciliter l'obtention de graines, d'insecticide, d'engrais et autres matériaux ou ressources au-delà de votre contrôle. Ils vont également coordonner les activités entre votre niveau et les buts au niveau national. Vous aurez besoin de spécialistes pour aider à résoudre les problèmes auxquels ils sont mieux formés. Vous pouvez avoir besoin d'autres personnes, comme les représentants des maisons d'approvisionnement en fournitures, les chefs, les sous-chefs et à l'occasion les responsables des branches administratives du gouvernement. Plus il y a de participants, plus les chances de succès d'un programme sont grandes.

Evaluation

L'évaluation, mesure observée du programme tel qu'il est planifié, doit être continue à tous les stades d'opération. Au fur et à mesure que chaque action est terminée, les résultats devront être examinés et comparés aux objectifs de cette action. Si l'activité a réussi, il nous faudra décrire pourquoi. De la même façon, si l'action a été un échec, il nous faudra en connaître les raisons. Ce n'est que dans ces conditions qu'un service de vulgarisation est réellement efficace.

L'évaluation à tous les stades peut affecter les actions futures du programme tel qu'il est planifié. On aura peut-être besoin de davantage d'activités sous forme de démonstrations ; on aura peut-être besoin de davantage de moyens d'information pour renforcer les présentations, ou il se peut qu'en fait le taux d'amélioration programmée aille plus vite qu'il ne l'avait été anticipé. La source des caractéristiques du plan peut être modifiée pour refléter les conclusions de l'évaluation.

Les rapports des progrès accomplis à tous les niveaux sont basés sur ces évaluations ; en fait, les évaluations constituent les rapports de progrès.

L'action

Le meilleur plan écrit de programme n'est qu'un bout de papier s'il n'est pas mis en application par l'action. On peut l'accrocher au mur, mais il n'aura de valeur que si les actions planifiées sont mises en application sur place. Votre plan de programme est votre plan de travail et sa valeur réside dans sa mise en application.

PLANIFIEZ VOTRE TRAVAIL - TRAVAILLEZ SUR VOTRE PLAN

Mise en application du plan de travail

GENERALITES

Le travail de vulgarisation implique la mise en application de plans. Chaque petite étape commence avec un plan bien établi. La mise en application de plans est l'art de mener à bien des tâches spécifiques et bien définies tout en gardant à l'esprit l'idée générale du programme. Paradoxalement, il faudra clarifier à la fois les petits détails et les buts généraux. Un bon travail de vulgarisation accomplit des tâches concrètes (détails) sur l'exploitation et permet à la fois aux exploitants d'accomplir eux-mêmes davantage de choses (but général). C'est une approche de gestion.

En se livrant à des recherches approfondies pour l'établissement des plans et en définissant les tâches et les engagements, les vulgarisateurs et leurs collègues peuvent orchestrer un bon niveau de motivation pour un projet particulier. Lorsque les intérêts personnels des exploitants coïncident avec les plans de travail, les exploitants sont motivés au travail. Lorsque ce lien n'est pas établi, la motivation pour ce travail particulier va manquer. Les vulgarisateurs doivent apprendre à formuler des plans de travail en gardant à l'esprit la motivation des participants.

Une approche de gestion ne doit pas être forcément officielle et rigide. Dans la plupart des conditions de villages, ce n'est ni possible ni approprié. Un travail peut être bien fait et bien organisé tout en restant flexible. Il existe une très grosse différence entre un travail planifié officieusement et un travail non planifié. Un travail qui n'est pas planifié ne rend pas grand service aux exploitants.

ILLUSTRATION

Les illustrations de chaque section de ce manuel décrivent la manière de mettre en application les plans de vulgarisation. Par exemple, pour voir comment bien travailler avec les collègues, se reporter au Chapitre Trois, SERVICES, à la section "Le travail avec les homologues". Pour avoir une bonne idée d'ensemble de la gestion d'un travail pour une durée de service de deux ans, lire les Etudes de Cas données dans l'Annexe A.

OUTILS DE TRAVAIL

On trouvera à la fin de chaque sous-chapitre de ce manuel les ressources permettant la mise en application du travail de vulgarisation. Ce sont les outils spécifiques pour la mise en application du plan de travail. On trouvera dans ce chapitre des outils de travail plus détaillés pour la planification et l'évaluation du travail, deux techniques les plus communément associées à la gestion.

Supplément

Liste partielle des intérêts communs animant le travail des homologues et collègues des vulgarisateurs :

INTERETS

- Sécurité financière

- Accès financier à des biens qui ne sont normalement pas disponibles dans les villages
- Fierté dans son travail, où l'on met en valeur ses compétences
- Considération de la part de la communauté en tant que technicien ou meneur
- Avancement dans la hiérarchie ministérielle
- Amitié et accès à la culture américaine
- Opportunités d'accéder à une formation supplémentaire, officielle ou officieuse

Evaluation du travail

GENERALITES

L'évaluation mesure les effets du travail tel qu'il est planifié et mis en application au cours du processus de vulgarisation. L'évaluation permet aux vulgarisateurs et aux exploitants de répondre à des questions telles que :

Quelles activités planifiées avons-nous mené à bien ?

Quelles activités planifiées n'avons-nous pas mené à bien ?

Combien cela a-t-il coûté ?

Quel est le résultat de ce travail ?

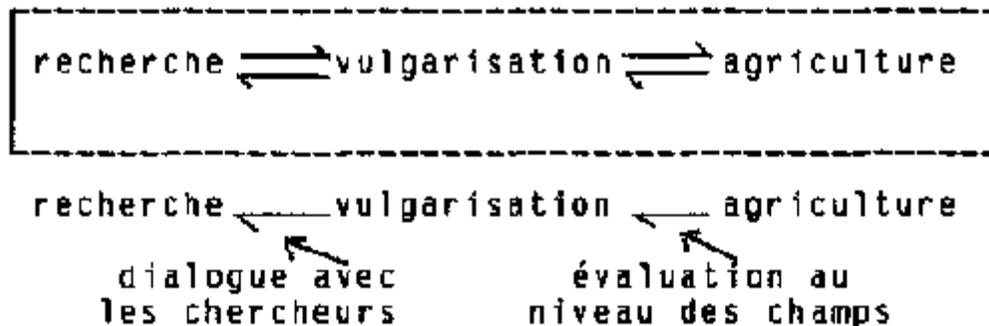
Quels sont les bénéfices/effets contraires de ce travail ?

Qu'avons-nous appris ?

Sommes-nous plus près de notre but ?

L'évaluation, comme la planification et le travail, devra se faire avec les homologues de la communauté. En fait, l'évaluation est la partie la plus négligée du processus de vulgarisation. Un dialogue ne peut s'établir entre les scientifiques et les familles fermières que lorsqu'il y a évaluation du travail de vulgarisation dans les champs et au niveau de la communauté.

Figure



L'évaluation est le dernier maillon d'un dialogue efficace. Une évaluation honnête et ouverte du travail dans la communauté donne aux petites exploitations familiales l'occasion de réellement participer au processus de changement et de progrès.

En utilisant les outils de travail pour la planification illustrés dans ce chapitre sous forme de listes de contrôle, on peut mesurer les résultats quantitatifs et détaillés du travail de vulgarisation. Le progrès accompli vers l'accomplissement des buts matériels peut par conséquent être évalué. Il existe cependant des buts "plus élevés" que les buts matériels, qui sont plus difficiles à décrire et plus difficiles à mesurer en ce qui concerne le progrès accompli. Parmi ces autres buts, citons :

- une amélioration du dialogue
- rendre son travail inutile, c'est-à-dire augmenter la compétence indépendante des exploitants
- la conséquence positive du travail sur l'écologie
- le caractère approprié du travail au point de vue culturel
- des buts spirituels ou moraux
- une satisfaction personnelle ou le côté amusant du travail
- les rapports avec les collègues, les familles fermières, la communauté d'accueil

Tous ces buts ont un rapport avec l'objectif d'ensemble de la vulgarisation agricole tel qu'il est décrit dans ce manuel : aider les petites exploitations familiales à participer de façon créative au progrès et au changement.

On peut avoir besoin de l'avis d'experts pour évaluer le progrès accompli vers certains de ces buts "plus élevés", les effets sur l'écologie, par exemple. Très peu de vulgarisateurs au niveau du village possèdent les ressources en sociologie rurale ou en anthropologie culturelle pour pouvoir évaluer de façon formelle les effets culturels du travail, mais il faudra s'en préoccuper. Des questions d'ordre philosophique, spirituel et relationnel sont souvent soulevées lorsque des vulgarisateurs et les familles fermières sont engagés dans un processus de changement. En fait, le développement est plein de ces questions. On ne peut les évaluer de façon normale, mais elles devront rester à l'esprit de la vulgarisatrice qui devra prendre le temps de s'arrêter pour les considérer, y réfléchir et de s'ouvrir au changement au fur et à mesure qu'il se produit. L'aspect le plus intéressant et le plus revigorant du travail de vulgarisation consiste à se trouver au coeur du changement. En étant au coeur du changement, on ressent une responsabilité énorme envers les autres. L'évaluation à tous les niveaux, une considération attentive envers tout ce qui est fait se traduisent en responsabilité et soin au niveau de l'action.

Il existe plusieurs types d'évaluation pouvant être faite :

L'observation quotidienne dont le résultat est une impression subjective pouvant guider le travail de manière utile. De telles informations sont recueillies à partir de conversations, de visites dans les exploitations et les familles, de réunions et de discussions individuelles.

Les études non-formalisées impliquant la révision et l'analyse des informations obtenues à partir de registres, de rapports, de listes de contrôle, de questionnaires, de données de recensement, etc.. Accomplies de façon régulière, ces études devront constituer une base relativement objective permettant de juger le travail de vulgarisation. Elles peuvent également inclure une réflexion régulière sur les buts "plus élevés" mentionnés plus haut.

Les études formalisées sont plus structurées. Elles sont souvent planifiées et menées à bien suivant des règles scientifiques pour donner des informations plus objectives sur l'accomplissement des objectifs ou l'efficacité des méthodes utilisées. Ces études peuvent comprendre des entrevues officielles, des questionnaires, un recueillement et une analyse de données, etc.. Une analyse du rapport coût/bénéfice

est un bon exemple de ce type d'études (voir l'Annexe), ainsi que les aspects de "L'étude agricole" (se reporter au Chapitre Deux).

Certains principes élémentaires sont à la base d'une évaluation efficace :

- L'évaluation du travail de vulgarisation devra être bien planifiée et clairement définie quant à ce qui fait l'objet de l'évaluation au sein du programme.
- Le personnel de vulgarisation ainsi que la communauté devront participer à l'évaluation. Une auto-évaluation vient en aide à ceux qui mettent un programme en application et peut être combinée de manière utile avec une évaluation faite par une personne de l'extérieur.
- L'évaluation quotidienne doit être continue et intégrée au processus de développement du programme depuis son stade de planification jusqu'à sa conclusion.
- Il faudra utiliser des moyens fiables et efficaces, et choisir un échantillon représentatif selon les moyens disponibles.
- L'évaluation devra se concentrer davantage sur l'avènement de changements du comportement que sur le nombre de participants, les réunions, les heures, les questions préparées, etc..
- Il faudra considérer une analyse et une interprétation soigneuses des données recueillies lorsque l'on planifie une étude d'évaluation.

Etant donné qu'il existe une très grande diversité d'aspects à toute activité de vulgarisation, il faudra décider lesquels sont les plus importants à évaluer.

Certains aspects de l'activité de vulgarisation sont les suivants :

situation avant/après
planification du programme
mise en application du programme
méthodes
résultats
objectifs plus élevés

En décidant ce qui va faire l'objet de l'évaluation, il sera peut-être plus facile de déterminer quelle méthode d'évaluation utiliser.

Il est très important, au cours d'une évaluation, de porter des jugements réservés et de tirer des conclusions prudentes. Quel que soit le niveau technique des moyens utilisés ou le niveau d'objectivité des critères utilisés pour mesurer les résultats, chaque évaluation faite par une vulgarisatrice n'est que le point de vue d'une personne (ou de plusieurs personnes). Il n'y a pas d'absolus dans le processus de changement, il n'y a que des probabilités. Il est essentiel d'être conscient et ouvert de façon critique aux divers points de vue pour pouvoir interpréter correctement l'évaluation des résultats.

Le plus important est de réaliser qu'il ne faut pas que les résultats de l'évaluation trompent les membres de la communauté et les exploitants. C'est souvent que l'échec d'un projet de vulgarisation est attribué à l'ignorance ou au manque de coopération de l'exploitant, ce qui est rarement vrai. Comme il s'agit là d'une tendance observée dans l'évaluation du travail de vulgarisation, on met les vulgarisateurs vivement en garde contre de telles conclusions. En réalité, c'est souvent une erreur de jugement ou une vue restreinte des choses que d'attribuer la cause de n'importe quel résultat à un seul facteur.

En mettant du temps et de l'énergie à mesurer les effets du travail de vulgarisation à divers niveaux, les vulgarisateurs mettent le dernier maillon à la chaîne du dialogue. Ils mettent les petites exploitations familiales en contact direct avec les scientifiques ou d'autres agents du changement. En tant que catalyseurs au coeur du processus du changement agricole, les vulgarisateurs détiennent une immense responsabilité envers les autres qu'ils peuvent traduire en action au moyen d'une évaluation sensible.

ILLUSTRATION

Mike avait aidé un groupe d'exploitants à développer un marécage situé dans une vallée à l'intérieur des terres pour la production de riz en saison sèche. Ils avaient défriché les terres, construit les digues, les berges et les rizières, planté le riz et mené à bien toutes les tâches relatives à la production. Il fallait maintenant évaluer les résultats de tout ce travail.

Mike ressentait de l'incertitude sur le chemin du village voisin de l'exploitation de riz. Cela faisait plusieurs mois qu'il était parti pour travailler ailleurs. Il était très impatient de voir ce qui s'était passé depuis sa dernière visite. A l'entrée du village, il vit un visage familier. C'était Mami, la femme de l'exploitant-chef. Elle le vit, mais rentra vite à l'intérieur. Qu'est-ce que cela signifiait ? Mike arrêta sa moto et la gara. Tout à coup, des gens sortaient de toutes les maisons en courant, souriants. La plupart des exploitants et de leurs familles vinrent l'entourer et l'accueillir joyeusement. Mike était ému et ne savait que penser. Un des exploitants dit : "Tu nous as tellement donné ! Nous te sommes tellement reconnaissants !" Ils allèrent tous à l'exploitation du village.

Mike se demandait s'il allait pouvoir se livrer à l'analyse approfondie d'échantillons du rendement sur la parcelle de chaque exploitant qu'il avait espéré faire avant la récolte. Il se demandait si c'était le bon moment pour procéder aux évaluations spécifiques dont il avait établi la liste et qu'il avait planifiées avant de venir... Tout le monde s'arrêta à la limite de l'exploitation avec Mike pour regarder. C'était une étendue de riz mûrissant remuée par le vent, entourée de potagers. Mike était très heureux.

Au bout d'un moment, la foule se dispersa. Les familles rentrèrent préparer le repas, les exploitants se remirent au travail sur leurs parcelles et Mike put discuter des détails avec l'exploitant-chef. Mike commença à lui poser une série de questions spécifiques sur la saison de culture. Il prit les réponses par écrit. Mike lui expliqua alors ce qu'était un échantillon de rendement, pourquoi il était important de le prélever et comment procéder. Avec l'exploitant-chef, il en prélevèrent un et se mirent d'accord pour le faire pour chaque exploitant au cours de sa prochaine visite. Puis Mike regarda le barrage, les digues, les canaux d'irrigation et les vannes. Il examina des échantillons de parcelles pour déterminer les problèmes d'insectes, de maladies, de toxicité du fer, d'écoulement ou d'irrigation, de croissance inégale, etc.. Il prit toutes ces notes par écrit dans son carnet.

Il demanda à tous les exploitants de se réunir brièvement sous le manguier où ils s'étaient si souvent reposés au cours du travail de préparation des terres et de production qu'ils avaient fait ensemble. Mike posa aux exploitants une série de questions qu'il avait préparées et qui étaient conçues pour aider les exploitants à passer en revue ce qu'ils avaient fait. Il dirigea surtout ses questions sur les résultats concrets de leur dur labeur, la façon dont chaque tâche de préparation des terres et de production avait résulté en quelque chose de spécifique qui avait permis au riz et aux jardins de pousser. Ils passèrent ainsi en revue les événements de la saison ; Mike fut informé des problèmes spécifiques qui s'étaient présentés au cours de la saison et les exploitants purent voir les relations de cause à effet.

Quand vint le soir et que le repas à base de riz fut prêt, Mike et les exploitants avaient parlé longuement de ce qui s'était passé. Mike partit, heureux de la production et des autres résultats physiques du projet de la communauté. Il les avait aidés à voir plus clairement leur aptitude à résoudre les problèmes agricoles.

Il sentait la chaleur des rapports mutuels qui avaient été les leurs. Il était cependant perturbé par le fait que les exploitants lui attribuaient leur succès. Il se posait également des questions les effets écologiques de leur système d'irrigation et des méthodes de culture combinée. Il vit que les exploitants avaient nettoyé le sentier menant à l'exploitation pour que les camions puissent venir chercher le riz. Malheureusement, cela avait rendu ce sentier trop dangereux pour permettre à la vieille femme et à l'aveugle qui vivaient près de l'exploitation de travailler comme ils le faisaient avant. Il leur avait fallu aller vivre ailleurs. La route avait également amené la visite au village du percepteur du district et de l'inspecteur des services sanitaires pour leurs devoirs respectifs. Le petit village de Bambaia était transformé maintenant. Mike se sentit tout petit sur le chemin de la maison.

OUTILS DE TRAVAIL (5)

1. Utiliser les outils du travail de planification donnés dans chaque sous-chapitre de ce manuel comme listes de contrôle pour évaluer le progrès du travail et l'accomplissement des tâches spécifiques.

2. Facteurs à considérer dans l'évaluation de la vulgarisation :

a. Personnes concernées :

- animateurs de projets ou de la communauté
- évaluateurs
- ressources des personnes de l'extérieur
- habitants de la communauté

Est-ce que chacun connaît son rôle, le but de l'évaluation, etc..? Est-ce que tout le monde peut faire ce qui est nécessaire ?

b. Temps :

- Est-il trop tôt pour pouvoir déterminer le succès d'un projet ou d'une activité ?
- Est-ce le meilleur moment pour procéder à une évaluation ?

c. Outils et méthodes d'évaluation :

- Sont-ils appropriés et applicables ?

d. Financement et autres coûts :

- Est-ce la manière la moins onéreuse de procéder à une évaluation efficace ?

3. Questions relatives à chaque aspect du travail à évaluer :

Aspect de l'activité de vulgarisation	Questions
analyse de la situation	• Quelle est la situation avant et après l'activité ?
planification du programme	• Comment cette activité a-t-elle été planifiée ?
application du programme	• Qui a fait quoi, et quand ?
méthodes	• Comment ce travail a-t-il été fait ?
résultats	• Quels sont les résultats quantitatifs concrets de ce travail
	• Dans quel processus chacun s'est-il engagé
	• Quels peuvent être les effets à long terme ?
	• Le travail a-t-il accompli les buts ou objectifs déterminés ?
	• Le problème spécifique a-t-il été résolu ?
	• Quels nouveaux problèmes sont soulevés

4. Planification et menée à bien d'une étude d'évaluation

Les étapes suivantes sont essentielles à la planification d'une étude d'évaluation : (1) sélectionner un problème requérant investigation ; (2) formuler clairement ce qu'il y a à mesurer ; (3) déterminer le type d'information nécessaire ; (4) décider du mode de recueil des informations ; et (5) prévoir la manière dont elles vont être utilisées.

Les points suivants serviront de grandes lignes directrices lors de la planification et de la menée à bien de l'évaluation d'un programme de vulgarisation.

A. Déterminer le personnel et les ressources financières disponibles et nécessaires

- quelle coopération est requise des ressources extérieures pour le personnel et l'argent ?

- quelle est la durée nécessaire à l'étude ?

B. Sélectionner et définir la partie du programme qui va faire l'objet de l'étude

- quels objectifs ou contenu du programme de vulgarisation vont être évalués ?

- quelle phase du programme va être évaluée, c'est-à-dire mise en application du programme, méthodes d'enseignement, résultats, etc.. ?

- l'évaluation d'un certain programme ou aspect du programme sera-t-elle utile pour plus tard ?

- sera-t-il nécessaire de recueillir des données pour l'évaluation ou des informations sont-elle déjà disponibles auprès d'autres sources ?

C. Définir et clarifier les objectifs de l'étude

- De quoi a-t-on besoin pour déterminer que le programme éducatif atteint ses objectifs en termes de (a) nombre d'accomplissements, ou (b) changement du comportement chez les individus ? Quels sont les indices les plus importants d'un changement de comportement ?

D. Décider de la façon de recueillir les informations et des dispositifs nécessaires

- quels moyens vont être utilisés questionnaires, formulaires d'observation, etc..?

- si l'on utilise un questionnaire, quelles questions seront posées et comment les formuler ?

- établir des feuilles pour enregistrer les données et préparer les instructions les accompagnant

- tester ces moyens et les révisés si nécessaire.

E. Tabulation du plan

- type de méthodes de tabulation et de tableaux nécessaires pour mettre les rapports en évidence

- personnel et équipement nécessaires à la tabulation.

F. Détermination des échantillons

- Définir la population à échantillonner.

- Déterminer l'échantillon nécessaire et faisable.

- Préparer les instructions d'échantillonnage.

G. Se préparer au recueil d'informations

- Qui est disponible pour le recueil des informations ?

- Sélectionner les personnes qui vont procéder aux entrevues et au recueil des informations.

- Déterminer la formation requise pour mener les entrevues, enregistrer les informations, etc..

- Procéder à la formation.

H. Recueillir les informations sur le terrain

- Assurer la supervision nécessaire

I. Vérifier et tabuler les données recueillies.

J. Interpréter les faits et préparer un rapport

- Quels sont les faits majeurs mis en évidence ?

- Faut-il écrire plusieurs rapports, par exemple pour les gens de la profession et pour ceux de l'extérieur

K. Prévoir l'emploi de l'information mise en évidence

- quelles peuvent en être les implications futures ?

5. Autre format pour les questions que vous pouvez poser pour évaluer un projet:

(Manuel de vulgarisation agricole USAID-Kénya)

Evaluation du projet

Ne vous arrêtez pas encore - évaluez ! La planification ne s'arrête jamais ; alors, toutes les fois où un projet ou une étape du programme s'achève, les participants devront contempler ce qui a été accompli pour s'assurer que les choses se passent bien comme elles le devraient. C'est ce qu'on appelle évaluation et c'est un processus continu tout comme la planification. Il vous faut évaluer les efforts passés pour planifier les changements.

Mettez au point un moyen d'évaluation lorsque vous définissez le but et que vous mettez par écrit un Plan d'Action. N'oubliez pas votre étude de la communauté, toutes les réponses provenant des questionnaires et les statistiques que vous avez pu recueillir comme sources possibles d'information pour l'évaluation.

En suivant chaque étape ou activité, posez des questions telles que :

- A-t-on bien travaillé ?
- Les plans ont-ils bien marché ?
- Pourquoi avons-nous réussi ? ou
- Pourquoi avons-nous échoué ?
- Que faudrait-il faire maintenant ?
- Qu'est-ce qu'on va faire ensuite ?
- Si nous avons fait des erreurs, pouvons-nous les éviter dans l'avenir ?

Encouragez les membres de la communauté à commencer à évaluer le projet tout de suite après qu'il ait commencé. Est-ce que les gens utilisent les latrines qui ont été installées ? Est-ce qu'ils continuent leurs cultures potagères et mangent le produit de leurs récoltes ? Est-ce que les enfants vont vraiment à l'école ? Le groupe à l'intention duquel vous aviez préparé vos activités est-il venu ?

Après la conclusion de chaque phase du projet, il faudra en suivre les résultats pour déterminer à quel degré elle a réussi. A la fin, reposez-vous toutes ces questions. Est-ce que le travail a été fait ? Que peut-on faire pour rendre vos efforts plus fructueux ?

On trouvera ci-dessous divers types possibles de mesure que vous pouvez utiliser pour évaluer votre projet, s'il a été planifié depuis le début :

1. Qualité ou quantité

- a. Combien de personnes ont-elles été touchées ?
- b. Combien d'affiches, de brochures, de visites dans les familles ont-elles été faites ?
2. Qualité - que pensent les gens ?
 - a. Les animateurs ?
 - b. Les participants, les villageois ?
 - c. Les autres travailleurs des services sanitaires ?
 - d. Les élèves ?
3. Changements au niveau des connaissances mis en évidence par :
 - a. Des discussions parmi les exploitants
 - b. Des réponses aux questions posées par le vulgarisateur
4. Changements d'attitude
 - a. Soutien du programme par la communauté
 - b. Demandes de coopération supplémentaire par des agences gouvernementales
 - c. Moins d'opposition par les groupes du village qui s'étaient opposés au projet dans un premier temps
 - d. Sondage d'opinion publique
5. Changements de comportement, tels que :
 - a. Davantage de visites à la station agricole ou chez le travailleur des services agricoles
 - b. Amélioration des habitudes et des conditions remarquée dans les exploitations
 - c. Augmentation de la production
 - d. Augmentation des ventes de lait, de viande, de légumes ou autres produits alimentaires
 - e. Besoin plus grand d'assistance après la récolte
 - f. Intérêt plus grand dans la mise sur le marché
6. Changements dans la vie de la communauté
 - a. Amélioration de la nutrition
 - b. Surplus en denrées alimentaires
 - c. Signes de prospérité économique
 - d. Amélioration dans la santé mise en évidence par des cas personnels

Dans le cas de l'évaluation du travail de vulgarisation, il vous semblera difficile d'en mesurer les résultats. Le nombre de leçons ou de démonstrations et l'aptitude des gens à les répéter n'en constituent certes pas la seule mesure. Le changement de comportement est le but, et pourtant ces changements ne sont

pas tout de suite facilement évalués puisqu'ils peuvent se produire lentement sur une longue période de temps.

Comme toujours, tout au long de votre travail avec une communauté, il vous faudra enregistrer vos observations. C'est une forme de tenue de registre par écrit que vous avez déjà faite au cours de vos investigations dans la communauté. Il vous faudra discuter de l'importance de la tenue de registres avec vos homologues.

L'évaluation du progrès d'activités complexes (comme la vulgarisation) n'est jamais chose simple, mais on peut la faciliter en définissant dès le début et de façon claire les objectifs du projet et en mettant votre plan d'évaluation en rapport direct avec ces objectifs. Avec une planification soignée, les données d'évaluation permettront d'assurer une meilleure gestion du projet et la création d'un sentiment de confiance dans le progrès accompli chez ceux qui soutiennent le travail, et surtout chez les membres de la communauté.

Annexes

Etude de cas I

Ann est une bénévole du Peace Corps qui a été formée à des techniques de culture potagère intensive. Elle arrive pour remplacer un autre bénévole au village où elle a été nommée et dans les deux ou trois jours suivant son arrivée, les autorités locales, les travailleurs des services agricoles et les gens du village organisent une réunion pour l'accueillir. Elle se présente, expliquant d'où elle vient, son intérêt à venir en aide dans le domaine agricole et son appréciation de la sympathie de tout le monde et de leur assistance à l'aider à s'installer chez elle. Elle demande les noms des chefs locaux et écoute chacun d'eux faire un petit discours.

Au cours des quelques semaines suivantes, Ann passe la plus grande partie de son temps à s'orienter dans son nouvel environnement. Elle visite la ville avec son homologue officiel, Abdul, qui la présente aux commerçants et aux chefs religieux, lui montre où les artisans locaux se livrent à leurs diverses activités et l'aide à s'organiser pour apprendre la langue. Le soir, elle passe son temps à établir une carte contenant les informations qu'elle a recueillies pendant la journée et à rendre visite à ses voisins.

Ann fait suite à ses contacts initiaux avec les animateurs ruraux en leur demandant de passer quelque temps avec elle à se consacrer à quelque tâche agricole. Elle demande à un des animateurs de lui montrer son exploitation. Elle demande à une autre de lui montrer où elle entrepose ses récoltes et ses graines. Elle demande à un troisième de la présenter au "meilleur" exploitant qu'il connaisse. Elle commence ainsi à rassembler toutes les impressions de ce qui constitue les intérêts et les activités agricoles des animateurs et des méthodes agricoles utilisées dans la région.

Elle prend également deux jours qu'elle consacre à se rendre dans la capitale du district avec Abdul pour aller voir le bureau du Ministère de l'Agriculture. Au cours de ce séjour, elle fait l'effort particulier de se faire connaître des secrétaires du bureau du Ministère, du magasinier, des chauffeurs et mécaniciens des véhicules ministériels et du trésorier, parce qu'elle se rend compte que ces personnes occupent des positions importantes et lui assurent des services de support qui lui seront vitaux sur place. Elle passe une heure ou deux tous les jours avec son surveillant, discutant de sa perception des efforts précédents de développement dans son site de travail. Il passe en revue le travail de son prédécesseur qui avait travaillé sur les cultures potagères dans trois villages avoisinants, et décrit brièvement certains des projets ministériels en cours dans la région. Elle veut surtout se renseigner sur les mises à l'essai en exploitation qui ont été récemment menées sur des variétés améliorées d'aubergines, de poivrons et d'oignons. On l'informe des procédures administratives, on lui fait visiter les installations et on lui remet les formulaires dont elle se servira pour ses rapports mensuels.

Quand Ann retourne à son village, les exploitants ont récolté leurs cultures de plein champ et défrichent les terres pour les cultures potagères de saison sèche. Avec Abdul, ils décident de cultiver un petit jardin

à eux sur une parcelle située derrière leur maison. Ils défrichent ensemble, et en travaillant ils parlent de méthodes de jardinage. Il lui décrit les méthodes locales de culture et elle le presse de questions sur les essais de variétés auxquels il a participé l'année précédente.

Une ou deux fois par semaine, Ann offre son aide aux exploitants dans leurs travaux de récolte. Bien qu'elle ne trouve pas cela facile au début, elle apprend peu à peu à utiliser la faucille fabriquée par les forgerons locaux et aime apprendre à porter des charges sur la tête et à reconnaître les noms locaux de diverses plantes et outils.

Comme la fin de la récolte approche, les villageois commencent à penser à la plantation des cultures potagères. L'année dernière a été bonne pour les exploitants, surtout pour les oignons. Cela était surtout dû à des températures relativement plus fraîches au site de travail d'Ann qui se trouve à une altitude plus grande que la plupart du reste du pays. Certains exploitants ont pu mettre en vente une partie du surplus de l'année précédente et la plupart d'entre eux veulent en faire plus cette saison.

Le principal facteur limitatif à une expansion de la production est la disponibilité de graines d'oignons, qui ne peuvent se multiplier que dans un climat beaucoup plus frais. Les négociants amènent la graine en ville depuis la capitale, mais ils la vendent cher, plus cher qu'avant. Ann entend ses voisins s'en plaindre. Elle leur demande s'il existe des alternatives pour se procurer la graine ; personne ne semble en connaître ailleurs que dans la capitale. Elle discute de la situation avec Abdul qui lui dit qu'on peut acheter de la graine par l'intermédiaire du ministère, mais que cela nécessite une demande spéciale de la part du surveillant d'Ann et qu'il faut s'y prendre plusieurs mois à l'avance pour faire venir la graine de l'extérieur du pays.

Les cultures en légumes du village émergent et Ann et Abdul mettent au point un emploi du temps plus ou moins régulier de visites aux exploitants. Sur la recommandation d'Abdul, ils font attention à l'espacement des plants au moment du repiquage et aux méthodes de désherbage, deux domaines dans lesquels les exploitants ont eu le plus de difficultés dans le passé.

Les oignons mûrissent et, bien qu'il y ait des pertes dues à des infestations d'insectes, la récolte semble bonne. Les visites régulières des champs et les estimations de récolte ont été soigneusement notées dans les rapports d'Ann au Ministère, et au cours d'une visite dans la capitale vers la fin de la saison de culture, le surveillant d'Ann fait référence aux oignons et lui demande si les rapports sont bien exacts, tant les perspectives semblent bonnes. Le fait qu'il fasse preuve d'intérêt dans ce domaine donne une idée à Ann et elle en parle à Abdul le soir même.

L'idée d'Ann est d'inviter son surveillant ainsi que certains autres travailleurs des services agricoles du district à venir voir son site de travail pour observer la première semaine de la récolte des oignons. Cela donnerait aux exploitants de son secteur l'occasion de faire une demande auprès du Ministère pour l'achat spécial de graines pour l'année suivante. Ce serait également l'occasion pour Abdul de gagner une certaine considération pour la qualité de son travail s'il devait assumer le rôle très en vue d'organisateur d'une réception pour les invités d'honneur.

La suggestion d'Ann intéresse vivement Abdul et le jour suivant ils rendent visite tous les deux au surveillant pour l'inviter à une journée aux champs. Il accepte et on fixe une date initiale pour dans trois semaines.

Quand Abdul et Ann reviennent à leur site de travail, ils vont rendre visite à un des animateurs du village qui cultive également les oignons, et ils lui parlent des arrangements pris avec le surveillant. Le chef est content qu'un contact ait été établi avec le Ministère de l'Agriculture en ce qui concerne le problème des graines en ville, mais il dit à Ann et à Abdul, à leur grande déception, que la journée aux champs ne peut avoir lieu comme il l'a été prévu. Une cérémonie spéciale de commémoration d'enterrement doit se tenir ce jour-là. Ils en discutent davantage tous les trois, on fait venir d'autres animateurs pour participer aux délibérations, et on décide d'envoyer un messenger à la capitale pour inviter le surveillant du Ministère à venir une semaine après la date prévue. Le messenger revient au bout d'un ou deux jours avec de bonnes nouvelles : le surveillant d'Ann peut venir à cette date.

La planification se fait alors à trois niveaux différents. Ann et Abdul se rencontrent pour discuter des objectifs de la journée aux champs. Ils en retiennent deux : impressionner les responsables du Ministère en faisant état de la nécessité pour les exploitants du village d'Ann d'avoir meilleur accès à des graines d'oignons ; et démontrer les compétences d'Abdul en tant qu'agent de vulgarisation pour accéder peut-être à une future promotion au sein du Ministère. Pour atteindre ces objectifs, les deux vulgarisateurs discutent du rôle qu'ils vont tous les deux jouer au cours de la journée aux champs, et ils font la liste de plusieurs questions qui seront posées aux animateurs du village pour s'assurer que la journée se déroule sans accroc.

On tient une réunion avec Ann, Abdul et les animateurs du village. Abdul fait remarquer à toutes les personnes assemblées que le responsable du Ministère arrivera en fin de matinée et sera probablement accompagné de plusieurs autres travailleurs du Ministère. La discussion se porte sur qui va être chargé d'accueillir le responsable au nom de la ville, ce qu'on va lui montrer lors de sa visite des jardins, quelles dispositions spéciales seront prises en ce qui concerne le repas et les divertissements, et qui va représenter les cultivateurs d'oignons pour faire la demande de graines auprès du responsable avant son départ. On établit une liste des tâches à accomplir et les animateurs décident d'organiser une réunion du village.

La réunion se tient le soir suivant, après que tout le monde ait terminé son travail dans les champs. Les animateurs annoncent aux villageois la visite prévue et précisent qu'il faudra des gens pour détrousser les sentiers menant aux champs, préparer un repas spécial, assurer les divertissements et assister à une réunion avec le responsable pour parler de l'achat de graines d'oignons pour l'année suivante.

Au jour prévu, Abdul et Ann se livrent à une vérification de dernière minute pour s'assurer que tout le travail de préparation est bien fait. Leur surveillant arrive quelque peu plus tard que prévu, et certains exploitants commencent à montrer des signes d'anxiété. La journée se déroule cependant selon les plans. Abdul, Ann et les animateurs du village accueillent le responsable à son arrivée. Abdul, accompagné de deux des meilleurs cultivateurs d'oignons, montre au responsable plusieurs parcelles. Un grand repas est servi pendant que jouent des musiciens locaux. Et à la fin de la journée, les animateurs du village font un petit discours pour rendre hommage aux efforts de vulgarisation d'Abdul et d'Ann et demander au surveillant du Ministère s'il peut leur procurer des graines d'oignons pour l'année suivante.

Le responsable répond en disant qu'il a été impressionné par ce qu'il a vu. Il demande combien d'exploitants sont intéressés pour acheter des graines auprès du Ministère, et, après un calcul rapide, il dit qu'il pense pouvoir leur procurer des graines pour la prochaine saison.

Les mois suivants passent lentement pour Ann. Les pluies commencent et il devient plus difficile de se déplacer. Les exploitants se consacrent presque exclusivement aux cultures traditionnelles de plein champ. Ann continue à recueillir des informations sur l'agriculture en faisant des visites régulières dans les exploitations de la région. Elle passe du temps avec les femmes du village qui font la teinture de tissus, apprenant les divers aspects de leur artisanat. Et elle prend de brèves vacances pour aller rendre visite à des amis dans une autre partie du pays.

Deux ou trois mois avant la fin des pluies, Ann va voir son surveillant pour s'enquérir de l'achat des graines d'oignons. Il lui dit que le Ministère n'a pas les fonds nécessaires pour verser des arrhes à la compagnie qui leur fournit les graines, mais qu'il peut passer la commande s'il obtient des exploitants qui ont l'intention d'acheter des graines la moitié de l'argent à l'avance. Ann n'avait pas prévu cette difficulté et retourne à son village pour conférer avec Abdul et les chefs. On organise une réunion et on informe le reste des cultivateurs d'oignons. Quelqu'un s'écrie que le responsable du Ministère essaie de profiter d'eux en leur volant leur argent. D'autres exploitants disent simplement qu'ils n'auront pas d'argent pour acheter les graines avant la récolte des cultures de plein champ. Finalement, plusieurs exploitants doivent aller emprunter de l'argent auprès de parents et cinq ou six exploitants abandonnent l'effort coopératif d'achat parce qu'ils n'ont pas confiance.

Les semaines qui suivent ne sont pas agréables pour Ann. Elle et Abdul subissent des pressions de plus en plus grandes de la part des villageois au fur et à mesure qu'approche la saison sèche et que les graines n'arrivent toujours pas. Il ne leur reste plus qu'un mois quand arrive un message de la capitale du district les informant que la graine est arrivée. On tient une réunion pour faire la collecte du reste de

l'argent pour l'achat des graines. Là encore, deux ou trois exploitants n'ont pas assez d'argent. Ils demandent à Ann de leur accorder un prêt à court terme, mais elle décide de rester ferme et ils sont forcés de se procurer l'argent ailleurs.

Les graines sont achetées à un prix presque vingt pourcent moins cher que celui demandé par les négociants et un grand nombre d'exploitants peuvent en acheter une quantité beaucoup plus importante que dans le passé. Ann et Abdul continuent à travailler avec les exploitants sur leurs méthodes agricoles et la récolte est abondante. Plusieurs exploitants louent un camion pour une journée pour transporter leurs sacs d'oignons à la capitale pour les vendre. D'autres entreposent leurs produits pour les vendre dans les villages voisins. Ann, pendant ce temps-là, prend note des rendements, des techniques de séchage et d'entreposage, et des noms des personnes engagées dans des efforts coopératifs de vente pour s'en servir comme future référence.

Les pluies reviennent et peut après Ann finit son service au Peace Corps. Elle est remplacée par un volontaire qui est surtout intéressé par le développement coopératif. Ce volontaire ne semble pas pouvoir développer la même relation qu'Ann avec son surveillant au Ministère et le surveillant n'est pas disposé à faire des efforts pour commander la graine à l'avance pour les exploitants l'année suivante. Ainsi donc, bien qu'ils continuent à mettre en vente leurs oignons et autres légumes de manière coopérative, les exploitants du village où habitait Ann sont forcés à nouveau d'acheter leurs graines auprès des négociants itinérants.

Etude de cas II

Tony est un vulgarisateur du Peace Corps arrivant dans un village qui n'a jamais eu de bénévole du Peace Corps. Le programme du Peace Corps qu'on lui a assigné est considéré comme un programme de développement rural. Il est relativement nouveau - trois ans - et commence tout juste à isoler les besoins les plus pressants de la population rurale du pays d'accueil.

La formation de Tony est surtout dans un ensemble d'innovations conçues par les stations de recherche gouvernementales qui constituent le composant central d'un programme accéléré du Ministère de l'Agriculture pour améliorer de façon draconienne la production de maïs. Cet ensemble d'innovations comprend : des techniques de préparation des terres, l'introduction de variétés de graines hybrides, plusieurs méthodes différentes de plantation améliorées, des recommandations pour l'espacement et le désherbage à temps des cultures, l'utilisation d'engrais chimiques et l'emploi contrôlé de pesticides. La construction de puits à eau et de latrines ainsi que la vente coopérative étaient des priorités secondaires du programme.

Tony arrive dans son village accompagné de son surveillant dans une Land Rover du Ministère de l'Agriculture. Après avoir rencontré le maire de la ville et plusieurs de ses conseillers, Tony découvre que son logement n'a pas encore été prévu. Cela crée une certaine commotion et s'ensuit une discussion que Tony ne comprend pas ; on envoie chercher divers propriétaires de la ville et le surveillant du Ministère essaie de négocier quelque arrangement.

Finalement, tout le monde se rend à un bout du village pour voir une maison qui a été sélectionnée pour Tony. La maison n'est pas encore finie, elle n'a ni porte ni fenêtres, ni sol ni latrine. Elle est quand même assez grande et assez confortable pour Tony. Un accord de location est passé et on décide que Tony restera chez le maire jusqu'à ce que la maison soit terminée.

Il s'avère que Tony passe le premier mois et demi dans deux pièces adjacentes dans une des maisons du maire, à attendre que sa maison soit finie. A un certain point, il décide de contribuer de son argent personnel pour acheter les matériaux dont le propriétaire a besoin pour continuer la construction. A un autre moment, le travail est retardé parce que l'ouvrier qui creusait la latrine est malade pendant plusieurs jours. Finalement, tout, à l'exception de certaines fermetures de fenêtres, est terminé et Tony emménage.

Ces six premières semaines sont, pour Tony, pleines de frustrations. Il s'aperçoit qu'il lui faut investir énormément de temps et d'énergie pour motiver les gens à continuer à travailler sur sa maison. Par conséquent, il n'a pas l'occasion de se déplacer dans le village et de rencontrer autant d'exploitants qu'il

le voudrait. On approche de la saison de plantation du maïs et Tony n'a établi que quelques contacts avec les gens qui pourraient être intéressés à essayer certaines des nouvelles méthodes qu'il a apprises au cours de sa formation.

Pour rattrapper le temps perdu, Tony discute avec le maire de la possibilité de tenir une réunion des exploitants. Son but serait pour Tony de se présenter de façon officielle et de décrire aux exploitants certaines des nouvelles techniques agricoles qu'il est venu promouvoir dans le secteur. Le maire est d'accord pour réunir les exploitants un soir trois jours plus tard.

A la réunion, Tony fait un bref discours expliquant d'où il vient et qu'il a été envoyé au village pour travailler avec les exploitants dans l'agriculture. Il dit aux exploitants présents qu'il a suivi une formation spécialisée dans la production de maïs et que si certains sont intéressés, il peut leur montrer des méthodes de culture du maïs qui feront plus que doubler leurs rendements actuels. Le maire fait suite au discours de Tony pour demander la coopération des exploitants. Il dit que c'est une rare opportunité que d'avoir quelqu'un venu de l'extérieur qui vienne aider à développer la ville et que les villageois devraient profiter d'une telle assistance tant qu'elle est là. Avant la fin de la réunion, Tony dresse une liste de plus d'une douzaine de noms d'hommes ayant exprimé leur intérêt dans les nouvelles techniques de culture du maïs.

Au cours des semaines qui suivent, Tony s'aperçoit que la réunion n'a pas servi à grand chose. Au sein du groupe ethnique prédominant dans le village, la culture du maïs est presque exclusivement faite par les femmes, pas par les hommes. La réaction à la réunion était de toute évidence due aux remarques du maire. Cela ne devint évident qu'après que Tony ait fait plusieurs tentatives infructueuses pour rencontrer certains des hommes qui étaient présents à la réunion pour discuter des plans pour la saison de culture à venir.

Tony continue au cours des trois à quatre mois suivants ses tentatives de promotion des méthodes améliorées de production de maïs auprès des femmes exploitantes, en dépit de plusieurs difficultés qu'il rencontre en cours de route. La première est la langue. La plupart des hommes du village parlent un dialecte qui est utilisé dans tout le pays comme mode de communication entre les groupes ethniques. C'est le dialecte que Tony a appris au cours de sa formation. D'un autre côté, la plupart des femmes ont beaucoup moins voyagé que les hommes et ne savent par conséquent parler que le dialecte très localisé du village. Tony est forcé de communiquer avec elles par l'intermédiaire de deux femmes qui parlent un peu le dialecte extérieur avant d'apprendre à parler la langue locale lui-même. Ce n'est pas un processus très commode et le travail progresse lentement.

Un deuxième problème en rapport avec le rôle des sexes dans le village est que la plupart des entreprises commerciales - travail de service gouvernemental pour la production de cultures destinées à la vente, etc.. - sont contrôlées par les hommes. Les femmes, dans leur majorité, ne disposent pas de capital à investir dans les graines, les produits chimiques agricoles et les besoins en main-d'œuvre que requièrent les innovations à la promotion desquelles Tony a été formé. Cela amène davantage de restrictions dans le travail.

La dernière difficulté est un manque de confiance élémentaire. Les exploitantes refusent simplement de croire ce que dit Tony en ce qui concerne les rendements potentiels qu'amènerait l'adoption des innovations qu'il recommande. Une station de recherche située à moins de 40 km de là est parvenue à des résultats très favorables dans des essais en exploitation dans des villages situés seulement à quelques kilomètres d'ici, mais il semble que les voisines de Tony ne puissent être convaincues qu'en voyant les résultats par elles-mêmes.

La conséquence immédiate de ces difficultés est que Tony doit complètement changer la direction de ses efforts promotionnels tels qu'il les avait planifiés à l'origine. La première étape de cette nouvelle façon de faire est d'amener des échantillons de sol prélevés sur plusieurs exploitations du secteur à la station de recherche pour les faire tester. Cela lui donne les informations dont il a besoin pour pouvoir recommander la variété de graine convenant le mieux aux méthodes locales de gestion (c'est-à-dire l'absence d'engrais chimiques).

Ensuite, Tony se procure certaines quantités de graines qu'il va prêter aux exploitantes pour les utiliser dans de petites mises à l'essai de résultats en exploitation. Un grand nombre d'entre elles ont déjà planté

leurs champs quand il amène la graine au village, mais une poignée d'exploitantes prennent quand même le risque d'essayer la nouvelle variété. Parmi celles-ci, seules trois ou quatre se conforment strictement aux instructions de plantation que Tony avait suggérées, les autres préférant les méthodes plus traditionnelles et leur économisant du temps et consistant à espacer les graines davantage en mettant plus de graines dans chaque trou de plantation.

Un mois ou deux plus tard, Tony se préoccupe alors du moment du désherbage des champs de maïs. Ce conseil est soit entièrement ignoré soit partiellement accepté. Les femmes ont trop de tâches prenantes à accomplir ailleurs pour procéder à un désherbage complet des cultures et ce précisément au bon stade de croissance des plantes.

Seules deux femmes ont suffisamment d'argent pour acheter de l'engrais, bien qu'un grand nombre d'entre elles en aient entendu parler et veuillent bien l'essayer dans l'avenir quand elles peuvent mieux se le permettre. Tony travaille avec les deux femmes pour leur montrer comment utiliser au mieux les quantités limitées d'engrais qu'elles ont acheté. Comme certains autres efforts, les effets de l'engrais sont cependant diminués par une mauvaise application d'autres éléments de l'ensemble des innovations.

Vient le moment de la moisson et, comme on peut s'y attendre, les résultats ne montrent qu'une légère amélioration par rapport aux années précédentes. Personne n'est grandement déçu et dans un ou deux cas les apports bénéfiques des nouvelles méthodes sont très apparents. Tony se sent quand même frustré. Après le travail de toute une saison, les résultats mettent peu en valeur les efforts de tout le monde.

Un fait curieux concernant la récolte attire l'attention de Tony. Une grande partie des femmes de la région vivent à un niveau de subsistance, se nourrissant essentiellement de ce qu'elles cultivent elles-mêmes. Néanmoins, Tony remarque que, sitôt qu'elles ont fini la récolte, les femmes emmènent au marché la plus grosse partie de leur grain pour le vendre tout de suite.

Tony demande à plusieurs femmes avec lesquelles il travaille pourquoi elles ne conservent pas une plus grande partie de leur récolte pour la consommer dans les mois à venir. Elles répondent de façon presque unanime qu'elles ne peuvent conserver plus d'un ou deux sacs, les rats ou le mildiou venant le gâter à l'entreposage.

C'est quelque chose de nouveau pour Tony, et il y consacre plusieurs moments de réflexion. Il n'a pas été formé à des techniques efficaces d'entreposage du grain, et il ne sait pas vraiment comment il peut aider les villageois à résoudre leur problème. Pour en apprendre davantage en ce qui concerne les méthodes actuellement employées, il procède à une étude des exploitations.

Ce qu'il découvre est une grande variété de méthodes d'entreposage. La plupart des exploitantes laissent le grain sur l'épi pour l'entreposer. Les épis sont entreposés soit dans des grands coffres soit empilés sur des nattes dans des pièces réservées à l'entreposage du grain. Certaines exploitantes décortiquent les épis avant d'entreposer le grain dans des sacs de jute dans le grenier de leur maison. Dans la plupart des cas, le grain entreposé n'est pas en bonne condition. Le maïs n'est généralement pas séché de façon adéquate, il est parfois infesté d'insectes, et les rats courent partout.

Pour mieux comprendre le problème de l'entreposage, Tony se livre à des recherches supplémentaires. Il va parler avec des responsables à la station de recherche et visite leurs installations d'entreposage. Celles-ci sont impressionnantes, mais ne semblent pas appropriées à la situation à laquelle sont confrontées la plupart des exploitantes avec qui Tony travaille.

Tony se rend également dans la capitale pour aller voir le centre de ressources du Peace Corps. Il y trouve deux ou trois ouvrages de référence sur les technologies intermédiaires d'entreposage. Il copie plusieurs dessins de silos à grain et de coffres d'entreposage et retourne au village.

Il continue à y surveiller les conditions d'entreposage du grain en coffres un peu partout dans le village. Il convainc deux exploitantes que leur maïs a besoin d'être davantage séché au soleil avant de l'entreposer. Et il parle à plusieurs autres qui ont un gros problème d'infestation de rats. La plupart haussent les épaules, disant qu'il n'y a rien à faire.

Tout en faisant ces visites, Tony commence à expérimenter sur certains nouveaux types de coffres d'entreposage pour voir s'ils sont faisables avec les matériaux locaux. Un voisin l'aide à trouver des lianes et certains types d'écorce d'arbre pouvant être utilisés pour rattacher des morceaux de bambou. Ils s'aperçoivent tous deux que les attaches suggérées dans les plans de Tony ne sont pas efficaces pour les plus hautes structures. En procédant par tâtonnements, ils trouvent un noeud assez fort qu'ils peuvent utiliser.

Ensemble, ils fabriquent une série de modèles à échelle que Tony utilise pour aller parler aux exploitantes des problèmes d'entreposage. Celles qui ont le plus de difficultés à l'entreposage offrent des suggestions sur la façon de répondre à leurs besoins particuliers. Celles qui ont le moins de problèmes d'entreposage offrent des suggestions pour l'amélioration de la construction des coffres. Le plus gros de l'attention lors des discussions que Tony a avec les exploitantes est portée sur les dispositifs permettant de lutter contre les rats rehaussements et gaines métalliques pour empêcher les rats de faire des trous dans les coffres. Deux ou trois de ces dessins semblent recevoir plus que d'autres l'approbation des exploitantes qui viennent observer les modèles réduits. Tony en construit des modèles à dimensions réelles, avec l'aide de son voisin, et les remplit de grain pour voir s'ils gardent bien le grain au sec et le protègent des rats.

Quand ces modèles sont complètement terminés, la "saison maigre." approche et la population se demande si ou non le grain de l'année précédente va pouvoir leur durer jusqu'à la prochaine récolte. Tony pense que c'est le bon moment de démontrer les techniques améliorées d'entreposage qu'il a mises à l'essai.

Pour organiser la démonstration, Tony rend visite à toutes les exploitantes avec lesquelles il est resté en contact au cours des derniers mois et vient vérifier la condition de leur maïs entreposé. A un grand nombre d'entre elles il n'en reste que très peu, et la plupart ont eu des problèmes d'infestations de rats ; plusieurs ont subi des pertes dues au mildiou et aux insectes. Tony parle avec elles des nouveaux coffres qu'il a construits et dit qu'il projette de faire une démonstration de leur efficacité à l'intention des exploitantes qui sont intéressées à s'en construire un.

Cette première série de contacts donne à Tony une idée du nombre de personnes intéressées aux nouvelles techniques d'entreposage. Il contacte une deuxième fois toutes les exploitantes qui semblaient le plus intéressées pour suggérer deux ou trois dates possibles pour la présentation. Le consensus général est d'attendre huit jours pour laisser passer une fête religieuse spéciale, puis de faire la démonstration en début de soirée une fois que les femmes ont fait le ménage après le repas.

Au cours de sa préparation de la démonstration, Tony s'efforce de garder plusieurs choses à l'esprit. Il sait que les exploitantes ont vivement conscience des problèmes d'entreposage à cause de leur anxiété à l'approche de la saison maigre, et il veut profiter de leur intérêt personnel pour améliorer la manière dont elles entreposent leurs récoltes. Il sait également que les exploitantes seront plus à même de comprendre et d'accepter des conseils de la part d'une des leurs que si cela vient de lui, et il veut que son voisin l'aide à faire la présentation. Finalement, il essaie de penser aux façons de faire participer les exploitantes à ce qu'il dit et ce qu'il fait pendant la démonstration. Il pense qu'une fois que les exploitantes auront vu et se seront rendu compte qu'il est facile de construire un coffre bien fait et qu'elles auront compris comment ça marche (les coffres de Tony sont pratiquement débarrassés de rats), elles choisiront de plein gré de s'en construire un. Le voisin de Tony veut bien aider à la démonstration et les deux hommes s'assoient pour discuter du plan de la démonstration qui doit comprendre les étapes suivantes :

1. Susciter l'intérêt de l'audience en faisant passer parmi elle du maïs endommagé par l'attaque de rats ;
2. Mettre en évidence les conditions essentielles d'un coffre d'entreposage efficace ;
3. Evaluer les méthodes d'entreposage communément utilisées au village ;
4. Expliquer et comparer les nouveaux types de coffre à maïs ;
5. Répondre aux questions ;

6. Demander des volontaires dans l'audience pour aider à démontrer les méthodes de construction;
7. Répéter certaines étapes, si c'est nécessaire ;
8. Répondre aux questions ;
9. Résumer et offrir de suivre les progrès.

Ils décident de leurs rôles au cours des différentes parties de la démonstration, ils rassemblent les matériaux - lianes et bambous supplémentaires - dont ils vont avoir besoin, et ils répètent plusieurs fois ensemble la séquence des activités pour être sûrs que tout va bien se passer.

Deux jours avant la date prévue, Tony va voir toutes les exploitantes qui avaient exprimé un intérêt à assister à la réunion pour leur rappeler l'heure et l'endroit où elle va se tenir. Le jour même de la réunion, Tony dispose les matériaux pour les avoir à portée de main au cours de la démonstration. Il considère l'endroit où va se tenir l'audience (il s'attend à la venue de quinze à vingt personnes) pour s'assurer que tout le monde peut bien tout voir et entendre. Il parle avec son assistant pour voir s'il a des idées de dernière minute pour éviter les accrocs.

La plupart des femmes que Tony attend viennent bien à la démonstration. Une demi-douzaine d'hommes viennent également. La démonstration est faite et Tony et son voisin passent près d'une demi-heure à répondre à des questions très particulières sur la durée de temps nécessaire à la construction du coffre, les techniques de construction et les résultats en ce qui concerne la protection contre les rats. Une ou deux exploitantes demeurent sceptiques en ce qui concerne le travail requis et une troisième doute que le nouveau coffre soit assez fort pour protéger le grain des voleurs. Le reste des exploitantes expriment un vif intérêt et demandent à Tony de les aider à construire un des types de coffres pour leur utilisation personnelle. A la fin de la réunion, la réunion porte sur le meilleur moment de procéder à la construction des nouveaux coffres. La majorité pense qu'il vaudrait mieux attendre que toutes les cultures soient plantées, quand on a alors plus de temps disponible pour le travail de construction.

Les pluies arrivent et Tony travaille de nouveau avec les exploitantes sur leurs méthodes de plantation, insistant sur le fait qu'une quantité moins importante de graines par trou réduira une grande partie des effets négatifs d'une trop forte densité de plantes qui avait été le cas l'année précédente.

Lorsque la plantation est terminée, Tony se prépare à poursuivre ses efforts précédents pour promouvoir les nouveaux types de coffres d'entreposage. A la démonstration, plus de dix exploitantes avaient indiqué qu'elles voudraient essayer de construire des coffres protégeant leur grain de l'attaque des rats. Quand toutes les cultures furent plantées, il ne restait que six personnes intéressées. Tony vint en aide à chacune au cours des deux ou trois mois suivants pour construire ses propres installations.

Quand la nouvelle récolte est faite, les nouveaux coffres sont mis à l'usage. Les exploitantes en sont très satisfaites. Il y a encore un peu de dégâts causés par les rats, mais comparé aux années précédentes, c'est une grosse amélioration. Le maïs mis en coffre sèche également à fond. En fait, le seul vrai problème restant est qu'un pourcentage de la récolte est encore endommagé par les charançons.

Dans son rapport de fin de service, Tony donne le détail des étapes qu'il a suivies et du progrès accompli dans son site de travail par l'introduction de la nouvelle technologie d'entreposage. Il donne également la liste des problèmes auxquels il s'est trouvé confronté et des mesures qu'il a prises pour essayer de répondre aux besoins spéciaux du groupe ethnique avec lequel il a travaillé pour promouvoir la production de maïs. Il recommande que la vulgarisatrice qui va prendre sa succession s'intéresse aux problèmes d'entreposage et qu'elle soit familiarisée avec les mesures de lutte contre les insectes, problème auquel les exploitantes continuent à faire face avec leurs nouvelles installations d'entreposage.

Manuels et réimpressions techniques de l'I.C.E. utiles aux vulgarisateurs agricoles :

(Disponibles auprès du Peace Corps, Information Collection & Exchange, 806 Connecticut Avenue, N.W. Washington, D.C. 20525 - U.S.A.)

NUMERO DU MANUEL	
M 16	Pisciculture d'Eau de Rivière - Elevage et Gestion, 191 pages.
M 2	Entreposage du Grain en Petite Exploitation, 560 pages.
M 3a	Ressources pour le Développement, 502 pages.
M 4	Le roman-photo : un Outil du Développement, 105 pages.
M 5	Le Reboisement en Terres Arides, 248 pages. (Disponible également en version française)
M 6	Comment Construire des Bâtiments de plein pied, 253 pages.
M 7	L'enseignement de la Conservation dans les Pays en Voie de Développement, 251 pages.
M 10	Séchage pour la Conservation des Produits Alimentaires : Manuel a enseignement des Mathématiques et des Sciences, 150 pages.
M 11	L'Elevage Pratique de Volailles, 225 pages.
M 12	La Traction Animale, 244 pages.
M 13	Les Cultures Traditionnelles de Plein Champ, 386 pages.

NUMERO DE REIMPRESSION	
R2	Matériel d'Aide Visuelle à l'Enseignement, 21 pages.
R4	Mathématiques Agricoles à l'intention des Bénévoles du Peace Corps, 96 pages.
R5	Principes et Pratiques-d'Irrigation, 112 pages.
R6	Manuel de Production Agricole, 147 pages.
R7	Méthodes Améliorées pour la Production de Maïs, 44 pages.
R8	U, 103 pages.
R9	Glossaire des Termes Agricoles . Espagnol/Anglais, 107 pages.
R10	Guide pour les Cultures de Plein Champs aux Tropiques et dans les Zones Sub-tropicales, 321 pages.
R14	Grandes Lignes Directrices pour le Développement d'une Industrie Familiale, 59 pages.
R15/15a.	Utilisation et Construction de Silos-fosses, 41 pages
R17	Glossaire des Termes de l'Environnement :Espagnol/Anglais, 202 pages.
R18	Manual Didactico : Huertos Escolares y Nutricion (Jardins Scolaires et Nutricion), 132 pages.
R23 a	Comptabilité de Petite Entreprise : Manuel d'Enseignement, 76 pages.
R25	Cultures Potagères Intensives pour la Commercialisation et la Consommation, 159 pages.
R28	Glossaire de l'Agriculture i Français/Anglais, 59 pages.
R30	Nouvelles Méthodes qui paient dans l'Elevage de Volailles, 30 pages.
R31	Gestion des Potagers, 108 pages.
R32	Plans de Leçons en Apiculture, 62 pages.
R33	L'utilisation du Bambou comme Matériau de Construction, 52 pages.
R35	Fabrication d'Outils, 51 pages.
R36	Manuel du Développement en Régions Isolées, 546 pages.
R39	Guide Domestique, 237 pages.
R40	La Production de Riz, 107 pages.

NUMERO DU PAQUET	
P2	Mesures de Sécurité pour l'Emploi de Pesticides
P4	Petits Jardins Potagers
P5	Les Coopératives
P6	La Petite Production de Bétail
P8	Matériel Audi-Visuel et de Communication pour l'Enseignement

NUMERO D'ETUDE DE CAS	

CS 3	<u>Etudes de Cas en Silviculture</u>
	Maisons distribuant le matériel de l'I.C.E. pour les demandes autres que le Peace Corps :
	Peace Corps
	NTIS National Technical Information Service 5285 Port Royal Springfield, Va 22161 U.S.A.
	Volunteers in Technical Assistance 3706 Rhode Island Avenue Mt. Rainier, Maryland 20811 U.S.A.
	P.D. Press 4419 39 Street, N.W. Washington, D.C. 20016 U.S.A
	TransCentury Press 1789 Columbia Road, N.W. Washington, D.C. 20009 U.S.A

Il existe un grand nombre d'autres sources d'information sur la Vulgarisation Agricole et les sujets en rapport avec celle-ci. Par exemple, aux Etats-Unis, l'US AID, l'USDA, les services de Vulgarisation Coopérative au niveau des états et les services de vulgarisation locale au niveau des comtés. D'autres sources possibles d'informations : services de vulgarisation des pays d'accueil, la Banque Mondiale, le PNUD et autres agences de développement.

Formation a la vulgarisation

Comment quelqu'un peut-il être suffisamment préparé à jouer le rôle de travailleur des services de vulgarisation auprès de petits exploitants ? Certains suivent des cours dans des écoles d'agronomie et, de par leur formation technique formalisée, deviennent des vulgarisateurs professionnels. Le Peace Corps et d'autres agences de développement forment son personnel à travailler en tant qu'agents de vulgarisation para-professionnels. Dans d'autres cas encore, les vulgarisateurs peuvent travailler sur place avec très peu ou aucune formation officielle en agriculture ou en vulgarisation.

Il existe plusieurs choses communes à la préparation de ces différents types de vulgarisateurs. Aucun n'est jamais préparé de façon adéquate au travail sur place par leur seule formation d'avant le service. Chaque vulgarisateur est "l'étranger dans un pays étrange" lorsqu'il visite pour la première fois les champs des exploitants (même s'il vient de la communauté locale) L'agriculture et la communication varient tellement en fonction du site et de l'époque que le vrai travail de vulgarisation commence avec l'apprentissage même après une formation intensive.

Presque tous les vulgarisateurs se retrouvent dans une organisation de type quelconque. La plupart des vulgarisateurs suivent également un vulgarisateur qui les a précédés ou se trouvent confrontés à des idées préconçues et des préjugés en ce qui concerne le travail de vulgarisation. Ces conditions pré-déterminées ne peuvent pas être anticipées et elles constituent le premier obstacle à une bonne communication Le travail de vulgarisation, comme l'agriculture même, est un processus d'adaptation.

Ceci laisse entendre que l'on apprend mieux le travail de vulgarisation par expérience et apprentissage. La formation à la vulgarisation est un processus continu qui va se poursuivre tout au long de la durée du service de vulgarisation. La formation reçue par les vulgarisateurs avant leur service devra offrir deux choses : des techniques et connaissances élémentaires pour pouvoir commencer un travail efficace, et l'aptitude à continuer à apprendre la vulgarisation et l'agriculture.

Le Peace Corps aspire à préparer les agents de vulgarisation para-professionnels au travers d'une formation en agriculture d'avant le service et par une formation régulière en vulgarisation sur des sujets spécifiques. Il existe un Manuel de Formation des Travailleurs au Développement Agricole en quatre volumes qui constitue une ressource pour la formation en agriculture du Peace Corps disponible auprès de l'I.C.E. et :

Ag Sector Specialist (Spécialiste du Secteur Agricole)
Office of Program Development
Peace Corps
806 Connecticut Avenue, NW
Washington, D.C. 20526

La Banque Mondiale a été le premier organisme à organiser de façon rigoureuse un processus de formation en vulgarisation agricole appelé le Système de Visite et de Formation. Il est décrit en détail dans une brochure de la Banque Mondiale disponible auprès du Peace Corps ICE. Le Système de Visite et de Formation fonctionne de la façon suivante :

- Les vulgarisateurs travaillent avec des groupes d'exploitants.
- On rend visite à ces groupes selon un calendrier régulier. (Par exemple, un mardi sur deux).
- A chaque visite, le vulgarisateur apporte un message très spécifique, qui a été mis à l'essai, qui est adapté aux conditions locales et qui survient au bon moment.
- Les vulgarisateurs d'une région se réunissent selon un calendrier régulier avec un Responsable de la Formation et leur surveillant. Ils apprennent le message correspondant à cette série de visites, discutent de leur travail et traitent peut-être d'autres questions.
- Les vulgarisateurs répètent cette série régulière de réunions de formation et de visites en exploitation tout au long de la saison de vulgarisation/culture.

Ce système peut être adapté à diverses situations et constitue par conséquent un modèle utile de la manière dont une formation à la vulgarisation peut être conçue.

Bibliographie et ressources

1. A.L. Nellum and Associates, Inc. Agricultural Development Workers Training Manual (Manuel de Formation des Travailleurs au Développement Agricole). Washington, D.C. : Peace Corps, 1982.
2. Basico, Inc. Ag Program Manual (Parts I III) (Manuel de Programme Agricole, Tomes I et III) Washington, D.C. : Peace corps, 1970.
3. Benor, Daniel. The Training and Visit System (Le Système de Visite et de formation). Washington, D.C. : World Bank, 1976.
4. Development and Resources Corporation Training Guide For Peace Corps Ag Projects (Guide de Formation pour les Projets Agricoles du Peace Corps). Washington, D.C. : Peace Corps, 1969
5. Gibbons, Michael. Extension Training and Field Guide (Guide de la Formation et du Travail de Vulgarisation). Sierra Leone : Peace Corps, 1978.
6. Manuels de l'ICE sur des sujets en rapport avec le Travail Agricole et de Développement. (Voir Annexe B).
7. Ingalls, R.D. A Trainers' Guide To Andragogy (Guide d'Andragogie des Formateurs). Washington, D.C. : U.S. Department of HEW, 1976.
8. Michigan State University Rural Development Papers. Agricultural Extension For Small Farmers (Vulgarisation Agricole pour les Petits Exploitants). Michigan : MSU, 1978-79.

9. Mosher, A.T. Three Ways to Spur Agricultural Growth. (Trois Façons de Stimuler le Progres Agricole). Washington, D.C. : International Agricultural Development Service, 1981.

10. US AID/Kénya. Agricultural Extension Training (Formation à la Vulgarisation Agricole).Washington, D.C. Peace Corps, 1968.

11. US Department of Health and Human Services (Ministère des Services Sanitaires et Sociaux des Etats-Unis) Training of Trainers Manual (Manuel de la Formation des Formateurs). Washington, D.C. : US Department of HHS, 1980.

* U.S. GOVERNMENT PRINTING OFFICE: 1987 - 7 2 3 -1 1 0/6 3 5 6 9

Since 1961 when the Peace Corps was created, more than 80,000 U.S. citizens have served as Volunteers in developing countries, living and working among the people of the Third World as colleagues and co-workers, Today 6 000 PCVs are involved in programs designed to help strengthen local capacity to address such fundamental concerns as food production, water supply, energy development, nutrition and health education and reforestation.

Peace Corps overseas offices:

BELIZE

P. O. Box 487
Belize City

BENIN

B. P. 971
Cotonou

BOTSWANA

P. O. Box 93
Gaborone

BURKINA FASO

B P 537 - Samandin
Ouagadougou

BURUNDI

BP 1720
Bujumbura

CAMEROON

B P 817
Yaounde

CENTRAL AFRICAN REPUBLIC

B P 1080
Bangui

COSTA RICA

Apartado Postal
1266
San Jose

DOMINICAN REPUBLIC

Apartado Postal
1412
San Domingo

EASTERN CARIBBEAN

Including: Antigua, Barbados, Grenada, Montserrat, St. Kitts-Nevis, St. Lucia, St. Vincent, Dominica "Erin Court" Bishops Court Hill
P. O. Box 696-C
Bridgetown, Barbados

ECUADOR

Casilla 635-A
Quito

FIJI

P. O. BOX 1094
Suva

GABON

BP 2098
Libreville

GAMBIA, The

P. O. Box 582
Banjul

GHANA

P.O. Box 5796
Accra(North)

GUATEMALA

6a Avenida 1-46
Zona 2
Guatemala City

HAITI

c/o American
Embassy
Port-au-Prince

HONDURAS

Apartado Postal
C-51
Tegucigalpa

JAMAICA

Musgrove Avenue
Kingston 10

KENYA

P. O. Box 30518
Nairobi

LESOTHO

P. O. Box 554
Maseru

LIBERIA

Box 707
Monrovia

MALAWI

Box 208
Lilongwe

MALI
B P 85
Box 564

MAURITANIA
B P 222
Nouakchott

MICRONESIA
P. O. Box 9
Kolonia, Ponape
F. S. M. 96941

MOROCCO
I, Zanquat
Benzerte
Rabat

NEPAL
P. O. Box 613
Kathmandu

NIGER
B P 10537
Niamey

PAPUA NEW GUINEA
P. O. Box 1790
Boroko
Port Moresby

PARAGUAY
c/o American
Embassy
Asuncion

PHILIPPINES
P. O. Box 7013
Manila

RWANDA
BP 28
Kigali

SENEGAL
B P 254
Dakar

SEYCHELLES
B P 697
Victoria MAHE

SIERRA LEONE
Private Mail Bag
Freetown

SOLOMON ISLAND

P. O. Box 547
Honiara

SRI LANKA

50/5 Siripa Road
Colombo, 5

Sri Lanka

50/5 Siripa Road
Colombo 5

SWAZILAND

P. O. Box 362
Mbabane

TANZANIA

Box 9123
Dar es Salaam

THAILAND

242 Rajvithi Road
Amphur Dusit
Bangkok 10300

TOGO

B P 3194
Lome

TONGA

B P 147
Nuku' Alofa

TUNISIA

B P 96
1002 Tunis-Belvedere
Tunis

WESTERN SAMOA

Private Mail Bag
Apia

YEMEN

P. O. Box 1151
Sana'a

ZAIRE

B P 697
Kinshasa