

*Jean de Lourdes Fèvre*

ETUDE  
SUR L'ADAPTATION DE LA PEDAGOGIE  
DES MAISONS FAMILIALES  
POUR  
LA FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE  
EN  
AFRIQUE NOIRE

*De M<sup>rs</sup> de Lourdes Fèvre  
Paris  
Alfred J. Ponsot  
1977*

UNION NATIONALE DES MAISONS FAMILIALES

D'APPRENTISSAGE RURAL

SERVICE INTERNATIONAL

5, rue Scribe PARIS 9ème

Tel : 073 30-88

Depuis quelques années, les Maisons Familiales Françaises ont été sollicitées; soit par quelques Gouvernements, soit par le Secteur Privé (Missions catholiques), pour tenter des expériences de formation professionnelle agricole. Les premières de ces expériences ont deux ans. C'est-à-dire qu'on en est encore à la période des mises au point. Les premiers résultats semblent satisfaisants, mais il faudra attendre encore plusieurs années avant d'en juger objectivement. Nous voudrions présenter ici un bilan provisoire de ces premières expériences, et les réflexions qu'elles ont suscitées.

*Alde Luzia Benoit*

1977

## I - LA PLACE DE LA FORMATION DANS LE DEVELOPPEMENT

La nécessaire globalisation d'une action de développement n'est plus à démontrer.

En ce qui concerne le monde agricole africain, la recherche agromomique, qui devra encore, certes, défricher des secteurs considérables, a pourtant un acquis très important, suffisant pour permettre un bon "décollage" technique du développement agricole. Mais cet acquis n'a pas suffisamment dépassé les Centres de Recherche, où, dans les meilleurs cas, quelques Zones pilotes. Centres de Recherche et Zones pilotes ont très rarement, pour les agriculteurs des régions où ils sont situés, la valeur de réussite-témoins qui inciteraient ceux-ci à en imiter les techniques. Pour les agriculteurs, l'agronomie reste, en gros, un autre monde, sans communication avec celui de leurs expériences quotidiennes.

La Vulgarisation a été conçue comme ce chaînon manquant entre la recherche et l'utilisateur. Élément nécessaire, sa structure la limite habituellement à un rôle bien déterminé : apporter des informations techniques et des savoirs-faire pratiques. Ces éléments s'intégreraient normalement dans une évolution technique si l'agriculteur avait une formation professionnelle de base. La vulgarisation serait alors pour lui remise à jour, recyclage. Faute de cette formation la vulgarisation est souvent refusée par lui. Il ne la comprend pas, et y voit un non-sens, un danger par rapport à ses pratiques traditionnelles, qui ont fait leurs preuves. Lorsqu'il accepte la vulgarisation, le manque de formation l'empêche de pouvoir resituer ses apports dans un ensemble. Il aura tendance à considérer ceux-ci comme des fins en soi, des recettes qui peuvent être appliquées telles quelles et doivent automatiquement apporter le succès. De là, les échecs enregistrés, par manque d'adaptation, de pondération des techniques vulgarisées. De là aussi les déséquilibres enregistrés lorsqu'une nouvelle technique "prend" bien. (ex. : lorsqu'une nouvelle culture "rapporte", on l'étendra au maximum sans en voir les dangers pour la conservation des sols, l'équilibre vivrier, etc...).

Les réformes et les innovations d'ordre structural et économique (système coopératif, crédit, organisation des marchés) se heurtent elles aussi au manque de formation.

Nous pensons donc que dans un processus de développement de l'agriculture, aucun encadrement, aussi rapproché soit-il (il devient alors trop coûteux) ne peut remplacer un travail de formation des agriculteurs eux-mêmes.

Nécessaire au progrès de la technique à la base, cette formation peut être très utile au niveau de la recherche et de la planification. Celles-ci, en effet, doivent réajuster constamment leurs hypothèses à partir des expérimentations qui en sont faites à la base. Or, ces réajustements, exigent que les usagers se comportent en utilisateurs intelligents, et comptent parmi eux des interlocuteurs techniquement valables.

Enfin, outre qu'une formation des agriculteurs permettra une meilleure efficacité de l'encadrement technique, elle sera pour celui-ci un stimulant dans l'exécution des tâches qui lui sont confiées : des agriculteurs formés se prêteront moins facilement à l'absentéisme des cadres, à des actions hasardeuses ou irrégulières.

## II - ANALYSE DES PROBLEMES POSES PAR LA FORMATION

Si le secteur formation agricole n'a pas eu, dans les entreprises de développement, la place qui lui revenait, c'est peut-être parce qu'en pensant "formation", on s'est généralement référé à un modèle européen, considéré comme trop long et trop coûteux. De plus, les transpositions de ce modèle ont rarement rendu ce qu'on en attendait. Nous nous efforcerons ici d'analyser très rapidement - la situation de la formation professionnelle agricole en Afrique.

Les difficultés rencontrées dans la formation d'agriculteurs - comme d'ailleurs de techniciens agricoles - pourraient nous sembler-t-il s'exprimer comme des variations autour d'un même thème : le déracinement.

Le "modèle d'évolution" vers lequel tend l'énorme majorité des jeunes, habite dans les Centres urbains. Il exerce si possible une profession de bureaucrate. Il est si possible fonctionnaire : paie régulière garantie, élevée par rapport au privé, énorme par rapport au revenu de l'agriculteur. Le chemin d'accès à cette évolution est l'école. Celle-ci est déjà un échelon du monde fonctionnaire. On y est logé, nourri, souvent payé. L'agriculture n'est pas un métier (celui de fonctionnaire de l'agriculture en est un, pas toujours prisé) c'est une condition, identifiée à la vie en brousse. Chacun des éléments de la condition paysanne est considéré comme contraire à l'évolution : l'isolement, le manque d'argent, le travail de la terre, la soumission aux anciens et aux coutumes, le manque de loisirs. Enfin, d'une façon générale, l'évolution conçue comme une certaine manière de se vêtir, de parler, de penser, etc... se fait en ville.

Aussi bien, vis-à-vis des jeunes comme des parents, le rôle de l'école d'agriculture, c'est l'école, non l'agriculture. On entre à l'école pour sortir de l'agriculture.

On a pensé que l'extension de la scolarisation ferait disparaître ce phénomène. C'était sous-estimer la profondeur de ses causes. Dans des régions quasi totalement scolarisées du Congo-Brazza, du Gabon, du Congo-Léo, il a au contraire gagné en ampleur. Les jeunes "posent" au village, mais ils en sont absents intellectuellement, affectivement et participent très peu au travail. La scolarisation les a fait passer dans une autre classe sociale, les "intellectuels", qui est en chômage.

Les conditions matérielles (habitat, alimentation, travail) dans lesquelles vivent les élèves durant plusieurs années, les coupent aussi profondément des conditions de vie du paysan. Combien seront capables de se réadapter à ces conditions sans les considérer comme une régression ?

La formation scientifique et technique donnée aux élèves est généralement sans référence aux pratiques des agriculteurs fondées sur de longues observations. Il est pourtant arrivé fort souvent qu'après des échecs cuisants, les techniciens aient dû tenir compte de ces pratiques. Mais une telle formation ancre dans l'esprit des jeunes cette idée que leurs parents paysans ne savaient rien. Une telle formation n'aidera guère les jeunes à se réintégrer. C'est vis-à-vis de tout le monde agricole qu'ils garderont l'attitude de supériorité de "ceux qui savent".

La carence de formation en "savoir-faire pratique" éloignera également les jeunes du milieu agricole, où le savoir doit se manifester à chaque instant dans un savoir-faire. Le savoir-faire acquis à la "ferme-école" n'a



généralement que peu de liens avec le savoir-faire de l'agriculture. Trop souvent en effet, la ferme école, soucieuse de rigueur, technique, dispensera un savoir-faire dans des conditions impossibles à recréer dans le réel.

Notons là une carence très fréquente de la formation agricole, théorique et pratique : elle tient rarement et insuffisamment compte de la situation, des besoins, des possibilités actuelles de l'agriculture. On enseigne ce qu'il faut faire, non ce qu'on peut faire. D'où le "déphasage" du jeune technicien vis-à-vis du milieu qu'il affronte : ce qu'on lui a appris n'est pas réalisable donc il n'y a rien à faire.

Mais, plus profondément, c'est toute la relation entre la formation et le réel qu'il faudrait mettre en question. La formation devrait amener le jeune agriculteur à appréhender, analyser, transformer le milieu naturel, culturel, économique qui est la matière première de sa profession : sols, faune, flore, cultures, outils, marchés, etc... Une telle formation peut-elle se faire par accumulation de connaissances ? Et dans un milieu clos ? Hors de la vie agricole réelle ? Nous pensons qu'elle amènera l'élève à construire un système clos, en dehors du réel. Dès lors, si par hasard il voulait se réintégrer dans un milieu agricole, sa formation l'y aiderait-elle ? (1).

Notons bien que la ferme école n'est pas le réel. Quand bien même (ce qui est très rare) ses techniques n'accuseraient pas de décalage important avec les possibilités du milieu elle constituerait encore un monde clos.

Enfin, la formation nous paraît soulever un problème - le plus important peut-être - de promotion collective. En Afrique, la solidarité villageoise n'est pas un vain mot. Une promotion n'est admise que si tout le groupe (le village, en général) la comprend et y participe. On a formé des individus, et, parfois, on les a aidés à démarrer leur expérience, pensant qu'elle aurait valeur exemplaire pour leur région. Les résultats ont rarement répondu à cette attente. Ou bien - c'est le cas le plus rare - les individus ont réussi en s'isolant. Ou bien, ils ont été réintégrés par le milieu, et ce sont eux qui se sont alignés. Pour qu'ils réussissent, il aurait fallu au minimum que le groupe entier se sente concerné par cette formation ; et, autant que possible, qu'il y participe de quelque manière. Notons que dans des pays où l'action coopérative veut prendre la relève de la solidarité traditionnelle, où elle apparaît d'ailleurs comme le seul moyen économiquement possible de progression de l'agriculture, une promotion collective s'impose encore plus.

### III - RECHERCHE D'UNE FORMATION INSEREE DANS LE REEL

Face à de telles difficultés, le souci des techniciens chargés d'expérimenter la méthode Maison Familiale en Afrique a été l'insertion de la formation dans le réel. A partir des expériences actuellement en place, à partir aussi des échanges avec d'autres personnes et organismes, un certain nombre de lignes de recherche se sont dégagées. On les trouvera exposées ici.

- (1) - En France, le contact entre formation et réel est certes déficient ; mais les techniques enseignées sont familières au milieu d'origine de l'étudiant ; il les retrouve durant ses vacances ; elles sont exprimées dans sa langue, selon sa logique. Enfin, l'ouverture au réel (voyages d'études, enquêtes, stages), tient une place croissante dans la formation.

## I - UNE FORMATION DANS LE MILIEU

La présence géographique est déjà un élément important d'enracinement. Le Centre destiné à former des agriculteurs sera en brousse ; même pas dans une petite ville. Psychologiquement, ce choix marque déjà un certain esprit ; les agriculteurs et les élèves y seront sensibles.

Ce centre sera situé dans la région même de ses utilisateurs, c'est-à-dire des stagiaires qui s'y formeront et des agriculteurs concernés par cette formation. Son secteur d'influence pourra être au maximum d'une cinquantaine de Kilomètres de rayon. Il couvrira autant que possible une zone homogène du point de vue des langues, des coutumes, de l'agriculture et de l'économie. Cette proximité est nécessaire pour plusieurs raisons que nous donnerons plus loin. Mais une première raison, suffisamment impérative à elle seule, est la nécessité, tant pour les agriculteurs que pour les stagiaires, de considérer le Centre comme une réalité connue, familière, partie intégrante du milieu agricole.

Pour cette même raison, les conditions matérielles du Centre (bâtiments, alimentation, matériel pédagogique, habitat des éducateurs) devront, tout en marquant une progression par rapport aux conditions de vie des agriculteurs, rester dans les normes du pays. Le progrès sera beaucoup plus dans l'utilisation plus rationnelle des ressources et techniques locales que dans l'apport d'éléments étrangers. Néanmoins, un équipement minimum sera nécessaire (livres, outils, moyen de transport pour les éducateurs...).

Le but général est d'éviter à tout prix que le Centre constitue un monde clos et étranger par rapport au milieu qui le porte.

## 2 - POUR UNE FORMATION AXEE SUR LE MILIEU

La proximité géographique est pourtant insuffisante à elle seule. C'est tout l'aspect "relation au réel" qu'il nous faut maintenant étudier. Dans cette ligne, nous pensons que la caractéristique de toute acquisition doit être :

- de partir de la réalité familière. Il ne s'agit pas seulement d'une observation, d'une enquête, mais d'une prise de conscience d'une situation qui fait problème et dans laquelle le stagiaire et son milieu sont impliqués.
- de retourner à la réalité par des observations complémentaires, ou mieux, par l'expérimentation, qui va permettre de vérifier, d'"enraciner" des connaissances théoriques.

On aura donc le cheminement suivant :

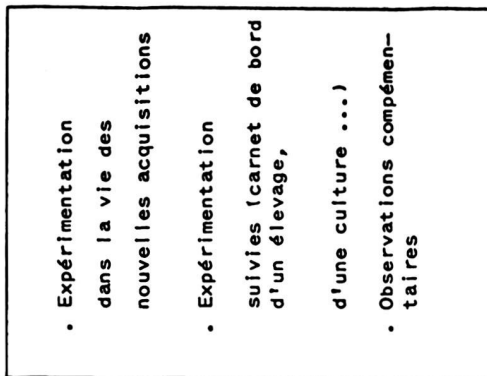
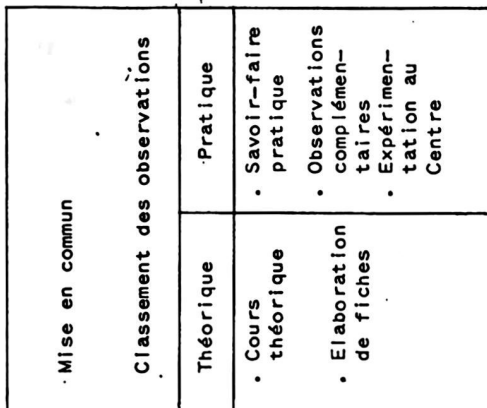
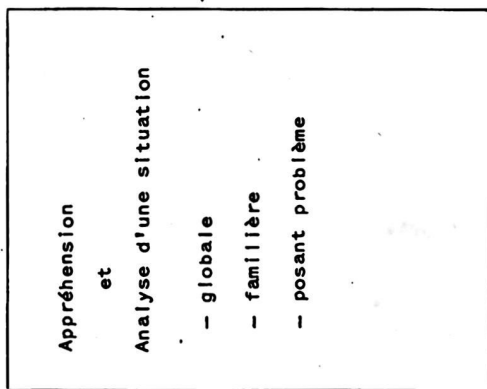
# PHASE INTERET

Prise de conscience

# PHASE ACQUISITION

# PHASE RETOUR A LA VIE

Assimilation



On remarquera que, de ces trois phases, deux s'effectuent dans la vie (intérêt, et retour à la vie). Il y a donc nécessité d'une alternance entre séjours au village et stages au Centre. Le rythme de cette alternance est à déterminer. D'après les premières expériences, il semble que le meilleur rythme soit : une semaine au Centre, 15 jours au village.

La formation s'effectue pour l'essentiel durant la morte saison ; soit pour un pays à saison sèche, durant celle-ci. On aura donc par an de 10 à 12 semaines de présence au Centre. Une telle formation s'effectue actuellement, en Afrique, sur 2 ans. Les stagiaires de première et seconde année se succèdent donc au Centre à raison de deux semaines sur trois. La troisième semaine est mise à profit pour les éducateurs pour les visites aux stagiaires chez eux. Cette visite est extrêmement importante, à la fois pour aider les stagiaires à mieux réaliser ce qui leur est demandé, et pour maintenir le dialogue entre Centre et Agriculteurs. Elle est enfin pour les éducateurs un moyen de réajuster constamment la formation donnée aux stagiaires sur les réalités du milieu agricole.

On a fait remarquer qu'un tel système serait impossible en saison sèche, puisque, de retour chez lui, l'élève n'aurait rien à observer ni à réaliser. A cela, nous répondrons :

- a) Qu'on se méprend peut être sur ce qu'est la Phase Intérêt. Elle ne consiste pas du moins habituellement, à ce que l'élève se promène, un carnet à la main, pour observer un champ de mil ou d'arachides (sur ce plan de l'observation, il en sait peut être plus que bien des techniciens !), mais d'appréhender, par exemple, la réalité de la culture du mil dans son village : superficie, variétés, rendements, travail du sol, climatologie, maladies, place dans l'alimentation, commerce, etc ... Plus que l'observation directe, sera requis le dialogue avec les parents, les aînés, amenant ainsi ceux-ci à se poser eux-mêmes des questions.
- b) On vise non seulement à l'acquisition d'un savoir-faire, mais à une formation de l'intelligence. L'étude du sol peut se faire en toutes saisons. L'étude du jardinage peut amener à une connaissance de la plante, des engrais, du sol, valable aussi bien pour le mil ou l'arachide que pour le chou ou la salade. L'étude de l'économie, du travail, celle des outils, des améliorations à apporter aux terres, aux bâtiments, celle de l'élevage, etc ... sont valables en toutes saisons. Les acquisitions en savoir-faire pratique elles-mêmes peuvent, pour un bon nombre, s'effectuer en saison sèche : dressage d'animaux, réglage d'outils, travaux d'entretien ...
- c) La saison de travail est une période à rythme de formation ralenti, mais non une période sans formation. Deux ou trois sessions peuvent y être organisées aux périodes charnières : ex. entre les semis et les travaux d'entretien ; entre ceux-ci et la récolte... Cette saison est également celle où le moniteur peut être plus présent dans les villages, avec les stagiaires.
- d) Enfin, il paraît impossible d'opter pour une formation pendant l'hivernage. Le climat ne s'y prête guère. Les agriculteurs, eux, s'y prêteraient-ils sans penser - une fois de plus - que leur travail très dense à cette époque, est aux yeux des officiels, quantité négligeable par rapport à "l'école".

### 3 - SERIEUX DE LA FORMATION

Nous pensons qu'une formation "au rabais" est toujours dommageable.

Il n'est pas ici question du niveau, puisque, travaillant avec des agriculteurs, adolescents ou jeunes adultes, avec ou sans scolarisation primaire, nous ne visons qu'à une initiation professionnelle. Mais on peut faire une initiation de qualité, comme une formation supérieure médiocre. Quelles sont, à notre sens, les conditions d'une initiation de qualité ?

**- Le facteur temps**

Nous ne pensons pas qu'on puisse sérieusement parler de formation - comme on le fait parfois - se limitant à des stages de 15 jours ou d'un mois. L'alternance doit permettre, avec la plus grande économie de moyens, un temps de formation assez long pour permettre une ouverture de l'intelligence, des acquisitions solides, et une maturation des connaissances. L'initiation, doit permettre de découvrir ce qu'on ne sait pas, donner le goût de la recherche, et ouvrir ainsi sur toute une perspective de recyclage, dont nous parlerons à propos des adultes.

**- Le facteur formation de l'intelligence**

Il nous paraît dangereux de se limiter à des recettes, à un savoir-faire. On le fait parfois en arguant du bas niveau des stagiaires, de la nécessité d'une formation immédiatement rentable.

La recette n'a de valeur que dans le contexte limité pour lequel elle a été conçue. Or, en agriculture, les conditions techniques varient constamment. Autrement dit, l'agriculture a besoin, non de manoeuvres spécialisés, mais de chefs d'entreprise.

L'expérience nous montre qu'une véritable formation est possible, même en l'absence de scolarisation. Il s'agira alors, pour l'éducateur :

- de se dépouiller de toute une terminologie technique qui encombre l'agriculteur ; de connaître et d'utiliser sa propre terminologie qui existe, quoiqu'on en dise ;
- de partir constamment des réalités familières à l'agriculteur ;
- de décourager au maximum toute une attitude passive, au niveau de l'intelligence comme de l'action (on reçoit, on exécute, on se soumet), attitude très enracinée dans le milieu rural africain, pour des causes psycho-sociologiques qu'on n'évoquera pas ici ; au contraire, d'organiser toute la formation autour de la réflexion et de l'initiative personnelle.

Dans une formation du style décrit plus haut (intérêt - acquisition - expérimentation) les phases intérêt et expérimentation, seront particulièrement actives. Mais la phase acquisition ne devra pas pour autant être purement didactique. Il s'agira beaucoup d'aider le stagiaire à se forger des instruments pour la connaissance et l'action, et à s'en servir :

**- apprendre à s'informer**

- observation directe,
- prise de conscience, analyse d'une situation, de ses causes, de ses conséquences, comparaisons,

- apprendre à classer et utiliser ses informations

. analyse, classement, critique.

- apprendre à informer

. développement des moyens d'expression : technique de la discussion, de la réunion.

- apprendre à agir

. choix, structuration, planification d'une action,  
. acquisition de "savoir-faire pratique",  
. critique d'une action.

A ce niveau des acquisitions, le but visé sera donc "d'apprendre à apprendre". Mais, de même que cet apprentissage aura pour terrain la réalité familière aux stagiaires, elle s'appuiera sur un "programme" - nous préférons le terme planning - permettant d'acquérir une vue d'ensemble de l'"entreprise agricole" ; la plante et son milieu, l'animal et son milieu, le travail et ses instruments, l'économie, les structures sociales ; l'organisation de l'agriculture en fonction de toutes ces données. Les éléments de connaissances littéraires et Mathématiques seront donnés au fur et à mesure des besoins, comme des instruments de travail, Histoire et Géographie entreront dans le cadre "connaissance du milieu".

Un tel planning de formation doit être réalisé sur place, à partir du milieu naturel et social, à partir aussi des options économiques et sociales du Gouvernement, ou, à défaut - mais avec plus de difficultés - des impératifs économiques et sociaux tels qu'ils peuvent apparaître aux responsables de la formation. Les grandes orientations visées dans ce planning seront :

- partir du simple et du limité pour progresser vers une vision d'ensemble ;

- relier, associer les différentes acquisitions, pour promouvoir :

. l'unité de la formation,  
. le sens de l'analyse, par comparaisons.

- exercer au cheminement de l'intelligence :

. appréhension du réel → analyse et acquisitions → retour au  
réel-synthèse  
. le particulier → le général → le général dans le particulier.

#### 4 - POUR UNE FORMATION DE TOUT LE MILIEU

Nous avons noté plus haut qu'une des causes d'échec du travail de formation tient au fait que le milieu qui doit finalement en bénéficier dans son ensemble ne se sent pas concerné ; le savoir technique qu'on veut y implanter reste pour lui un élément étranger. Les personnes qu'on veut former comme des diffuseurs de ce savoir technique risquent l'isolement. Le rejet. Que ces personnes aient été formées d'une façon réaliste ne résout pas le problème. Une telle formation doit s'insérer dans un milieu qui soit concerné dans sa totalité.

L'insertion de la formation dans le milieu comporte, nous semble-t-il, trois aspects essentiels, qui peuvent, dans la pratique, correspondre à trois phases successives :

a) Information, prise de conscience

Les agriculteurs, tout en rejetant l'innovation comme un danger, une atteinte à leur sécurité, ressentent en même temps, de façon confuse, mais forte, les transformations profondes qui caractérisent le passage du système traditionnel au système moderne. La première phase sera l'action en vue d'un passage du milieu qu'on veut toucher d'une attitude de refus et d'ignorance à une attitude réceptive, active, responsable. Ce passage se fera par une prise de conscience du milieu vis-à-vis de sa situation, et par une information sur les nouvelles situations qu'il aura à affronter, sur les structures mises en place pour l'y aider, etc... Par le fait même le milieu ressentira la nécessité de s'organiser, de progresser, de se former. Nous ne nous étendrons pas sur ce travail, qui se révèle nécessaire pour le décollage et la progression de toute opération de développement. Il peut être réalisé par l'animation rurale, par les mouvements de jeunesse, etc... Cela revient à dire qu'une formation telle que nous l'envisageons ne peut s'implanter que là où un sérieux travail d'animation est réalisé. Bien mieux, la formation tout en gardant une autonomie suffisante, devrait être harmonisée avec le travail d'animation.

b) Participation du milieu à l'action de formation

Si le "décollage" d'une action de formation ne peut se faire qu'à partir d'une prise de conscience, une telle action aura le maximum de chances de réussite si le milieu tout entier y participe. Il s'agirait donc de promouvoir une formation de style "promotion collective". Dans le cadre des expériences Maisons Familiales en AFRIQUE, nous avons dû mettre au point, parallèlement et en contact avec la formation des jeunes, une formation des adultes. Cette formation se fait par courtes sessions (un ou deux jours). Le rythme de ses sessions peut varier, mais il est souhaitable qu'il corresponde au rythme de la formation des jeunes, soit par exemple une session toutes les trois semaines. Ces sessions se réalisent soit dans les villages, soit au centre même. On fera également concorder les thèmes choisis avec les centres d'intérêt qui sont le pivot de la formation des jeunes. On choisira d'ailleurs les périodes où ceux-ci sont au village. Ils devront, surtout la deuxième année de leur stage, y jouer un rôle important comme animateurs. De cette façon, ils s'inséreront naturellement dans une animation technique dont ils deviendront les pivots, une fois terminée leur formation au centre.

Les éducateurs du Centre sont habituellement animateurs techniques de ces sessions d'adultes. Cette activité leur permet de rester en contact avec les agriculteurs, et de réajuster constamment à la réalité la formation qu'ils ont à apporter aux stagiaires.

Le cheminement pédagogique de la formation des adultes doit répondre aux mêmes principes que celui qui a été prévu pour la formation des jeunes : il partira d'une prise de conscience du groupe, vis-à-vis du problème posé, à laquelle seront reliées les réponses techniques apportées par l'éducateur du Centre ou par les techniciens agricoles locaux. Chaque session devra se terminer sur un projet d'action, également élaboré par le groupe : action collective ou individuelle, qui sera suivie et stimulée par les éducateurs du centre, les stagiaires et si possible les techniciens chargés du secteur.

## SCHEMA DES SESSIONS ADULTES

<p>Prise de conscience à propos du problème posé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. observation</li> <li>. discussion</li> <li>. analyse des faits</li> </ul>	<p>Acquisitions Théoriques et Pratiques</p>	<p>Plan d'action individuelle ou collective</p>
---	---	---

Procédant par Centres d'intérêt successifs, cette formation devra être conçue de manière à embrasser, sur un an ou deux, les aspects essentiels de la vie agricole.

Lorsque les agriculteurs touchés par ces sessions seront suffisamment familiarisés avec la formation, on pourra envisager une fois par an par exemple, des sessions plus longues touchant à un problème plus complexe. Ces sessions réalisées au Centre, deviendront indispensables pour les stagiaires ayant terminé leur formation. Elles constitueront alors un recyclage, répondant à la nécessité d'une formation permanente.

Dans le cas, où un Organisme assure déjà cette formation à la base, il est évident que le Centre n'a pas à l'organiser. Il devra alors travailler en collaboration étroite, notamment en ce qui concerne l'harmonisation des programmes, la participation des stagiaires et celle des éducateurs du Centre.

Lorsque le milieu n'est pas mûr pour concevoir la nécessité d'une formation des jeunes, il nous a paru plus efficace de mettre d'abord en place le dispositif de formation des adultes, et de poursuivre cette formation suffisamment longtemps (un an, en général) avant de lancer le centre de formation des jeunes.

### c) Responsabilité du milieu dans la formation

La participation du milieu à la formation n'est effective que s'il y exerce sa responsabilité. Quoique nous traitions cet aspect en dernier lieu, il est pour nous essentiel, au même titre que l'aspect "formation axée sur le milieu". Ces deux aspects sont d'ailleurs complémentaires. Dans la mesure où les agriculteurs ne seront que des exécutants, ils resteront passifs, quelles que soient les méthodes pédagogiques employées pour les intéresser. On rejoint d'ailleurs là une des données de base du mouvement coopératif.

Cette responsabilité s'exerce par une Association, représentative des agriculteurs. En France, il s'agit d'une Association de parents, la famille étant la cellule de base, chargée de l'éducation des jeunes et de l'exploitation des terres. En tenant compte de la structure sociale des villages africains, qui sont encore, dans la plupart des cas, des groupes sociaux très cohérents, avec des sous-groupes non moins cohérents (les anciens, les jeunes adultes, les femmes, les jeunes...) il nous a paru souhaitable que la représentation dans l'association se fasse au niveau de chaque village touché par le



Centre, en tenant compte des différents sous-groupes : pères et mères de famille, anciens, jeunes adultes. Toutefois, en tenant compte de l'évolution actuelle qui va vers la responsabilité individuelle, il importe que, dès maintenant les pères et mères de famille aient une place prépondérante dans l'Association responsable.

Les Associations, dès qu'elles seront assez nombreuses, seront représentées au sein d'un Organisme régional ou national, qui sera chargé :

- de l'élaboration de la formation,
- de la formation, du placement, du contrôle des éducateurs,
- de la coordination avec les autres Organismes et le Ministère de tutelle,
- de l'information, de la formation des membres des Associations, spécialement des présidents, secrétaires, trésoriers.

Dans la marche des centres, il y a donc une triple responsabilité :

- Celle de l'association locale qui comprend :

- . la création, la gestion, la responsabilité légale, morale et financière ;
- . la formation : l'Association doit en respecter les normes, promouvoir les conditions qui la rendront possible, notamment tout l'aspect "contact avec le réel".
- . le contrôle des éducateurs en fonction des tâches qu'ils ont à remplir ; le recrutement et le contrôle des stagiaires.

- Celle de l'Organisme régional ou national, définie ci-dessus.

- Celle du Directeur et de l'équipe d'éducateurs. Ils sont responsables de la formation donnée au Centre, devant l'Association locale et l'Organisme régional ou national ; selon les normes définies.

Il y a donc un statut précis à définir.

On nous a objecté l'impossibilité de s'appuyer sur une Association de base, en avançant le manque de maturité des agriculteurs pour une telle responsabilité. Les expériences en cours nous montrent le contraire, à condition :

- d'observer une progression dans les responsabilités
- de promouvoir une formation à ces responsabilités.

Ce problème est d'ailleurs relié à celui de tout mouvement coopératif : doit-on renoncer, du moins pour une période (indéterminée) à une authentique participation des intéressés eux-mêmes ? Il faudrait alors renoncer au mouvement coopératif lui-même. Nous ne le pensons pas. D'ailleurs, l'éducation à la responsabilité se fait par l'exercice progressif de celle-ci.

Continuant la relation, avec le mouvement coopératif, on peut dire que chaque centre constitue à la fois une coopérative de formation et une école de formation coopérative.

## I - CHOIX DES POINTS D'IMPLANTATION

L'expérience exigeant une adaptation à la réalité locale, il nous semble souhaitable de débiter par un nombre limité d'implantations, judicieusement choisies et réparties, en fonction :

- des régions
- des pôles de développement dans les régions
- du travail déjà effectué par l'animation
- de l'implantation du mouvement coopératif.

Pour la mise au point, il ne faudrait sans doute pas dépasser le nombre de 5 à 10 points d'implantation.

En vue d'une progression homogène du milieu, il nous paraîtrait souhaitable de prévoir, simultanément ou avec un ou deux ans de décalage, un Centre Jeunes Gens et un Centre Jeunes Filles.

Le secteur d'action de chaque Centre devra être délimité. Son étendue variera selon la densité de population, sans pouvoir dépasser des parcours de 25 à 30 kms entre le Centre et les points extrêmes. La population agricole touchée peut être de l'ordre de trois à six mille maximum en sachant qu'on peut dédoubler les Centres par la suite si besoin est.

## II - IMPLANTATION

Dans la mise en place de chaque Centre, on observera autant que possible une certaine progression, qui favorisera son enracinement dans le milieu qu'il touche :

- Personnel pour la 1ère année : l'éducateur européen, Directeur de l'expérience ;
- Personnel pour la 1ère année : l'éducateur stagiaire africain.

### Insertion :

Les deux ou trois premiers mois après l'arrivée du personnel seront consacrés par celui-ci à une enquête - participation à objectif socio-économique, l'amenant à connaître le milieu, à être connu de lui. Les structures d'animation rurale et de coopératives pourront aider l'équipe de lancement à une meilleure insertion. L'équipe pourra de son côté rendre des services dans ces deux structures. Il faudrait évidemment éviter de confier aux éducateurs et éducateurs stagiaires des tâches trop lourdes, pouvant gêner leur mission propre ; dans l'animation et le mouvement coopératif, ils pourraient néanmoins assurer, surtout dans les coopératives, certaines tâches permanentes : comptabilité, secrétariat. Ils pourraient également collaborer à un travail de formation des coopérateurs.

## DEMARRAGE DE L'EDUCATION DE BASE

Durant cette première période, l'équipe aura eu soin d'expliquer

aux agriculteurs les buts qu'elle poursuit. Elle pourra bientôt lancer des journées d'éducation de base (voir document pédagogique, page 12, b) en commençant par les villages qui le demandent.

Ces journées regrouperont les volontaires, adultes et jeunes, d'un même village ou de plusieurs villages. Elles devront déboucher sur une expérimentation individuelle et collective des acquisitions (champs d'essais, utilisation de culture attelée, de nouveaux outils, etc...) Bien entendu, cette expérimentation se fera en tenant compte des objectifs du plan et en collaboration avec les Organismes existants.

Leur but est triple :

- faire entrer les agriculteurs dans un processus de formation permanente,
- leur faire découvrir la nécessité d'un Centre pour la formation des plus jeunes,
- les amener à s'organiser en vue de la formation (association coopérative de formation).

#### CONSTRUCTION ET EQUIPEMENT DU CENTRE

Elle pourra intervenir lorsque les agriculteurs seront suffisamment motivés, informés et organisés pour y participer activement, soit entre plusieurs mois et un an après l'arrivée des éducateurs. Il nous paraît souhaitable :

- qu'elle se fasse en matériaux du pays éventuellement améliorés (brique en terre compactée, couverture de tôle),
- qu'elle réunisse néanmoins les conditions de confort indispensables à un travail intellectuel (plafonnage pour éviter la trop grande chaleur, protection contre les vents de sable...).

Le Centre sera équipé pour recevoir en internat les stages courts de 20 à 30 jeunes qui s'y succéderont. Dans les Centres mis en place jusqu'ici, nous avons souvent commencé par un équipement minimum, perfectionné peu à peu par les élèves eux-mêmes et par les villageois. On a ainsi le double avantage d'une progression du Centre qui s'inscrit dans la progression du milieu, et d'exercices pratiques d'aménagement qui sont un apprentissage pour les élèves.

Le Centre type pourra se composer :

- d'une salle de cours,
- d'un atelier,
- d'une salle réfectoire,
- d'un dortoir, divisé en cellules pour 2 ou 3 élèves,
- d'une cuisine (plus vaste pour les centres féminins).

Il semble assez souhaitable que la disposition des locaux tienne compte des usages du pays. Si d'ailleurs la construction se fait avec les agriculteurs et en matériaux du pays, la chose ira presque de soi.

## TERRES ANNEXEES AU CENTRE

Il peut être parfois avantageux de disposer de terres de cultures autour du Centre, à deux conditions :

- . que le travail de ces terres ne remplace pas l'expérimentation des élèves dans leur village, mais qu'il constitue plutôt un "laboratoire dans la vie", permettant de réaliser des expériences que le milieu n'accepterait pas immédiatement.
- . que les moyens employés soient conformes à ceux dont peuvent disposer des agriculteurs normaux.

Il serait heureux également que les élèves puissent disposer d'un champ commun dans leur village. Ce champ commun serait suivi par les éducateurs du centre. Les bénéfices éventuels qu'en tireraient les élèves pourraient être utilisés par ceux-ci comme argent de poche.

## LOGEMENT DES MONITEURS

Les stages se font en internat, et le temps est utilisé au maximum (veillées éducatives). Il est donc très souhaitable que le logement des éducateurs soit attenant au Centre. De cette manière également, le centre constituera une unité où les agriculteurs sauront pouvoir trouver les éducateurs aussi souvent qu'ils le désireront.

Le logement des moniteurs pourra également être construit par les agriculteurs. Il devra être simple comme le Centre lui-même. Là encore, la construction devra se faire en matériaux du pays.

Si les moniteurs commencent le travail d'éducation de base avant la construction de leur logement - ce qui est souhaitable - ils pourront être logés provisoirement dans un village - centre de leur secteur de travail.

## PROPRIETE JURIDIQUE

Il est souhaitable que les locaux et le matériel du Centre, ainsi que le logement des moniteurs, deviennent la propriété de l'Association responsable. En cas de dissolution de l'Association, les statuts devront prévoir à quel organisme iront locaux et matériel.

## FONCTIONNEMENT DU CENTRE

L'Association étant créée et le Centre construit, on aura la seconde année une double structure de formation :

- continuation de l'Education de base. Le rythme des sessions, le nombre de villages touchés, sera à déterminer dans chaque cas. Mais il paraît souhaitable que, pour le rythme et le programme, il y ait synchronisation avec les sessions du Centre.
- démarrage de la formation au Centre. Ce point est à examiner en détail.

## FORMATION AU CENTRE

### Recrutement

Il se fera en accord entre les responsables de l'Association et les moniteurs. Dans la pratique, les moniteurs verront les familles et les jeunes avec un responsable habitant dans le secteur visité.

On se limitera pour chaque année, à une trentaine de jeunes au maximum. Les critères de choix seront l'ouverture intellectuelle et le goût pour le métier d'agriculteur. Il faudra éviter au maximum les candidats aux "études" en général faites en vue d'un poste en ville. Comme critère concret, on exige généralement :

- que le candidat ait cultivé durant la saison précédant son entrée au Centre,
- qu'il s'engage à cultiver durant la saison suivante.

On notera que les régions non scolarisées peuvent porter des Centres aussi bien que les régions scolarisées. Il faudra alors prévoir dans le programme du Centre un travail d'alphabétisation.

L'âge de l'entrée au Centre se situerait normalement à la sortie de l'école primaire. Néanmoins, l'expérience montre que la condition de réussite est alors un milieu rural fortement motivé, donc travaillé par une animation. Dans le cas contraire, les adolescents et leurs parents ne cherchent qu'un complément d'instruction permettant le départ vers un poste urbain. La formation en Centre n'est alors fructueuse qu'avec les jeunes adultes (18 à 25 ans), suffisamment motivés et engagés.

#### . Rythme de la formation

L'alternance entre stages au Centre et séjours au village, nous paraît indispensable. Le rythme sera à déterminer expérimentalement, mais les expériences actuelles en Afrique nous montrent que, tout comme en Europe, le rythme d'une semaine en Centre - 15 jours au village est le mieux adapté.

Cette formation, comme nous l'avons exposé plus haut, devrait se faire pendant la saison sèche : on aurait ainsi de 10 à 12 semaines de formation par an. Pendant la saison des cultures, on pourrait prévoir une ou deux semaines, à des périodes charnières, plus deux ou trois journées d'étude par mois.

La formation peut être pensée sur 2 ans ou sur 3 ans, selon le niveau souhaité et les possibilités financières. Rien n'empêche de commencer sur 2 ans et, progressivement, d'aboutir à 3 ans.

#### . Planning de la formation

Il sera évidemment à mettre au point sur place. Il devra répondre à trois objectifs :

- une progression permettant d'aller progressivement du concret, du limité, du particulier, au plus abstrait, à la vue de synthèse,
- la relation des connaissances entre elles et avec la vie.

- une vue d'ensemble - scientifique - technologique - économique de l'agriculteur.

Pour cette mise au point des programmes, on pourra s'appuyer sur les expériences Maisons Familiales africaines et européennes.

### III - ACTION DES STAGIAIRES ET RECYCLAGE

L'un des buts de l'éducation "dans la vie" est de former des animateurs. Il importe donc que les stagiaires se situent vis-à-vis de leur milieu dans un contexte de promotion collective, et non pas seulement à la recherche de leur projet personnel. Cet aspect de promotion collective doit à la fois passer dans l'éducation et dans les structures :

#### - Education

Expérimentant en groupe, au village, la formation reçue au Centre, ils seront encore associés dès la seconde année de formation, aux journées d'éducation de base des adultes, ou encore, dans la mesure des besoins, au Mouvement Coopératif et à l'animation.

#### - Structures

Tout en évitant la contrainte, il paraît souhaitable que les stagiaires ayant terminé leur formation soient intégrés dans l'animation, l'action coopérative ou l'éducation des adultes. Cette participation se ferait évidemment à titre bénévole. Pour une bonne répartition des compétences, en fonction des besoins, les responsables du Centre pourraient, chaque année, prévoir l'intégration des stagiaires selon les compétences et les goûts de chacun, avec les responsables locaux.

Des sessions d'étude pourraient être organisées chaque année pour les anciens élèves. Elles porteraient, soit sur des problèmes techniques précis (telle nouvelle culture), soit sur des sujets synthèse (la commercialisation, la comptabilité...).

### IV - FORMATION DES CADRES AUTOCHTONES

Le système de formation des cadres actuellement mis au point combine :

- une formation sur le terrain comprenant :
  - . participation aux activités de la Maison Familiale
  - . études personnelles, théoriques et pratiques.

Elle est réalisée avec l'aide et sous le contrôle du Directeur de Centre. Les futurs cadres sont donc considérés comme des "éducateurs - stagiaires".

- une formation par sessions de regroupement.

Le schéma de la formation est le suivant :

(voir page suivante).

# 1ère ANNEE

COURTE SESSION (quelques jours)	STAGE EN MAISON FAMILIALE en 3 mois	SESSION 1 SEMAINE à 10 jours	2ème STAGE EN M.F. 5 mois	SESSION DE FIN D'ANNEE
<ul style="list-style-type: none"> <li>Présentation de la Maison Familiale.</li> <li>Pédagogie.</li> <li>Insertion dans le milieu.</li> <li>Planning d'étude de la Maison Familiale.</li> <li>Planning de Formation de l'éducateur-stagiaire.</li> <li>Présentation générale et analyse du 1er stage en M.F. : culture générale et découverte du milieu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Travail personnel axé sur la culture générale.</li> <li>Participation à la formation, spécialement sur le plan organisation.</li> <li>Découverte du milieu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en commun et éléments complémentaires sur le travail avec le milieu.</li> <li>Planning de formation de l'éducateur stagiaire : la formation technique.</li> <li>Eléments de pédagogie sur le cours.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>(peut être coupé par une rencontre mise au point d'un jour ou deux).</li> <li>Participation à la formation - suite.</li> <li>Travail personnel formation technique agricole.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mise en commun révision de la formation technique acquise par l'éducateur-stagiaire.</li> <li>Formation technique agricole.</li> </ul>

## 2ème ANNEE

= - - - =

Même rythme et techniques de travail, centrés sur :

- . Formation technique et économique
- . Formation pédagogique
- . Formation coopérative.

Il faudrait sans doute prévoir un complément de formation en 3ème année, et un recyclage annuel.

Un examen sanctionné par un diplôme pourrait être passé par les éducateurs-stagiaires, soit en fin de 2ème année, soit plutôt en fin de 3ème année, c'est-à-dire après un an d'exercice.

L'examen devrait porter moins sur l'accumulation de connaissances techniques que sur la pratique de la pédagogie. Il pourrait être fait sous forme de contrôle du stagiaire au Centre.

Le moniteur qualifié pourrait devenir Directeur, soit immédiatement, soit un an après l'obtention de sa qualification.

## RECRUTEMENT DES EDUCATEURS

Les critères généraux de choix pourraient être :

- avoir travaillé x années (par ex. 3 ans) en milieu rural,
- s'engager à y travailler durant x années.

Une sélection par examen psychotechnique pourrait porter :

- . sur les possibilités intellectuelles
- . sur les aptitudes d'éducateur
- . sur la connaissance du milieu rural et les motivations.

Selon les possibilités, deux catégories de cadres peuvent être recrutées :

- a) des instituteurs et des moniteurs agricoles (répondant aux critères généraux ci-dessus) et pour lesquels une seule année de fonction "éducateur-stagiaire" serait suffisante avant l'obtention d'une qualification.



- b) Des jeunes adultes - 17 - 30 ans, de niveau C.E.P. ou moindre pour lesquels les 3 années de formation prévue sont nécessaires.*

## DOCUMENTATION PEDAGOGIQUE

Dès la 1ère année, mais surtout la seconde, il y aurait à établir, en particulier sous forme de fiches, une documentation pédagogique à l'usage des éducateurs, de manière à promouvoir une formation de qualité avec des éducateurs de niveau moyen. Par ce moyen, les éducateurs seraient beaucoup plus pris par la pédagogie de la formation que par son contenu technique.

Cette documentation expérimentée la 3ème année, serait systématiquement exploitée à partir de la 4ème année et constamment perfectionnée.

### *Part d'auto-financement par les agriculteurs et les stagiaires.*

Devant être proportionnée aux possibilités des agriculteurs, elle constitue un élément indispensable si on veut une participation authentique du milieu.

Elle pourra comprendre les éléments suivants :

- apport de parts pour la constitution d'un capital social à la fondation de l'Association (en fonction des possibilités locales),
- cotisation annuelle des membres de l'Association (en fonction des possibilités locales),
- apport de main-d'oeuvre pour la construction du centre. C'est un élément de participation, essentiel et toujours possible.
- prise en charge matérielle des sessions d'éducation de base réalisées dans les villages : local ou abri, nourriture ...
- apports en denrées alimentaires : soit d'une manière globale à la récolte, soit par les stagiaires au début de chaque session : mil, riz, arachides, pois, etc... poisson séché, oeufs...
- apports en travail agricole par les élèves : champs communs, dans les villages ou au centre.
- petite contribution financière apportée par les élèves en début de chaque stage, pour achat de viandes fraîches, condiments, etc... (selon les possibilités locales).
- apport ou achat par les élèves d'un petit équipement (savon, cahiers).

Jean CHARPENTIER

JANVIER 1965

