

FORMATIONS AU METIER DE CONSEILLER AGRICOLE VERS LA PROFESSIONALISATION DES CONSEILLERS AGRICOLES A MADAGASCAR

Octobre 2013

1. HISTORIQUE ET CONTEXTE DE LA FORMATION DE CONSEILLERS AGRICOLES À MADAGASCAR

Une offre de formations des techniciens inadaptée face aux besoins des paysans malgaches

Historiquement, les interventions de développement agricole à Madagascar, portées par l'Etat et les sociétés publiques, ont privilégié une approche descendante et prescriptive, répondant davantage à un enjeu de progrès agricole et de productivité – mais négligeant souvent la réalité et les besoins des exploitations agricoles. En parallèle, une offre de formation de techniciens s'est développée pour répondre aux besoins de l'administration.

Dans les années 2000, les actions de développement s'orientent vers une approche par le besoin, et la nécessité de rendre les agriculteurs acteurs de leur propre développement. C'est ainsi que naissent les premières initiatives de conseil agricole. Cependant, alors que les profils recherchés évoluent, les formations de techniciens n'ont pas su s'adapter, et les cursus sont pour la plupart en décalage avec l'évolution des besoins des paysans malgaches.

La réponse proposée par Fert

En 2008, un ensemble de facteurs incite Fert à imaginer un cursus de formation de conseillers agricoles :

- un besoin croissant de conseillers agricoles pour ses propres actions, et pour celles de ses partenaires (projet BVPI financé par l'AFD, projet Aropa financé par le Fida),
- le constat du déficit de compétences pour l'exercice du métier de conseiller,
- l'absence de dispositifs de formation au métier de conseiller agricole à Madagascar,
- le développement de compétences de formation en interne avec la mise en place d'une formation de formateurs (2006-2007) pour les collèges agricoles créés à l'initiative de Fert et de Fifata, organisation paysanne d'envergure nationale.

Objectif :

Former des conseillers capables d'accompagner les producteurs et leurs organisations, favorisant l'autonomie de décision du paysan et la professionnalisation d'une agriculture familiale. Par un accompagnement adapté et de proximité, le conseiller agricole peut amener les paysans à mieux penser leurs activités, définir des projets professionnels, exprimer leurs besoins de services, et assurer le développement de ces services au sein d'organisations paysannes.

2. DESCRIPTION DE LA FORMATION DE CONSEILLERS AGRICOLES (2008-2011)

Trois types de formation développés

Formation longue (11 mois)

- Formation initiale pour jeunes diplômés avec peu d'expérience
- 50% du temps en travaux pratiques
- Responsabilisation dans la gestion de la vie en collectivité

Formation en alternance (7 semaines)

- 7 semaines réparties sur 11 mois
- Formation continue pour des techniciens en activité avec un profil très varié (origine, expérience)
- Réalisation de travaux en milieu professionnel entre chaque session

Formation ponctuelle

- Demandes ponctuelles
- Entre 1 à 12 jours
- Public varié : techniciens, paysans relais
- Contenus variables

De 2008 à 2012, formation de 228 techniciens et 169 paysans relais.

Contenus et déroulement

- 5 modules de formation
 - Caractéristiques professionnelles du milieu paysan
 - L'exploitation agricole et son environnement
 - Outils de gestion et d'aide à la décision
 - Techniques d'animation, de formation et de conseil
 - Bases agronomiques
- Formation unique générale pour répondre à des situations professionnelles variées
- Traitement simultané des modules de formation au fil de la formation
- Un contenu souple et évolutif selon les groupes et l'organisation
- Une attention particulière accordée aux durées et aux rythmes



Financement

- Un financement intégré dans les lignes budgétaires des projets finançant le conseil
- Exemple de cout de formation par stagiaire pour 7 semaines en alternance :
 - au lancement : 1.200 € / stagiaire
 - en vitesse de croisière : 460 € / stagiaire

Méthodes et principes d'actions

- Valoriser l'expérience par la participation active de chacun
- Se connecter aux réalités du terrain par l'implication de professionnels paysans, et par des travaux sur des fermes de référence
- Se responsabiliser au-delà des temps de formation

Organisation

- Un centre de formation (le Ceffel) offrant hébergement et restauration sur place : vie en internat pour 50 personnes, 10 ha valorisés en parcelles d'expérimentations et parcelles pédagogiques
- Une équipe de formateurs malgaches accompagnée jusqu'en 2012 par une assistance technique Fert.
- Mobilisation d'intervenants extérieurs locaux et internationaux



3. EVALUATION DE LA FORMATION

Un dispositif de suivi-évaluation à trois niveaux

- Evaluation de la satisfaction des stagiaires par rapport à la mise en œuvre : évaluation en continue au fil des semaines (expression des points forts et à améliorer, évaluation finale, entretiens avec les responsables).
- Evaluation des connaissances acquises : travaux dirigés et exercices, travaux sur les fermes de référence entre les sessions, implication au cours de la formation
- Evaluation en situation professionnelle lors de suivis post-formation

Quels changements observés sur le terrain ? (dans les 6 à 18 mois suivant la formation)

- Réel changement de 'posture' du conseiller : de la vulgarisation à l'écoute des besoins
- Bonne connaissance de sa zone : joue l'interface entre paysans et services
- Mise en place d'enregistrements des données technico-économiques chez certains paysans
- Meilleure dynamique dans les réunions/formations
- Paysans mobilisés et impliqués
- Bonne diffusion de techniques innovantes
- Nouveaux adoptants des techniques 'améliorées' et structuration paysanne



4. LES ENSEIGNEMENTS

Accompagner le changement en formation

- **La prise en compte des individualités**

Dès le démarrage de la formation, le choix s'est porté sur un contenu de séances de formation commun pour tous, considérant les notions apportées comme les bases pour l'exercice du métier de conseiller. Pourtant, le conseil agricole renvoie à une diversité de situations professionnelles différentes. Pour que la formation s'adapte au mieux à chacun, nous avons cherché à nous intéresser spécifiquement à chaque stagiaire en formation par :

- les travaux personnels réalisés dans des exploitations de référence
- un accompagnement en proximité de l'équipe de formateurs

- **Accepter la progressivité en formation**

Même si certains contenus de formation sont difficiles à appliquer sur le terrain, il ne faut chercher à les simplifier, au risque de perdre l'essence même de la formation : développer un raisonnement critique et une capacité d'adaptation. Pour aider les stagiaires à intégrer des notions complexes et améliorer leurs capacités de raisonnement, le parti pris a été celui d'une démarche progressive:

- progressivité au fil des semaines
- progressivité dans les objectifs à atteindre

- **Le dispositif de suivi évaluation en formation**

Pour apprécier réellement les progrès réalisés par chacun au cours de la formation, il est nécessaire de mettre en place un dispositif de suivi-évaluation à chaque étape de la formation – et ce, dès la phase de définition des objectifs de la formation, jusqu'à l'application de la formation. Le suivi évaluation permet de bien cerner le besoin initial, de mesurer le progrès au fil des semaines, et d'ajuster la formation en conséquence.



La participation de tous en formation

Apprendre est une construction collective. En ce sens, la formation doit favoriser la participation de tous. Cela est rendu possible grâce à :

- un encadrement de qualité par une équipe de formateurs locaux, garant de la cohérence globale de la formation, du suivi des stagiaires, et de la bonne considération des enjeux socio-culturels liés au processus de formation et de changement.
- lutter contre la monotonie au cours de la formation : mobiliser des intervenants extérieurs en alternance avec les formateurs, veiller au rythme de chaque semaine de formation, diversifier les outils et méthodes pédagogiques.
- s'appuyer sur l'effet de groupe : les nombreux échanges lors des travaux de groupe, et la vie en internat sont facteurs de convivialité, favorable à une émulation collective.

Pour l'application en milieu professionnel

Une formation professionnelle doit se préoccuper des conditions de son application sur le terrain :

- La formation doit s'attacher davantage à présenter une démarche méthodologique (Comment faire ?), et ne pas se contenter de traiter d'outils (Quoi faire ?)
- Pour se confronter à la réalité du terrain, la formation doit intégrer un temps suffisamment long de pratiques auprès de paysans, par le développement de cursus en alternance, ou par des stages pratiques.
- Enfin l'analyse de pratiques professionnelles permet aux stagiaires de développer une posture réflexive par rapport à leur action. Elle assure une articulation étroite entre le milieu professionnel et la formation.

Réflexions sur la pérennité de la formation

- **Se rapprocher des institutions publiques locales**
 - Pour une meilleure (re)connaissance du métier de conseiller agricole :
 - Au travers des stratégies et politiques de services agricoles (ex : SSA à Madagascar)
 - Reconnaître le métier de conseiller agricole (référentiel métier et titre)
 - Pour le déploiement de dispositifs de formations au métier
 - S'inscrire dans les Stratégies de Formation Agricole et Rurale (ex : SNFAR à Madagascar)
 - Définir les référentiels de formation correspondant à ces métiers
 - Accréditer les centres de formation capables de former à ces métiers, au regard du contenu des cursus de formation
- **S'interroger sur le-mode de gouvernance et le financement de la formation**
 - Autonomie décisionnelle et de gestion : mode de gouvernance combinant un regard technique (équipe de formation) et un regard professionnel (paysans et conseillers en poste)
 - Autonomie financière par le développement de prestations ponctuelles bénéficiant aux professionnels du conseil, et par des partenariats sur le long terme avec les autorités nationales
- **Quelle mobilisation à venir pour les formations de conseillers ?**
 - Ne pas se spécialiser dans un métier, mais former aux différents métiers liés au conseil : développement de formations pour paysans relais, de formations sur les dimensions économiques et commerciales de l'agriculture ...
 - Varier l'offre de formation : formations longues, formations en alternance, formations ponctuelles
 - Proposer une offre souple : tronc commun + des modules à la carte
 - Continuer l'apprentissage après la formation : animation d'un réseau de conseillers agricoles