



# LES PAYSANS RELAIS

Des acteurs clés

Pour des systèmes de conseil plus pérennes

Au plus près des agriculteurs

## Table ronde

Organisée le jeudi 20 juin 2019, de 9h30 à 13h30

A Nakuru, Kenya

Dans le cadre des rencontres internationales TransFert 2019

**Compte-rendu détaillé**

**Juillet 2019**

# Sommaire

---

<b>1. Propos introductifs .....</b>	<b>2</b>
1.1 Anthony Kioko, directeur de CGA.....	2
1.2 M. Kibet MAINA, Directeur général de l'agriculture - Comté de Nakuru .....	2
1.3 Mme Miriam KINYUA, membre du bureau national de CGA .....	2
<b>2. Analyse comparée d'expériences .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Acte 1 : les paysans relais sont-ils des conseillers comme les autres ?.....</b>	<b>5</b>
<b>4. Acte 2 : Les paysans relais sont-ils une solution durable pour permettre un conseil de proximité ? ...</b>	<b>9</b>
<b>Conclusion .....</b>	<b>12</b>

## Contexte

---

Cette table ronde est organisée dans le cadre des rencontres TransFert qui ont eu lieu au Kenya du 15 au 21 juin 2019, et accueillies par la Cereal Growers Association. Etaient ainsi réunis plus de 80 personnes, dont :

- les 28 participants internationaux présents pour la semaine de rencontres TransFert (agriculteurs et techniciens de différentes organisations professionnelles agricoles et de Fert),
- les équipes techniques kenyanes de la CGA,
- près de 30 agriculteurs kenyans membres de CGA,
- ainsi que d'autres acteurs kenyans partenaires de CGA et institutions publiques : Fitea Union, Syngenta foundation, MOALF, Kalro, AFC, Nakuru county, Lilbai Self Help, Kenya Seed Co Ltd. (voir liste de présence en annexe 1).

Au cours de cette journée, les participants ont échangé sur la figure des paysans relais comme nouvel acteur du conseil agricole au sein des organisations de producteurs. En effet, dans les années 1990, nombreuses furent les organisations de producteurs à développer des dispositifs de conseil de terrain reposant sur des techniciens salariés. Mais face à l'ampleur des besoins en services de proximité – souvent très consommateurs de temps et difficilement finançables par les agriculteurs eux-mêmes – et au retrait progressif des projets et programmes internationaux qui financent ces techniciens, de plus en plus mettent en place des dispositifs faisant appel aux paysans relais, comme figure endogène et plus permanente, pour le conseil à leurs membres.

Ainsi, la table ronde avait pour objectif de partager les expériences de différents acteurs, et d'apporter un éclairage à la question suivante : **« Comment pérenniser un système de conseil et de diffusion des innovations au plus près des agriculteurs : la place des paysans relais » ?**

## 1. Propos introductifs

---

### 1.1 Anthony Kioko, directeur de CGA



En guise d'introduction, M. Anthony Kioko a rapellé les objectifs de cette table ronde, précisant que chaque participant est invité à contribuer sur ce sujet des paysans relais sur la base de ce qui aura été partagé par les panelistes. Puis, il a rappelé la vocation de CGA pour fédérer les agriculteurs ensemble, et ainsi parler d'une seule voix et apprendre ensemble dans l'échange.

M. Kioko a ensuite présenté l'agri-agence Fert, et le programme TransFert, qui vise à favoriser les échanges entre les organisations partenaire de Fert en Afrique. Dans ce cadre, il a rapellé que CGA avait l'honneur d'accueillir les 4èmes éditions de ces rencontres TransFert cette année.

### 1.2 M. Kibet MAINA, Directeur général de l'agriculture - Comté de Nakuru



Rappelant d'abord l'importance de l'agriculture dans l'économie kenyane et dans le comté de Nakuru, M. Kibet MAINA a présenté les différentes approches mises en œuvre par les services de l'Etat pour soutenir les agriculteurs : forum, foire agricole, démonstrations au champ, réunions en groupe...

Concernant la démarche des paysans relais, il a expliqué que l'état kenyan soutenait ce type de dispositif sous forme de « paysans modèles », permettant d'adopter de nouvelles technologies et de les transmettre... grâce à la diffusion entre pairs. Mais au-delà de ces paysans modèles, en charge de la diffusion de l'innovation, d'autres formes de paysans relais sont soutenues par l'état kenyan :

- Les agriculteurs experts, pour la prévention des maladies
- Les agriculteurs fournisseurs d'intrants, qui sont formés au traitement des produits phytosanitaires et interviennent chez d'autres agriculteurs
- Les agriculteurs « champions » reconnus pour leur résultat économique.

Pour conclure, M. MAINA identifie 2 défis importants : i) celui de la diversité des besoins et du risque de complexifier le travail de ces paysans relais ; et ii) du besoin de formation en continu pour que les paysans soient à jour des évolutions techniques et toujours motivés.

### 1.3 Mme Miriam KINYUA, membre du bureau national de CGA



Mme Miriam KINYUA, administratrice de CGA et maître de conférence à l'Université d'Eldoret, a pris la parole pour rappeler la pertinence de la mission de CGA, pour le soutien aux agriculteurs. Alors qu'il constitue le premier maillon dans la chaîne alimentaire, l'agriculteur est souvent peu estimé. C'est pourquoi il est important que les agriculteurs se prennent en main pour définir leurs stratégies, et améliorer leur condition de travail. Cela passe notamment par le renforcement des capacités de chacun et les échanges entre agriculteurs : cette table ronde est l'un des moyens d'y parvenir.

## 2. Analyse comparée d'expériences

---

Amandine SCHLUR est chargée de projets à Fert, et en charge d'animer un groupe de travail sur la thématique du conseil agricole entre les différents pays impliqués dans le programme TransFert (Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Kenya et Madagascar). Dans le cadre de ce groupe de travail, chaque pays participant a décrit les dispositifs de paysans relais mis en place dans son pays. La présentation suivante propose une synthèse de l'analyse comparée des dispositifs dans trois pays :

- Le Burkina Faso, où, depuis 2009, des animateurs endogènes travaillent au sein des coopératives de niébé ;
- A Madagascar, et plus précisément, dans le groupe Fifata, où diverses formes de paysans relais / accompagnateurs sont actives ;
- Et au Kenya, où CGA a développé depuis août 2018 les training farmers.



Il ne s'agit pas ici de généraliser une démarche, mais d'apprécier la diversité des approches selon les contextes, en comparant les similitudes et les différences. Voir support pwp en annexe 2.

Pourquoi ces dispositifs se sont développés depuis plusieurs années ? Face aux limites des dispositifs de conseil agricole classique, reposant sur des techniciens salariés, les Organisations de producteurs ont imaginé depuis plusieurs années des dispositifs de paysans relais.

Ce qui motive en premier ces agriculteurs modèles est l'accès à des innovations techniques et la possibilité de renforcer leurs propres compétences par des formations et l'échange avec d'autres leaders. Ensuite, ces paysans s'engagent par envie de partager leurs connaissances et d'aider leurs confrères. Lorsqu'elle existe, la dotation en petit matériel constitue un autre argument convaincant. Le statut de paysans relais est aussi pour certains l'occasion d'avoir un revenu supplémentaire par la réalisation de prestations en complément des actions de conseil et de formation. Enfin, la reconnaissance sociale qu'offre ce statut ressort comme motivation a posteriori. D'ailleurs, il n'est pas rare de voir des paysans relais profiter de leur position privilégiée pour devenir des responsables professionnels... au risque qu'ils délaissent leur fonction technique pour endosser une fonction plus politique.

Selon les pays, leur appellation sera différente : producteurs pilotes, paysans formateurs, auxiliaires de santé animale ou, plus globalement paysans relais. Cette diversité d'appellation témoigne d'une diversité de fonctions. Au sein de leur groupement ou plus largement auprès de leurs voisins, les paysans relais couvrent des domaines d'actions variés : ils animent des formations, conseillent individuellement ou en groupe... certains allant jusqu'à dispenser des prestations (vaccination animale, multiplication et vente de plants de pommes de terre...) pour lesquelles ils sont rémunérés. Selon les contextes, les paysans relais sont spécialisés sur une production donnée ou tournés sur l'analyse collective des résultats technico-économiques des membres du groupement.

Identifiés et sélectionnés par leur pairs à l'échelle des groupements à la base, les paysans relais sont des producteurs membres de ce groupement, et reconnus pour leur leadership, avec un bon niveau de technicité et un niveau d'éducation supérieur. Ensuite, selon les cas de figure, on prendra aussi en compte leurs qualités relationnelles et pédagogiques, leur capacité à fédérer, leurs engagements dans la durée (c'est-à-dire leur capacité à être disponible). Certains iront même jusqu'à s'assurer que le paysan relais est apolitique, jeune ou en bonne santé.

Une fois identifiés, ils sont ensuite formés sur des aspects techniques, mais aussi sur l'animation, la pédagogie ou l'utilisation d'outils adaptés à leur fonction. Certains reçoivent aussi du petit matériel, tel des kits de vaccination ou des pulvérisateurs, facilitant leurs interventions.

En termes d'organisation, le paysan relais est mandaté par son groupement de base et parfois plus globalement par son village / son secteur. Soit il intervient uniquement à l'intérieur de son groupement, soit il intervient plus largement dans son village. Avec les conseillers salariés de l'OP régionale ou nationale, les paysans relais entretiennent une relation privilégiée : ils ne se substituent pas à eux mais complètent et consolident leur action pour élargir le nombre d'exploitations agricoles suivies. Ils constituent ainsi un maillon supplémentaire pour un conseil rapproché et une diffusion à grande échelle, que les techniciens ne peuvent pas faire, faute de temps. L'OP régionale assure à son niveau un accompagnement technique (formation, animation de regroupements entre paysans relais), nécessaire au maintien et à la mise à jour des connaissances et compétences. Cela peut parfois être réalisé en partenariat avec le gouvernement, comme au Kenya.

En terme financier, les paysans relais offrent un conseil à moindre coût : le travail en proximité limite les déplacements et il n'y a pas de rémunération versée. Seule une indemnité pour les déplacements effectués, ou pour compenser l'absence sur leur exploitation, leur est parfois versée ; elle est limitée pour éviter que le paysan relais privilégie les interventions chez d'autres paysans au détriment de sa propre exploitation. Au-delà de ces indemnités, le coût du dispositif inclut le matériel fourni aux paysans relais, et les frais de formation et d'accompagnement.

Selon les dispositifs, ces coûts peuvent être en partie financés par une OP faitière, mais ce qui rend original cette forme de conseil, c'est la prise en charge par le paysan relais lui-même ou par son groupement de base (prise en charge des frais de déplacement et des repas définie au cas par cas dans les règlements intérieurs des groupements locaux). Une prise en charge rendue possible par un coût faible du service.

Pour les trois pays étudiés, les paysans relais présentent des avantages communs : le paysan relais combine un savoir endogène et la connaissance de nouvelles techniques testées sur sa propre exploitation. Ainsi, il a une capacité de persuasion rapide envers les producteurs. Sa crédibilité est d'autant plus grande qu'il entretient des relations de proximité, voire une complicité, avec ceux dont il partage la même réalité et le même quotidien. Enfin, contrairement aux techniciens qui vont et viennent au gré des financements disponibles, les paysans relais sont plus résilients et assurent un service minimum en toute circonstance.


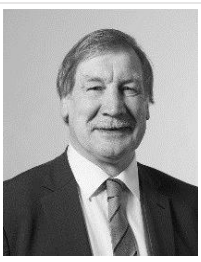


Ainsi, les OP qui souhaitent mobiliser ces acteurs devront alors se poser un certain nombre de questions :

- Jusqu'où va la fonction des paysans relais, et quelles complémentarités avec le technicien ?
- Quelles compétences sont nécessaires pour être paysan relais, et comment les acquérir et les entretenir ?
- Comment motiver les paysans relais actuels ? et comment renouveler et intéresser les jeunes ?
- Comment s'articule le groupement de base et l'organisation faitière dans le pilotage de ces dispositifs ?
- Qui décide et qui finance ?
- A quelles conditions ce type de service peut-il être durable dans le temps ?

Souhaitons que les interventions qui suivront apporteront des réponses à ces questions.

### 3. Acte 1 : les paysans relais sont-ils des conseillers comme les autres ?

Pour échanger sur cette question, quatre personnes étaient invitées à la table :

			
Mme Sylvia VOLOLOMPANANTENANA (Responsable de formation, Ceffel, MDG)	M. Christophe TERRAIN (Ancien président Arvalis, administrateur Fert, France)	M. Michel GATIBA WACHIRA (Lead farmer, CGA Kenya)	M. Georges RANDRIAMAROLAHIZAFIM ANDIMBY (paysan relais et président de Cap Malagasy, MDG)

Modérateur : Calvince ONYUKA, CGA



Dans un premier temps, **M. Michel GATIBA WACHIRA** a partagé son expérience en tant que *lead farmer* auprès de CGA au Kenya : cela fait plus de 10 ans qu'il assume ce type de fonction, d'abord avec la Banque Mondiale sur la production de volailles ; puis, depuis 2 ans, en tant que membre de CGA, où il a été identifié pour être *lead farmer* sur les céréales. Sa mission est alors de former les paysans pour qu'ils deviennent des professionnels et augmentent leur productivité : leur permettre de comprendre les analyses du sol, parler de la production, des maladies, les former sur les semences, sur les nouvelles techniques agricoles et sur l'usage des produits phytosanitaires. Cela lui prend beaucoup de temps.



Pour M. WACHIRA, les avantages de ce type de dispositif résident dans la proximité avec les paysans : le fait d'avoir été par le passé reconnu comme « paysan champion », a permis à ses voisins de l'identifier, et ainsi de venir chez lui pour voir comment il travaille (plateforme de démonstration), mais aussi pour acheter des produits. Pour lui, les défis sont i) la distance (réussir à parcourir de longues distances pour aller former quelqu'un) et ii) le manque de formations et de matériel (notamment, un smartphone pour prendre en photo les maladies ou les insectes...).

M. Georges RANDRIAMAROLAHIZAFIMANDIMBY a partagé son expérience de paysan relais à Madagascar, sur la culture de pommes de terre. « *Après avoir été formé en 2010 sur des techniques améliorées de production de pommes de terre, j'ai mis en pratique ces techniques sur ma ferme... et j'ai eu de bons résultats. Au sein de mon union communale, j'ai alors été élu paysan relais.* » La mission de paysan relais s'articule autour de 3 thématiques : le conseil technique, l'accompagnement sur la gestion post-récolte et l'appui à la commercialisation. Pour mener à bien ses missions, M. RANDRIA précise qu'il a reçu une formation au démarrage, mais aussi qu'il est accompagné par des conseillers agricoles, et qu'il participe régulièrement à des formations. Pour lui, les effets de son travail sont réels : « *il y a des changements au niveau des pratiques de mes voisins, notamment l'augmentation des rendements, les membres de mon union ont envie de collaborer avec moi* ». A présent les questions qui se posent sont l'augmentation du nombre de paysans membres de l'union communale : comment le paysan relais peut-il accompagner ce nombre croissant de producteurs ?

Mme Sylvia VOLOLOMPANANTENANA est responsable de formation, au sein de l'association Ceffel, à Madagascar. Depuis les années 2010, Ceffel a été sollicitée pour organiser des formations à la fonction de paysans relais dans le cadre de projets de développement externes au groupe Fifata (Projet Stabex, projet BVPI...) : fort de cela, en 2015, Ceffel a mis à profit son expérience pour former les paysans relais du groupe Fifata, sur une production donnée (pommes de terre, arboriculture, agroécologie), à travers un cursus de formation uniforme. Au-delà du renforcement sur les compétences techniques, la formation vise surtout à développer des compétences en animation, en pédagogie et en communication ainsi que que la gestion de l'exploitation (notamment, via le développement d'outils d'enregistrement, qui permettent d'apprécier et convaincre de la rentabilité de certaines pratiques).

Les formations sont hébergées au centre Ceffel qui dispose de parcelles pédagogiques et d'une équipe pluridisciplinaire. Elles sont conduites de façon participative et active, par la mobilisation d'outils pédagogiques adaptés à ce public. Enfin, pour évaluer la pertinence de la formation dispensée, Ceffel propose un accompagnement post-formation, permettant d'apprécier la mise en application des acquis de la formation (par observation en situation réelle, par échange avec le paysan sur sa préparation ou sur les outils utilisés).

Au tour de M. Christophe TERRAIN, ancien agriculteur en France, et administrateur à Fert, de partager son expérience, et notamment, celle du développement agricole de la France dans les années 1950 (après guerre) : à cette époque, en France, la diffusion des innovations s'est faite notamment au travers des villages témoins – qui étaient des lieux où plus de 50% des agriculteurs d'un village s'entendaient pour comparer leurs pratiques. Un des souci était d'intégrer les agriculteurs qui n'étaient pas dans le « groupe » : cela se faisait « par-dessus la haie », par mimétisme avec ses voisins. Ces agriculteurs – même s'ils sont discrets, ou complexés de ne pas être au même niveau, peuvent avoir aussi des techniques à partager ; et c'est du devoir de chacun de ne pas les laisser sur le côté et rester ouvert.



Ce que l'on peut retenir de cette époque, c'était que les agriculteurs testaient eux-mêmes, faisaient des observations locales ... et que le relais était pris ensuite par des techniciens lorsqu'il y avait besoin de confronter cela au regard scientifique. Enfin, la diffusion s'est faite ensuite grâce aux journaux et revues spécialisés, qui étaient les médias de l'époque. Dans les années 1970 se sont développés les stations expérimentales, portés notamment par les instituts techniques, puis par les coopératives : ce sont des lieux où l'on traite de toutes les problématiques des producteurs. Aujourd'hui encore, les agriculteurs, avec les autres acteurs institutionnels, s'y donnent rendez-vous. Ainsi, il ne faut pas juste se reposer sur la volonté de chacun à partager... mais considérer la nécessité de s'associer avec d'autres pour avoir l'accompagnement nécessaire.



- Sur l'articulation entre le travail sur la ferme et la mission de paysan relais

Georges (Madagascar) explique qu'il a reçu une formation sur l'organisation du temps, et que cela l'a aidé à s'organiser entre son activité sur son exploitation et les activités de paysan relais, qui elles – sont définies dans le plan de travail annuel de son union. Soit il définit au préalable les temps où il interviendra dans le groupement, soit il passe sur le terrain à l'improviste, pour constater la réalité des paysans sur le champ, et ensuite donner des conseils. Wachira (Kenya) a lui aussi reçu une formation sur la gestion du temps. Actuellement, sur une semaine, il passe 3 jours sur son exploitation, et 2 jours en tant que paysan relais. Sylvia (Madagascar) précise que d'après son expérience, un paysan relais peut accompagner environ 10 personnes... mais qu'au-delà, il n'aura plus le temps de s'occuper de son exploitation. Bien sûr, cela dépend du paysan et de son dynamisme, mais s'il souhaite avoir des résultats et bien suivre ses paysans, le mieux c'est de suivre 15 personnes maximum. Georges confirme cette idée : pour lui, les paysans relais sont seulement au service des membres de leur organisation. Actuellement, il accompagne 20 producteurs, et il s'est organisé dans sa commune pour qu'il y ait d'autres paysans relais (6 en tout) qui se répartissent les zones d'interventions.

Pour Wachira (Kenya), le paysan relais fait cela par passion, volontairement ; il peut réaliser ce travail sans être payé. La plupart du temps, il n'est d'ailleurs pas payé. Même s'il est conscient que cela engendre des coûts, il considère qu'il est payé de manière indirecte, notamment, par la vente de produits. Georges (Madagascar) partage cette vision : c'est réellement un travail bénévole mais il y a quand même des avantages, pour lui en tant que producteur de semences de pdt, les producteurs qu'il accompagne achètent ses semences, et il gagne de l'argent comme cela. C'est également pour lui une fierté de partager, l'objectif étant que tous les producteurs puissent avancer ensemble.

- Sur la place des femmes

Sylvia (Madagascar) constate que les femmes ont des capacités d'organisation qui leur permettent de bien planifier leurs activités par rapport à la vie de famille et aux activités agricoles. Il y a donc beaucoup de femmes qui arrivent à être paysan relais, et au contraire, elles sont encouragées.

- Sur l'accompagnement des PR, et l'actualisation des compétences

Wachira (Kenya) précise que des formations sont organisées par CGA, en lien avec le Ministère de l'Agriculture ; et CGA s'assure de faire des mises à jour. Plus globalement, les lead farmers sont accompagnés



par le coordinateur de comté CGA, qui connait le programme de chaque lead farmer, assiste aux formations, observe les éventuelles lacunes... et prévoit ensuite un renforcement de compétences.

Christophe (France) précise qu'un agriculteur français dispose de deux sources d'informations : les chambres d'agriculture (organismes para-publics), et les organismes collecteurs (coopératives ou acteurs privés) – qui, elles mêmes vont chercher l'information auprès des instituts techniques, qui ont la mission de créer de la référence et de l'expertise.

A Madagascar, Sylvia explique que le Ceffel, en tant que centre de formation des paysans relais, organise des accompagnements post-formation dans les régions, pour observer les paysans relais en situation réelle. Cela permet d'apprécier si les paysans relais ont bien acquis ce qu'ils ont reçu en formation, ou s'ils ont d'autres besoins.

- Sur la neutralité du paysan relais et les conflits d'intérêt avec des acteurs privés

A Madagascar, Georges explique que cette situation ne se présente pas, car il n'y a pas de lien entre les paysans relais et les fournisseurs d'intrants. Au Kenya, Wachira explique qu'il travaille avec eux, en leur proposant de participer aux plateformes de démonstration, pour tester ensemble les semences et les intrants. Si les résultats sont bons, il va en acheter et les stocker chez lui, pour ensuite les revendre aux autres paysans.


- Sur les besoins en matériel / équipements :

En France, Christophe explique le principe des CUMA, qui permettent aux agriculteurs d'acheter et d'utiliser ensemble du matériel agricole. Pour Madagascar, Sylvia explique qu'ils ont choisi de faire un « coup de pouce » au démarrage de l'activité du paysan relais : donner des semences saines, des greffons de fruitiers...ou du petit matériel.



## 4. Acte 2 : Les paysans relais sont-ils une solution durable pour permettre un conseil de proximité ?

Le modérateur de cette seconde table ronde, Christopher, introduit le sujet en précisant la question centrale: à quelles conditions ce type de dispositif peut-il perdurer dans le temps ? Pour développer ce sujet, cinq personnes furent invitées à partager leur expérience :

				
M. Tovo RATSIMBAZAFY (responsable suivi évaluation Fifata, MDG)	M. Kouassi Eugène NZI (président FEMACI, CIV)	M. Simon KOISETA (président de la section Transmara CGA, Kenya)	M. Daniel MOANYI (Fintea growers coop, Kenya)	M. Youssouf KAGONE (président de la SCOOP de Dablo, Burkina Faso)

Modérateur : Christopher MUTISYA, CGA



**M. Tovo RATSIMBAZAFY** est responsable du suivi-évaluation au sein de l'organisation nationale malgache Fifata. À Madagascar, les dispositifs de paysans relais au sein des OP évoluent dans des contextes très diversifiés. Pour réfléchir à la manière d'accompagner ces dispositifs, le groupe Fifata a organisé en mai dernier un atelier sur la thématique des paysans relais, et il nous expose ici les principales conclusions.

La mise en œuvre d'un dispositif de paysans relais nécessite de :

1. Respecter le principe de subsidiarité, et donc l'affiliation des paysans relais à leur OP / groupement de base, notamment, pour ce qui s'agit de la prise en charge ou des conditions de portage ;
2. Ne pas rémunérer les paysans relais comme des salariés, mais indemniser le service rendu (via notamment les marges sur la vente des produits, des semences...) ;  
*Tovo précise qu'actuellement, à Madagascar, l'indemnité est symbolique et peut prendre plusieurs formes : soit le producteur paie le service ; soit par un don en nature (sac de riz, poulets). L'important est qu'il y ait une participation, une contribution... et finalement, l'esprit de mutualisme et d'entraide a plus de valeur que le monétaire.*
3. Accompagner les paysans relais dans leur fonction, que ce soit par des conseillers, l'Etat ou d'autres acteurs (formation, accès aux informations...).

*A ce sujet, il est donné l'exemple d'une OPR qui a environ 1000 membres, mais peu de techniciens salariés. Dans ce cas, ce sont les paysans relais qui peuvent assurer les services de proximité (approvisionnement de semences, vaccination) ; et alors, les techniciens assurent l'accompagnement des paysans relais, en lien avec d'autres OPR spécialisés.*

Cela passe aussi par l'accès à du petit matériel, par une dotation « coup de pouce » ;

4. Favoriser les échanges entre paysans relais sur des thématiques précises, pour éviter l'isolement et l'ouvrir à d'autres contextes.

Les discussions qui ont eu lieu à Madagascar ont soulevé deux questions :

- Un paysan relais affilié à un groupement / un village peut-il offrir plus largement ses services à des non-membres ? Et quelles questions cela soulève ?
- Comment mesurer les effets et l'efficacité du travail des paysans relais – en complément des autres services rendus par l'OP ?

M. Daniel MOANYI partage l'expérience des coopératives de thés au Kenya qu'il accompagne, et qui regroupe environ 10 000 agriculteurs. Pour réussir à toucher tous ces producteurs, ils ont mis en place des *lead farmers*, dont les missions sont définies avec chaque union au travers d'un contrat. Le rôle de *lead farmers* est de mener des formations périodiques (notamment, autour de la problématique du changement climatique) pour former les autres producteurs ; et de vérifier le respect des normes fixées par le gouvernement sur la production du thé. Pour cela, les *lead farmers* effectuent deux fois par an des audits auprès des autres paysans. Cette mission spécifique implique une rémunération (pour le reste, c'est bénévole).

Dans le cadre de l'accompagnement proposé, la coopérative propose aux *lead farmers* :

- Des manuels techniques sur les effets du changement climatiques
- La mise à disposition d'un smartphone
- La mise en place de groupes d'épargne pour lesquels la coopérative assure la formation, mais ce sont les producteurs eux-mêmes qui constituent leur épargne. Ce système motive les *lead farmers* à rester.

En Côte d'Ivoire, M. Kouassi Eugène NZI nous explique que la fédération des maïsiculteurs de Côte d'Ivoire (Femaci) réfléchit depuis un an à la mise en place d'un service interne basé sur des animateurs endogènes. L'idée est que ces animateurs endogènes puissent assurer des fonctions de conseil agricole, de conseil de gestion et d'appui à la commercialisation.

Même si l'Etat ivoirien dispose de son propre service d'encadrement des producteurs, la Femaci considère que les agriculteurs sont responsables, et doivent penser ce dispositif par eux-mêmes, répondant ainsi au mieux aux enjeux de professionnalisation de ses 35 000 membres. En terme de prise en charge, la FEMACI souhaite être autonome et souveraine ; et réfléchit à prélever quelques francs sur les volumes collectés et commercialisés pour constituer une trésorerie et mettre en place des primes d'encouragement pour les animateurs endogènes.

Au Kenya, Chief Simon KOISETA est président de la section Transmara de CGA, dans le comté de Narok. Au sein de sa section, ils ont mis en place depuis 2018 des paysans formateurs. Les paysans formateurs travaillent beaucoup : ils forment les paysans aux techniques pour avoir de bon rendement, ils vont visiter toutes les communes, ils organisent des réunions en invitant les différents responsables des filières ou des représentants de l'Etat... Les *lead farmers* animent aussi des formation sur l'aggrégation des produits.

Ils sont à l'interface entre les acteurs du gouvernement, CGA et les membres de leur communauté.

Les paysans formateurs travaillent de manière bénévole, et tirent leur bénéfice des activités de leur coopérative. Ils ont aussi quelques avantages ; et nous faisons en sorte qu'ils soient reconnus (ce qui a davantage de valeur qu'une indemnité financière).

Au Burkina Faso, M. Youssouf KAGONE est président d'une coopérative de producteurs de niébé à Dablo, constituée de 132 personnes, dont seulement 27 hommes. Dans cette coopérative, les producteurs cotisent en nature, à raison de 2 boîtes de niébé par an. C'est la vente de cette cotisation qui permet d'assister les animateurs endogènes pour dédommager les frais de carburant. C'est peu, mais cela les motive.

Pour mettre en place ce dispositif, Fert a accompagné pour identifier parmi les membres producteurs ceux qui avaient une certaine compétence. Choisis par les membres, les animateurs endogènes ont ensuite reçu des formations, qu'ils restituent ensuite à leur groupement. Leur rôle venait en complément de celui du conseiller Fert qui travaillait avec la coopérative. Mais actuellement, la région est touchée par le terrorisme, et il est très difficile de se déplacer dans les villages pour faire de l'appui-conseil. Le conseiller Fert ne peut plus venir ; et alors, nous avons demandé à Fert de nous aider à former 10 animateurs endogènes pour qu'ils puissent assurer cette année le suivi de la campagne, comme le faisait le conseiller jusqu'à présent.



- Sur le fonctionnement des services 'marchands / économiques' à Madagascar

Tovo (Madagascar) cite l'exemple des services de santé animale, qui sont une priorité actuellement pour les organisations membres du groupe Fifata. Pour répondre à ce besoin, des paysans vaccinateurs ont été mis en place au niveau des OP de base. Le contexte étant différent d'une région à l'autre, chaque OP régionale définit sa stratégie de vaccination (nombre de vaccins à faire). Le paysan relais est ensuite payé à l'acte : plus il fait de vaccins, plus il est rémunéré. Mais au-delà de l'acte de vaccination, le paysan relais conseille les producteurs aussi sur le parasitage, l'alimentation etc... Dans certains cas, les producteurs payent en nature le paysan relais en lui donnant 2 têtes pour 50 bêtes vaccinées par exemple.

Dans le même esprit, le groupe Fifata réfléchit à des paysans relais sur la commercialisation, qui feraient l'achat groupé des cheptels de poulets des membres, pour le revendre ensuite selon un prix discuté avec l'OP, en prenant en compte les charges du paysan relais.

- Sur le comportement à adopter par les paysans relais (/code de conduite / posture)

Le paysan relais est avant tout un agriculteur de son village, et sélectionné par l'OP dont il est lui-même membre. Comme tout membre, il est soumis au règlement intérieur de son OP. Il est mandaté par son OP, qui définit les règles et lui attribue des fonctions – même si ce n'est pas contractuel, mais juste verbal. De plus, il intervient dans un rayon limité, et est connu de tous. S'il fait une mauvaise action, il peut être destitué par le responsable leader de l'OP.

- Sur la capacité des femmes à diffuser des nouvelles technologies

Au Burkina Faso, les femmes sont nombreuses à s'engager, en accord avec leur époux. Il y a beaucoup de femmes animatrices endogènes ou membre du comité technique... et par rapport à la prise de décision etc... ce sont bien les femmes qui sont devant, et cela ne pose pas problème.



## Conclusion

---

Anthony KIOKO tient à partager avec l'assemblée son appréciation positive quant à cette table ronde, dont le format n'est pas habituel, et remercie les modérateurs des deux thèmes, ainsi que les panelistes qui ont accepté de partager leur expérience sur ce sujet complexe.

Pour conclure, Christophe TERRAIN et Nahson NGETICH synthétisent les principaux défis liés à la mise en place et la pérennisation des paysans relais, à savoir :

- Identifier les paysans engagés et pouvoir les accompagner pour que leur motivation ne s'essoufle pas
- Positionner les paysans relais à l'interface entre un groupement de base et une organisation faitière
- Trouver la bonne complémentarité avec les techniciens-conseillers agricoles
- Imaginer des dispositifs permettant une prise en charge endogène des coûts : indemnités, prélèvements, dons en nature, prestations...

# Annexe 1. Liste des participants à la table ronde

No	Name (first, middle, last)	Group Name/Organization	Gender (M/F)	Age (Youth <35, Adult >=35)	Telephone No.	Role (Chairperson, Secretary, Treasurer, Member)	Signature
1	S L W	Font	F	735			[Signature]
	Augustine JUVILET	Font	M	73		Advisor	[Signature]
	JOYCE		MF	<35	22164565	M E Technician	[Signature]
	EDGAR KADENCE	CGA		735	079288596	P	[Signature]
	Arselin Muegda				67 9		[Signature]
	Prof Mwanza (Kanyo)	CGA - Board	F	85		Trustee	[Signature]
	Lino Kamukama	CA	M		07240736433	staff	[Signature]
	OSWALD MURIEL	CCAF	M	735	0724	staff	[Signature]
	Christopher Mutijya	CGA	M	>35	9 933935	staff	[Signature]
	ANNA GICHARA	KAL	F	35	072233 485	Scientist	[Signature]
	PATR OORO	KALR	M	>35	072	Director	[Signature]
	GABRIE KESWATA	FARMER NARSOLI	M			Member	[Signature]
	MARY S M GARA	FARMER NARSOLI	F	43	0728690708	Member	[Signature]
	JANET HIS	FAR					[Signature]
	Edward	FAR UCA GBA	M	48	07		[Signature]
	EE MO	FINT UNIO	M	56	788927427	Pay staff	[Signature]
	SANKARA NDORO		M		5		[Signature]
	KAGONEYOUSSOU F	Farmers Bankina	H	>	226 77	chair man	[Signature]
	SAMA Ibrahim	Font Bankina	H		226 77075	Manager	[Signature]

No	Name (first, middle, last)	Group Name/Organization	Gender (M/F)	Age (<35 (Youth) >=35 (Adult))	Telephone No	Role (Chairperson, Secretary, Treasurer, Member)	Signature
1	Pouzouffe Joseph EU	FEA			06 93	Chairperson	
	ARE Léocadie	FE				Fee-admin	
	Yvonne					Comptable	
	FE M. Chighegi			35		Rep. agricole & provinciale	
	Yas Toun	C			072 213	Member	
	PRTER K. IPRSP	CCAF Hond. Karamon west			0725130916	CHAIRMAN	
	MUTAM H ZACHRELL	GRA GISHY (COMM)				Member	
	BOOR	GA TRAD			078527268		
	Alex Ngetich	GA			0725485111	Chair	
	Shelmie Ngononi Mueki MOK-FAT NAKUM	GA			755596		
	Calvino Othaka	CGA	F		07229 40	Ag. Decid	
	ISAAC KAREASA	CAN TRANSACTORS		3	07 43	Participat. Peroubaud Training Centre	
	ALFRED MITAWALI	CAN				Chairman	
	AZI DMAR	CAN I			0701 96574	Interpreting	
	STEFAN BAWALI	CAN			070 4	ter	

No	Name (first, middle, last)	Group Name/organization	Gender (M/F)	Age <35 (Youth) ≥35 (Adult)	Telephone No.	Role (Chairperson, Secretary, Treasurer, Member)	Signature
	Christophe Eugene	Fest	M	73		Coop leader	
	Janet H.		M	30	+ 78	P. Sider	
	Salaton Sndlyo	CG NAREK	M	40	0725 3 60	Member	
	Richard Kip	CGA NAREK	M	6	0722 665152	Member	
	Patrice GAZIZU	A NRU	M	68	07224	MEM	
	Ng Ngel	CG	M	41	07 75744	MEMBER COORDINATOR	
	Anthony Kiboko Kibungo	CGA	M	73	0722 3 178	MEMBER	
	I belt Maling	Combs	M	60	3 445	CEO	
	DAVID SAMOET	CGA U/G	M	45	07226 391	Regional manager	
	ANNE PAVEL	Fest France	F		0722 639496	MEMBER	
	CHARLET Jeanne BONNA H26	Fest France	M		14 70	MEMBER	
	Christophe	Fest administrateur M	M			PR. Fest hyper admin	
	MARIANA LAHRA	Cap Malagasy FA			33	MEMBER	
	FRANCOIS GEORGE	Cap Malagasy					
	DAVID	Cap Malagasy					
	Michael wachira	CGA MARIANA			378	Former Adviser	
	Mololo	Spoke Cellul	F			Resp formation	



No	Name (first, middle, last)	Group Name/organization	Gender (M/F)	Age <35 (Youth) ≥35 (Adult)	Telephone No.	Role (Chairperson, Secretary, Treasurer, Member)	Signature
1	NOAH K. ROND	LEAI SELF-HELP GROUP	M		72-84-009	Chairperson	
	JULIUS NI	NJ RO PLAI RM		>	07204798	MEMB	
	KAREN S TER	KENYA SEED	F	>	07227742	MEMBER	
	MARGARET MAIYO	KEN FED LID	F		0	MEMBER	
	FLORENCE				0	MEMBER	
	BENARD MAINA	CG ANARORO	M			MEMBER	
	MARY Chepkemo	GA Molo			0725-4 35	MEMBER	
	P Chebwood	CGA		>	0725 7	SECRET	
	JOB SIRON	GA SUBUKIA	M	>	0726 9 75	MEMBER	
	Lillian Wainyui	CGA I RD	F	>	0728 83142	SECRETARY	
	Joseph MUKUJ	G	M	<	0727-345844	Field official	
	Daniel Nyau	leikipia	M		729 4	Field Coordinator	
	ESTHER M MUKEL - CGA		F		0721 551627	MEMBER	
	COMPHORE R. Chinyosho	Fest Parkina	M	>	+261 66 161614	Coordinator	
	PURBARABANYI TOLLO	FIFITA	M	>	+261 33 3756035	DSE	
	Kuliko Mwangi	F1	M	>	+261 33 02 9723	Agricultural	
		CHAPTER			554	FARMER ADVISOR	
	Kipkandari GOMBI KEMBEI	Clum Group A	M		0723 759	FA	
	A					PROJECT ASSISTANT	

## Annexe 2. Diaporama introductif

**fert**  
**CGA**  
CENTRAL GROWERS ASSOCIATION

Introduction

# COMPARATIVE ANALYSIS OF THE LEAD FARMERS' SCHEMES

SET UP IN BURKINA FASO, MADAGASCAR AND KENYA

www.fert.fr 2

2

**fert**  
**CGA**  
CENTRAL GROWERS ASSOCIATION

## Diverse expériences

Since 2009/2010  
Endogenous animators  
Pilot producers

**BURKINA FASO**

- 3 Unions départementales / niébé  
5 000 membres
- + UDPN Ziga : OPA départementale : 550 membres
- + URPN/C : OPA régionale : 3300 membres
- + UPFN/PFN-B : OPA provinciale féminine : 4600 membres
- + Cap : Coopérative agricole du Passoré, provincial, 6000 membres

Since August 2018  
Training farmers

**KENYA**

- CGA, OPA nationale : 30 000 membres  
5 comtés (3 000 membres accompagnés)

Since 2008  
Relay farmers /  
accompanying  
farmers

**MADAGASCAR**

- Fifata, OPA faïtière nationale  
13 OPA régionales, 1 170 OPA de base, 17 600 membres
- Ceffel, OPA de niveau national
- Fekama, OPA nationale : 5 collèges agricoles
- Cap Malagasy : 4 régions, 5000 membres
- + Rova, OPA de niveau régionale, 160 membres

www.fert.fr

3

## Why lead farmers?

- Historically, the development of agricultural advisory services led by Farmers' Organisations has mobilised salaried technicians
- Needs of proximity... which require time and are difficult to finance by farmers themselves
- The gradual withdrawal of 'projects' financing the employment of technicians
- A need for a change of scale (reaching more farmers)

→ **Lead farmers,**  
**an endogenous and permanent figure**  
**for advice in FOs**

## The motivations: why become a lead farmer?



- Access to technical innovations and the strengthening of their own skills



- Want to share their knowledge and help their colleagues



- Additional income (through the provision of services)



- A social recognition



- The allocation of small equipment (when this is done)

## A diversity of titles... ... a diversity of functions

Producteurs  
pilotes

**Accompanying farmers**

Paysans formateurs

**Pilot farmers**

**Endogenous animators**

**Paysans  
relais (PR)**

**Lead farmers**

**Animal health auxiliaries**

Paysans  
accompagnateurs

Animateurs  
endogènes

Auxiliaires de  
santé animale

Training farmers

www.fert.fr

6

6

## A diversity of titles... ... a diversity of functions

- Technical training
- Advice / monitoring individually or in groups
- Local animation: information relay, management of learning sites....
- Services (vaccinations, multiplication and sale of seed potatoes,...)
- On technical aspects (itinerary, rotation, inputs...)
- Sometimes including an economic dimension:
  - Economical and financial management of the farm
  - Post-harvest management and marketing

www.fert.fr

7

7

# To be a relay farmer, you need....

## 1 Preliminary qualities

### Common criteria

- Member farmer
- Leadership
- Good level of technicality: high-performance models
- Good academic / literate level

### Other criteria

- Relational qualities (unifying)
- Pedagogical qualities
- Long-term commitment
- Availability and voluntary
- Apolitical
- Young and healthy
- Co-opted / validated by the regional FO

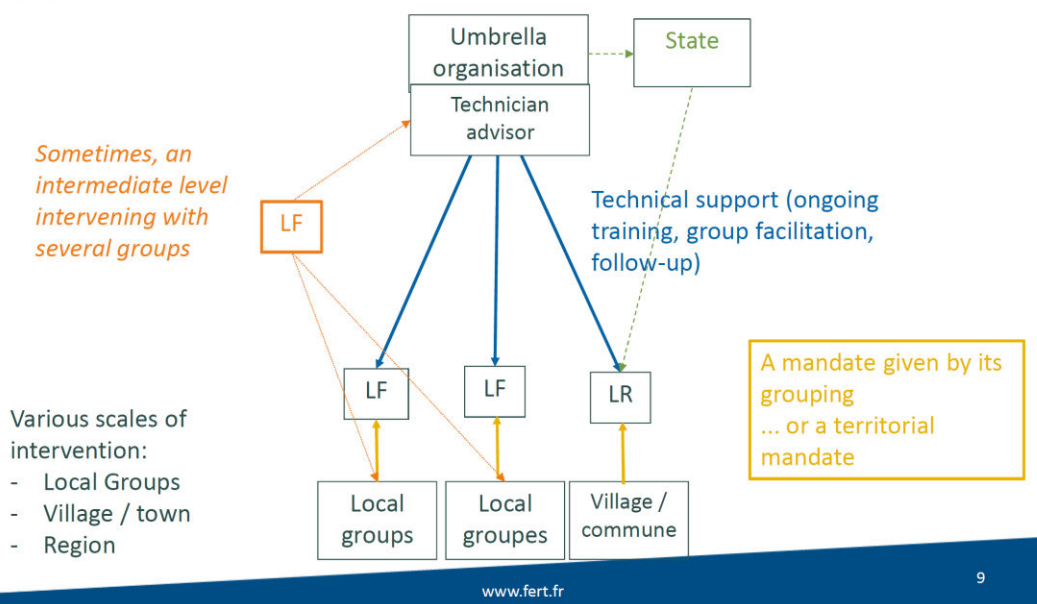
## 2 Be trained

- Roles and functions
- Technical training
- Animation, com and pedagogy
- Use of tools (registration,...)

## 3 Work tools

- Small equipment
- Vaccination kits
- Sprayer
- Monitoring sheets / notebook

# Organizational modalities



## The financial model

### Costs


- Limited compensation
  - Travel (limited / proximity)
  - Absence from farm
  - Fee
- Material / equipment
- Training and support...

### Resources

- From the umbrella FO (via projects)
- From the base group (e.g., travel expenses, meals)
- From the lead farmer himself

## The advantages of this type of device

- Endogenous knowledge combined with knowledge of new techniques tested by himself
- A capacity for persuasion, credibility
- Close relationships, complicity
- More resilient actors, ensuring a continuous minimum service



## But ongoing questions

**Functions and competences**

**Piloting, support and sustainability**

How far does the relay farmer go?  
What complementarity with the technician?

What are the skills and support needs? How to motivate? How to renew?

What place for the group and for the Umbrella FO in the porting? Who is steering ? Who finances?  
A sustainable service under what conditions?

www.fert.fr 12

12



# TOGETHER WE GROW




26