

LA FORMATION A L' U.R.E.R. DE TANANARIVE (*)

Les exposés qui précèdent dans cette même revue ont clairement indiqué que les actions de vulgarisation de masse nécessitent un personnel dense qu'il faut former puis guider et entraîner dans l'accomplissement de ses tâches.

On pourrait croire qu'une fois formés, les agents de vulgarisation sont capables d'appliquer des recettes techniques qui, théoriquement, ne sont pas sujettes à de gros changements et, par conséquent, qu'il n'est besoin que de les recycler plus ou moins périodiquement.

Mais, d'une part, la vulgarisation étant une activité qui use très rapidement, il est nécessaire de maintenir le dynamisme, l'esprit de recherche et de participation de ces agents.

D'autre part, une action de masse impliquant que les moniteurs ou vulgarisateurs de base soient nombreux et ne coûtent pas trop cher, le recrutement ne peut se faire que sur du personnel d'un niveau d'instruction faible qu'in ne peut perfectionner qu'à petites doses. Pour ces deux raisons, la formation doit donc être continue et soutenue.

Avant d'aborder plus précisément la méthode et les moyens de formation utilisés à l'U.R.E.R. de Tananarive, il nous semble bon d'essayer de donner une définition de la formation des cadres agricoles (1) et de ses composantes.

I. – ESSAI DE DEFINITION DE LA FORMATION DES CADRES AGRICOLES.

Dans l'esprit de bien des personnes, la formation consiste à enseigner ; en fait, il s'agit « d'apprendre à apprendre ». La formation utilisera certaines méthodes pédagogiques, en les adaptant à cet enseignement « au second degré » ; en ce sens, elle n'est pas une nouveauté.

() par Paul LAHETJUZZAN, Ingénieur agricole, chargé de la formation à l'U.R.E.R. de Tananarive*

1) Nous entendons par cadre agricole, toute personne dont le rôle est de conseiller le paysan, y compris les moniteurs ou vulgarisateurs de base.

Le langage familier réserve deux sens généraux au mot « forme », d'où dérive le mot formation. D'abord « forme » au sens de configuration, aspect extérieur. Former serait donc mettre dans un « moule », ce qui expliquerait le sous-entendu de « il a été bien formé, il a de l'éducation, il a reçu une bonne formation ». il y a dans ces expressions des relents de carcans, de moule passe-partout, un « figé » qui, à notre avis, sont bien trop restrictifs.

Ensuite, il y a « forme » au sens de « être en forme », c'est-à-dire être en bonne condition. Dans une opération de développement agricole, former n'est-ce pas aussi mettre en condition la paysan pour qu'il comprenne et accepte un changement ? N'est-ce pas mettre l'agent de vulgarisation ne condition pour comprendre d'abord, puis faire comprendre et faire adopter au paysan une technique nouvelle ?

Des deux sens que nous donnerons à la formation, le premier est statique, le second est évolutif, car la mise en condition ne se maintient à un niveau élevé que par des exercices répétés et adaptés. Les deux sens sont sans doute complémentaires, mais leur ordre n'est pas à inverser et la formation s'entendrait surtout dans le deuxième sens.

La formation n'est pas une invention récente. Ce qui est relativement récent, se sont les méthodes et la philosophie de la formation. C'est le développement des sciences relatives à l'individu (psychologie) et au groupe (sociologie et psychosociologie) qui a donné un autre tour à la formation.

Ainsi peut-on dire qu'on n'enseigne pas au paysan ; on lui montre, on lui fait comprendre et admettre l'intérêt d'une nouvelle technique, pour la lui faire adopter.

Ces précisions nous permettent de replacer la formation dans une séquence logique de l'acquisition d'un savoir ou d'une technique. On y peut voir, en effet, trois stades :

- l'enseignement,
- la mise au courant,
- la formation

Ces trois stades sont, certes, assez mal délimités (d'où la confusion générale) et souvent ils imbriquent les uns dans les autres et coexistent.

Illustrons ceci par l'exemple suivant :

- savoir faire pousser le riz nécessite au préalable une connaissance de base, un enseignement, lesquels peuvent être acquis soit à l'école (cas du cadre agricole), soit par la tradition, l'observation routinière, l'expérience (cas du paysan) ;

- cette connaissance est ce qu'elle est, mais sa principale caractéristique est de demeurer statique. Savoir qu'il existe une autre méthode plus rationnelle de faire pousser le riz, nécessite une mise au courant. Celle-ci peut être le fait de lectures, de recyclages, de confrontation avec la réalité (cas du cadre agricole) ou bien le fait de démonstrations, d'informations, de vulgarisation d'approche (cas du paysan) ;
- pour passer de la mise au courant à l'application, il faut être formé.

Limitativement donc, la formation serait ce qui se passe en dehors de l'école, en dehors d'une routine, d'une vie quotidienne.

II – LES COMPOSANTES DE LA FORMATION

Dans une opération de développement agricole, la formation s'entend à deux niveaux :

- Celui des agents du dispositif ;
- Celui des paysans (la « vulgarisation » au sens strict)

La formation au premier niveau n'a pour objectif que de préparer les agents à opérer au deuxième niveau, c'est-à-dire à vulgariser auprès des paysans. Car vulgariser n'est-ce pas informer et former le paysan ?

Le but immédiat d'une opération de développement agricole est d'atteindre, dans un laps de temps généralement déterminé, un objectif, par exemple, un objectif de productivité. Le résultat ne sera atteint qu'avec la participation des intéressés : les paysans. Cette participation peut être forcée, mais les expériences passées n'indiquent qu'une voie raisonnable : la participation volontaire, l'adhésion. Cette adhésion est sans conteste facilitée par les moyens dont dispose le paysan (crédit, conseillers techniques...), mais elle nécessite préalablement une prise de décision de l'individu ou du groupe.

En terme de formation, le problème se pose donc ainsi :

- comment obtenir l'adhésion du paysan ou du groupe ?
- comment l'aider à œuvrer ?

La première des deux questions a un aspect humain (recherche des motivations et modification des comportements) ; la deuxième, un aspect technique (par quelle méthode de le former à apprendre et exécuter une technique ?)

L'une des difficultés auxquelles on se heurte dès l'abord est celle des communications entre personnes.

Qui dit formation dit dialogue entre celui qui détient la technique et celui ou ceux qu'on veut convaincre à cette technique.

« Faire passer un message » au paysan suppose, par conséquent, la connaissance :

- du langage du paysan,
- des possibilités de réception,
- des obstacles à la perception du message,
- des modalités d'interprétation du message.

Le préalable est donc une information qui vient du paysan et qui exprime ses besoins, ses réticences et ses oppositions (magiques, religieuses, sociales et économiques). Cette information s'obtient par une connaissance, une « perception » du milieu pour lesquelles le moniteur doit être averti et préparé.

I

Il s'agit ensuite de transmettre le message en tenant compte de ces informations. Le moniteur sera, aussi, formé en ce sens.

Enfin, il est nécessaire de savoir, en retour, comment le message a été reçu, comment il a été compris et quel est le résultat qui en découle.

Comme, par ailleurs, on ne peut généralement faire progresser le paysan que d'une façon lente, le dialogue doit être continu et se renouveler. En effet, dans un premier stade, on peut avoir convaincu et fait réaliser au paysan 10 ares de rizière améliorée.

Dans un deuxième stade, il faudra faire augmenter les surfaces ; le dialogue et la formation doivent donc être repris, car les problèmes d'exécution technique se compliquent.

C'est le moniteur qui détient le rôle de formateur au niveau des paysans. Pour cela, il doit :

- posséder les connaissances techniques à vulgariser,
- savoir organiser son travail,
- savoir tenir et utiliser ses documents de travail,
- être préparé à faire un « diagnostic » sur le milieu,
- savoir transmettre le message aux paysans.

Les quatre premiers points ne sont que des préalables à l'action de formation véritable qu'est le point 5.

La formation du moniteur a donc pour buts pratiques de :

- le préparer à ces quatre premiers points,
- lui donner les techniques et les documents nécessaires au dernier point.

On forme ainsi le moniteur à former le paysan.

Le dialogue qu'on instaure au niveau paysan-moniteur doit se retrouver entre les différents niveaux de la hiérarchie. En effet, le chef de secteur doit pouvoir mesurer les résultats de la formation dont a bénéficié le moniteur pour savoir quelles sont les lacunes et les difficultés rencontrées pour faire passer le message et connaître en retour les informations venant des paysans.

Cette masse d'information doit remonter jusqu'au niveau directorial, pour permettre de rectifier le tir :

- en complétant la formation du moniteur,
- en modifiant les techniques de passation de messages et les messages eux-mêmes.

C'est donc une formation perpétuellement aux contacts des réalités quotidiennes ; elle doit être, en ce sens, permanente et faciliter le mécanisme des transmissions. Ainsi ne fait-on pas de la formation un but en soi mais un moyen d'action.

III. – LA FORMATION A L'U.R.E.R. DE TANANARIVE

Nous aborderons :

- La formation pour la mise en place du dispositif ;
- La formation des agents ;
- La formation des paysans.

1) La formation pour la mise en place du dispositif

L'opération Riz est une opération de productivité : ce qui importe essentiellement, c'est d'obtenir un résultat de production, découpé éventuellement en objectifs de campagne. Il peut y avoir antagonisme entre un souci d'efficacité immédiate et un souci de formation qui demande un temps plus long. Car il faut au départ mettre en place un dispositif dans des délais assez brefs. La formation initiale s'apparente plutôt à un enseignement et une mise au courant assez directifs.

C'est ainsi que, jusqu'en mai 1967, la mise en place progressive et fractionnée des agents s'est faite après un stage de formation (au premier sens que nous avons défini) d'une durée de trois semaines. Pendant ce stage, on enseignait, en théorie et en pratique, la technique améliorée de riziculture ; on entraînait à la tenue des documents de travail et on établissait le programme de travail. Chaque année, les agents étaient repris en stage de recyclage (3 semaines également) pour des complémentaires de formation.

Cette méthode peut sembler assez éloignée d'une formation au sens large. Mais c'est juger hâtivement que de tirer cette conclusion.

En effet, l'action des moniteurs sur le terrain est elle-même très progressive. Dans une première campagne, le moniteur apprend à connaître le milieu, c'est pour lui une prise de contact. Ses actions sont limitées, car il n'opère que par quelques démonstrations chez des paysans volontaires. Au cours de la deuxième campagne, son action s'étend, mais sans atteindre un nombre de paysans si important qu'il ne puisse les décider, les conseiller et les suivre avec les méthodes et les connaissances dont on l'a muni étant donné le niveau d'instruction de ces agents, il était normal, de plus, de ne les former que pour des objectifs immédiats. La formation se faisait donc en vue d'une action préalablement déterminée et délimitée.

C'est seulement à partir de ce stade que pouvait être ressenti le besoin de méthodes et de moyens de formation plus adaptés à l'étendre et à la diversification de l'action.

2) La formation des agents.

Nous verrons successivement :

- Les méthodes,
- Les activités de formation,
- Les documents de vulgarisation.

21 – LES METHODES

211.- Le premier principe suivi est celui de la **formation « en cascade »**. Le groupe est formé par son propre chef ; ainsi le chef de zone et ses adjoints forment les chefs de secteur qui forment à leur tour leurs moniteurs.

La formation doit être immédiatement accessible, tel est le premier objectif.

Le deuxième est de faciliter les transmissions.

On pourrait craindre des dégradations sensibles tout au long de la cascade mais elles sont atténuées par le fait que, dès le départ de la « cascade », le message est conçu pour et au niveau des moniteurs. De toute façon, les déformations éventuelles sont rattrapables en application du deuxième principe qui est la permanence de la formation.

Cette formation en « cascade » répond de plus à un souci d'adaptation et de liaison avec les réalités des agents, compte tenu des barrières linguistiques existantes, du faible niveau d'instruction et, bien sûr, du nombre des agents.

212. – le deuxième principe conséquemment appliqué est le passage du stage de formation annuel à une **formation continue** avec

participation des agents à tous les échelons. Les différentes modalités d'application de ce principe sont les suivantes :

- stages de courte durée et étalés sur une période allant de janvier à juin ;
- réunions hebdomadaires de moniteurs avec leur chef de secteur :
- réunions mensuelles des chefs de secteurs avec leur chef de Zone ;
- réunions hebdomadaires des chefs de zone au niveau U.R.E.R.

Il est bien évident que toutes les réunions ne sont pas consacrées exclusivement à la formation : ce sont très souvent des réunions de travail en équipe et de contrôle du travail. Néanmoins, la formation y a sa part qui est, en fonction des activités de la campagne :

- préparation des stages,
- reprise partielles de documents de stage,
- entraînement aux fiches de vulgarisation,
- compléments de formation.

213.— Ce deuxième principe ne peut lui-même être appliqué que si la formation répond à un besoin. Le troisième principe suivi est donc la dépendance de la formation vis-à-vis de l'action. C'est aussi bien l'action décidée à priori par la Direction, l'action menée par les moniteurs sur le terrain, les difficultés rencontrées pour l'accomplissement de l'une ou de l'autre, qui déterminent les besoins de formation. Pour être analysés, ces besoins doivent être recherchés au cours de dialogues établis aux différents niveaux d'une façon permanente. Ce dialogue est prolongé par des enquêtes éventuelles du formateur attaché à la direction, chargé de la conception mais n'intervenant jamais directement sur le terrain.

Pour utiliser ces trois principes, citons un exemple :

En cours de campagne 1967-1968, la Direction de l'U.R.E.R.

- sachant d'une part (grâce aux informations qui remontent à elle le long de la « cascade ») que les moniteurs ont actuellement des difficultés pour bien organiser leur travail (action en cours) et tenir leurs documents ;
- prévoyant d'autre part, une diversification de l'action et une augmentation du nombre de paysans suivis (action à venir), décide de donner aux moniteurs des compléments de formation en matière d'organisation du travail pour qu'ils accomplissent mieux leurs tâches actuelles et leurs tâches à venir.

Il n'est pas possible d'interrompre la campagne pour faire un stage. Il faut agir rapidement et sans troubler le rythme de l'action. On utilisera donc les réunions hebdomadaires dont 2 heures seront consacrées de novembre à janvier à cette formation.

Quelles devait être cette formation ? Il est nécessaire de compléter les informations par une enquête sur le terrain pour déterminer :

- les besoins réels des moniteurs
- les obstacles à une bonne organisation (utilisation des documents),
- les erreurs courantes d'organisation.

Suite à cette enquête le formateur conçoit une méthode (en l'occurrence la méthode des cas) adaptable aux moniteurs et au découpage hebdomadaire de ce complément de formation.

Puis les chefs de zone sont préparés à l'utilisation de cette méthode. A leur tour, ils forment les chefs de secteur qui vont être les responsables sur le terrain de cette formation.

Le formateur en suit le déroulement pour éventuellement l'adapter, mais surtout pour conseiller les chefs de secteur.

Enfin, en dernier lieu, en retour de « cascade », les chefs de zone synthétisent avec leurs chefs de secteur de résultats de cette formation et tirent les conclusions pour les adaptations futures.

Le résultat, in fine, pourra être testé grâce aux informations qui remontent progressivement de la base et grâce surtout à l'action elle-même sur le terrain.

22 – LES ACTIVITES DE FORMATION

221 – Ce qu'elles ont été en 1967

2211. Les stages.

Echelonnés sur une période allant de janvier à début août, les stages ont eu différents buts :

- formation des nouveaux agents,
- recyclage des anciens agents,
- entraînement aux méthodes de vulgarisation,
- élaboration des règles et des documents de travail.

Pour fixer les idées, le nombre de journées de stage s'est réparti comme suit :

Agents	Durée stages	Nombre d'agents	Nombre total de jours-agents
Chefs de zone.....	15 jours	5	75
Adjoints	2 jours	7	14
Chefs de secteur.....	18 jours	45	810
Moniteurs Riz	18 jours	233	4 194
Nouveaux moniteurs...	22 jours	48	1056
Moniteurs « Tanety »	8 jours	6	48
Intendants	5 jours	30	150
		374	6 395

2212. La formation permanente :

Initialement, seule la formation par stage fut organisée ; son insuffisance apparut rapidement ; d'où l'idée d'une formation permanente, au cours des réunions hebdomadaires habituelles. Une part du temps de ces réunions fut consacrée à partir de 1967 à ce type de formation.

Les thèmes abordés en 1967 concernèrent l'organisation du travail, « l'entraînement » aux fiches de vulgarisation, etc...

Nature	Nombre de jours	Nombre d'agents	Total de jours- agents
Organisation du travail...	- 3	281	743
Divers (entraînement)...	2	200	400
			1 143

2213. Les voyages d'étude :

Ils sont essentiellement du domaine de la formation car ils ouvrent les horizons de nos agents et créent un esprit d'équipe.

Nature	Nombre de jours	Nombre d'agents	Total journées- agents
U.R.E.R. (Antsirabe).....	100	3	300
Itasy (sakay).....	60	3	180
Sakay - O.D.E.M.O. ...	9	3	27
			507

222 — Ce qu'elles sont ou seront en 1968

Les activités de formation se déroulent selon le schéma suivant déterminé par le cycle de la campagne rizicole.

De janvier à mars :

- Stages de formation initiale des nouveaux moniteurs.
- Stages ou réunion au niveau Direction, avec les chefs de zone et aussi leurs adjoints pour la préparation de la campagne.

De mars à juin :

- 1 seul stage pour les intendants mais des stages mensuels de formation pour les chefs de secteurs et les moniteurs.
- Le stage des chefs de secteur précède immédiatement celui des moniteurs.

La durée est de 3 à 5 jours et les thèmes sont les suivants :

- Mars : Préparation et organisation de la campagne.
- Avril : Entraînement à la vulgarisation.
- Mai : La technique « tanety ».
- Juin : Les techniques riz (compléments).

De juillet à décembre :

- Mise en place de l'action.
- Entraînement en réunion hebdomadaire à l'utilisation des fiches de vulgarisation et rappels techniques en fonction des opérations culturales.
- Formation permanente selon les nécessités de l'action.

23 — *LES DOCUMENTS DE VULGARISATION*

Le moniteur est chargé de former les paysans et il peut le faire soit par contact individuel, soit par contact en groupe. Pour l'action sur le groupe, le vulgarisateur opère par réunions – démonstrations comportant 3 phrases :

- l'instruction des paysans,
- l'application,
- l'entraînement.

Des documents appelés fiches de vulgarisation ont été élaborés à cet effet. Pour rédaction initiale, tous les agents ont apporté leur concours, car il importait que le contenu de ces fiches soit adapté aux utilisateurs et aux paysans.

Après divers essais, nous nous orientons cette année vers un outil de travail pratique, élaboré en partie par le vulgarisateur et susceptible

de s'adapter aux différentes situations devant lesquelles il peut se trouver, étant donné la progressivité de l'action, à savoir :

- contact individuel,
- contact en groupe,
- contact avec des paysans de 1^{re}, 2^e, 3^e ou 4^e campagne.

Ce document, établi pour chaque thème de culture, comprendra deux parties :

- **une fiche technique et de méthode**, élaborée par l'échelon supérieur et indiquant le COMMENT et le POURQUOI des gestes à faire pour l'apprentissage des paysans ;
- **une fiche de vulgarisation et d'observation**, simple canevas, rempli en équipe par les vulgarisateurs et le chef de secteur pour leur permettre de réfléchir à la manière de faire passer le message et de convaincre les paysans.

C'est précisément pour la réflexion, la rédaction et l'entraînement à l'utilisation de ces fiches que la formation permanente, au cours des réunions hebdomadaires, joue son rôle primordial. Il semble, en effet, plus adapté de parler, par exemple, du sarclage au moment du sarclage plutôt qu'en début de campagne.

3) La formation des paysans.

Elle est du domaine des moniteurs et consiste principalement en :

- causeries de début de campagne (causerie d'animation et causerie d'information) ;
- réunions-démonstrations pour les différentes phases de la culture (pour lesquelles le moniteur utilise les fiches de vulgarisation) ;
- visites organisées et excursions sur les cellules au moment de la récolte ;
- « suivi » individuel qui a deux rôles,
 - l'un psychologique (le paysan se sent soutenu),
 - l'autre technique (le moniteur contrôle le travail).

C'est ainsi qu'en 1967, les différentes activités de formation à ce niveau furent :

Nature	Nombre	Nombre total participants	Nombre moyen participants
Causeries	3 709	68 681	19
Réunions-Démonstrations ..	4 493	35 211	8
Visites organisées	206	2 546	12
Excursions	20	917	45

IV. — PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

La formation est un domaine où les méthodes doivent être très souples pour pouvoir s'adapter au matériel humain sur lequel on travaille. On peut vouloir, pour la durée d'une opération, définir d'une façon rationnelle les méthodes et les moyens qui seront mis en jeu pour la formation du personnel et des paysans : à ce stade, seuls les principes doivent être définis. En effet, le modèle de formation qui a été donné ici n'est valable que pour l'immédiat. Il n'est pas le même qu'en début de l'opération ; il ne sera pas le même en fin d'opération. Chaque année, c'est d'un niveau supérieur qu'il faut repartir et la voie à suivre n'est pas la même.

Ainsi, une fois que la masse des paysans aura atteint le niveau de productivité voulu, il n'est pas évident que la vulgarisation de groupe, actuellement à l'honneur, soit à poursuivre. Les moniteurs devront s'adapter à des contacts qui seront sans doute exclusivement individuels à moins qu'à partir du niveau atteint, on n'envisage une nouvelle opération qui porterait sur des thèmes différents, cultures sèches, gestion de l'exploitation, etc...

Cette adaptation nécessaire est seulement possible si le niveau atteint par les paysans est, réellement et de façon irréversible, celui que l'on croit et si les vulgarisateurs eux-mêmes sont capables de s'adapter à de nouvelles situations.

Dès maintenant on peut avancer l'idée que la formation ne doit pas être liée à l'action mais doit la précéder.

Il faut parler ici de l'efficacité de la formation qui doit permettre, tant au niveau des paysans qu'à celui des agents de vulgarisation, une pérennité de l'acquis.

Deux points sont fondamentaux :

- la nécessité d'accroître et de maintenir à un niveau élevé le dynamisme des vulgarisateurs et cadres moyens ;
- la nécessité de mettre au point des méthodes d'évaluation de la formation au niveau des agents et au niveau des paysans.

Dès l'instant où les agents ont le désir d'un perfectionnement constant, une telle évolution, hautement souhaitable, devient possible. C'est le cas dans l'U.R.E.R. de Tananarive dont les structures, du type de celles d'une entreprise, sont adaptées à l'émergence d'une mentalité dynamique.

1) Evolution de la formation des agents.

Nous avons dit plus haut que la formation se heurte souvent au souci d'efficacité qui est le propre de toute opération de développement définie par des objectifs.

Un des buts immédiats, mais hélas limitatif donné à la formation, est de préparer les agents à être de bons exécutants de techniques de vulgarisation et les paysans de bons réalisateurs.

Toute action de développement modifie profondément le milieu intéressé ; les cadres doivent, alors, être capables, au sein de structures administratives ou professionnelles, d'aider la communauté villageoise à poursuivre son effort.

La formation, seul gage de pérennité de l'action entreprise, doit être à la fois un but et un moyen.

En ce sens, les axes selon lesquels elle doit s'orienter sont les suivants :

- donner aux agents une maîtrise des méthodes de contact et de communication ;
- les former aux techniques de recherche des motivations paysannes, de l'étude des besoins, de l'évaluation des comportements et des attitudes ;
- les rendre conscients de la nécessité d'une plus grande productivité des paysans ;
- les rendre capables d'innovation et de participation.

Nous amorçons actuellement ce processus à l'U.R.E.R. de Tananarive (sans préjuger des autres U.R.E.R. de l'Opération Productivité Riz). Dès cette campagne, les moniteurs vont être amenés à réfléchir aux moyens et aux méthodes de décontraction de leurs objectifs, de cellule en objectifs de village. Cela nécessite une connaissance parfaite du milieu. L'augmentation massive des surfaces, qui est un des objectifs de cette campagne, ne peut pas se satisfaire de simples recettes de vulgarisation : il faut que les agents puissent transposer ces recettes et les adapter à la situation nouvelle.

Ainsi, pour réaliser 100 hectares supplémentaires dans sa cellule, le moniteur devra rechercher les freins à son action, réfléchir aux moyens de lever ces freins, approfondir sa perception du milieu, pour enfin décider que dans tel hameau il pourra réaliser 10 hectares, dans tel autre 20, etc... Lui seul est suffisamment proche de la communauté villageoise pour réaliser cette décontraction qui se poursuit jusqu'au niveau de l'individu.

Grâce au dialogue instauré aux différents échelons, de nouveaux besoins de formation se feront sentir et il faudra les satisfaire. Plus tard, habitué au diagnostic du milieu, le vulgarisateur lui-même participera à la définition des nouveaux objectifs.

2) L'évaluation de la formation.

Le dynamisme de la formation n'est possible qu'à partir d'informations qualitatives et quantitatives des résultats obtenus.

Le dialogue est un moyen d'évaluation, mais il est très subjectif et compliqué ici par une barrière linguistique.

Le jugement sur simple constatation des résultats de l'action est un moyen simple, mais il ne permet pas d'orienter la formation. Il ne révèle pas qualitativement les freins psychologiques, sociaux ou techniques. Il ne permet pas d'évaluer la stabilité du résultat.

Aucune méthode n'existe actuellement pour la mesure de ce potentiel humain.

Nous pensons néanmoins que cette évaluation est possible à travers les agents de la vulgarisation. C'est donc eux qu'il faut former à évaluer les résultats de leur propre action sur les paysans.

**

C'est ainsi que la philosophie de la formation consiste à voir, au-delà des limites d'une productivité, l'humain et la persistance de l'acquis.

Nous avons donné deux sens à la formation : les deux sont opératoires. Le premier l'est pour le démarrage de chaque nouvelle action au sein d'une opération. Le second l'est pour la réalisation d'actions et d'opérations futures et pour le maintien du dynamisme des acteurs.

Il faut que les agents de vulgarisation et, à travers eux, les paysans, soient constamment à la recherche d'un nouvel équilibre, sans cesse modifié par l'évolution des esprits et des comportements. Il faut que demeure vif le désir de communiquer et de participer, base de toute vulgarisation réaliste et efficace.