

La Professionnalisation de la Vulgarisation au Bénin¹

R. C. Tossou

Faculté des Sciences Agronomiques, Université Nationale du Bénin, BP 526, Cotonou (Bénin)

ABSTRACT

The professionalisation of extension: a case-study in Benin

Rural extension in Benin has an important role in agricultural development through the CARDER (Centre d'Action Régional pour le Développement Rural). Many efforts have been expended by the backers as well as by the national executives to keep these institutions of rural development effective. It is within framework of this permanent effort to improve the quality of the extension services that the Training & Visit system was introduced in 1985 by the World Bank. Also, within the framework of the PRSA (Projet de Restructuration des Services Agricoles) the decision was made to transfer some commercial activities formerly performed by extension agents to farmers organisations. The extension agents—presently called comprehensive extension agents—are now responsible mainly for training as well as, informing and mobilising, the main tasks of professional extension.

The success of such a change in the practice of extension requires attitude changes from all actors operating within extension structures. The present contribution, beyond a simple description of the present situation, has analysed the reactions of the main actors involved in the reform of the extension professionalisation. In order to do so, the author has combined a sociological perspective of the social actor and that of reasoned action borrowed from social psychology. Three main aspects were taken into account in the analysis:

- description and analysis of the processes of information and improvement of the knowledge initiated within the implementation of professionalisation;*
- description and analysis of adaptation strategies developed by the actors, the so-called strategies being precisely classified;*
- identification of factors which determine the choice of the different information processes and adaptation strategies.*

INTRODUCTION

La vulgarisation est l'un des instruments de la promotion du développement agricole, les autres étant la recherche agricole, la commercialisation, la

¹ Ce texte est un extrait remanié (condensé par les éditeurs) du chap. 3 de la thèse de doctorat de l'auteur (Tossou 1995).

distribution des intrants et crédits, et les réglementations en matière de développement agricole. Par ailleurs, une bonne interconnexion entre ces éléments est un facteur d'efficacité essentiel (Adams 1982). Röling (1988), en conceptualisant le Système de Connaissance et d'Information Agricole (SCIA) a particulièrement mis l'accent sur les principaux instruments de développement agricole qui constituent des sous-systèmes du SCIA. La vulgarisation agricole est l'un de ces sous-systèmes, les autres (selon les situations) étant la recherche agricole, et le sous-système des utilisateurs que sont les producteurs. Récemment, Röling (1994) a remodelé le SCIA sous l'aspect de plates-formes de négociation entre acteurs sociaux. Un service de vulgarisation, soucieux de maintenir l'interdépendance entre fonctions nécessaires pour le développement agricole, se trouve devant une alternative: soit établir un lien solide avec les institutions chargées de fournir les autres services, soit concentrer la totalité ou la presque totalité de ces fonctions au sein de la seule institution de vulgarisation.

Les services de vulgarisation rurale, au Bénin, avaient initialement choisi le second terme de l'alternative. Ainsi les CARDER (Centres d'Action Régionaux pour le Développement Rural) avaient pris en charge toutes les fonctions constitutives du développement rural au sens d'Adams. Mais récemment, ils ont effectué un tournant vers la séparation entre les différentes fonctions. C'est ce qui est appelé dans ce texte la professionnalisation de la vulgarisation. Elle implique que:

- les agents de vulgarisation (à savoir tous les agents intervenant directement dans les activités de vulgarisation aux différents niveaux de la structure des CARDER) et leur institution concentreront leurs efforts d'amélioration des connaissances, transférant ainsi à d'autres institutions les fonctions économiques;
- la vulgarisation doit se focaliser sur la résolution des problèmes des partenaires que doivent devenir les agriculteurs, en établissant une liaison solide à la fois avec la recherche et avec les producteurs.

Cet article analyse les réactions des agents de vulgarisation, aux différents niveaux hiérarchiques des CARDER, à la réforme de professionnalisation de la vulgarisation.

L'analyse est basée sur une combinaison de trois perspectives théoriques: la perspective classique, verticale (conception, transmission, application) des planificateurs de la vulgarisation rurale (Van Woerkum 1994); la perspective sociologique "centrée sur l'acteur", acteur social capable d'évaluer ses propres actions et de réinvestir les expériences et connaissances acquises dans sa pratique ultérieure (Long 1984, 1987, 1989; Crozier et Friedberg 1977; Long et al. 1992; Brand 1990) et la perspective socio-psychologique de l'action

raisonnée, insistant sur les notions d'"intention", d'"attitude" et de normes subjectives (Ajzen et al. 1980, Ajzen 1988). La prise en compte de ces trois perspectives donne lieu aux implications suivantes:

1. deux types de processus d'information et d'amélioration des connaissances peuvent être distingués: les processus directifs plus appropriés dans le cadre de la perspective classique; et les processus interactifs dans lesquels tous les acteurs sociaux impliqués sont perçus et considérés comme des connaisseurs, des partenaires crédibles et pertinents, des acteurs faisant des choix et prenant des décisions raisonnées;
2. face à un changement, la perspective classique de planification suppose et désire que les agents de vulgarisation adoptent intégralement et sans faute les comportements désirés, alors que les deux autres perspectives partent du fait que ces agents de vulgarisation, dans la situation actuelle, feront des choix raisonnés de rejet ou d'acceptation des comportements désirés.

Le matériel de base utilisé pour ce texte est issu de travaux de terrain conduits pendant plus de quatre ans dans les CARDER, principalement dans le Borgou, depuis l'observation participante des activités des agents de base jusqu'à des réunions et entretiens avec des responsables des différents niveaux hiérarchiques. La position d'évaluateur externe du Projet de Restructuration des Services Agricoles (PRSA) de l'auteur lui a permis un accès facilité à des sources pertinentes pour le cas étudié ici.

LA LOGIQUE ET LE CONTENU DE LA POLITIQUE DE PROFESSIONNALISATION DE LA VULGARISATION

Face aux résultats négatifs de l'application du système de Formation et Visite introduit dans les CARDER à partir de 1985, des améliorations ont été introduites en 1990 dans le sens d'un meilleur suivi sur le terrain. Avec la restructuration des CARDER et dans le cadre du PRSA, ces nouveaux outils ont été renforcés et améliorés par la définition d'un Système National de Vulgarisation, visant à leur harmonisation. Ce projet s'inscrit dans la logique du Programme d'Ajustement Structurel (PAS). Il vise principalement à amener les services publics de développement agricole à se concentrer sur les activités formellement dévolues aux institutions publiques telles que la vulgarisation, la formation des producteurs, la planification et le contrôle des réglementations en matière de gestion des ressources naturelles. Les autres activités sont transférées à des organisations privées ou fonctionnelles compétentes. Limitation de l'action des CARDER et transfert de compétences en direction des organisations paysannes (groupements villageois et unions aux différents échelons territoriaux) s'accompagnent de l'établissement d'une liaison solide et étroite avec la recherche et les agriculteurs, dont les préoccupations doivent

être au centre du dispositif, à travers un diagnostic continu des contraintes de ces derniers et des rencontres régulières avec les chercheurs

Que signifie concrètement cette politique de professionnalisation? Du point de vue des bailleurs de fonds représentés sur le terrain de la vulgarisation principalement par la Banque Mondiale, la pertinence de la professionnalisation de la vulgarisation au Bénin réside dans une meilleure utilisation des outils du système de Formation et Visite. Les faiblesses actuelles sont liées à la multiplicité des activités prescrites aux agents de base qui diminue leur performance sur le terrain et entraîne une difficulté dans le contrôle du travail de ces agents. La professionnalisation de la vulgarisation devrait enclencher un désengagement progressif de l'Etat, et donner plus de pouvoir aux organisations paysannes afin qu'à long terme, elles puissent prendre en charge une partie des activités de vulgarisation.

Les opinions des agents de terrain sur la nécessité de cette professionnalisation varient selon les contextes. Lors des discussions informelles, les raisons des bailleurs de fonds ont été partagées. Mais dans des situations plus formelles, les opinions changent et ils affirment que leur performance sur le terrain est assez élevée, que les services offerts aux producteurs sont essentiellement basés sur les préoccupations identifiées par les AVA sur le terrain. D'autres ne partagent pas les raisons avancées par les bailleurs. Il s'agit surtout des responsables qui furent parmi les initiateurs des CARDER comme institutions remplissant la plupart des fonctions nécessaires à un développement rural intégré. Le transfert des activités à caractère industriel et commercial à des privés et aux organisations paysannes est perçu comme une imposition des bailleurs de fonds. Ils pensent qu'au stade actuel, il n'existe aucune structure capable de prendre en charge de façon efficace ces activités. Ces réactions contrastées vont être à présent discutées.

RÉACTIONS DES ACTEURS À LA POLITIQUE DE PROFESSIONNALISATION DE LA VULGARISATION

L'analyse se fera sous deux angles: les processus d'information et d'amélioration des connaissances initiés dans le cadre de la gestion des informations relatives au processus de professionnalisation de la vulgarisation; et les réactions d'adaptation des différents acteurs.

Les Processus d'Information et d'Amélioration des Connaissances (PIAC)

Un processus d'information et d'amélioration des connaissances est un processus de communication initié par un acteur ou un groupe d'acteurs pour informer, former ou persuader un autre acteur ou groupe d'acteurs, ou simplement augmenter son propre niveau de connaissance. On peut distinguer

trois principaux PIAC: l'anticipation sur les besoins des acteurs; la formation des acteurs; le contrôle de l'application des actions entreprises au cours du processus.

Anticipation sur les besoins des acteurs

L'anticipation est un processus par lequel un acteur ou un groupe d'acteur se considérant comme connaisseur définit ou identifie pour un autre acteur ou groupe d'acteurs des besoins en information et/ou formation. Les nouveaux outils introduits ont été élaborés par les experts des bailleurs de fonds et/ou les responsables de la vulgarisation au niveau départemental pour les agents de terrain. Peu d'efforts sont faits pour adapter réellement ces outils au contexte béninois. De ce fait, un tel processus de communication tend à être perçu comme une *fixation de normes*.

Ainsi, la détermination, par diagnostic permanent ou diagnostic en assemblée villageoise, des thèmes de formation sur les parcelles de démonstration (PD) par les APV (Agents Polyvalents de Vulgarisation) fonctionne typiquement sur *anticipation*. Selon les recommandations du système national de vulgarisation, les APV, après les formations des producteurs sur les PD, doivent visiter certains producteurs membres de groupes de contact (GC) sur leurs champs afin d'évaluer le degré d'application des thèmes et d'identifier les problèmes. Dans la pratique, ce sont les APV eux-mêmes qui procèdent à cette sélection, de même que lors des assemblées villageoises de fin de campagne. Ces modes d'identification des problèmes revêtent un caractère d'anticipation dans la mesure où les producteurs ne participent pas à la priorisation des problèmes et à leur traduction sous forme de thèmes.

Formation des acteurs

Jusqu'à récemment, les formations techniques et de mise à niveau se faisaient principalement en salle et les agents présents participaient très peu aux discussions, se comportant comme des élèves et étant traités comme tels. Dans la pratique, i.e. sur le terrain, beaucoup d'agents ne les maîtrisaient pas. Ces types de formation seront dénommées *formation classique* ou *instruction*.

A partir de la campagne agricole 1995/1996, la séparation nette entre réunion de formation technique et réunion administrative a rendu plus efficace les formations techniques. Au niveau départemental, les anciennes réunions sous-régionales technico-administratives ont été remplacées par les Ateliers Mensuels de Revue de Technologies (AMRT) au cours desquels est doit être élaborée une fiche technique qui servira de base pour la formation des APV et des producteurs. Les AMRT durent 2 jours, regroupant Techniciens spécialisés (TS), chercheurs et personnes-ressources. Superviseurs et Responsables du

Développement Rural (RDR), considérés comme des administratifs, ne prennent pas part à ces ateliers qui se déroulent schématiquement en 8 phases:

- Phase 1: Introduction: discussion sur la justification et la pertinence du thème
- Phase 2: Observation du problème dans la réalité: sortie sur le terrain
- Phase 3: Mise en commun et synthèse des expériences acquises lors de la sortie
- Phase 4: Identification des points forts et faibles de la réalité observée
- Phase 5: Apport de connaissances théoriques
- Phase 6: Pratique et manipulation
- Phase 7: Elaboration de la fiche technique sur le thème
- Phase 8: Identification des engagements à l'action

Tableau 1. Les phases de l'AMRT et le niveau de participation des acteurs impliqués

PHASES	ACTEURS IMPLIQUES	ACTEURS DOMINANTS/ NIVEAU DE PARTICIPATION	RESULTATS
1	TS, chercheur, personne-ressource, chargé à la formation	Personne-ressource	Prise de conscience des problèmes à résoudre par le thème
2	Producteur, TS, chercheur, personne-ressource, chargé à la formation	Producteur	Prise de conscience des pratiques et connaissances existant sur le terrain
3	TS, chercheur, personne-ressource, chargé à la formation	TS	Avoir le même niveau d'information par rapport à la réalité observée
4	idem	TS	Prise de conscience et analyse des possibilités et limites de la réalité observée; évaluation du degré de pertinence du thème eu égard à la réalité
5	idem	Personne-ressource	Acquisition de connaissances théoriques
6	idem	TS	Acquisition de connaissances pratiques
7	idem	TS	Elaboration de l'outil de formation des APV et des producteurs
8	idem	TS	Planification et responsabilisation pour les actions à entreprendre pour faire passer le thème au niveau des producteurs

Les TS jouent un rôle prépondérant tout au long de l'atelier, mais chacun des participants bénéficie de l'expérience des autres. C'est un véritable processus d'échanges entre producteurs, chercheurs, personnes-ressources et techniciens spécialisés. Ce type de formation interactive est appelée ici *formation mutuelle*. Elle n'exerce par encore ses effets au niveau des sous-secteurs et des centres.

Contrôle des actions

Le contrôle des actions sur le terrain a occupé une place prépondérante dans la stratégie de mise en œuvre de la vulgarisation professionnelle. Des visites fréquentes de Suivi-Appui-Contrôle (SAC) sont organisées par les responsables

pour évaluer le degré d'application des nouveaux outils. Chaque agent de vulgarisation dispose d'un cahier SAC dans lequel les responsables en tournée consignent leurs remarques et suggestions. Dans la pratique, les aspects de supervision et de contrôle prennent le pas sur les objectifs formels. En effet, au cours de ces supervisions, les agents qui n'appliquent pas correctement les outils sont tenus pour paresseux et sanctionnés comme tels (jusqu'à la suspension des divers avantages auxquels l'agent a droit). Le contrôle des actions revêt donc plus un caractère de *renforcement ou consolidation des normes et directives* qu'un caractère d'appui.

Les comportements d'adaptation adoptés par les principaux acteurs

Le comportement d'adaptation se réfère ici à la réponse d'un acteur face aux nouvelles normes et directives introduites à travers la professionnalisation de la vulgarisation. Il peut y avoir rejet ou acceptation des directives et normes, partiel(le) ou total(le), direct(e) ou voilé(e).

Rejet (partiel) de la politique

On peut observer un rejet implicite initial de la part des APV, forme de résistance passive pour éviter les conséquences négatives d'une mauvaise application des outils. La forme dominante de cette résistance passive n'est pas le fruit d'une mauvaise compréhension de la directive. L'agent refuse simplement de mettre en application ces connaissances, justifiant son comportement par la mauvaise volonté des producteurs à collaborer. Ces agents planifient bien leurs activités selon les directives reçues, mais sans mettre à exécution ce programme. Une petite enquête auprès des producteurs et surtout des paysans de contact qui abritent les PD a montré que ces derniers n'étaient pas informés du programme de leurs agents, ou même de l'existence d'une PD créée à leur intention.

Au début de la réforme, cette catégorie d'agents était relativement importante. Mais les fréquentes visites de supervision et les sanctions ont fait changer de stratégie d'adaptation certains agents qui ont fini par bien appliquer les recommandations. Ceux qui persistent n'ont plus peur des sanctions qui leur sont infligées. Ils considèrent qu'ils sont des Agents Permanents de l'Etat et, de ce fait, qu'ils recevront leur salaire à la fin du mois quelle que soit la situation. Ils ne soucient pas tellement de la suspension de leurs avantages. Cette résistance passive peut être considérée comme une *routine déguisée*, comportement d'adaptation par lequel les agents rejettent une réforme "sans le dire", avec le risque de l'intériorisation d'un comportement de rejet.

Acceptation (partielle) de la politique

Deux catégories d'agents pourraient ici être distinguées, sur la base des raisons qui motivent leurs efforts d'application effective de la nouvelle réforme.

Certains agents ne maîtrisent pas bien le contenu des outils et directives tout en prétendant le contraire. Cette catégorie a pour souci principal d'éviter les pressions et surtout les visites/supervisions fréquentes de leurs supérieurs hiérarchiques. Les agents de cette catégorie n'expriment jamais de besoin en information et se comportent comme des personnes ayant bien maîtrisé les directives. C'est une autre forme de routine déguisée qui tend cette fois vers une acceptation des directives. En effet, avec les supervisions fréquentes et les différentes formes de pression, les agents de cette catégorie ont fini par accepter et bien appliquer les directives bien qu'ils ne soient pas du tout convaincus de la pertinence de directives destinées à être remplacées par d'autres. Cette forme d'acceptation est dénommée *acceptation accommodante*.

L'objectif d'une telle stratégie est de continuer à bénéficier de l'assistance financière des bailleurs de fonds. D'autres adoptent de tels comportements seulement parce que de par leur position dans l'institution, l'application des directives leur offre des opportunités de frais de missions. Ces comportements, calculs plus basés sur des motivations matérielles et financières que sur des exigences sociales et institutionnelles frisent le *courtage en développement* (cf. Mongbo 1995). Enfin, une partie infime des agents de terrain sont convaincus de la pertinence des directives et de la nécessité d'une vulgarisation professionnelle. La majorité de ces agents avaient travaillé avec les anciens sociétés d'intervention (CFDT, SATEC) qui utilisaient des méthodes similaires à celles en application actuellement. Ces agents maîtrisent et appliquent avec succès les directives et outils selon les recommandations. Un tel comportement est une *acceptation intériorisée*.

Facteurs favorisant les réactions observées

Les deux grandes catégories recensées, facteurs liés aux individus ou à l'institution elle-même, sont ici distinguées pour les besoins de l'analyse, alors qu'elles s'enchevêtrent dans la pratique.

Facteurs liés aux caractéristiques individuelles des acteurs

Trois peuvent être mis à jour, liés aux expériences, au niveau d'éducation ou au degré de motivation des acteurs.

Les expériences des acteurs sont celles déjà acquises au sujet des outils et de leur utilisation et celles ayant trait aux relations "traditionnelles" entre vulgarisateurs et producteurs. Ces expériences antérieures peuvent amener l'agent à adopter un comportement de routine déguisée dans la mesure où il ne

maîtrise pas bien la différence entre les visites conçues dans le cadre de l'ancien système ou dans celui du nouveau.

Le second type d'expérience renvoie à l'acceptation intériorisée de la formation sur les PD par les agents ayant travaillé avec les sociétés d'intervention utilisant de telles méthodes. La non application des nouveaux outils a été imputée à la réticence des producteurs alors que ces derniers ont avoué n'être informés ni de l'existence des PD, ni des dates précises de formation. Les producteurs ont servi de "boucs-émissaires" aux agents. Leur argumentation est basée sur leur perception de la position des producteurs relativement à la leur dans la structure de vulgarisation. La main-mise des agents de vulgarisation sur la distribution des intrants et crédits agricoles leur avait conféré un pouvoir sur les producteurs qu'ils percevaient comme le dernier maillon de la structure des CARDER. Actuellement, le processus de transfert de compétences aux organisations paysannes a changé les données du problème et les producteurs se sentent plus indépendants des agents de vulgarisation qui n'ont pas tous pris conscience de cette nouvelle situation.

Enfin, comme nous l'avons montré plus haut, le manque de continuité dans les actions de vulgarisation est une source d'expériences qui a influé aussi sur le comportement des acteurs dans les services de vulgarisation.

L'influence du niveau d'éducation des acteurs a été surtout constaté au niveau des agents de base. En effet, la majorité des AVA n'ont reçu que neuf mois de formation après le Certificat d'études primaires et élémentaires. Hormis l'expérience de terrain, ils n'ont connu pratiquement aucune formation continue. Leurs capacités d'assimilation et de mémorisation sont faibles et diminuent avec l'âge (Leonard 1977). Il leur est difficile de bien traduire les fiches techniques, souvent déjà mal comprises lors des formations, ce qui explique en partie la confusion et la mauvaise interprétation observées par rapport à certains concepts tels que formation, visite et démonstration. Une évaluation comparative du niveau des AVA et de celui des producteurs avait révélé que ces deux acteurs ont actuellement le même niveau de connaissances dans les régions productrices de coton.

Enfin, le degré de motivation des acteurs est un facteur entrant en jeu dans la stratégie des acteurs. L'application correcte des outils introduits nécessite un travail fastidieux de préparation et d'exécution des formations et de collecte des informations pertinentes pour garantir un diagnostic permanent des problèmes des producteurs. La motivation est soutenue par les indemnités de déplacement et des frais de mission. Or la grille de distribution de ces avantages tient compte du niveau d'éducation des agents et non de la quantité et de la qualité du travail demandé et fourni par chacun. Ainsi, les cadres touchent des frais de mission lorsqu'ils rendent visite (supervision) aux agents de terrain qui n'ont pas de telles opportunités. Enfin, les sanctions sous forme de suspension

d'avantages sont infligées en général par ces mêmes cadres superviseurs, et le plus souvent aux agents de terrain, les cadres de la direction étant largement épargnés.

En dehors de cette motivation matérielle, le caractère d'Agent Permanent de l'Etat conféré aux agents de vulgarisation ne leur permet pas d'avoir une motivation intérieure. Ils ne croient pas en leur capacité de transformer la vie du monde rural ni que leur position soit une opportunité qui leur serait offerte pour atteindre un tel but. Au contraire, ils perçoivent leur travail comme une formalité et ne se sentent pas responsables des - et concernés par - les résultats obtenus.

Facteurs liés à l'organisation institutionnelle

Une analyse approfondie des résultats et du contexte dans lequel la vulgarisation professionnelle a été introduite au Bénin montre que le facteur déterminant qui affecte la réaction des acteurs est l'administration bureaucratique des services de vulgarisation. Il s'agit de l'autonomie insuffisante qui existe pour les acteurs dans ces institutions. Cette insuffisance d'autonomie semble être due à deux caractéristiques principales: le manque de flexibilité et les relations de pouvoir entre les acteurs.

Le manque de flexibilité réside surtout dans la procédure de sélection des thèmes prioritaires de formation et l'accent trop poussé mis sur la culture cotonnière au détriment des autres cultures (vivrières et/ou de rente). Le manque de flexibilité est aussi lié à la conception trop restrictive de l'implication d'un changement institutionnel. En effet, un changement durable dans une institution nécessite un changement de comportement de tous les acteurs impliqués. Ainsi, la professionnalisation de la vulgarisation n'est pas seulement l'affaire des agents de terrain. Les techniciens des Directions Générales des CARDER et des Directions Techniques du MDR sont aussi concernés et doivent aussi changer leurs comportements vis-à-vis des agents de terrain. Dans l'organisation générale des CARDER, des rôles et tâches avaient été clairement définis. L'introduction de la vulgarisation professionnelle a entraîné un changement dans ces rôles et tâches. Mais ces changements ne se sont pas traduits dans la pratique, surtout au niveau des Directions Générales. Les techniciens chargés de l'appui des agents de terrain n'ont assez changé pour faciliter le travail à ces derniers. La situation sur le terrain est meilleure, mais si le système fonctionne plutôt mieux, il manque toujours de flexibilité.

Les relations de pouvoir ou rapports de force se réfèrent au degré d'influence de la pression d'un groupe d'acteurs sur un autre groupe, mais aussi à la possibilité qu'a ce groupe de contrôler le contre-pouvoir de l'autre (cf. Villarreal 1994). Ces rapports de force sont significatifs à deux niveaux dans le processus de mise en place de la vulgarisation professionnelle. Il s'agit des

rapports entre les bailleurs de fonds et les responsables des structures de vulgarisation, et de ceux entre ces responsables et les agents de terrain. A ce titre, le suivi et la supervision des actions sur le terrain tenant plus du contrôle que de l'appui constituent une bonne illustration. En outre, les rapports de pouvoir entre les bailleurs et les responsables de vulgarisation ont tendance à être transposés entre techniciens et agents de terrain, ce qui ne crée ni une bonne ambiance de travail ni un climat de franchise.

CONCLUSION: RÉFLEXIONS SUR LES CONDITIONS D'INTRODUCTION D'UN CHANGEMENT DURABLE DANS LA VULGARISATION

Les objectifs principaux de ce texte étaient d'analyser les réactions des agents de vulgarisation à la politique de professionnalisation de la vulgarisation au Bénin et d'identifier les facteurs sous-tendant ces réactions. Ces analyses se sont basées sur une combinaison de trois perspectives: la perspective classique, la perspective de l'acteur social, et la perspective de l'action raisonnée. Cette combinaison de perspectives nous a permis d'analyser la réalité des CARDER à travers les processus d'information et d'amélioration des connaissances et à travers les comportements d'adaptation adoptés par les différents acteurs impliqués dans le processus de professionnalisation.

Six processus d'information et d'amélioration des connaissances ont été identifiés: anticipation, fixation de normes, introduction de normes, renforcement ou consolidation des normes, instruction, et formation mutuelle. Hormis la formation mutuelle qui est un processus de communication interactif, tous les autres processus sont directifs. Ces constats montrent que malgré l'introduction de la vulgarisation professionnelle, le système de communication est toujours directif et que la participation des agents de terrain et surtout des producteurs dans la conception de cette vulgarisation et dans le processus de prise de décision est encore faible.

La question est de savoir dans quelle mesure une vulgarisation peut être véritablement professionnelle et répondre aux préoccupations des bénéficiaires si elle est toujours basée sur des processus directifs de communication. Comme le montre le phénomène d'anticipation, les méthodes participatives ne peuvent pas véritablement fonctionner dans un système directif. C'est d'ailleurs pourquoi les offres finalement retenues ne sont pas adaptées à toutes les régions d'un même CARDER. La fixation des priorités au niveau départemental fait disparaître les problèmes prioritaires au niveau de certaines zones, ce qui explique aussi la faible participation des producteurs aux Parcelles et Unités de Démonstration.

Mais, quelques lueurs d'espoir apparaissent avec l'amélioration de la conception et de la mise en œuvre des Ateliers Mensuels de Revue de

rapports entre les bailleurs de fonds et les responsables des structures de vulgarisation, et de ceux entre ces responsables et les agents de terrain. A ce titre, le suivi et la supervision des actions sur le terrain tenant plus du contrôle que de l'appui constituent une bonne illustration. En outre, les rapports de pouvoir entre les bailleurs et les responsables de vulgarisation ont tendance à être transposés entre techniciens et agents de terrain, ce qui ne crée ni une bonne ambiance de travail ni un climat de franchise.

CONCLUSION: RÉFLEXIONS SUR LES CONDITIONS D'INTRODUCTION D'UN CHANGEMENT DURABLE DANS LA VULGARISATION

Les objectifs principaux de ce texte étaient d'analyser les réactions des agents de vulgarisation à la politique de professionnalisation de la vulgarisation au Bénin et d'identifier les facteurs sous-tendant ces réactions. Ces analyses se sont basées sur une combinaison de trois perspectives: la perspective classique, la perspective de l'acteur social, et la perspective de l'action raisonnée. Cette combinaison de perspectives nous a permis d'analyser la réalité des CARDER à travers les processus d'information et d'amélioration des connaissances et à travers les comportements d'adaptation adoptés par les différents acteurs impliqués dans le processus de professionnalisation.

Six processus d'information et d'amélioration des connaissances ont été identifiés: anticipation, fixation de normes, introduction de normes, renforcement ou consolidation des normes, instruction, et formation mutuelle. Hormis la formation mutuelle qui est un processus de communication interactif, tous les autres processus sont directifs. Ces constats montrent que malgré l'introduction de la vulgarisation professionnelle, le système de communication est toujours directif et que la participation des agents de terrain et surtout des producteurs dans la conception de cette vulgarisation et dans le processus de prise de décision est encore faible.

La question est de savoir dans quelle mesure une vulgarisation peut être véritablement professionnelle et répondre aux préoccupations des bénéficiaires si elle est toujours basée sur des processus directifs de communication. Comme le montre le phénomène d'anticipation, les méthodes participatives ne peuvent pas véritablement fonctionner dans un système directif. C'est d'ailleurs pourquoi les offres finalement retenues ne sont pas adaptées à toutes les régions d'un même CARDER. La fixation des priorités au niveau départemental fait disparaître les problèmes prioritaires au niveau de certaines zones, ce qui explique aussi la faible participation des producteurs aux Parcelles et Unités de Démonstration.

Mais, quelques lueurs d'espoir apparaissent avec l'amélioration de la conception et de la mise en œuvre des Ateliers Mensuels de Revue de

considérations matérielles que financières pouvant leur permettre de réaliser leurs propres objectifs. Dans ce cas, la suppression de ces facilités fait chuter la motivation et provoque donc un changement de comportement (cf. Kelman 1970).

La capacité de l'acteur est la combinaison des habiletés et connaissances de l'individu et de ses potentialités et volonté d'innovation.

Enfin, l'autonomie est la marge de manœuvre dont dispose l'acteur. En situation contraignante, l'acteur se crée une marge de manœuvre pour contourner les directives introduites.

La prise en compte de cette trilogie, pertinente dans d'autres situations de changement (cf. Tossou 1995, pour le transfert de compétences aux organisations paysannes) nous amène à formuler trois recommandations qui doivent être vues comme complémentaires pour la création de conditions favorables à l'innovation des acteurs dans un système de vulgarisation.

- créer un système de motivation essentiellement basé sur la performance des agents, c'est-à-dire la quantité et la qualité du travail accompli;
- développer en permanence la capacité des agents à exécuter leur travail. Un tel objectif exige la formation permanente. Cette formation au lieu de prendre l'aspect d'une instruction doit plutôt être une plate-forme qui serait créée pour échanger les connaissances et négocier les actions à entreprendre;
- adopter un système de vulgarisation décentralisée, système à travers lequel les initiatives seraient encouragées, les contrôles diminués au profit des appuis en cas de besoin, et les performances rémunérées à leur juste valeur.

BIBLIOGRAPHIE

- Adams, M. E. 1982. *Agricultural Extension in Developing Countries*. Intermediate Tropical Agriculture Series, Longman Scientific & Technical, Singapore.
- Ajzen, I. 1988. *Attitudes, personality and behaviour*. Open University Press, Milton Keynes.
- Ajzen, I. and M. Fishbein 1980. *Understanding attitudes and predicting social behaviour*. Prentice-Hall Inc., Englewood Cliffs.
- Banque Mondiale 1990. *Rapport d'évaluation, République du Bénin: Projet de Restructuration des Services Agricoles*. Cotonou.
- Banque Mondiale 1991. *Une stratégie pour la croissance agricole et la protection de l'environnement des pays francophones d'Afrique centrale et de la côte occidentale*. Washington D.C.
- Brand, A. 1990. *The force of Reason: An introduction to Habermas' theory of communicative action*. Allen & Unwin, Sydney Wellington, London & Boston.
- Crozier, M. et E. Friedberg 1977. *L'acteur et le système: les contraintes de l'action collective*. Seuil, Paris.
- Kelman, H.C. 1970. *Process of opinion change*. In: Bennis, W G et al. (eds.) *The planning of change*, 2nd edition, Holt, Rinehart & Winston Inc., London: 222-230.

- Long, N. 1984. *Creating Space for Change: A perspective on the Sociology of Development*. Inaugural lecture for professorship of Empirical Sociology of non-western countries, the Agricultural University, Wageningen, The Netherlands, 15th November.
- Long, N. 1989. Theoretical reflexions on actors, structures and interfaces. *In: Long, N. (ed.) Encounters at the interface: a perspective on social discontinuities in rural development*, Agricultural University of Wageningen: 221-244.
- Long, N and A. Long (eds.) 1992. *Battlefield of knowledge: the interlocking of theory and practice in social research and development*. London, Routledge.
- Mongbo, Roch L. 1995. *The appropriation and dismembering of development interventions: Policy, discourse, and practice in the field of rural development in Benin*. PhD Thesis, Agricultural University, Wageningen.
- Röling, N. 1988. *Extension science: information systems in agricultural development*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Röling, N. 1994. Platforms for Decision-making about Ecosystems *In: Fresco, L.O., L. Stroosnijder, J. Bouma and H. Van Keulen (eds.) The future of the Land: Mobilising and Integrating Knowledge for Land Use Options*, John Wiley & Sons Ltd: 385-393.
- Tossou, C. R. 1995. *People's response to policy change in agricultural development organization: the Benin case*. PhD Thesis, Agricultural University, Wageningen.
- Villarreal, M. 1994. *Wielding and Yielding: power, subordination and gender identity in the context of a Mexican development project*. PhD Thesis, Agricultural University, Wageningen.
- Woerkum van, C. 1994. Voorlichting en beleid. *In: Röling, N. G. et al. Basisboek voorlichtingskunde*. Boom, Amsterdam Meppel: 243-253.