

COMMISSION DU PACIFIQUE SUD

DIX-HUITIEME CONFERENCE TECHNIQUE REGIONALE DES PECHEES
(Nouméa, Nouvelle-Calédonie, 4 - 8 août 1986)

LE ROLE DE L'AGENT DE VULGARISATION DES PECHEES
DANS LES PAYS INSULAIRES DU PACIFIQUE

"Définition des fonctions de l'agent de vulgarisation pour
aider à établir les programmes de formation et de recyclage"

Brian P. Trendell

Service de l'information et de la formation à la vulgarisation
Ministère des industries primaires de l'Etat du Queensland
Australie

A) INTRODUCTION

1. Le travail de vulgarisation correspond généralement à une multiplicité de fonctions : diffusion de l'information, conseils pour résoudre les problèmes individuels, mise en place de programmes d'éducation des adultes et de la communauté, incitation à utiliser des techniques améliorées pour atteindre les objectifs du groupe ou du service intéressé. Dans bien des cas, les agents de vulgarisation ont aussi un rôle d'administration et de contrôle en ce qui concerne la production des produits de base. Du fait même de leur multiplicité, ces rôles sont tantôt contradictoires et tantôt complémentaires.

2. Les procédés utilisés sont de ce fait aussi nombreux que les objectifs. Bien souvent, en matière de relations humaines, les fins sont implicites alors que les moyens sont explicites. Les programmes de formation ou de recyclage risquent donc soit d'accorder trop d'attention aux moyens et de perdre les fins de vue, soit au contraire de favoriser les fins au détriment des méthodes les plus efficaces pour les atteindre.

B) PROBLEMES TENANT A LA CONCEPTION DES PROGRAMMES DE FORMATION ET DE RECYCLAGE PROFESSIONNEL

3. En Australie, comme dans bien d'autres pays j'imagine, la formation en cours d'emploi au sein des services de l'agriculture a toujours été axée sur les méthodes pédagogiques, le perfectionnement professionnel étant fréquemment laissé au soin de la personne intéressée ou des établissements d'enseignement supérieur.

4. Pendant les quinze dernières années, la formation des agents de vulgarisation s'est modifiée sous l'influence d'une nouvelle conception de la formation qui devait être fonction des "besoins". Dans la pratique, les besoins sont fréquemment définis par des tiers et la vulgarisation finit souvent par être ce que l'on estime être bon pour les intéressés.

5. Lors d'une étude universitaire (Trendell, 1983), j'ai pu établir que les activités des agents de vulgarisation sont souvent différentes de celles qu'ils pensent avoir ou de celles que leur attribuent leurs pairs et leurs "clients". Comme je l'ai dit dans cette étude, les agents de vulgarisation ne sont pas conscients de ce qu'ils font réellement mais uniquement de ce qu'ils cherchent à accomplir. La plupart des gens ne réfléchissent pas de façon organisée à leur comportement et à son impact sur les autres, de même que les autres ne cernent pas avec précision les différences entre le comportement réel et celui qui est annoncé.

Voici un exemple qui illustrera ce phénomène.

6. Un agent de vulgarisation s'était fixé pour objectif de faire de ses "clients" des décideurs mieux avertis en leur enseignant les méthodes d'établissement d'un budget. A cette fin, il a eu recours à la discussion de groupe. Il pensait que son comportement encouragerait ses "clients" à participer à cette discussion de groupe qui serait un bon outil d'apprentissage. Il estimait en outre qu'il était nécessaire d'exercer un certain contrôle pour obtenir une participation maximale. Par ailleurs, il souhaitait que ses "clients" apprécient ses connaissances, ses compétences, sa crédibilité et sa fiabilité. En fait, lors des discussions de groupe, il a contrôlé les débats pour imposer ses propres idées, empêchant ainsi la participation qu'il recherchait. Il n'avait pas conscience de ses agissements, mais seulement de ses intentions. Ses interlocuteurs comprenaient qu'il souhaitait encourager la participation de tous les membres du groupe à la discussion, mais ils ne lui ont pas dit que, à leur avis, son attitude paralysait la discussion. Lors d'un échange de vues avec ses collègues, l'agent de vulgarisation a convenu qu'amener les gens à participer à une discussion de groupe était un art, et qu'il possédait précisément cet art. Il ne se rendait donc pas compte qu'il y avait là, bien au contraire, tout un apprentissage à faire. Cette anecdote illustre bien la nécessité non seulement d'enseigner l'art de la vulgarisation, mais aussi de se tenir informé de la façon dont cet art est exercé dans la pratique.

C) DEFINITION DES PROGRAMMES DE VULGARISATION ET DE RECYCLAGE

7. Pour définir la formation qui doit être donnée aux agents de vulgarisation, il convient d'en faire une évaluation interne et externe. Une évaluation externe comme celle à laquelle procédera la présente réunion prend en compte à la fois ce que l'agent de vulgarisation estime faire et la façon dont son action est perçue par les autres; elle permet de dresser la liste des compétences nécessaires et de les enseigner dans le cadre de cours de formation. Les besoins sont définis en fonction de cette double optique et des schémas habituels du travail de vulgarisation; en d'autres termes, il s'agit de ce que l'on s'entend généralement à considérer comme étant le rôle et les fonctions d'un agent de vulgarisation.

TRENDELL B.P. - Developing approaches to extension: A study of extension interaction with groups.

8. En outre, il convient de prendre en considération les objectifs généraux de développement dans le domaine des pêches.

Figure 1.

L'ACTION DE L'AGENT DE VULGARISATION
TELLE QUE LES TIERS LA PERÇOIVENT



SCHEMA HABITUEL DU TRAVAIL DE
VULGARISATION



BESOINS GENERAUX EN MATIERE DE
DEVELOPPEMENT DES PECHEES



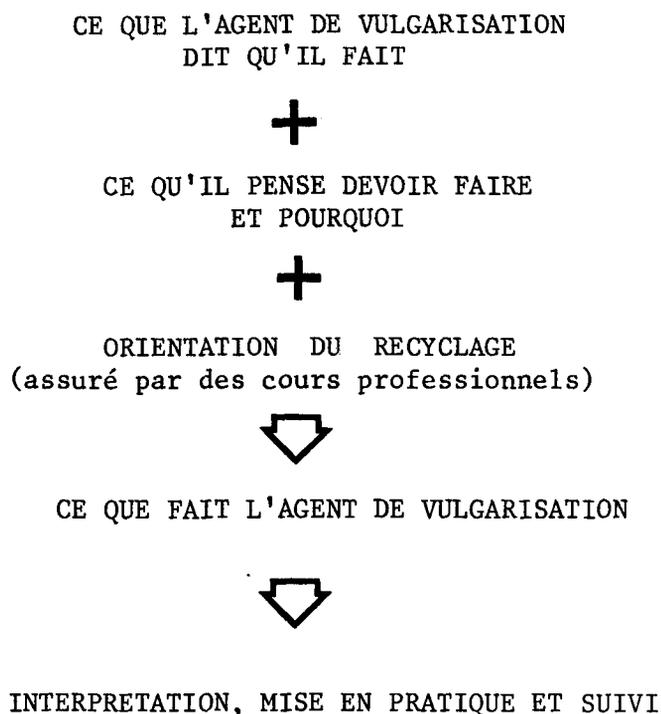
DEFINITION DES COMPETENCES REQUISES
ET FORMATION

9. Je décris ici une conception de la formation. Il s'agit d'une méthode efficace d'apprentissage. Comme il ressort de ma petite anecdote, un agent de vulgarisation peut pourtant ne pas se rendre compte qu'il doit acquérir certaines compétences particulières car il ne perçoit pas la différence entre ce qu'il croit faire et ce qu'il fait en réalité.

Evaluation interne des besoins

10. Cette opération doit se faire lors des stages de formation. Complétée par une information précise sur le comportement de l'agent, elle permettra d'orienter le recyclage. Le jugement que portera l'agent de vulgarisation sur ses activités et sur ce qu'il croit être sa tâche sera probablement inspiré par les idées reçues sur le travail de vulgarisation. C'est en fonction de ce que fait réellement - ou ne fait pas - l'agent qu'on personnalisera le recyclage.

11. Figure 2 - Evaluation interne des besoins en matière de vulgarisation



C'est ainsi que je conçois le recyclage professionnel.

12. L'agent qui aura bénéficié des deux formules, formation et recyclage professionnel, fera probablement preuve de davantage de souplesse et de compréhension. Il sera alors mieux à même de travailler à la réalisation d'objectifs multiples en faisant appel à des méthodes efficaces.

La double formule de l'évaluation externe et interne

13. Une formule efficace est celle qui tient compte de la nécessité de l'apprentissage des compétences et du perfectionnement et qui établit un lien entre les deux. C'est celle adoptée depuis plusieurs années par le Ministère australien des industries primaires pour la formation des personnels techniques de divers pays du Pacifique Sud, du Sud-Est asiatique, du sous-continent indien et d'Afrique. Elle a fait ses preuves non seulement dans les domaines de la communication et de la gestion, mais aussi dans celui de l'apprentissage des connaissances et compétences techniques.

D) ELEMENTS D'UNE EVALUATION INTERNE DES BESOINS

14. Au cours de la présente réunion, on définira le rôle de l'agent de vulgarisation des pêches dans le Pacifique et on dressera la liste des compétences qu'il doit avoir pour faire son travail : c'est là l'évaluation externe des compétences dont on a parlé plus haut. A cette fin, il convient en premier lieu de définir le rôle de l'agent et de recenser ses attributions. Une bonne définition complète de ce rôle devrait normalement comprendre les éléments suivants :

- a. objet du travail
- b. principales responsabilités
- c. relations de travail
- d. groupes d'utilisateurs
- e. liste récapitulative des compétences requises pour ce poste.

15. Lorsqu'on essaie de définir l'objet du travail de vulgarisation et les principales responsabilités des vulgarisateurs, il ne faut pas perdre de vue l'objectif à atteindre. Cette interrogation systématique permettra de cerner précisément le résultat que l'on cherche à atteindre. Il est plus motivant d'évoquer les résultats à atteindre que les moyens d'y parvenir. Voici quelques exemples qui illustreront ce propos :

	DEFINITION CENTREE SUR LES MOYENS	DEFINITION CENTREE SUR LES RESULTATS ET LES MOYENS
Objet du travail	Travail de vulgarisation auprès des pêcheurs d'un village	Améliorer le rendement et l'efficacité des pêcheries de village
Principales responsabilités	Formation de personnel	S'assurer que le personnel ait les connaissances et les compétences voulues pour faire leur travail

Si l'objet d'un travail est plus facilement défini en fonction des résultats recherchés, les compétences (autres que les connaissances techniques) mettront en exergue la qualité des moyens mis en oeuvre.

On trouvera ci-dessous des indications permettant d'élaborer des listes récapitulatives des compétences et, en annexe, des indications supplémentaires sur l'ensemble du processus.

- a. Définir les objectifs et sonder les participants sur les compétences requises
- b. Etablir des catégories
- c. Regrouper les compétences au sein de chaque catégorie

Une fois établie, cette liste récapitulative des compétences servira de point de départ à l'analyse des besoins de formation.

E) ELEMENTS D'EVALUATION INTERNE DES COMPETENCES

16. En matière de perfectionnement professionnel, il n'est pas de méthode plus efficace que celle de l'encadrement personnalisé. Dans la pratique, cette méthode n'est toutefois ni rentable ni facile à appliquer. Mais on peut l'appliquer avec de bons résultats lors des séances collectives de formation (activités de perfectionnement par exemple).

17. A cette occasion, on distinguera trois étapes :

- a) Les agents de vulgarisation devront réfléchir à ce qu'ils font (ou du moins à ce qu'ils disent faire), à leurs diverses activités et à leur justification. Celle-ci est particulièrement importante puisqu'elle détermine leur comportement.
- b) L'agent de vulgarisation (ayant quelque expérience) participera ensuite avec ses collègues à un exercice de planification, de préparation, de mise en oeuvre et d'évaluation d'un projet.
- c) L'exercice est contrôlé à différentes étapes et les comportements individuels sont analysés grâce aux observations personnelles des agents eux-mêmes, de collègues (qui peuvent jouer le rôle de "client") et des formateurs. Le comportement de l'agent est suivi grâce aux informations données par ses interlocuteurs et aux fiches qu'il tient lui-même.

18. Ce suivi a pour objet de susciter des réactions individuelles de la part des membres du groupe à l'égard du travail de communication de l'agent. On estime en effet que le sens de la communication réside dans la réponse qu'elle suscite. Ce suivi permettra à l'agent de comprendre qu'il a besoin d'acquérir de nouvelles connaissances et de nouvelles compétences ou d'une mise à jour de son bagage intérieur, et c'est là que les formateurs peuvent intervenir dans le sens voulu.

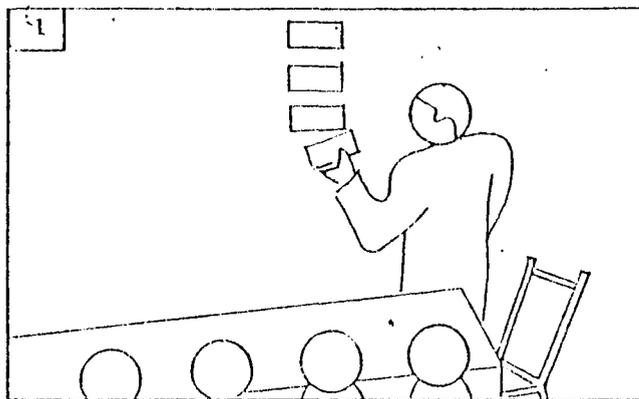
ANNEXE

TECHNIQUES D'ETABLISSEMENT DES LISTES RECAPITULATIVES
DES COMPETENCES

En cette matière, il convient de souligner que l'animateur a pour seul rôle de prendre note des débats entre les participants, d'énumérer les catégories et de les regrouper exactement comme le lui indique le groupe de discussion. Il ne doit pas participer aux débats sauf pour solliciter l'expression des idées et consigner ces dernières.

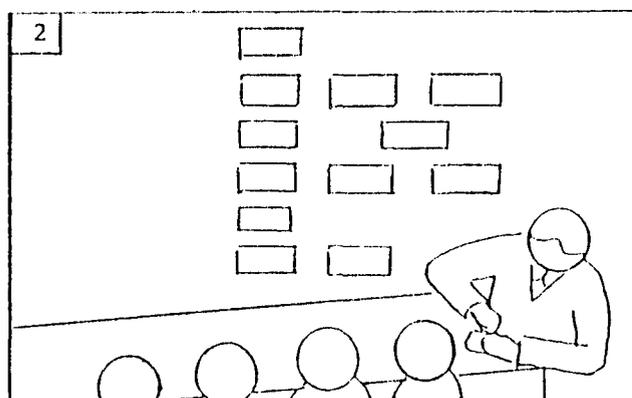
Temps 1. Les personnes participant à la réunion sont divisées en divers groupes et un animateur est désigné pour chacun d'eux. Le groupe commence par définir les objectifs à atteindre.

Définir les objectifs et sonder les esprits



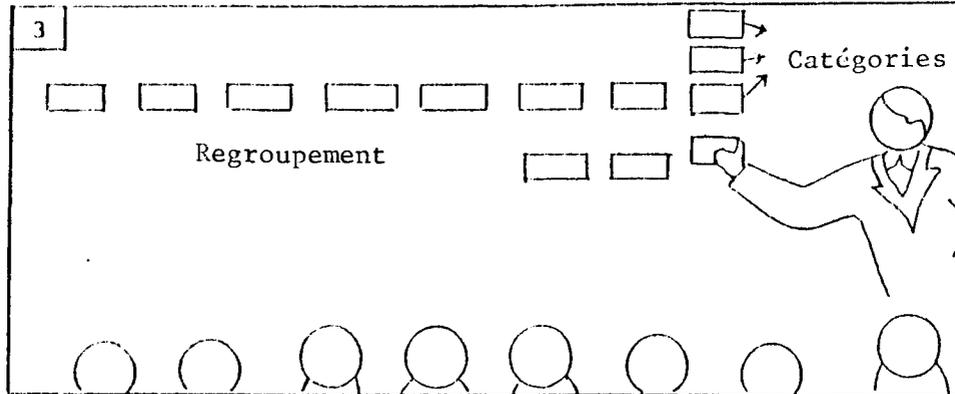
Temps 2. Réflexion - Chaque membre du groupe fait part de sa conception du travail de l'agent de vulgarisation. L'animateur consigne ces idées par écrit (en règle générale sur des blocs de papier auto-collant) lorsqu'elles se présentent, et les idées s'enchaînent d'elles-mêmes.

Réflexion : consigner les idées émises en termes de comportement



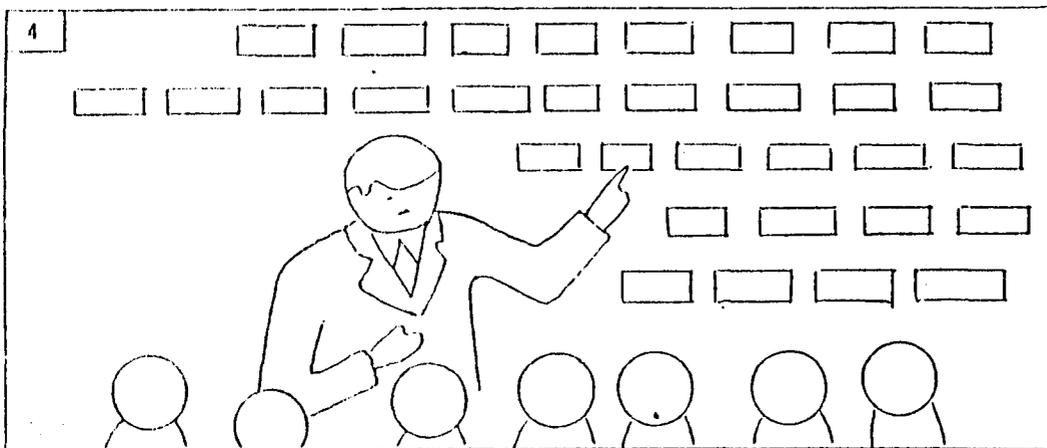
Temps 3. Lorsque le groupe est à court d'idées, il procède au classement de ces idées par catégorie.

Définition des catégories



Temps 4. Les éléments sont ensuite organisés au sein de chaque catégorie par ordre de difficulté ou en fonction des compétences requises.

Regroupement dans un ordre donné

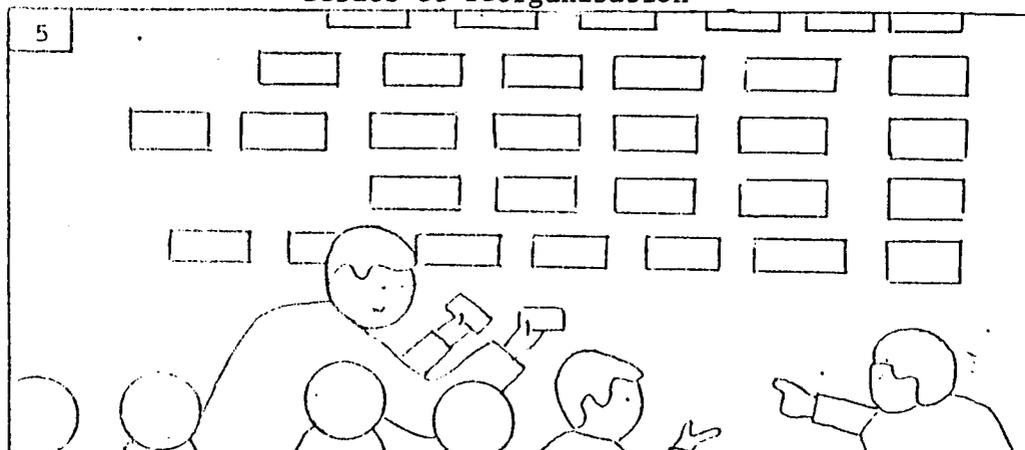


Notes

Les éléments sont regroupés en fonction de la difficulté ou des compétences requises.

Temps 5. Le groupe examine l'analyse d'ensemble et en réorganise les éléments selon son jugement.

Débats et réorganisation



Deux exemples des résultats que donne ce type de liste récapitulative des compétences - parfois appelée analyse DACUM - peuvent être consultés sur le tableau d'affichage de la conférence.