

**II^e CONFERENCE INTERNATIONALE
DU RESEAU « FORMATION AGRICOLE ET RURALE » (FAR)
« Rôle des acteurs dans l'orientation et le fonctionnement des dispositifs de
formation rurale pour le développement »
TUNIS – 19 au 23 mai 2008**

ACTEURS, ROLES, ET STRATEGIES D'ACTEURS

Intervention de madame Sabine.CHENNOUFI, sociologue

INTRODUCTION.

Cette conférence s'inscrit dans le cadre du développement du milieu rural. Il nous a été demandé de parler des acteurs et des stratégies d'acteurs. Nous nous focaliserons donc sur le milieu rural, ses stratégies et mécanismes régulateurs, mais aussi sur les rôles et les stratégies utilisées par les agents de développement avec pour question principale : « *Quels outils utiliser pour quel développement ?* ».

Il faut rappeler que le milieu rural est formé d'entités humaines, peut-être plus fragiles que d'autres et on ne peut intervenir sur ce milieu sans un minimum de conscience de son fonctionnement. Pour cela, nous avons pensé reprendre en première partie quelques concepts sociologiques qui vont nous aider à comprendre certains mécanismes sociaux. Après un regard sur les dimensions diachroniques du vécu nous rappellerons quelques niveaux de manifestations culturelles ciblées et quelques mécanismes de constitution et de fonctionnement des groupements sociaux dans leur diversité remarquable.

La deuxième partie sera consacrée à quelques exemples de stratégies familiales et communautaires basées sur des mécanismes régulateurs particulièrement performants. Ensuite, nous retracerons à l'aide d'exemples l'évolution des volants de manœuvre et de stratégies accordés aux agents de développement en Tunisie pour mener à bien leur travail !

1- QUELQUES OUTILS D'ANALYSE DES SYSTEMES SOCIAUX.

J'ai essayé de choisir ceux qui pourraient nous permettre de comprendre les difficultés, parfois les échecs de certains projets mais aussi la réussite de certains autres, et de tirer, si possible, certaines hypothèses pour être, peut-être plus clairvoyants et donc plus performants dans des interventions sur ce milieu humain.

Comme vous le savez les acteurs sont inscrits dans des systèmes sociaux.

Les systèmes sociaux sont des entités vivantes, aux limites relativement bien définies, qui évoluent. Ils sont composés d'organes hiérarchisés (groupements), plus ou moins structurés plus ou moins organisés, qui jouent certains rôles à redéfinir dans chaque cas.

Les systèmes sociaux se caractérisent entre autre

- par leur spécificité, ce qui est vrai ici peut ne plus être valable juste à côté ;
- ils se caractérisent aussi par leur mobilité : ce qui est vrai à un instant T peut changer même très vite ;
- ils sont le plus souvent imprévisibles c'est à dire une même cause peut produire des effets très différents d'une entité sociale à l'autre.

Comment décrire le fonctionnement des systèmes sociaux ?

Quelques outils d'investigation nous permettront peut-être de mettre en lumière certaines caractéristiques et certains mécanismes. (d'après Georges Gurvtich : la vocation actuelle de la sociologie)

1.1- Les systèmes sociaux et leur rapport au temps : passé, présent, futur.

1. Le présent d'un système social est tributaire d'un passé. Pour comprendre les mécanismes il faudrait connaître ce passé tel qu'il est décrit par les historiens, mais aussi tel qu'il est mémorisé par les entités humaines : passé ancien, passé récent, passé immédiat, sans que l'on puisse prévoir quels seront les facteurs déterminants, certains choix, certaines décisions.
2. Le présent d'un système social est tributaire de projets, de projections dans l'avenir (projets à court moyen ou long terme), de différences parfois importantes entre les projets de l'Etat et ceux des entités sociales qu'il englobe mais aussi des entités sociales au même niveau dans la hiérarchie.

C'est ici que s'insère **la notion de stratégie**.

On pourrait définir une stratégie comme étant « *l'ensemble des moyens que se donne une entité humaine pour atteindre les objectifs qu'elle s'est fixée* ».

Or définir des objectifs clairs et adopter une stratégie prend du temps ! Exemple du chef de projet de Zaghouan qui revient deux ans après avoir terminé sur sa zone d'intervention et qui trouve des demandeurs enfin convaincus de son utilité et aussi avec de nouvelles idées de développement non perçues au moment de son intervention !

1.2- Les systèmes sociaux et quelques exemples de manifestations culturelles.

La création de rapports légiférés :

Il s'agit du niveau juridique et institutionnel qu'il faut connaître. Il va définir les différents statuts, les rapports individuels et collectifs. Mais on ne peut identifier le vécu à ces règles, mêmes reconnues, aussi impératives soient-elles. Il subsiste parfois un droit coutumier plus vivace que le droit officiel. Il existe des rapports d'appropriation des choses, dont les moyens de production et, en particulier, du sol.

La notion de modèles sociaux ou modes.

« *Les modèles sociaux sont des images plus ou moins standardisées, des conduites collectives attendues* ». Il existe aussi des « modes » dans le domaine technique (mode des grands barrages, puis des lacs collinaires, mode de l'irrigation par aspersion...). Il existe aussi des modèles institutionnels (généralisation du modèle collectif les années 60, privatisation à partir des années 80...), mais aussi des modèles pédagogiques, (méthodes progressives, méthodes globales, ou pédagogie du vide ?).

Et l'approche participative ? Est-ce un nouveau modèle de développement ?

Et nous nous plions aux impératifs de ces modèles !

Les trames des rôles sociaux.

Individus et groupes tissent le tissu social à travers des rôles appris dans les petits groupes côtoyés dès la naissance (famille, école, travail, loisir, formation religieuse...). Les rôles sont des points de repère des modèles de relations plus ou moins bien exprimés :

- chaque individu joue différents rôles en fonction du groupe ou il se trouve, et donc plusieurs rôles successifs...
- parfois, rôles enchevêtrés (chef d'exploitation, père, voisin, notable...);
- parfois aussi conflits de rôles (cf. pour les agents de développement : appliquer les impératifs des plans ou respecter les règles techniques apprises ?).

Les symboles sociaux.

Les symboles sociaux sont des signes c'est à dire des substituts conscients qui n'expriment que partiellement les contenus signifiés et qui servent de médiateurs entre les contenus et les agents collectifs et individuels qui les formulent et auxquels ils s'adressent : médiation qui pousse vers la participation mutuelles des agents aux contenus et des contenus aux agents. Exemple : gestes, mots, proverbes etc. Les pédagogues, donc les agents de développement, doivent s'assurer qu'ils ont été bien compris.

Les idées et valeurs collectives.

Derrière les modèles, les signes, les symboles, les attitudes, il faut saisir les aspirations profondes c'est à dire les valeurs que les collectivités se proposent de réaliser et par lesquelles elles sont attirées. C'est la « colonne vertébrale » d'une culture. La hiérarchie des valeurs peut aussi varier d'un groupe à l'autre, mais aussi entre l'entité dirigeante et les différents groupes qui composent la société.

Dans les exemples qui vont suivre nous allons mesurer la force de cette hiérarchie des valeurs collectives dans le vécu des rôles sociaux, de « vrais mécanismes régulateurs » tant au niveau des communautés rurales que de celui des agents de développement tunisiens

Remarque.

Les entités humaines aussi ont un subconscient où sont enfouis des souvenirs qu'ils croient oubliés mais qui vont expliquer des comportements "qui paraissent « spontanés », qui paraissent parfois non cohérents par rapport aux autres manifestations culturelles de cette entité. Cette remarque me paraît importante aussi pour des agents de développement.

1.3- Quelques outils de différenciation des groupements, les « organes sociaux ».

Au moins depuis la colonisation en Tunisie de nombreux efforts ont été réalisés pour « organiser » la population rurale selon des modèles précis. Ceux-ci devaient côtoyer les groupements préexistants, ou bien un effort clair et coercitif conscient était fait pour les démanteler. Par exemple, les groupements de nomades dont les rôles régulateurs dans la production et le commerce ne sont plus à démontrer étaient très mal vus à cause de leur autonomie par rapport au pouvoir central à l'époque coloniale !

J'essaie de montrer que les populations sur lesquelles interviennent des projets d'organisation sont déjà structurées et souvent de manière très efficace pour leur survie.

Le sociologue a mis au point toute une série d'outils. Je rappellerai ici ceux qui me paraissent les plus pertinents pour affiner les outils de développement. En particulier cinq (sur une quinzaine) qui touchent directement, me semble-t-il, notre propos.

Le nombre de fonctions que peuvent remplir les groupements :

- soit uni fonctionnels ;
- soit multi fonctionnels ;
- soit supra fonctionnels.

Il existe des groupements uni fonctionnels c'est à dire qui n'exercent qu'une seule fonction. Il est facile d'admettre que si ce groupement dure dans le temps, d'autres fonctions peuvent apparaître, on parlera donc de groupements pluri fonctionnels, ce qui correspond au cas le plus général.

Nous avons pu trouver des groupements que nous qualifierons de groupements supra fonctionnels ! Imaginez un groupement qui a des réponses aux besoins de tous ses membres (de nourriture, affectifs de formation, etc.) il est autonome, indépendant et peut même parfois avoir son volant d'autarcie possible! C'était le cas des nomades !

La mesure de dispersion:

On mesure ici la dispersion spatiale. Nous trouvons des groupements réunis en permanence d'autres groupements rassemblés périodiquement. Nous avons vu que certains projets ne travaillent qu'avec les acteurs présents et oublient les absents, souvent soutiens familiaux !

Il existe aussi des groupements qui ne sont jamais réunis physiquement nous dirons « à contacts artificiels ». Ils pourront être caractérisés, entre autre, par leurs moyens de contact et de reconnaissance ! Ce type de groupement est plus difficile à repérer mais peut avoir une influence considérable sur le reste de la société.

Le fondement de leur formation :

On différenciera les groupements de fait, les groupements volontaires et les groupements imposés :

- pour les groupements de fait par exemple famille, habitants d'un même village, la reconnaissance de l'appartenance fait sa force de cohésion,
- de même pour les groupements volontaires, l'adhésion est individuelle donc crée la force centripète,

- pour les groupements imposés il faut exercer une force de l'extérieur parfois considérable pour qu'ils durent !

Le mode d'accès :

A priori nous pourrions définir trois catégories : des groupements ouverts, des groupements à accès conditionnel, et des groupement clos. En réalité je n'ai pas trouvé de groupement complètement ouvert. A ma connaissance ils sont tous au moins à accès conditionnel et parfois nous trouvons des groupements clos même en Tunisie !

Certaines conditions d'accès peuvent être dévastatrices pour le tissu social ! Mais l'accès au développement doit-il être conditionné voire exclusif ?

A Kairouan au début des années 2000 (projet tuniso-européen) pour accéder à l'eau d'irrigation du lac collinaire tout proche, il faut absolument avoir des terres situées sur le bon coté ! Et nous pouvons trouver deux voisins limitrophes, peut-être parents, l'un peut utiliser, l'eau l'autre non ! Et une grande partie de l'intervention consiste à prévenir les sabotages ! (cf infra)

Mesure du degré d'extériorisation des groupements.

C'est ce dernier outil qui me paraît le plus important car il nous ramène à deux notions fondamentales pour nous : la structuration et l'organisation.

L'organisation, ici, sera simplement définie comme une structure reconnue, officielle ou officialisée si la structure préexistait. Les programmes de développement que j'ai pu analyser ont très souvent voulu, je le répète, imposer un modèle d'organisation qui, paraît-il, fonctionnait bien ailleurs ! Or tous les exemples qui suivent vont montrer que ces organisations vont se plaquer sur des structures sociales déjà particulièrement performantes pour lutter contre la misère, la pauvreté et même induire un réel développement de ses membres ! Ces nouvelles organisations ne prennent-elles pas le risque de détruire les précédentes et comment garantir qu'elles seront plus performantes ?

Nous avons pu remarquer que :

- les groupements inorganisés non structurés ne peuvent survivre puisque rien n'unit leurs membres ;
- les groupements inorganisés, structurés, peuvent fonctionner tant que la structuration est reconnue et acceptée par ses membres ;
- les groupements et organisés et structurés sont une force !
- j'ai pu voir des groupements organisés mais non structurés : Ils ont du mal à fonctionner !

J'ai pu analyser le fonctionnement de CAS (coopératives agricoles de service) (Région sfaxienne, génération années 80) avec production laitière (les plus gratifiantes) celles qui fonctionnaient avaient toutes retrouvé la structuration antérieure.

Remarque : Notion de « Vrai leader »

Je voudrais rappeler aussi les conclusions des psychosociologues qui montrent que cette structuration aboutit souvent à l'émergence d'un ou plusieurs leaders sociaux. Concrètement, détecter sur le terrain ces « vrais » leaders sociaux, peut faciliter tout le travail des agents de développement.

Je vous fais grâce des 10 autres outils d'analyses sauf peut-être un dernier...

Quelles sont les conditions (parfois contraintes) utilisées, soit pour laisser entrer, soit pour permettre de rester, dans un groupement particulier et celles pour pouvoir en sortir ?

« Si tu n'entres pas dans l'AIC (association d'intérêt collectif) nous te couperons l'eau » disait un vulgarisateur à un agriculteur dans un PPI ('périmètre public irrigué) à Mahdia

Remarque : Comme un individu peut appartenir à plusieurs groupes, les groupements se côtoient, établissent des relations, parfois se chevauchent, se phagocytent ou, au contraire, s'ignorent se marginalisent...

2- ANALYSE DE QUELQUES EXEMPLES DE STRATEGIES D'ACTEURS.

Tous les exemples sont tirés du vécu humain tunisien.

2.1- Les entités rurales.

Des stratégies familiales.

Ce sont les plus connues : pluriactivité de l'exploitant, pluriactivité familiale, soutien par des envois financiers réguliers... Un exemple touchant : j'ai pu visiter un lotissement pour jeunes agriculteurs et jeunes techniciens fraîchement sortis de leur école. A ses débuts, les techniciens étaient dans un tel désarroi que j'ai pu me poser la question : est-ce un privilège ou un piège ? Je reviens 2 ans après : tous ont retrouvé leur sérénité car à coté d'eux un père, une mère ou un proche parent est là pour le seconder sur tous les plans et les aider à tendre vers la réussite de leurs projet.

Des stratégies collectives.

Gestion d'un douar par un vrai notable ! Une trentaine de famille dont 8 sont très évidemment sans ressource aucune, sans terre, sans animaux, sans salaire, et pourtant pas de signe de misère ! Ces familles sans revenus sont totalement pris en charge par les voisins et par les plus nantis et ceci sans contrepartie ! D'autre part le « notable » nous explique qu'il trie les propositions de projets d'aménagement, ce qui est son rôle d'intermédiaire avec l'extérieur. De plus, il prend en charge tout le troupeau d'ovins et caprins du douar en hiver. Il ne le dit pas, mais nous le savons, remboursera qui peut !

Cette structuration nous a permis d'émettre l'hypothèse de l'existence d'une solidarité hiérarchique ; c'est à dire que celui qui possède, prend en charge celui qui n'a pas ! Une investigation élargie à plusieurs sous bassins versant nous a permis de vérifier qu'il existait de vrais notables, ou familles de notables, dans plusieurs douars avec des formes de soutiens diversifiés. Ma question est la suivante : que devient cette solidarité si on constitue une organisation professionnelle qui va imposer dans ces douars un égalitarisme strict entre les membres ?

Au jbel ickeul. Au jbel ickeul les habitants d'un parc national sentent bien qu'ils sont indésirables ! Leur but c'est de créer un point d'attache hors du parc. Leurs stratégies : scolarisation des enfants, dès que possible achat d'un espace habitable. Nous avons pu même discerner un choix préférentiel du conjoint ou conjointe hors du parc pour les jeunes gens ! Leurs outils : gagner du temps, protéger le parc, le faire remarquer et rester toujours parfaitement informés sur tout ce qui se passe à son sujet !

Mécanismes régulateurs d'un village du Sahel. Tout la Tunisie (je ne suis pas sûr d'exagérer) lui accorde le prix d'excellence sur terre et en mer. Et eux, les habitants de ce village sont conscients de leur valeur ! Je suis allée voir. Effectivement ils cultivent le travail bien fait, l'ingéniosité à tous les niveaux. Vous leur proposez des serres, vous agent de développement ? Quelques temps après vous découvrez qu'ils font beaucoup mieux que ce que vous leur avez appris ! Pas de discrimination dans le travail agricole : celui qui est présent fait et n'attend pas, homme ou femme. La confiance réciproque leur a permis sur mer de faire des économies de mazout appréciables.

Pourtant ce village est composé, sans doute à partir d'un noyau anté-islamique, de plusieurs communautés d'origines différentes : andalouse, marocaine et d'autres communautés venues d'autres régions de Tunisie ! Disputes et rivalités, oui bien sur, mais elles sont transformées en émulation et non en guerres intestines !

Ils cultivent aussi avec autant de finesse les belles lettres que leurs champs. De ce village sortent parmi les plus grands savants du pays ! Ils cultivent aussi leurs relations et ils savent composer avec le pouvoir central. Et, le plus remarquable, ils sont déjà cités comme exemple par Léon l'Africain lui même qui y est passé, pour leur sens de l'hospitalité, et ce fait reste toujours valable ! Je pense que là se trouve le secret de leur réussite. Dans ce village solidaire l'information est absorbée, utilisée à bon escient, et il en sort le meilleur ! L'approche participative y est-elle nécessaire ?

Les agents de développement. En Tunisie, depuis l'indépendance, l'encadrement humain pour le développement de l'agriculture a suivi un long processus soutenu dont j'ai pu voir quelques étapes, avec des tâtonnements, des progrès mais aussi, de mon point de vue, quelques régressions vraiment évitables. Si vous le permettez, je vais vous faire part de quelques unes de mes rencontres avec ces acteurs du développement

Pour tous, jusqu'à présent, la seule marge de manoeuvre est de se donner à fond pour, le plus souvent, essayer de remédier aux erreurs des programmes de développement ! Si le tissu social des communautés rurales est endommagé, ce sont eux qui en font les frais.

Première rencontre en basse vallée de la Medjerda, fin des années 70. Toute une population rurale relativement pauvre a été réinstallée dans des lotissements de réforme agraire sur des périmètres irrigués. Tout est nouveau pour la plus part des attributaires : les techniques d'irrigation, l'élevage bovin intensif laitier attribué avec le lot ! Le vulgarisateur a donc une fiche technique très lourde. De plus, il a un cahier de charge strict à faire respecter et parfois des directives du plan à faire appliquer (les deux peuvent obliger à des mises entre parenthèse des exigences techniques !). A part une grande vigilance technique, les vulgarisateurs devaient rester vigilant sur le plan économique (rappeler les échéances). Mais, de plus, une partie de leur temps était destiné à essayer de régler les conflits de voisinages, dont le plus grand responsable était une borne d'eau commune à 4 exploitants. Travail harassant, itératif et peu gratifiant car sans fin ! Le cahier de charge imposait aussi le faire valoir direct et les vulgarisateurs étaient obligés de faire des remontrances aux chefs d'exploitation pluriactifs et ceux qui, ayant un lot médiocre, se permettaient de louer des terres ailleurs !

Véritable conflit de rôles pour ces agents de développement. Cela créait une ambiance conflictuelle entre agents de développement et ceux qu'ils devaient encadrer. Non seulement désagréable mais aussi empêchant la complicité nécessaire à un bon travail de développement.

Dix ans après, les lotissements d'irrigation de Medjez Testour ont évité le problème des bornes communes et bien d'autres problèmes liés à l'eau et ont eu un succès spectaculaire (en deux ans près de 150% des surfaces étaient mises en eau). Pourtant, nous retrouvons quelques années plus tard, le choix de bornes d'eau communes pour un nouveau lotissement à Ras El jebel avec des lots plus petits (que ceux de la basse vallée de la Medjerda) et l'irrigations par aspersion, dans une région très venteuse pour compliquer encore plus les problèmes ! Et encore plus récemment, certains projets autour de lacs collinaires m'ont paru aussi bien maladroits, car ils se permettent d'écarter du droit à l'accès à l'eau de proches riverains sous prétexte (si j'ai bien compris) qu'ils ne sont pas placés dans le bon sens de l'écoulement des eaux, créant ainsi frustrations et sabotages bien compréhensibles... et délabrement du tissu social !

Je dois dire que je reste surprise de voir qu'à l'occasion de projets de développement certaines consignes contiennent des graines de discordes entre les bénéficiaires, mais aussi entre les agents de développement et les bénéficiaires, créant des freins plus que des moyens. C'est un problème récurant, en particulier à l'occasion d'aménagement pour l'irrigation.

L'approche participative. L'approche participative est développée dans les années 90 et est reprise par tout le ministère de l'agriculture. Enorme progrès : la population concernée est consultée et est amenée à se prendre en charge, avec un énorme travail de préparation de sensibilisation et de réalisation. Dans les applications, j'ai pu percevoir quelques failles qui peuvent biaiser les résultats Mais peut-être cela a-t-il changé ?

Je les cite tout de même :

- la non prise en compte des absents (mais ayant droit) dans les décisions : ceci pouvait créer des discordes intestines ;
- des difficultés pour revenir sur une décision prise par les bénéficiaires qui lors de réunions n'avaient pas eu vraiment le temps de réfléchir pour faire le bon choix.
- la non prise en compte des structures sociales préexistantes.

L'approche participative devait se faire à partir de réunions avec la participation de tous. Or s'il est vrai qu'il n'y a pas de vrai notable partout, il est aussi vrai que l'on va trouver des rapports de hiérarchie entre les membres d'une même communauté y compris, bien sûr aussi, ceux des rapports familiaux (hiérarchies fraternelles, hiérarchies entre époux, entre père et fils etc.) limitant d'autant les possibilités d'exprimer un choix personnel.

Cette méthode présentait un grand risque de biaiser les prises de décisions !

Unité socio territoriale. Avec un agent des forêts en formation continue j'ai pu participer à la préparation d'une unité socio territoriale. Toutes les étapes de mise en place avaient été respectées. Nous avons pu assurer de plus une enquête minutieuse et exhaustive, (y compris les absents qui ont

été informés, convoqués et enquêtés), avec information systématique de tous les concernés du processus en cours. Tout est Ok à l'intérieur de l'unité et par rapport au voisinage aussi. Mais pour l'application le problème qui sera soulevé est dû aux limites administratives, et l'unité sera tronquée au risque d'enlever au concept toute sa crédibilité et peut-être sa fonctionnalité ! Quel volant de manoeuvre reste-t-il à l'agent de développement ?

2006 Vulgarisation féminine. Et puis tout dernièrement grâce à une étudiante doctorante, Afifa Oueslati qui travaille sur l'outillage pédagogique de la vulgarisation féminine, j'ai eu l'occasion de retrouver plusieurs de ces agents de développement féminin à l'oeuvre et j'ai eu l'impression d'un bond en avant qualitatif. Je peux résumer mon diagnostic : elles ont pris en main leur métier et choisissent méthodes et outils qui leur paraissent les plus pertinents pour réussir dans leur tâche du développement local. C'est une recherche en cours il reste beaucoup de facettes à explorer, mais je voudrais reprendre une belle expression d'Affifa :

« *Elles (les vulgarisatrices) se donnent le temps d'explorer les champs du possible* ».

Elles, elles vont prendre le temps, avec toute leur vigilance et toutes les femmes, et toutes les familles, tous les groupes dont elles sont devenues responsables, qui ont chacun leurs possibilités et leurs contraintes. Pas de modèle de développement préétabli ! C'est la connaissance des possibles qui va les aider à établir une stratégie de développement en accord avec les bénéficiaires concernés. De plus, en se donnant le temps, elles se donnent aussi la possibilité d'élargir les champs du possible !!

Je voudrais rappeler ici de plus que, pour moi, un agent de développement est un intermédiaire entre une communauté rurale ou une unité socio territoriale selon le contexte, et la société englobante. Son aide est irremplaçable, même pour les prises de décisions. Pour cela, confiance et même complicité sont nécessaires. Je voudrais aujourd'hui, devant vous tous, les féliciter, femmes et hommes bien entendu !

CONCLUSION

1. Ce qui ressort de tous ces exemples c'est que les efforts à faire pour un meilleur développement sont dans les closes des projets beaucoup plus que dans les attitudes et les méthodes d'intervention des agents de développement.
2. Les agents de développement devraient être présent, avec de vrais leaders sociaux si possible, dès la genèse des projets pour signaler et refuser, sans hésitation, tout facteur à risque de division des entités humaines.
3. Le suivi, l'accompagnement et les possibilités de changement d'orientation sont une nécessité.
4. la présence des agents de développement sur le terrain est très importante en elle-même ; ils sont un point de référence, quelqu'un sur qui compter en cas de besoin ? S'il ne peut faire lui-même, il peut orienter.
5. Les erreurs techniques sont un grand ennemi du développement.
6. Je voudrais rappeler que l'érosion humaine existe et est accélérée par l'érosion du tissu social.
7. Tout changement s'assortit de mécanismes d'adaptation plus ou moins lents plus ou moins douloureux et une évolution est a priori plus facile à assimiler qu'une révolution
8. La marginalisation d'entités humaines peut aboutir à leur asphyxie !
9. Les entités humaines solidaires sont beaucoup moins fragiles.
10. Le temps (la durée) nous paraît être un très bon allié du développement.

MERCI DE VOTRE ATTENTION ET BON TRAVAIL A TOUS !

QUELQUES ELEMENTS DU DEBAT.

M Rachedi souligne combien nous avons besoin de définitions communes des concepts et des termes utilisés. En effet, nous intervenons dans des pays différents, avec des cadres différents, des problématiques et des politiques différentes. En conséquence, au sein du réseau FAR, je crois que nous avons besoin d'avoir des définitions communes et c'est un domaine dans lequel nous pourrions travailler ensemble à l'avenir.

M Alain Mbaye souligne la phrase de Mme Chennoufi « *Il faut se donner le temps d'explorer les champs du possible* ». Je crois effectivement que dans le développement il faut se donner le temps, il faut prendre le temps, il faut intégrer dans la gestion des projets, la nécessité du temps.

M Hassen Berranen pose une question sur la « pédagogie du vide » à laquelle Mme Chennoufi répond en soulignant que ça a l'air d'une boutade mais que ça ne l'est pas ! Que le sociologue élargit sa typologie à un large spectre et s'aperçoit parfois, avec effarement, que les humains peuvent aller au-delà. La « pédagogie du vide » pourrait être définie par l'attitude qui consiste à donner une tâche à une personne ou à un groupe sans aucun repère ni balise pour l'effectuer.

« *Pousser quelqu'un dans l'eau pour lui apprendre à nager* » par exemple. C'est une méthode que j'ai pu voir utilisée dans certaines grandes écoles de gestion en France, le but étant de développer la débrouillardise ! Pour notre propos la question est « *Avons nous donné assez de repères, nous, développeurs, pour induire un réel développement ?* ».