

BENIN - MAEP
PROGRAMME D'APPUI AUX DYNAMIQUES PRODUCTIVES
(PADYP)

**APPUI A L'INTRODUCTION
DU CONSEIL A L'EXPLOITATION FAMILIALE
DANS L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PROFESSIONNEL**

décembre 2012

**Khalid BELARBI
Jacques RIPOCHE**

DEFIS, Institut des Régions Chaudes
BP 5098 34093 Montpellier cedex 05, France
Khalid.belarbi@supagro.inra.fr
Jacques.ripoche@supagro.inra.fr
Tel : (33) 4 67 61 70 11

Le BENIN dispose d'une véritable pratique et expérience en matière de conseil agricole depuis le démarrage du « conseil de gestion » en 1995 (PAFPA/CGEA, puis PADSE) jusqu'à la mise en œuvre du CEF aujourd'hui dans le cadre du PADYP¹, avec de réels acquis dans l'évolution des démarches et des outils. Le conseil agricole est bien intégré dans les politiques nationales du Bénin : un livre blanc lui a été consacré en 2007 qui s'est accompagné, en 2008, d'une « stratégie nationale de mise en œuvre du conseil au Bénin » avec la création de la DICAF au sein du MAEP). Les responsables et les acteurs impliqués dans le PADYP souhaitent aujourd'hui favoriser son extension et sa pérennisation par la formation professionnelle, mais constatent parallèlement l'insuffisance et l'inadaptation des compétences des agents chargés de promouvoir son appropriation et sa diffusion et le déficit d'offre de formation initiale et continue pertinente dans ce domaine.

C'est dans ce cadre que le MAEP, à travers le PADYP a chargé le service DEFIS de l'institut des régions chaudes (Montpellier SupAgro), d'étudier les voies et moyens pour mettre en place, au sein l'enseignement secondaire et technique béninois et en lien avec l'enseignement supérieur, un dispositif d'acquisition de compétences en formation initiale sur le CEF et de renforcement de capacités des conseillers en activité au sein des dispositifs actuellement mis en œuvre dans ce domaine au Bénin.

La présente étude vise donc, après deux années de mise en œuvre effective du PADYP, à :

- faire un état des lieux des besoins de compétences liées au CEF et des compétences acquises à l'issue du diplôme de DEAT obtenu dans les lycées techniques agricoles, pour exercer le métier de conseiller ;
- proposer de quelle manière et avec quels contenus peuvent être mis en œuvre une formation initiale de jeunes appelés à exercer un métier de CEF, et un dispositif de formation continue de conseillers en activité ;
- proposer de quelle manière et avec quels contenus un dispositif de formation de formateurs peut être mis en place pour délivrer des enseignements sur le CEF en formation initiale et continue.

Les principaux résultats de l'étude, réalisée sur 12 jours du 30 novembre au 12 décembre 2012, montrent :

Les difficultés de mise en œuvre du CEF et des besoins de compétences des conseillers

Globalement tous les acteurs reconnaissent que le dispositif CEF mis en œuvre au sein du PADYP répond bien aux attentes des producteurs. Il permet aux producteurs de raisonner leurs dépenses, de gérer leurs besoins vivriers, de modifier leurs stratégies de commercialisation... grâce aux outils d'enregistrement mis à leur disposition. Cependant les responsables et prestataires sont aussi conscients que la formation et la diffusion des outils ont tendance à prendre le dessus et que les conseillers sont souvent démunis pour accompagner les producteurs dans leurs choix et prises de décision à partir de l'analyse des résultats technico-économiques ou face aux préoccupations et problèmes techniques exprimés par les producteurs dans la conduite de leurs systèmes de cultures et d'élevage. Ces difficultés sont d'autant plus ressenties par les conseillers que les profils des producteurs ne sont pas homogènes et que 78% des membres des GFC accompagnés sont analphabètes.

95% des conseillers sont issus de l'enseignement technique agricole et sont titulaires d'un DEAT qui reste un diplôme permettant une bonne adéquation entre le niveau de qualification

¹ Programme d'appui aux dynamiques productives

souhaité et le salaire lié à l'emploi. Mais la majorité des conseillers sont conscients du manque d'adéquation actuellement entre la formation qu'ils ont reçue et les compétences qui leur sont demandées pour exercer le métier de conseiller et assurer les missions qui leur sont confiées.

Les faiblesses identifiées touchent principalement :

- le niveau de culture générale et la maîtrise de la langue française et des langues nationales qui handicapent le conseiller dans le processus d'auto-formation ;
- les capacités de raisonnement et d'analyse dans la collecte et le traitement des données, l'exploitation des documents de références, la rédaction des rapports d'activité... ;
- le niveau de connaissance des techniques de production agricoles (itinéraires techniques, gestion de la fertilité) ;
- les bases de la gestion technico-économique des systèmes agricoles et les méthodes d'approche globale de l'exploitation agricole dans le cadre d'une démarche interdisciplinaire ;
- les capacités d'écoute et de dialogue pour conduire des séances d'animation et de formation en interaction avec les producteurs (aide à la formulation des besoins, aide à la décision).

Tous les conseillers reconnaissent, malgré leur engagement et leur motivation pour le métier qu'ils exercent, que la formation initiale reçue ne les prépare pas suffisamment au métier et que les contenus de formation ne sont pas assez ancrés sur les réalités du monde rural.

L'offre de formation dans les lycées et l'enseignement supérieur

Les formations données dans les lycées agricoles, notamment au LAMS, ne sont pas assez professionnalisantes et les moyens dont ils disposent sont insuffisants par rapport aux effectifs pléthoriques d'élèves en formation (1412 élèves au LAMS). Les enseignements restent cloisonnés et disciplinaires, la plupart des formateurs sont jeunes et manquent d'expérience professionnelle pour ancrer leurs enseignements sur les réalités des secteurs d'emplois en milieu rural. On constate par ailleurs une forte dégradation du niveau des élèves sortants du DEAT depuis une dizaine d'années pour notamment des raisons d'accroissement important des effectifs de jeunes à former, d'inadaptation des référentiels de formation aux évolutions des techniques et de l'environnement agricole et de faible valorisation des stages pratiques réalisés sur le terrain. Les élèves sortent donc des lycées professionnels avec un faible bagage technique et sans avoir pu mobiliser les connaissances acquises sur une réalité rurale et dans un cadre professionnel. Aucune formation sur les concepts, principes et démarches du CEF ne sont apportées dans les enseignements.

La licence professionnelle sur le conseil agricole offerte en formation continue à la FA de Parakou est relativement récente et nous n'avons pas assez de recul sur ce cursus pour en évaluer l'intérêt dans le cadre du renforcement de capacités de conseillers en activité, sachant que les premiers diplômés sortiront dans deux ans. Néanmoins, nous notons que la durée de formation est longue et que le montage pédagogique est peu articulé sur les pratiques professionnelles du conseiller en activité. Conçue comme un cursus de licence universitaire classique offert en FOAD avec sessions de regroupement, elle ne prévoit pas de procédure de validation des acquis de l'expérience (VAE) pour permettre à des professionnels d'obtenir le diplôme sur une durée de formation plus courte.

La construction d'un référentiel de compétences en CEF

Le référentiel de compétences proposé repose sur l'hypothèse que les connaissances de base sont acquises dans le cursus de formation mis en place dans les lycées techniques agricoles au Bénin et que les futurs techniciens recrutés dans les dispositifs CEF doivent être surtout formés sur des

compétences liées aux savoir-faire et savoir-être propres au métier de conseiller². Les compétences et qualités requises pour assurer la fonction de CEF peuvent alors se décliner dans trois champs de compétences complémentaires :

- **Le diagnostic** : savoir observer, collecter des informations pertinentes, comprendre et analyser des situations, identifier des personnes ressources et mobiliser des connaissances, restituer et partager des résultats, produire des références.
- **L'accompagnement** : répondre aux besoins et attentes des producteurs, animer des séances d'échanges sur les pratiques, mobiliser les outils les mieux adaptés à la fonction de conseil, mettre en place des actions de formation, d'expérimentation, mobiliser les compétences et les ressources locales.
- **La posture du conseiller** : savoir écouter, avoir le sens de l'observation, rester discret, savoir travailler en équipe et construire son réseau, jouer un rôle de facilitateur (aide méthodologique, co-construction de connaissances), développer ses capacités d'analyse et de synthèse.

Les propositions pour la formation initiale et continue des conseillers

La mission propose dans un premier temps **d'introduire à très court terme des enseignements liés au CEF dans le cursus des deux dernières années du DEAT** actuel. Les enseignants sont très ouverts à ces ajustements pour décloisonner les disciplines. Une sensibilisation au CEF permettra de faire évoluer leur vision sur le métier et de partager des expériences en inoculant de façon pertinente des séquences de formation spécifiques dans ce domaine au sein des enseignements transversaux qui s'y prêtent (comptabilité-gestion, économie et sociologie rurale, méthodes et outils d'enquêtes).

Cette mesure sera complétée par la mise en place d'un **certificat de spécialisation en CEF post-DEAT** comme mesure transitoire à la réforme des cursus de formation dans les lycées d'enseignement technique agricole permettant aux techniciens ayant obtenu le DEAT de bénéficier d'une formation complémentaire sur les compétences requises pour exercer le métier de conseiller agricole et être opérationnels sur le terrain.

Ce parcours de spécialisation calé sur un semestre de formation et découpé en unités de formation capitalisables sera mis à profit également pour être offert en formation continue aux conseillers en activité en fonction de leurs besoins de renforcement de compétences. Il présente ainsi l'avantage de pouvoir associer deux publics dans la même formation pour davantage d'interactions et d'échanges. Le certificat de spécialisation en CEF sera délivré aux étudiants en formation initiale et aux professionnels désireux de capitaliser l'ensemble de la formation réalisée en alternance avec une activité professionnelle. Les cellules de formation continue des lycées professionnels pourront assurer cette formation dans la mesure où elles seront renforcées en termes d'ingénierie de formation et d'ingénierie pédagogique et dans la mesure où un pool d'enseignants aura été formé pour mettre en œuvre ces formations en lien avec le secteur professionnel et des activités sur le terrain.

Suite aux réformes engagées au sein du ministère de l'enseignement secondaire et de la formation technique et professionnelle, les compétences liées au CEF pourront être intégrées dans le **futur cursus de spécialisation BTSsp** envisagé au sein des lycées professionnels agricoles. Ce cursus pourrait alors être orienté sur l'appui au monde rural et les services à l'agriculture, la spécialisation BTSsp permettant de remobiliser dans un enseignement modulaire, interdisciplinaire et

² Malgré les faiblesses constatées dans enseignements dispensés, les lycées pourront profiter de la réforme des cursus à venir pour revisiter les référentiels de formation et les améliorer.

professionnalisant les connaissances en techniques agricoles et sciences de base acquises au cours des trois années du Bac professionnel (ex-DEAT) et de développer des contenus de formation sur les services à l'agriculture intégrant le CEF.

Le programme de formation de **la première année** serait essentiellement axé sur **la compréhension du fonctionnement du milieu rural et des exploitations agricoles** en développant parallèlement les outils d'analyse et d'aide méthodologique à la formulation des besoins (décliné en 6 unités d'enseignement constituant le socle de formation nécessaire à tout agent de développement rural complété par un stage pratique de fin d'année et représentant 70% des volumes horaires affectés à la première année).

La deuxième année serait orientée sur **les métiers du développement agricole et rural et les services à l'agriculture**, intégrant le CEF et complétée par ailleurs par des enseignements liés aux études filières, à la valorisation et transformation des produits agricoles, à l'appui aux organisations des producteurs et aux dynamiques de développement local. A l'issue de cette deuxième année, les futurs diplômés effectueraient un stage en situation professionnelle dans des structures d'appui aux producteurs telles que les services déconcentrés, unions d'OP, ONG, coopératives de services, bureaux d'études, projets et programmes de développement rural. De la même manière qu'en première année, les unités d'enseignement constituant le socle de la deuxième année et le stage de fin d'études représenteraient 70% des volumes horaires affectés à la deuxième année.

SOMMAIRE

Résumé	2
REMERCIEMENTS	9
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES UTILISÉS	10
Introduction	11
1. Contexte et justification de l'étude	12
2. Objectifs de la mission et résultats attendus	12
3. Démarche mise en œuvre	13
3.1. Les questions posées	13
3.2. Élaboration du référentiel de compétences	13
3.3. Analyse et construction de l'offre de formation initiale	14
3.4. Construction de l'offre de formation continue	15
4. Déroulement de la mission et acteurs rencontrés	17
4.1. Revue documentaire	18
4.2. Réalisation des entretiens et acteurs rencontrés	18
4.3. Restitution des résultats (table ronde)	19
5. Résultats de l'étude	20
5.1. Liens entre pérennisation du cef et formation	20
5.1.1. L'appropriation par les acteurs	20
5.1.2. L'appropriation par l'État	20
5.1.3. La structuration du CEF	21
5.1.4. La pérennisation institutionnelle et financière	21
5.2. Regard des acteurs sur le dispositif cef du PADYP	23
5.2.1. Les effets du CEF	23
5.2.2. Les difficultés liées à la démarche et aux outils	24
5.2.3. Alphabétisation et CEF : l'épineuse question	24
5.3. regard des acteurs sur le travail des conseillers	24
5.3.1. Le profil actuel des conseillers	24
5.3.2. Faible niveau en culture générale	25
5.3.3. Connaissances techniques pas suffisamment maîtrisées	25
5.3.4. Connaissances en comptabilité et en gestion parcellaires	25
5.3.5. Manque de capacités d'écoute et de dialogue	25
5.3.6. Difficultés pour appréhender le fonctionnement global de l'exploitation agricole	26
5.4. Regards des acteurs sur le travail des animateurs relais	26
5.5. Regard des acteurs sur le travail des chargés de programme	26
5.6. Regard porté par les conseillers sur leur propre métier	27
5.7. Les besoins de formation des conseillers	27

6.	Construction du référentiel de compétences et analyse de l'offre de formation	29
6.1.	Proposition d'un référentiel de compétences	29
6.2.	Les clefs de la réussite du conseil	29
6.3.	Finalités, compétences et capacités du conseiller	30
6.4.	Le profil souhaité pour le conseiller	33
6.5.	Bref aperçu du dispositif de formation au LAMS	33
6.5.1.	Présentation générale du LAMS	34
6.5.2.	Quelques chiffres	34
6.5.3.	Commentaire sur les statistiques des élèves inscrits au LAMS	34
6.5.4.	Analyse du devenir des sortants	35
6.5.5.	Quelques données budgétaires	36
6.5.6.	Difficultés identifiées	36
6.5.7.	Des changements fréquents de finalités et de programmes	37
6.6.	Points importants de la réforme en cours de l'enseignement technique	37
6.7.	La formation au CEF à l'université de Parakou	38
7.	PROPOSITIONS POUR LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE	40
7.1.	Introduction d'enseignements liés au CEF dans le cursus DEAT	40
7.2.	Mise en place d'un certificat de spécialisation post-DEAT en CEF	41
7.3.	Le choix de la structure de formation continue	42
7.4.	Présentation des modules de formation	42
7.4.1.	UE1 : Méthode d'enquêtes et d'analyse de données	43
7.4.2.	UE2 : Démarche de diagnostic à l'échelle d'une petite région (village/terroir)	44
7.4.3.	UE2 : L'approche globale de l'exploitation agricole	45
7.4.4.	UE4 : Aide méthodologique à la formulation des besoins des producteurs	47
7.4.5.	UE5 : Accompagner l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation d'un projet individuel	47
7.4.6.	UE6 : Démarche et outils du CEF	49
7.4.7.	UE7 : techniques d'animation et de communication	49
7.4.8.	UE8 : Construire et mettre en œuvre un plan de formation	50
7.5.	La formation de formateurs	52
8.	Introduction du CEF dans le cursus BTSSp des lycées professionnels agricoles	54
8.1.	Le programme de formation de la première année du BTSS	54
8.1.1.	Les unités d'enseignement constituant le socle de la première année	55
8.2.	Le programme de formation de la deuxième année du BTS	55
8.2.1.	Les unités d'enseignement constituant les domaines de spécialisation	55
9.	Recommandations pédagogiques générales	56
9.1.	Méthodes pédagogiques pour les post-deat et la formation continue	56
9.1.1.	La formation des adultes et les spécificités de l'adulte apprenant	56
9.1.2.	La transmission des savoirs et savoir-faire	56
9.1.3.	La construction et l'animation d'une séance de formation	56
9.2.	Fiches pédagogiques	57
9.2.1.	Présentations interpersonnelles	57
9.2.2.	Mise en commun des connaissances	57
9.2.3.	Questions récapitulatives	57
9.2.4.	Méthode progressive	57
9.2.5.	Les jeux pédagogiques	57
9.2.6.	Jeu de rôle : ex : simulation de réunion avec les agriculteurs	58

9.3.	Privilégier les situations de formation-action	58
9.4.	Le déroulement du module sur l'approche systémique	58
9.5.	Place du stage professionnel dans la formation des conseillers	59
9.5.1.	Déroulement	59
9.5.2.	Le rapport de stage	59
9.5.3.	L'évaluation du rapport de stage	60
10.	Plan d'action et chronogramme	61
10.1.	Organisation d'un atelier national	61
10.2.	Introduction du CEF dans le DEAT en attendant la rénovation	61
10.3.	Mise en place du parcours de spécialisation post-DEAT	61
10.4.	La mise en place d'un BTS-sp dédié aux services à l'agriculture	64
Conclusion		65
Annexes		66

REMERCIEMENTS

Au terme de cette mission, nous tenons à remercier très chaleureusement toutes les personnes rencontrées pour leur accueil et leur disponibilité, leur participation active aux échanges, et pour l'intérêt qu'elles ont porté à cette mission.

Nous avons veillé scrupuleusement à ce que les résultats de cette étude reflètent bien les points de vue des acteurs, en espérant qu'ils permettront d'aider le PADYP-MAEP et les autres parties prenantes dans leur volonté de pérenniser le CEF par l'enseignement technique et professionnel.

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES UTILISÉS

AGEA	Approche Globale de l'Exploitation Agricole
AFD	Agence Française de Développement
AR	Animateur Relais
BEAT	Brevet d'Études Agricoles Tropicales
BEPC	Brevet d'Études du Premier Cycle
CeCPA	Centre Communal pour la Promotion Agricole
CEF	Conseil aux Exploitations agricoles Familiales
CFC	Cellule de Formation Continue rattachée au LAMS
CELCOR	Cellule de Coordination
CeRPA	Centre Régional pour la Promotion Agricole
CdG-OP	Conseil de Gestion aux Organisations Paysannes
CGEA	Conseiller de Gestion des Exploitations Agricoles
CP	Comité de Pilotage
EC	Être capable
DPP	Direction de la Programmation et de la Prospective
DICAF	Direction du Conseil Agricole et de la Formation opérationnelle
FA	Faculté d'Agronomie
FC	Formation Continue
FDSS	Fonds de Développement des Services Spécifiques
FI	Formation Initiale
FUPRO	Fédération des Unions de Producteurs
GERME	Groupe d'appui, d'Encadrement et de Recherche en Milieu Réel
GRAPAD	Groupement de Recherche et d'Action pour la Promotion de l'Agriculture et du Développement
GFC	Groupes Focaux de Conseils
ITK	Itinéraire technique
LP	Licence Professionnelle
LAMS	Lycée Agricole Medji Sékou
MAEP	Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche
MESFTPRIJ	Ministère de l'Enseignement secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle, de la Reconversion et de l'Insertion des Jeunes
MRJC	Mouvement Rural de la Jeunesse Chrétienne
PA	Productions Animales
PADYP	Programme d'Appui aux Dynamiques Productives
PAIMAF	Programme d'Appui Institutionnel à la Modernisation de l'Agriculture Familiale
PROCOTON	Programme de Renforcement des Organisations de Producteurs du Coton
PP-CEF	Prestataires Privés CEF
PV	Productions Végétales
OP	Organisation Paysanne
TDR	Termes de Référence
URP	Union Régionale de Producteurs

INTRODUCTION

L'agriculture béninoise connaît des mutations importantes : mondialisation des échanges, désengagement de l'État dans le soutien à la production agricole, allègement et reconfiguration des dispositifs étatiques d'appui au monde rural, renforcement de capacité des OP dans l'offre de services aux producteurs, développement des services privés...**Les dispositifs de conseil mis en œuvre doivent donc s'adapter à ce nouveau contexte pour accompagner les producteurs dans leurs stratégies et capacités d'adaptation au changement.** Le processus de différenciation des exploitations s'amplifie et conduit à des besoins et des demandes multiples pour lesquels des réponses doivent être apportées en termes de choix techniques, d'amélioration des systèmes de production agricole et de résultats technico-économiques compatibles avec une gestion durable des ressources locales. **Ceci implique différentes modalités d'accompagnement afin de prendre en compte la diversité des situations existantes** (profil, niveau d'éducation des producteurs, systèmes d'activités mis en œuvre...). **Le passage d'une démarche de vulgarisation et de transfert à une démarche de conseil et d'accompagnement à la prise de décision requiert des qualités, compétences et postures professionnelles qui sont peu prises en compte actuellement dans les dispositifs de formation initiale des techniciens agricoles.** De même peu de dispositifs de formation continue pérennes sont dédiés aux métiers du conseil pour le renforcement de capacités des professionnels en activité ce qui génère un coût élevé et un faible retour sur investissement pour les dispositifs qui mettent en œuvre ces démarches dans le cadre des projets.

C'est donc dans sa volonté de pérenniser le CEF par la formation professionnelle que le PADYP a engagé cette étude et l'a soumissionnée, après appel d'offre, au service DEFIS de Montpellier SupAgro. Le présent rapport aborde dans un premier temps le contexte général et la justification de l'étude et présente les objectifs et la méthode de travail adoptée par les consultants. La deuxième partie du document est consacrée aux résultats de l'étude. Elle concerne plus particulièrement les difficultés rencontrées par les conseillers dans la conduite de leurs activités et les compétences requises au regard des acteurs impliqués dans les dispositifs de conseil. Elle aborde également une analyse rapide de l'offre de formation dans le lycée agricole de Medji Sékou et la FA de Parakou qui a mis en place un diplôme de LP par la formation continue sur le conseil.

C'est sur cette base qu'ont été construites ensuite nos propositions en termes de référentiels de compétences et de formation des conseillers, de dispositif de formation continue des conseillers en activité et de formation de formateurs au sein de l'enseignement technique agricole en lien étroit avec les secteurs d'emploi et les pratiques professionnelles sur le terrain.

1. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ÉTUDE

Le **BENIN** dispose d'une **pratique et d'une expérience reconnue en matière de CEF** (Cf. PAIMAF, PADSE et PADYP), **avec de réels acquis**. Le CEF est bien intégré dans les politiques nationales ; un livre blanc lui a été consacré par le MAEP en 2007, qui a constitué les fondements de la « stratégie nationale de mise en œuvre du conseil au Bénin » élaborée en 2008 par la DICAF (Direction du Conseil Agricole et de la Formation). Dans le cadre du PADYP, **les responsables et les acteurs impliqués souhaitent favoriser l'extension et la pérennisation de ce dispositif de CEF**. Cependant **l'insuffisance et l'inadaptation des compétences des agents chargés de le promouvoir freinent son appropriation et sa diffusion**.

Pour mieux accompagner les agriculteurs, lors de la mise en place de dispositifs de conseil, **le travail des conseillers, dont les compétences et qualités attendues sont variées, requiert certaines postures et démarches, et de nouveaux outils**. Or, le conseil est très peu pris en compte dans les référentiels de formation initiale, et l'enseignement agricole ne dispose pas de filières spécifiques. En dehors des licences professionnelles développées par les facultés de Parakou et d'Abomey Calavi, **très peu de dispositifs de formation continue pérennes sont dédiés aux métiers du conseil et au renforcement de capacités des professionnels en activité** (coûts élevés, retour sur investissement faible).

Le renforcement de compétences à tous les échelons constitue un objectif stratégique de pérennisation des dispositifs de conseil. La question de la capitalisation des acquis du CEF par les professionnels est également posée. La définition et la mise en œuvre des contenus de formation en s'appuyant davantage sur les besoins exprimés par la profession, **met l'enseignement technique agricole dans une posture originale au Bénin**. Répondre à la demande exprimée par le monde professionnel constitue, pour l'enseignement technique, une véritable opportunité et un enjeu majeur dans l'adaptation de ses curricula de formation aux métiers du développement agricole et rural.

Le MAEP au travers du PADYP, en lien avec l'enseignement technique et supérieur béninois, souhaite mettre en place un important dispositif de renforcement de capacités des professionnels du conseil agricole et d'acquisition de nouvelles compétences pour les jeunes en formation initiale, dans le domaine du conseil à l'exploitation familiale.

2. OBJECTIFS DE LA MISSION ET RÉSULTATS ATTENDUS

L'objectif global de la mission vise à **formuler un programme de pérennisation du CEF par l'enseignement agricole**.

Les résultats attendus de la mission peuvent être résumés en trois points :

1. Faire un état des lieux des besoins de compétences liées au CEF et des compétences acquises à l'issue d'un DEAT pour exercer le métier de conseiller ;
2. Proposer de quelle manière et avec quels contenus peuvent être mis en œuvre une formation initiale de jeunes appelés à exercer un métier de CEF, et un dispositif de formation continue de conseillers en activité ;
3. Proposer de quelle manière et avec quels contenus un dispositif de formation de formateurs peut être mis en place pour délivrer des enseignements sur le CEF en formation initiale et continue.

3. DÉMARCHE MISE EN ŒUVRE

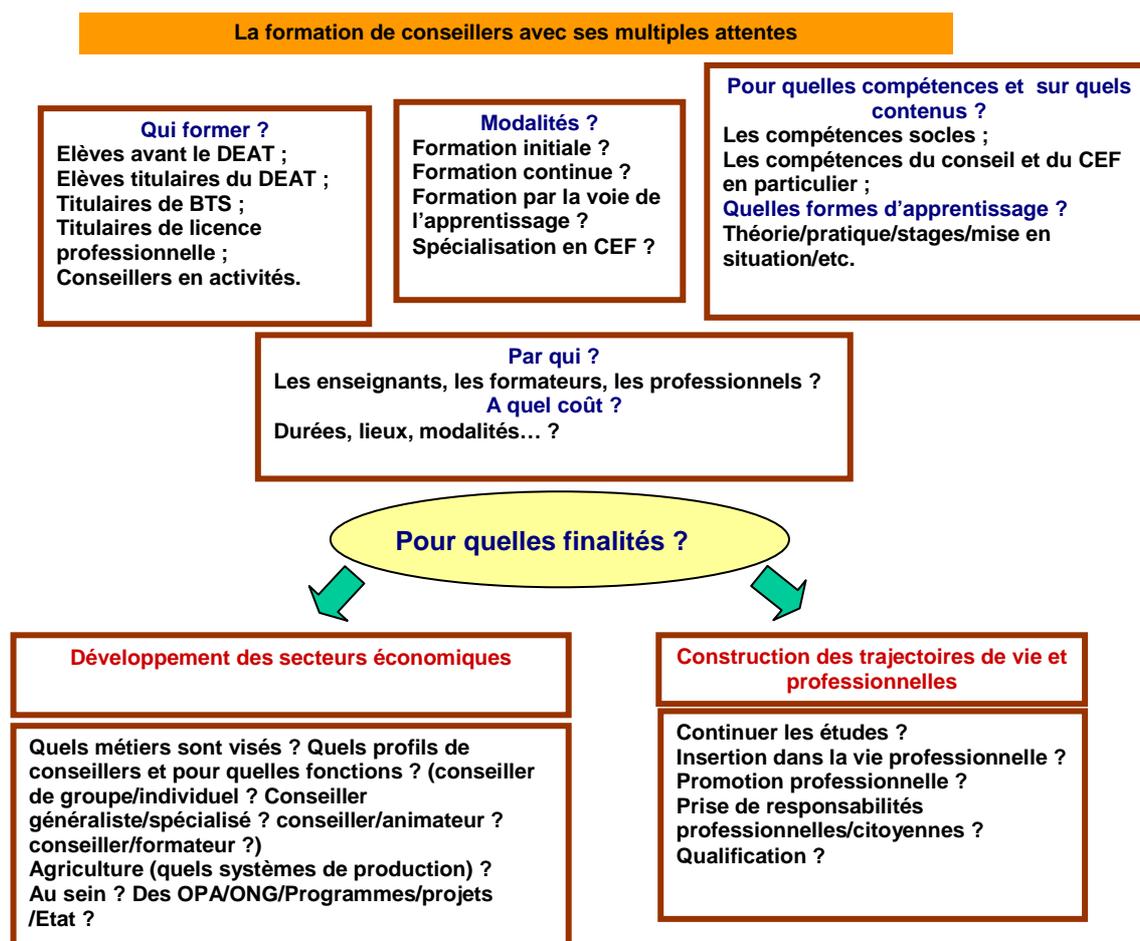
3.1. LES QUESTIONS POSÉES

Notre réflexion a porté sur les points suivants :

- Comment construire un référentiel de compétences et de formation adapté à la formation initiale des futurs conseillers et au renforcement de compétences des conseillers en activité ?
- Comment introduire un enseignement adapté aux métiers du conseil dans le dispositif d'enseignement technique agricole ?
- Comment développer en parallèle un plan de formation de formateurs pour mettre en œuvre ces enseignements en formation initiale et continue ?

Pour affiner notre questionnement général, le schéma ci-dessous nous a guidés dans nos investigations.

Schéma 1 : La formation de conseillers avec ses multiples attentes

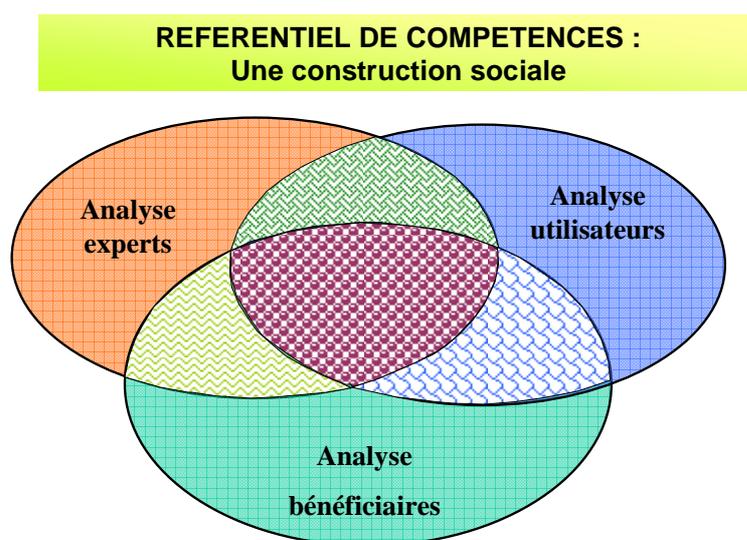


3.2. ÉLABORATION DU RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

Cette première étape, déterminante pour la réussite de la mission, **a consisté à co-construire avec les acteurs impliqués³ la demande économique et sociale en CEF**, à identifier les métiers actuels et prévisibles et à s'accorder sur les compétences nécessaires pour exercer le métier de conseiller en CEF.

Ainsi, **après avoir identifié les compétences socles nécessaires à l'exercice du métier de conseiller et les compétences spécifiques liées à la maîtrise des démarches et outils du CEF**, nous avons élaboré un référentiel de compétences du conseiller en CEF.

Ce travail résulte d'une véritable co-construction, basée sur l'analyse du métier actuel et à venir par les bénéficiaires et les employeurs, et en croisant les points de vue des différents acteurs rencontrés, comme l'illustre le schéma suivant.



Les propositions se sont enrichies durant toute la mission, et ont été partagées et amendées lors de la table ronde prévue à la fin de la mission (mercredi 12 décembre au MAEP).

3.3. ANALYSE ET CONSTRUCTION DE L'OFFRE DE FORMATION INITIALE

Nous avons mené une analyse de l'offre de formation initiale et des référentiels de formation actuels de l'enseignement technique, notamment au LAMS, principal pourvoyeur de conseillers, et dans une moindre mesure dans l'enseignement supérieur, à travers la LP de Parakou. C'est ainsi que nous **avons examiné, au regard des compétences requises, les compétences détenues et à compléter à l'issue du DEAT**. Par contre, cette analyse n'a pas pu être menée au niveau de la FA de Parakou, étant donné que nous n'avons pas pu rencontrer d'étudiants, en cours de formation, ni a fortiori de diplômés issus de cette licence dans la mesure où la LP n'en est qu'à la deuxième année de sa mise en œuvre.

Enfin pour décliner les compétences du conseiller dans les cursus de la formation initiale, l'étude a été guidée par les réponses apportées aux questions suivantes :

³ « Acteurs impliqués » : cette expression désigne dans ce rapport : les commanditaires de l'étude, les services de l'État, les prestataires privés et les organisations professionnelles.

- Faut-il introduire de nouveaux modules dans les curricula existants ou faut-il construire de nouveaux référentiels de formation dédiés au métier de conseiller ?
- Faut-il des parcours de spécialisations en CEF ou orienter sur les métiers génériques autour du conseil ?
- Les établissements d'enseignement techniques sont-ils les mieux placés pour développer des formations sur les démarches et outils du CEF ou faut-il positionner d'autres structures ?
- Comment faire pour ne pas trop spécialiser les jeunes à la sortie de leur formation initiale et développer leurs capacités d'adaptation à l'évolution de leurs trajectoires professionnelles futures ?

Le référentiel n'a pas vocation à être pris au pied de la lettre, mais définit l'esprit général autour duquel la formation doit être construite. **La mission a examiné les contenus et les méthodes pédagogiques**, mais également les dispositions réglementaires en matière de rénovation des programmes de formation et de modalités d'accès aux formations.

Par ailleurs, **une réforme d'envergure de l'enseignement technique est en cours de finalisation. Nous l'avons intégrée dans nos réflexions et propositions.**

3.4. CONSTRUCTION DE L'OFFRE DE FORMATION CONTINUE

Dans notre démarche, les objectifs de formation expriment les résultats escomptés décrits en termes de capacités ou de compétences à atteindre. Ils indiquent les capacités observables que les formés seront capables de mobiliser en situation réelle, après la formation. Cependant, les conseillers en activités ne peuvent exprimer tels quels des objectifs de formation. **Leur définition doit résulter d'une co-construction. En effet, « Les sujets sont maîtres de leurs problèmes, ils ne le sont pas de leurs besoins⁴ ».** Ainsi, il nous semble donc que **ce n'est pas la satisfaction d'un besoin ou le comblement d'un manque qui motive la construction de connaissances et des compétences nouvelles chez les individus mais plutôt la recherche de solutions aux problèmes qu'ils se posent, individuellement ou collectivement dans un environnement très changeant.** De ce fait, la mission ne s'est pas arrêtée aux métiers « prescrits » : elle s'est attachée à bien « décortiquer » le métier tel qu'il est attendu par les agriculteurs, vécu par les conseillers, et tel qu'il est perçu par les employeurs.

Par la suite, **la mission a proposé un plan de formation continue.** Nous avons également évalué les compétences détenues et défini **les modalités permettant de positionner les agents au regard des compétences requises** pour assurer le métier de conseiller. Enfin, afin de bénéficier d'une vision d'ensemble, nous avons **rencontré un large éventail de conseillers CEF recrutés à la sortie d'un DEAT.**

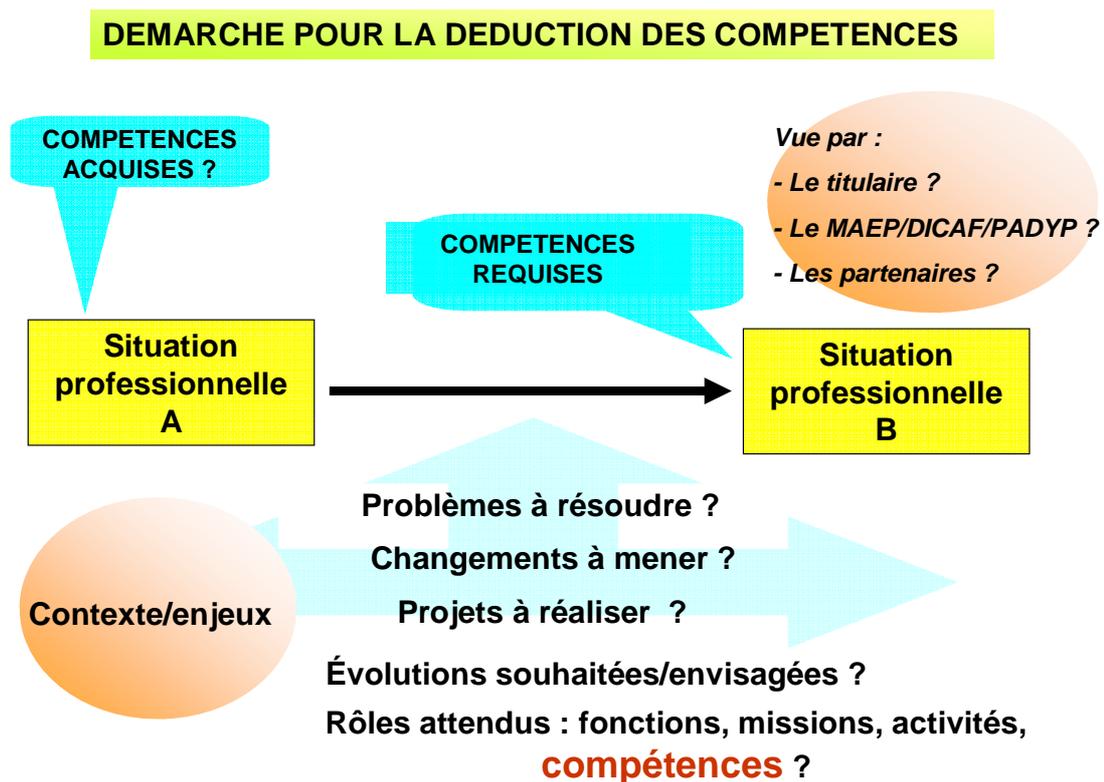
La mission avait pour **ambition de dépasser la stratégie de l'offre et de déboucher sur une réponse structurée à des demandes dont il faut parfois accompagner l'émergence.**

Pour ce faire, nos réflexions ont été guidées par le questionnement suivant :

- ⁴ DARRE J.-P., *L'invention des pratiques dans l'agriculture, vulgarisation et production locale des connaissances*, Karthala, Paris, 1996.

- Est-ce que l'enseignement technique est en capacité de mettre en œuvre et de gérer la FC ? Les CFC sont-elles en mesure d'assurer cette mission ?
- Quelles sont les conditions à réunir pour que l'enseignement technique et/ou supérieur puisse prendre en charge la formation continue ?
- Faut-il confier la formation continue à des prestataires privés ou construire des partenariats public / privé ?

La démarche adoptée pour la déduction des compétences est résumée dans le schéma 2 ci-dessous :



4. DÉROULEMENT DE LA MISSION ET ACTEURS RENCONTRÉS

Tableau 1 : Programme de la mission

Dates	Matin	Après-midi
Vendredi 30 novembre	9h à 12h : réunion de travail avec les Responsables du PADYP (CELCOR) à Cotonou.	15h à 16 h 30: Rencontre avec les responsables de la DICA/MAEP à Cotonou ; 17 h à 18 h30: Rencontre avec le ou les Responsables de la formation initiale et de la formation professionnelle du Ministère de l'Enseignement Secondaire, de la Formation Technique et Professionnelle à Cotonou.
Samedi 1 décembre	9h à 11 h séance de travail avec la Coordination de GERME à Allada, C/CEF et AR.	11h à 13h séance de travail avec les Conseillers à Allada 13h à 15h séance de travail avec les animateurs Relais à Allada et nuit à Cotonou.
Dimanche 2 décembre	Analyse et exploitation des documents recueillis à Cotonou.	
Lundi 3 décembre	9h à 12 h : réunion de travail avec la Directrice de l'AFD et Monsieur Falzon à Cotonou.	16h à 18h réunion de travail avec PROCOTON à Cotonou.
Mardi 4 décembre	Réunion de travail avec le Proviseur et les Responsables pédagogiques du LAMS (formation initiale et formation continue) et du centre de formation continue nuit à Bohicon.	
Mercredi 5 décembre	8h 30 à 12h : Rencontre avec les Responsables de la FUPRO à Bohicon.	16 h à 18 h : réunion de travail avec Dr Léonard Afouda responsable de la LP de Parakou. 20 h à 21h30 : rencontre avec la Coordination de CADG. Nuit à Parakou.
Jeudi 6 décembre	10h à 14h rencontre avec la Coordination de MRJC à Dassa et C/CEF et AR.	17h à 18h : Réunion de travail avec CeRPA Bohicon 21h à 22 h : rencontre avec Dr Ismaïl Moumouni Nuit à Bohicon.
Vendredi 7 décembre	Retour sur Cotonou	Analyse et exploitation des entretiens
Lundi 10 décembre	10h à 13h : réunion de travail avec le coordonnateur du PADYP et la CELCOR	16h30 à 18h30: réunion de travail avec le secrétaire général du MESFTPRIJ et le coordonnateur de la promotion de l'ETFP
Mardi 11 décembre	Préparation de la table ronde et rédaction du rapport provisoire	
Mercredi 12 décembre	9h à 13 h : Restitution et table ronde avec les acteurs rencontrés et personnes ressources invités	

4.1. REVUE DOCUMENTAIRE

La CELCOR, avec l'appui du coordonnateur du PADYP, a mis à notre disposition tous les documents produits dans le cadre du projet (l'annexe n° 1 en dresse la liste exhaustive). Il s'agit :

- Des documents de projets ;
- Du livre blanc du conseil et divers documents portant sur la réflexion en matière de pérennisation du CEF ;
- Des manuels et procédures produits dans le cadre du PADYP ;
- Des évaluations.

Nous avons également exploité les documents recueillis auprès des prestataires et des établissements de formation (référentiels de formation, manuels, outils didactiques et plans de formation). Les avant-projets liés à la réforme de l'enseignement technique, en cours de finalisation, nous ont permis de calibrer nos propositions en fonction des perspectives d'évolution de l'enseignement technique et professionnel.

4.2. RÉALISATION DES ENTRETIENS ET ACTEURS RENCONTRÉS

Les entretiens ont été adaptés aux statuts, échelles d'intervention et niveaux d'implication des acteurs. Ils ont été conduits individuellement et en groupe. La liste des acteurs interviewés est donnée en annexe 2.

Tableau 2 : Statuts et nombre d'acteurs rencontrés

Statuts	Nombre d'acteurs
Le PADYP (le Coordonnateur et la CELCOR)	4
Président et Directeur Exécutif de la FUPRO	2
Agents du MAEP/DICAF et CeRPA	6
Représentants des bailleurs de fonds (AFD)	4
Proviseur et enseignants du LAMS	16
Responsables de structures, chargés de programmes et de CEF (Germe, CADG, MRJC, FUPRO) et chargé du suivi-évaluation de Procoton	17
Conseillers CEF, CGEA, C/CdG	23
Animateurs relais	25
Enseignants de l'université de Parakou	2
Secrétaire Général et le coordonnateur du projet de promotion du MESFTPRIJ	2
Total	101

Nous avons donc mené des entretiens de compréhension avec ces différents acteurs, selon des guides adaptés (Cf. annexes n°3, 4, et 5).

Les entretiens avec les titulaires de l'emploi avaient pour objectif de traduire la réalité du métier. Les entretiens ont ainsi porté sur :

- la description du travail effectué ;

- le rôle du conseiller dans le dispositif et les finalités de l'emploi ;
- la perception du contexte de travail ;
- les activités réalisées, conditions de réalisation, ressources mobilisées et difficultés rencontrées ;
- les liens et les relations avec les autres acteurs du dispositif ;
- auprès de qui ils trouvent de l'aide ;
- les évolutions constatées dans le travail.

Les entretiens avec les prestataires de services et les organisations professionnelles avaient pour objectif de recueillir leurs analyses quant aux compétences attendues du conseiller et sur les difficultés rencontrées. Les entretiens ont porté sur :

- Les missions et activités ;
- Liens entre le prestataire/OP et les conseillers ;
- Les connaissances et compétences du conseiller ;
- Les difficultés rencontrées et perspectives d'avenir.

4.3. RESTITUTION DES RÉSULTATS (TABLE RONDE)

Cette rencontre a rassemblé les principaux acteurs concernés par la pérennisation du CEF au travers de l'enseignement technique (Cf. annexe n°6 : liste des participants). Après la présentation des résultats, **les échanges ont été riches et constructifs. Le partage d'information entre acteurs a été un élément fort de cette rencontre.** Les agents du MAEP et du PADYP n'étaient pas informés des réformes projetées par l'enseignement technique.

Les participants ont félicité la mission pour sa rigueur et pour la qualité de son travail, tant au niveau des analyses que des propositions avancées. Les échanges ont porté sur des éclaircissements par rapport à l'offre de formation. Par la suite, des débats se sont engagés entre les acteurs présents pour réfléchir concrètement à la façon de traduire les recommandations proposées en actions.

Tous **les acteurs se sont accordés sur les compétences requises pour exercer le métier de conseiller en CEF et sur les dispositifs de formation proposés.** Cette rencontre a rempli le rôle d'un atelier de validation, et permis de poser de manière pratique les bases de travail de futurs curricula, à enrichir par la suite.

5. RÉSULTATS DE L'ÉTUDE

5.1. LIENS ENTRE PÉRENNISATION DU CEF ET FORMATION

La rénovation des cursus de formation ne peut pas se concevoir de manière déconnectée de la question cruciale liée à la pérennisation institutionnelle/gouvernance et financière du CEF. Les conditions de cette pérennisation passent par :

- **l'appropriation du CEF par le MAEP/DICAF et la mise en place d'un cadre de concertation entre le MAEP et le MESFTPRIJ.** Il convient de mener un travail de lobbying auprès des ministères de l'agriculture et de l'enseignement secondaire et supérieur ;
- l'identification des profils requis et compétences attendues pour les agents, aux différents maillons du dispositif ;
- **l'évaluation des flux nécessaires pour apporter des services de qualité et efficaces aux producteurs à moyen et long terme.** Actuellement, l'on estime à 3 à 4 000 conseillers dans le dispositif étatique et 300 dans le secteur privé. En prenant un taux de renouvellement de l'ordre de 10 %, lié à des mobilités professionnelles ou à des départs à la retraite, **la demande économique du dispositif béninois serait de l'ordre de 300 à 400 agents par an** (ces estimations méritent d'être affinées sur la base d'une analyse prospective).

5.1.1. L'appropriation par les acteurs

Il ressort de nos échanges avec les différents acteurs, la nécessité de susciter la demande. Tout le monde s'accorde sur la grande utilité du CEF et sur ses effets bénéfiques. Mais il convient de le promouvoir et de la faire connaître, et également de l'élargir aux autres domaines connexes à l'agriculture (la transformation, la commercialisation, les métiers ruraux, etc.). Les acteurs impliqués estiment que la masse critique est loin d'être atteinte, pour que le processus devienne irréversible. Son introduction dans les formations de l'enseignement secondaire technique et supérieures par strates d'apprenants, est vivement souhaitée.

5.1.2. L'appropriation par l'État

Le MAEP est le maître d'ouvrage des dispositifs de conseil au travers de la DPP, mais aux dires des acteurs impliqués **une certaine dichotomie s'est instaurée entre les dispositifs mis en œuvre par les projets et celui géré par l'État**, bien que tous se réfèrent au livre blanc du conseil et à la stratégie qui en découle. **La DICAF, en tant que direction opérationnelle, devrait prendre une place importante dans la réflexion et la concertation sur les démarches et outils mis en œuvre et les besoins de formation** des conseillers mais jusqu'à maintenant, il n'y a pas eu de formalisation officielle de ce cadre de concertation. **Les démarches et les outils ne sont pas partagés et les agents du MAEP ne sont pas associés aux formations mises en œuvre dans les autres dispositifs.** Compte tenu du nombre d'agents à prendre en charge (200 CGEA), aucun financement n'a été prévu à cet effet. La DICAF a organisé, par ailleurs, un important recrutement de plus de huit cents agents, qui a entraîné le départ de plusieurs conseillers formés à grand frais par le PADYP (5 millions de FCFA par conseiller). Des conseillers, parmi les plus performants, ont préféré « la sécurité de l'emploi » au sein de la fonction publique. Certains acteurs estiment que les CGEA ne sont pas suffisamment formés, et ne bénéficient pas d'un accompagnement efficace dans la prise de leur fonction. Dans le cadre de la prolongation envisagée du PADYP (30 mois en cours de discussion), **il convient donc d'établir les**

articulations avec le dispositif étatique et d'intégrer dans les dispositifs de formation envisagés le renforcement de capacités des agents de l'État.

5.1.3. La structuration du CEF

En plus du dispositif étatique, plusieurs projets soutenus par des bailleurs de fonds différents coexistent au Bénin, sans cadre de concertation (AFD/PADYP, SNV/PROCOTON, CTB/FAFA, Coop Suisse/ASPAP/LARES). A défaut d'une implication forte des services du MAEP, et notamment de la DICAFA, certains acteurs pensent, qu'il est sans doute opportun de développer un réseau informel d'acteurs pour mener à bien cette concertation sur le conseil.

La démarche liée au CEF doit être flexible et modulable en fonction des contextes et tous les acteurs estiment qu'il est aujourd'hui important de partager et de mutualiser les expériences sur les démarches et outils mis en œuvre.

Le PADYP a par exemple distingué quatre catégories de GFC dans son dispositif d'accompagnement des producteurs en fonction des besoins exprimés et du niveau d'alphabétisation des producteurs, mais la démarcation n'est pas nette et des ajustements sont souvent nécessaires, d'autant plus que le dispositif est lui-même engagé dans un processus d'apprentissage. S'agissant plus particulièrement des GFC-al, la question cruciale reste l'adaptation des outils du CEF à un public non alphabétisé. Certains prestataires, comme la MRJC, se sont emparés de cette préoccupation pour faire évoluer leurs outils afin d'impacter davantage la fonction de conseil.

5.1.4. La pérennisation institutionnelle et financière

L'État, les bailleurs (Cf. recommandations⁵ de l'évaluation du PADYP) souhaitent que l'ancrage du conseil aux OP faïtières devienne un axe majeur de la stratégie et qu'à terme des structures faïtières responsables et solides puissent piloter un dispositif privé de conseil en partenariat avec le dispositif public aux niveaux ministériel et décentralisés (CeRPA, CeCPA). Les contours de cette institutionnalisation sont en cours de réflexion. **Elle passe par l'installation d'un cadre de concertation à l'échelle nationale, régionale et communale, impliquant tous les acteurs du CEF et les points focaux des services décentralisés (CeRPA, CeCPA).** Cette concertation entre tous les prestataires de conseil est d'autant plus importante que les projets tels que le PADYP et Procoton entrent dans leur phase d'achèvement.

La FUPRO souhaite déployer son dispositif CEF à l'échelle des 77 communes de manière progressive. Elle envisage, en lien avec les autres acteurs du CEF, de renforcer les capacités des cadres, conseillers et animateurs paysans. Elle cherche à renforcer les capacités des animateurs relais dans le dispositif pour réduire le coût du conseil car elle estime que des animateurs paysans bien formés, issus du milieu et proches des producteurs peuvent jouer un rôle important dans la démultiplication du CEF. La stratégie de la FUPRO est basée sur deux volets :

- Pérennisation technique

Grâce à un travail d'ingénierie sur le dispositif et les outils du CEF, la FUPRO souhaite mobiliser ses propres cadres et techniciens pour concevoir et adapter les outils aux besoins des bénéficiaires. Actuellement quatre ingénieurs ont été recrutés et sont affectés dans quatre régions

⁵ Évaluation du Programme d'Appui aux Dynamiques Productives (PADYP), Stéphane de Noray, Michel Havard, Paul Onibon, novembre 2012

sous la responsabilité directe du chef de département FUPRO. Le recrutement de deux autres ingénieurs à redéployer progressivement sur les autres régions est prévu. La partie opérationnelle sera confiée aux animateurs relais en regroupant les AR de Procoton et du PADYP dans un même dispositif. Ces AR bénéficieront de l'appui technique des conseillers et des cadres recrutés en interne et de l'appui technique des prestataires actuels en externe. La stratégie de la FUPRO est donc d'internaliser progressivement le CEF (prise en charge des AR et des conseillers) ; elle envisage pour cela le recrutement de 3 à 5 conseillers par commune, modulable en fonction des besoins. Le recours à des prestataires privés en externe pour des renforcements de capacités ponctuels est également envisagé de même que l'intégration du dispositif de l'État, impliquant les 200 CGEA nouvellement recrutés et les conseillers spécialisés au niveau des CeCPA.

- La pérennisation financière

Pour prendre en charge son dispositif de conseil, la FUPRO envisage de mobiliser des ressources financières extérieures (contribution de l'État et de bailleurs de fonds) et trois sources de financement en interne :

- (i) des ressources propres dégagées par la mise en place de services économiques (marges prélevées sur les ventes de semences et d'engrais, les ventes groupées de céréales, les AGR développées au sein des OP...);
- (ii) la mise en place de cartes d'adhésion à la FUPRO (1500 FCFA dont 1000 FCFA seraient directement affectés au CEF) avec le lancement prochainement d'une vaste campagne d'adhésion ;
- (iii) la mise en place d'un centre de formation et de renforcement de capacités des producteurs, en cours de construction (avec des retombées économiques attendues à travers l'organisation de séminaires, ateliers, sessions de formation...).

Compte tenu des enjeux politiques liés à la filière Coton, il n'est pas envisagé de mécanisme de financement en son sein.

D'après les informations recueillies auprès de le CELCOR, **le dispositif CEF revient actuellement à 34 000 FCFA par exploitation. Sans le recours à l'appui des prestataires privés, certaines simulations économiques ramènent ce coût à 18 000 FCFA par exploitation.**

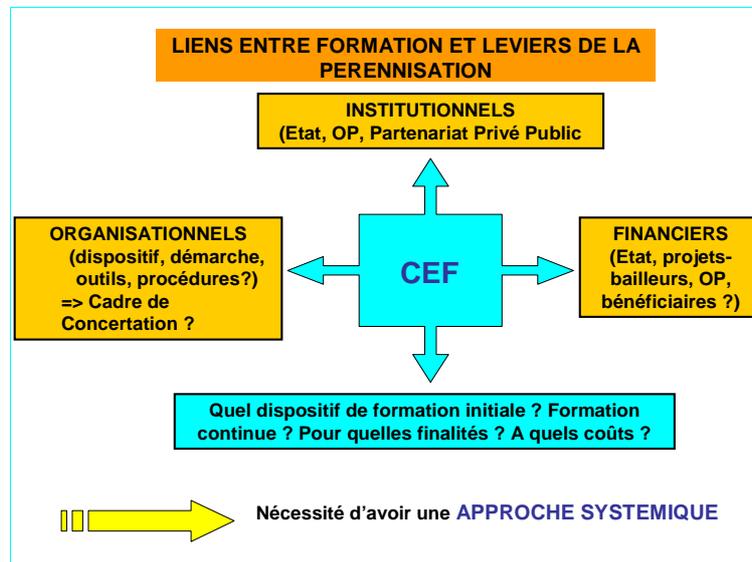
Des interrogations subsistent néanmoins quant au rôle des OP faïtières telles que la FUPRO dans le pilotage et la mise en œuvre du CEF :

- Peuvent-elles assurer à la fois la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre du conseil de manière efficace ou doivent-elles confier la mise en œuvre à des prestataires qualifiés sous contrat ?
- Ont-elles les capacités financières pour gérer les ressources humaines et les compétences nécessaires à la mise en œuvre du CEF (cadres, conseillers) et pérenniser leurs emplois ?
- Quelle place pour les animateurs paysans dans le dispositif par rapport aux compétences nécessaires pour exercer la fonction de CEF ?
- Comment associer les bénéficiaires à l'effort ; en ont-ils la capacité actuellement ?
- Comment développer un dispositif pérenne de conseil dans le cadre d'un partenariat public/privé et donc partager de manière pertinente et efficace la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre avec une contribution de l'État ?

Quel que ce soit le modèle retenu, en termes de gouvernance et de financement, nous voyons aisément l'intérêt d'avoir une vision globale sur les leviers de la pérennisation et sur les choix qui seront retenus. Les interactions avec le dispositif de formation sont évidentes :

- Qui va porter ? Pour faire quoi ?
- Quelle organisation ? Avec quels financements ?
- In fine, Pour former qui ? Comment ? Où ? Et à quel coût ?

Il nous paraît donc très important d'avoir une lecture systémique, afin de mettre en place les dispositifs de formation les plus adaptés à la demande économique et à celle de la nation.



5.2. REGARD DES ACTEURS SUR LE DISPOSITIF CEF DU PADYP

Globalement les acteurs rencontrés estiment que le dispositif est bien réfléchi et répond bien aux attentes des producteurs. Tous les acteurs reconnaissent également la forte contribution du PADYP à la diffusion du CEF au Bénin. Cependant plusieurs prestataires regrettent l'absence de feuille de route, et un manque de visibilité sur l'avenir du programme et des actions à entreprendre.

5.2.1. Les effets du CEF

- Amélioration de la gestion :
 - o Permet aux producteurs de raisonner leurs dépenses et d'analyser la rentabilité de leurs exploitations ;
 - o A la récolte, séparation de ce qui est destiné à l'autoconsommation, aux stocks, et aux dons ;
- Amélioration des processus de décision technique : Par exemple, au niveau de la densité de ses cultures, raisonnement des doses de semis et limitation du gaspillage ; Modification des stratégies de commercialisation...
- Plus d'anticipation :
 - o Le producteur anticipe et commence à faire de la prévision de sa campagne ;
 - o Acquisition de capacités de planification ;
- Enrichissement des références technico-économiques.

Il faut noter que, pour un grand nombre de producteurs, tous ces raisonnements sont menés sans documents.

5.2.2. Les difficultés liées à la démarche et aux outils

Il semble que les changements apportés dans la démarche du PADYP par rapport au PADSE n'ont pas été internalisés ; les GFC constitués au niveau village ne sont plus aussi homogènes. L'accompagnement de ces groupes par le conseiller est donc plus complexe et la formation aux outils a souvent tendance à prendre le dessus par rapport à la finalité de la démarche qui est d'aider les producteurs à faire des choix et à prendre des décisions face aux problèmes qui se posent à eux. Ceci est imputable également à la « jeunesse » du dispositif ; les prestataires et la FUPRO reconnaissent que le processus d'apprentissage est long et qu'il s'inscrit dans la durée. De leur point de vue, il serait fort regrettable de suspendre le programme après tant d'efforts consentis en termes de formation et d'accompagnement des 75 conseillers CEF.

Pour prendre du recul sur les outils, certains prestataires ont choisi délibérément d'asseoir la démarche dans un processus de formation des conseillers sur le plan technique pour mieux répondre aux besoins prioritaires exprimés par les producteurs. Ce choix d'entrée par la formation technique permet aux conseillers de remobiliser ensuite les outils de gestion aux moments opportuns. Par exemple, le journal de caisse peut être utilisé lors d'une formation technique, dans la mesure où il constitue une réponse à une préoccupation.

5.2.3. Alphabétisation et CEF : l'épineuse question

78 % des GFC sont analphabètes, d'où les grandes difficultés ressenties par les conseillers pour aider les producteurs à s'appropriier et utiliser les outils du CEF. Les conseillers et les prestataires sont revenus souvent sur la nécessité de coupler l'alphabétisation au CEF, mais l'apprentissage et la maîtrise des outils est alors beaucoup plus long (il faut compter une année d'alphabétisation avant de commencer le CEF). Compte tenu des logiques actuelles d'intervention (démarche projet, atteinte des résultats dans les délais fixés par le bailleur), le couplage n'est pas envisageable ; et pour juguler cette difficulté, certains prestataires ont mis l'accent sur une adaptation des outils à un public analphabète. Cependant, à terme, pour le Bénin le défi doit porter également sur l'alphabétisation.

5.3. REGARD DES ACTEURS SUR LE TRAVAIL DES CONSEILLERS

5.3.1. Le profil actuel des conseillers

95 % des conseillers actuels sont issus de l'enseignement technique agricole. Ils sont titulaires du DEAT. Ce diplôme permet une bonne adéquation entre niveau de qualification et salaire lié à l'emploi. Les titulaires du DEAT devraient normalement disposer d'une bonne connaissance du milieu rural et de bases solides sur les techniques de production végétales et animales, socle sur lequel peut être adossé un renforcement des capacités manquantes.

Les autres titulaires d'emplois sont issus d'un cursus universitaire (licence de géographie ou sciences économiques). Ces derniers, malgré leurs insuffisances dans les domaines agricoles, font preuve de capacités d'adaptation, et pour certains s'acquittent de leurs missions convenablement. Cependant un grand « turn-over » est constaté et regretté pour ce public car ils capitalisent vite et saisissent donc souvent les autres opportunités d'emploi qui se présentent à eux.

Les acteurs estiment que le recrutement est trop axé sur des critères de diplôme et pas suffisamment sur les compétences requises et attendues d'un conseiller. Certains prestataires estiment que les conseillers n'ont pas encore atteint le stade qui leur permet, à partir d'une analyse fine de l'existant, de délivrer un conseil adapté aux besoins des producteurs. Ils sont trop souvent prisonniers des outils qu'ils sont amenés à diffuser et ne prennent pas assez de recul pour en apprécier l'intérêt et les limites en fonction des situations.

Une majorité d'entre eux ne sont pas encore en mesure de remplir pleinement leur mission et rencontrent de sérieuses difficultés, imputables à leur capacité d'analyse et de raisonnement et ce, malgré les formations initiales reçues au démarrage par la CELCOR et les sessions de recyclage déroulées par les prestataires (huit semaines de formation au total pour un coût 5 millions/conseiller). **Il nous semble important que ces compétences soient prises en compte bien en amont, ce qui nécessite une véritable rénovation des cursus.** Cependant, il faut noter que les finalités assignées à la formation des DEAT ne sont pas en adéquation avec la demande économique (Cf. Analyse de l'offre de formation du LAMS).

5.3.2. Faible niveau en culture générale

Nos interlocuteurs estiment que **le niveau de culture générale est faible. Cette carence** est en soi handicapante, et en même temps elle **ne permet pas aux conseillers de s'auto-former.** Ils ont du mal à assimiler et à mobiliser les informations mises à leur disposition. Certains prestataires estiment qu'ils n'arrivent pas à exploiter correctement les documents. A cela s'ajoute la faible maîtrise de la langue française, ce qui constitue pour certains **un frein pour progresser.**

5.3.3. Connaissances techniques pas suffisamment maîtrisées

Le niveau de connaissances techniques des élèves issus du LAMS est jugé extrêmement faible. Certains prestataires imputent cette défaillance à la qualité des enseignements reçus et remettent en cause la formation des formateurs. **Ils insistent sur la nécessité de renforcer en priorité les compétences des enseignants aussi bien dans les domaines disciplinaires que didactiques. La non maîtrise des ITK des principales cultures et de la gestion de la fertilité des sols à l'échelle de l'exploitation met les conseillers en situation difficile** face aux problèmes posés par les producteurs et à leurs attentes en termes de conduite de leurs systèmes de culture et d'élevage et d'amélioration de leurs techniques de production. La gestion de la fertilité des sols constitue par exemple une préoccupation majeure chez les producteurs et les jeunes conseillers ne savent pas comment raisonner globalement cette problématique. **Certains prestataires ont dû complètement revoir avec eux les fondamentaux de la production animale et végétale.**

5.3.4. Connaissances parcellaires en comptabilité et en gestion

Les concepts de base de la comptabilité et de la gestion ne sont pas bien maîtrisés, notamment les aspects liés à la gestion de la trésorerie.

5.3.5. Manque de capacités d'écoute et de dialogue

Les capacités liées à l'écoute, au dialogue et à la communication avec les producteurs sont jugées par certains comme sommaires. Le constat est sévère, dans la mesure où ils estiment que les conseillers ont du mal à animer des sessions de formation en langue nationale avec les producteurs, et **ne sont pas outillés pour construire et dérouler des séquences de formation.** Ils confondent les situations d'animation, de formation et de conseil, et éprouvent beaucoup de difficultés en termes de transpositions didactiques. La faible maîtrise des langues nationales ne leur permet pas de développer une communication adaptée avec leurs interlocuteurs.

Les rapports rédigés par les conseillers se résument souvent à des monographies sommaires, très descriptives avec peu d'éléments d'analyse permettant de tirer des enseignements des observations réalisées et des données enregistrées. Ils ne sont pas toujours aptes à schématiser ce que dit l'agriculteur, ni à déduire de ses propos les enseignements pour l'accompagner dans la prise de décision.

5.3.6. Difficultés pour appréhender le fonctionnement global de l'exploitation agricole

S'agissant de la compréhension du fonctionnement global de l'exploitation agricole, **les concepts de système de production, système d'élevage et de culture sont loin d'être maîtrisés. Ils ne perçoivent pas la complexité de l'exploitation agricole ni les interactions.** De ce fait, ils ne savent pas toujours par quel bout commencer, ni ce qu'il faut regarder, ni quelles questions poser. **Le concept d'approche globale n'est pas maîtrisé.** Le diagnostic se limite souvent à un inventaire déconnecté de l'analyse du système de production sur lequel devrait être fondé le conseil.

L'autre grande difficulté est la faible capacité des conseillers à analyser les résultats. Ils appuient les producteurs à enregistrer les données de leurs exploitations, depuis plus d'un an, mais *in fine* ils ne savent pas bien exploiter les données recueillies. **L'identification des problèmes, la recherche de solution et l'accompagnement ne sont pas acquis.** L'adaptation du conseil aux spécificités des exploitations agricoles est également loin d'être acquise. Ils ne cernent pas correctement le processus de « faire comprendre ».

5.4. REGARDS DES ACTEURS SUR LE TRAVAIL DES ANIMATEURS RELAIS

Les AR sont identifiés dans les GFC suivis par les conseillers et sont formés par eux. Ils sont chargés de **démultiplier le conseil auprès des adhérents de leur propre GFC avec l'appui des conseillers.** Ils les aident à remplir les documents de gestion et de suivi et assurent également un rôle de médiation dans la gestion des conflits.

Ce schéma qui consiste à recevoir la formation pendant une semaine et à la restituer aux producteurs ne semble pas donner entière satisfaction. Pour que les AR puissent mener un travail de fond dans la durée, certains chargés de programmes et conseillers estiment que l'animateur relais a besoin lui-même d'une année de pratique sur les outils, avant de pouvoir les démultiplier et participer efficacement à la diffusion du CEF auprès de ses pairs. Malheureusement là encore, la logique projet ne laisse guère de temps à l'appropriation de la démarche et des outils par les AR.

De l'avis des conseillers, une grande majorité des AR est encore au stade de l'information alors que l'objectif recherché est de démultiplier le conseil dans l'enregistrement des données et leur exploitation avec les producteurs. En revanche, **les animateurs relais sont en mesure de compenser efficacement les insuffisances techniques constatées chez les conseillers** et sont parfois d'un grand secours quand ils pratiquent les mêmes systèmes de production que les autres adhérents. Certains conseillers identifient ainsi les AR parmi les producteurs qui pratiquent les spéculations dominantes du GFC.

Soulignons, que **les producteurs n'attendent pas que l'AR les forme, mais qu'il organise des ateliers d'échanges et des visites de champs entre pairs** autour d'une préoccupation ou d'un problème technique posé par les producteurs de son GFC.

5.5. REGARD DES ACTEURS SUR LE TRAVAIL DES CHARGÉS DE PROGRAMME

La plupart des chargés de programme ont une formation d'ingénieur et ont suivi une formation agronomique. Nos interlocuteurs souhaitent que ces ingénieurs soient positionnés sur des missions de conception, de suivi et d'évaluation de dispositifs de conseil, en charge de la formation des conseillers et de la mise en œuvre des outils. Ils doivent être en mesure de s'interroger régulièrement et en permanence sur l'adaptation des outils mis à la disposition des conseillers, avec la nécessité de se recycler régulièrement. Ils doivent identifier leurs besoins, les accompagner et évaluer leur travail.

Malheureusement certains d'entre eux, dont le niveau de formation académique est plus faible, ne remplissent pas actuellement toutes ces fonctions. Leurs capacités d'analyse et de veille sur les évolutions des démarches et des outils ne sont pas toujours satisfaisantes. Du point de vue des employeurs et responsables de projets, **ils ne sont donc pas en mesure d'apprécier si le dispositif répond bien aux attentes et aux spécificités des localités**, ni ce que faut-il entreprendre pour l'améliorer. *In fine*, leur rôle ne doit pas se cantonner uniquement à la formation et au suivi des conseillers.

5.6. REGARD PORTÉ PAR LES CONSEILLERS SUR LEUR PROPRE MÉTIER

Les conseillers rencontrés sont très engagés et motivés dans leur travail. Apprécies par les AR, ils font preuve d'une grande capacité d'adaptation et sont conscients de leurs limites et disposés à se remettre en cause.

Une grande satisfaction par rapport au métier

Les conseillers **ressentent une grande satisfaction dans l'exercice de leur métier car ils se sentent valorisés et utiles.** Les formations complémentaires qu'ils reçoivent au démarrage et en cours d'activité sont très appréciées. Les conseillers reconnaissent leur utilité pour remplir correctement leurs missions et sont conscients des faiblesses de leur formation initiale lorsqu'ils se confrontent aux réalités du métier.

Mais conscients de leurs difficultés

Les conseillers sont souvent démunis face aux producteurs analphabètes ; cette préoccupation est récurrente chez la plupart des conseillers. Bien que certains prestataires aient fourni de gros efforts pour adapter les outils, ils estiment qu'ils ne sont pas encore à même d'accompagner efficacement ces producteurs.

Ils reconnaissent tous que la formation initiale reçue en amont ne les a pas suffisamment préparés et ne couvre pas les compétences requises pour exercer le métier de conseiller CEF. **Ils éprouvent toujours beaucoup de difficultés à accompagner les producteurs dans les enregistrements et l'analyse des résultats.** Ils estiment passer beaucoup de temps sur la diffusion des outils et pas suffisamment sur la compréhension du fonctionnement des exploitations pour accompagner les producteurs dans la prise de décision.

Une certaine frustration est ressentie quand ils sont obligés d'abandonner certains GFC qui n'ont pas atteint l'effectif requis de 25 à 30 membres. Les GFC ne sont pas homogènes et constituent une difficulté supplémentaire lors des séances d'animation et de formation. Ils estiment par ailleurs ne pas pouvoir compter sur les techniciens des CeCPA, difficiles à mobiliser alors qu'ils seraient pourtant en mesure d'apporter des réponses à certaines questions et demandes des producteurs.

Porteurs de propositions

Ils jugent nécessaire d'introduire une formation sur le CEF dans les programmes des lycées techniques agricoles pour leurs « jeunes frères et sœurs ». Avec le recul, ils pensent que les formations doivent être davantage professionnalisantes et combiner des apports théoriques et pratiques. Ils réaffirment **la nécessité de redonner une place importante aux stages dans les cursus et de revoir les modalités de préparation, d'encadrement et de suivi de ces stages.**

5.7. LES BESOINS DE FORMATION DES CONSEILLERS

Les besoins de formation recueillis auprès des acteurs et conseillers interviewés portent sur les domaines suivants :

- Maîtrise de l'approche globale de l'exploitation agricole. Cette attente a été exprimée par la plupart des conseillers rencontrés et par leurs employeurs ;
- les dynamiques de filières. Certains chargés de programmes nous ont fait part de la nécessité d'intégrer dans les cursus des apports sur l'analyse des filières, d'autant plus que les stratégies nationales mettent en avant le concept de filières ;
- Démarche et outils pour faire exprimer les attentes et les besoins des producteurs ; Le conseiller n'a pas été outillé pour traduire les besoins de producteurs, leur demande, il ne sait pas identifier la porte d'entrée pour la formulation des besoins. MRJC a fait un travail de formulation des besoins des producteurs à partir d'un travail de diagnostic.
- L'accompagnement des porteurs de projets : Comment mieux accompagner les producteurs dans l'identification, la construction, et la réalisation de leurs projets individuels ou collectifs ?
- Le producteur dans les dynamiques collectives : Comment apporter un conseil de groupe basé sur la connaissance du fonctionnement des organisations professionnelles.

6. CONSTRUCTION DU RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES ET ANALYSE DE L'OFFRE DE FORMATION

6.1. PROPOSITION D'UN RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

Le métier de conseiller agricole fait appel à de nombreuses compétences qui recouvrent à la fois des compétences transversales à tous les métiers du développement agricole et rural (réalisation d'un diagnostic, animation, communication, montage d'un projet ou mise en œuvre d'une action...) et des compétences spécifiques liées au CEF (accompagner les producteurs dans leurs choix techniques, dans la gestion de leur exploitation et leurs projets, dans la recherche de solutions aux problèmes qui se posent à eux). Il nécessite bien sûr des savoirs (mobilisation de connaissances), mais repose également et surtout sur de nombreux savoir-faire et de savoir-être en termes de méthode de travail (savoir apprendre) et de posture du conseiller.

Le référentiel de compétences proposé repose sur l'hypothèse que les connaissances de base sont considérées comme acquises dans le cursus de formation mis en place dans les lycées techniques agricoles du Bénin et que les futurs techniciens recrutés dans les dispositifs CEF doivent être surtout formés sur des compétences liées aux savoir-faire et savoir-être propres au métier de conseiller⁶.

Les compétences et qualités requises pour assurer la fonction de CEF peuvent alors se décliner dans trois champs de compétences complémentaires :

- **Le diagnostic** : savoir observer, collecter des informations pertinentes, comprendre et analyser des situations, recueillir des préoccupations, identifier des personnes ressources et mobiliser des connaissances, restituer et partager des résultats, produire des références.
- **L'accompagnement** : répondre aux besoins et attentes des producteurs, apporter une aide méthodologique à la décision, animer des séances d'échanges sur les pratiques, mobiliser les outils les mieux adaptés à la fonction de conseil, mettre en place des actions de formation, d'expérimentation, élargir le référentiel des producteurs, mobiliser les compétences et les ressources locales.
- **La posture du conseiller** : savoir écouter, avoir le sens de l'observation, rester discret, savoir travailler en équipe et construire son réseau, jouer un rôle de facilitateur (aide méthodologique, co-construction de connaissances), développer ses capacités d'analyse et de synthèse.

6.2. LES CLEFS DE LA RÉUSSITE DU CONSEIL

⁶ On constate cependant une forte dégradation du niveau des élèves sortants du DEAT depuis une dizaine d'années pour notamment des raisons d'accroissement important des effectifs de jeunes dans les lycées (1400 au LAMS pour 300 diplômés par an), d'inadaptation des référentiels de formation aux évolutions des techniques et de l'environnement agricole et très faible valorisation des stages pratiques réalisés sur le terrain. Les lycées pourront néanmoins profiter de la réforme des cursus à venir pour revisiter les référentiels de formation et les améliorer. L'un des objectifs est de ramener le cursus actuel DEAT à un cursus de trois ans correspondant au Bac professionnel agricole.

1) Une relation particulière au savoir

L'aide à la décision : lorsque le producteur est confronté à des situations complexes qu'il ne peut résoudre seul, il doit avoir recours à un conseiller compétent, capable de l'écouter et de lui apporter l'information ou le savoir-faire technique ou économique nécessaire. **Le conseiller ne doit jamais se substituer au producteur dans la prise de décision finale.** Le conseiller doit **aider les producteurs à devenir autonomes dans la gestion et la conduite de leurs exploitations et de leurs organisations.**

L'échange et la recherche de solutions avec les producteurs : **Le conseiller doit développer l'écoute et le dialogue avec les producteurs pour comprendre leurs préoccupations et apprécier à leur juste valeur les propositions formulées par les producteurs.** Cet échange permet de construire les solutions appropriées avec le producteur.

2) Relier une action à ses résultats

Le conseiller doit être capable de « mesurer » l'efficacité de l'intervention. Ainsi, la **valeur d'une prestation de conseil se mesure par l'efficacité de l'intervention, à savoir par les résultats observables qu'elle produit** (changements de pratiques, modification du système de cultures/élevage, augmentation de la production, valorisation des produits, etc.).

3) Travailler en réseau

Le conseiller doit agir en réseau pour être efficace. **Car un conseiller isolé deviendra très rapidement inefficace.** Il a besoin de sentir qu'il fait partie d'un « corps » où il est reconnu. Des activités doivent être organisées pour créer des liens. **Il devra évoluer par rapport et grâce aux autres.** Il doit être lucide sur ses propres compétences pour pouvoir évoluer. Pour cela, il a besoin de partager ses expériences pour s'enrichir, analyser ses pratiques et se comparer aux autres conseillers pour rester « dans le coup ». Des « ateliers méthodologiques » doivent être organisés régulièrement pour échanger sur les pratiques et les améliorer.

Par ailleurs, le **recours aux conseillers spécialisés est indispensable pour accompagner efficacement les producteurs.** Il doit nouer des contacts avec **le milieu professionnel** : fournisseurs, prestataires de service, ONG, chercheurs, projets de développement, OPA, administrations, etc. **pour obtenir des informations et élargir son univers afin d'avoir une vision globale.**

4) Un métier qui doit être reconnu

Nos interlocuteurs insistent sur la nécessité de faire reconnaître **le métier de conseiller agricole**, et de le considérer comme un **corps de métier**, clairement identifié, en tant que tel. **Le conseiller doit assurer les fonctions de formateur, d'animateur, de facilitateur et de conseiller.**

Le conseil agricole doit devenir un métier à part entière qui doit intégrer la dimension économique et environnementale. **Il doit se diversifier, se spécialiser et prendre progressivement toute son importance stratégique dans les politiques de développement agricole du Bénin.**

6.3. FINALITÉS, COMPÉTENCES ET CAPACITÉS DU CONSEILLER

FINALITES DU METIER

- L'agent exerce une activité de conseil et d'appui technique auprès des agriculteurs et des OP pour les appuyer dans la conduite et la gestion de leurs activités et dans la résolution de leurs problèmes et l'accomplissement de leurs projets ;
- Il développe des relations entre son employeur et les agriculteurs dans un territoire donné, au travers des GFC ;
- Il représente son employeur dans la zone où il est amené à exercer son activité, en lien avec les responsables de sa structure.

MISSIONS ET ACTIVITES PRINCIPALES

- **Informier, sensibiliser et mobiliser les agriculteurs**
 - ✓ S'informe des lois et des réglementations s'appliquant au secteur agricole ;
 - ✓ S'informe sur les stratégies de développement au niveau local et national ;
 - ✓ S'informe de l'évolution des marchés ;
 - ✓ Relais l'information auprès des producteurs sur les opportunités qui leurs sont offertes (financement, intrants, stratégie, débouchés, etc.) ;
 - ✓ Participe avec les autres conseillers et animateurs relais à l'organisation d'ateliers d'échanges (journées d'information, visites de terrain, de parcelles de démonstration...)
 - ✓ Contribue avec les autres conseillers à la capitalisation des expériences et des pratiques.
- **Réaliser le diagnostic de sa zone d'intervention**
 - ✓ Caractérise le milieu et établit le zonage agro écologique ;
 - ✓ Identifie les personnes ressources et les partenaires ;
 - ✓ Observe la diversité des pratiques ;
 - ✓ Analyse la situation de référence (évolution des modes d'exploitation du milieu et des rapports de production et d'échange) ;
 - ✓ Identifie et caractérise les systèmes de culture et d'élevage ;
 - ✓ Partage et valide les résultats du diagnostic avec les acteurs.
- **Réalise le diagnostic d'exploitation**
 - ✓ Décrit l'exploitation et explique son fonctionnement ;
 - ✓ Comprend les raisons des choix du producteur ;
 - ✓ Identifie les problèmes et détermine les causes ;
 - ✓ Restitue les analyses et les résultats ;
 - ✓ Construit des solutions avec le producteur (changements techniques et économiques) ;
 - ✓ S'assure que les propositions sont réalistes et réalisables.
- **Apporter un conseil technico-économique**
 - ✓ Forme les agriculteurs à la démarche et aux outils du CEF ;
 - ✓ Appuie les producteurs dans l'enregistrement de leurs données ;
 - ✓ Accompagne les producteurs dans la gestion de leurs activités et dans la prise de décision ;
 - ✓ Fait évoluer les outils pour les adapter aux différentes situations ;
 - ✓ Co-construit des solutions adaptées aux attentes des producteurs.
- **Faire le lien entre recherche appliquée et le développement**
 - ✓ Fait remonter les préoccupations des producteurs ;
 - ✓ Contribue à la réalisation d'expérimentations en milieu paysan ;

- ✓ Surveille le bon déroulement des essais et participe à la collecte des données ;
 - ✓ Assure la mise en place et le suivi de parcelles de démonstration dans les exploitations agricoles.
- **Organiser et réaliser les activités programmées**
 - ✓ Planifie les activités ;
 - ✓ Assure le suivi des activités réalisées ;
 - ✓ Rend compte à son supérieur hiérarchique ;
 - ✓ Rédige les rapports d'activités périodiques ;
 - ✓ Participe aux réunions d'échanges avec les autres conseillers et animateurs relais.
 - **Animer l'équipe des producteurs/paysans relais**
 - ✓ Anime la réflexion ;
 - ✓ Décliner les objectifs par GFC et par AR ;
 - ✓ Distribue, après concertation, les tâches ;
 - ✓ Facilite la prise de décision collective ;
 - ✓ Gère les conflits.

CONTEXTE D'EXERCICE DE L'EMPLOI

Le champ des relations	<ul style="list-style-type: none"> • En interne : Il est en relation régulière avec le responsable du CEF de son employeur et les animateurs relais. • En externe : il est en relation avec les agriculteurs, leurs représentants, les services de l'État, particulièrement ceux des CeRPA et CeCPA, les fournisseurs et les prestataires, les instituts de formation et de recherche.
Le champ d'autonomie, d'initiative, de responsabilité à l'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Le conseiller agricole possède une marge d'autonomie et d'initiative dans l'organisation de son travail, au travers de la hiérarchisation des tâches et la gestion du programme arrêté ; • Il fait respecter les engagements passés avec les différents GFC et partenaires ; • Il planifie les activités des agriculteurs relais ; • Il rend compte à sa hiérarchie.
Les difficultés et contraintes	<ul style="list-style-type: none"> • Travail soutenu, avec de fortes amplitudes ; • Médiateur permanent entre sa structure de rattachement et les agriculteurs ; • Fréquents déplacements en moto.
Les intérêts du poste de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomie et responsabilité ; • Diversité des missions et des activités ; • Travail en réseau ; • Forte implication dans le développement local.

COMPETENCES REQUISES

Savoirs, connaissances :	Savoir-faire, aptitudes :	Savoir être, qualités, attitudes/comportement :
<ul style="list-style-type: none"> • Agronomie, Zootechnie et filières agricoles ; • Fonctionnement des exploitations agricoles ; • Connaître la démarche et les outils du CEF ; • Connaître les missions et l'organisation du service ; • Environnement socio économique / 	<ul style="list-style-type: none"> • Animation de réunions ; • Savoir gérer les priorités ; • Savoir gérer plusieurs tâches en simultané ; • Savoir partager l'information ; • Rédiger et restituer un compte-rendu ; • Savoir anticiper les besoins des producteurs ; 	<ul style="list-style-type: none"> • Être organisé ; • Être curieux • Être rigoureux ; • Être à l'écoute ; • Être sociable ; • facultés de synthèse ; • adaptabilité ; • disponibilité ; • autonomie ;

<p>contexte politique et culturel local ;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adopter un langage adapté à son interlocuteur ; • Règles fondamentales de la communication ; • Bases lexicales et grammaticales de l'expression orale et écrite ; • Vocabulaire technique liés à l'activité professionnelle • Usage des technologies de l'information et de la communication • Techniques d'animation • Techniques de communication 	<ul style="list-style-type: none"> • Savoir animer ; restituer et valider les diagnostics réalisés ; • Prendre en compte les pratiques locales pour construire son conseil ; • Susciter les interventions des experts pour la résolution des problèmes décelés ; • Savoir travailler en équipe, en réseau ; • Savoir mobiliser les outils de bureautique et les NTIC. 	<ul style="list-style-type: none"> • persévérance ; • Savoir écouter, dialoguer et convaincre...
---	--	--

CONDITIONS ET MOYENS D'EXERCICE :

- Le conseiller met en œuvre ses activités en autonomie ;
- N'étant pas expert dans tous les domaines techniques de son champ d'activités, il sollicite l'expertise de spécialistes en cas de problème spécifique ;
- Il nécessite une bonne disponibilité, du fait de déplacements réguliers et sorties sur le terrain ou de participations à des événements d'animation et de formation ;
- Il peut être amené à participer à des réunions au plan régional, voire national ;
- Son travail se déroule au bureau de sa structure de rattachement ou sur le terrain ;
- Il est confronté aux difficultés liées aux intempéries, au mauvais état des routes et parfois à l'insuffisance des moyens logistiques ;
- Il gère les humeurs de certains acteurs ;
- Il dispose d'une moto, d'un ordinateur et d'un téléphone portable.

6.4. LE PROFIL SOUHAITÉ POUR LE CONSEILLER

Une certaine unanimité se dégage quant au profil idéal souhaité par les acteurs rencontrés. Doté d'une expérience de terrain, **le conseiller doit posséder un socle de connaissances de base en agronomie générale et de connaissances pratiques sur les techniques de production agricoles. Il doit également avoir de bonnes aptitudes à l'écoute et au dialogue lui permettant de réaliser un travail de diagnostic dans le cadre d'une démarche interdisciplinaire, interactive et itérative et d'animation.**

Le niveau de formation est bien entendu un élément important à prendre en compte mais d'autres critères doivent être réunis pour que les agents deviennent de véritables conseillers.

Malgré toutes les insuffisances du cursus DEAT actuel relevées plus haut, **ils souhaitent que les conseillers reçoivent une bonne formation technique agricole. Les titulaires du DEAT correspondent encore aujourd'hui au niveau de qualification demandé pour travailler dans le CEF à condition de remédier aux carences constatées.**

6.5. BREF APERÇU DU DISPOSITIF DE FORMATION AU LAMS

6.5.1. Présentation générale du LAMS

Le LAMS, anciennement Centre de Mécanisation Agricole créé en 1964 par la coopération suisse est devenu depuis 1970, un établissement public de formation initiale en agriculture. C'est le premier lycée agricole créé au Bénin. Il recrute soit par voie de concours (une trentaine) soit sur dossiers des élèves en situation scolaire âgés de 16 à 20 ans et 16 à 24 ans (ITP : Inscrits à Titre Payant), titulaires soit du BEPC soit du BEAT (Brevet d'Études Agricoles Tropicales). Le cycle de formation, d'une durée de 4 ans, est décliné en deux cycles que sont : un tronc commun (deux premières années) et la spécialisation (deux dernières années).

A ce jour, six spécialités sont ouvertes : Production Végétale (PV), Production Animale (PA), Pêches et Aquaculture (Pê), Foresterie (Fô), Aménagement et Équipement Rural (AER), Technologie de Transformation Alimentaire (TTA). Le Diplôme de fin de cycle de formation est le Diplôme d'Études Agricoles Tropicales du Second degré (DEAT), équivalent au BAC. En plus de la formation initiale, le LAMS dispose d'une Cellule de Formation Continue (CFC).

6.5.2. Quelques chiffres

Prévu au départ **pour abriter exclusivement 120 élèves**, le LAMS en compte aujourd'hui à la faveur de l'ouverture des établissements à régime internat aux Inscrits à Titre Payant (ITP), **1 412 élèves** répartis comme il suit :

- Élèves boursiers : 129 soit 9 % du total,
- Élèves ITP : 1283 soit 91 % des élèves inscrits en 2012,
- Élèves filles : 332 soit 24 %,
- Élèves garçons : 1080 soit 76 %,
- Élèves Internes : 404 soit 28,6%,
- Élèves externes : 1008 soit 71,4%.

Nombre de groupes pédagogiques : 34

Effectif moyen par groupe pédagogique : 42 élèves en tronc commun et 20 à 35 élèves selon les spécialités. Les spécialités les plus fréquentées ces cinq dernières années sont respectivement **la PV (45% de la promotion), la Forêt (25%) et la PA (15%)**. Le taux de réussite au DEAT est en moyenne ces cinq dernières années de l'ordre de 97 %.

6.5.3. Commentaire sur les statistiques des élèves inscrits au LAMS

Construit au départ comme un établissement à régime exclusivement d'internat, le LAMS est devenu au fil des ans un établissement à statut mixte avec une forte tendance vers le régime d'externat comme l'attestent les statistiques de cette année : sur les 1412 élèves inscrits dans les quatre années de formation, seulement 404 élèves soit 28,6 % de l'effectif total sont internes. 7 élèves sur 10 inscrits logent en dehors du lycée. Les statistiques sur la provenance géographique de ces élèves renseignent que la quasi-totalité de ces élèves viennent de localités étrangères à la commune d'Allada et donc de l'arrondissement de Sékou et n'ont aucun parent à proximité du lycée. Ces élèves dont la plupart quittent pour la première fois le cercle familial doivent affronter les dures réalités de l'apprentissage de la vie autonome à laquelle ils n'avaient pas été préparés.

114 filles ont réussi à être hébergées à l'internat. Ceci représente respectivement 35 % des filles inscrites et 29 % du total des élèves internes. On observe ainsi que plus de la moitié des filles inscrites sont à l'externat.

Malgré les efforts d'augmentation du nombre d'élèves boursiers engagés par le gouvernement ces cinq dernières années, **l'inscription au LAMS reste très largement dominée par les élèves non boursiers, inscrits à titre payant**. Ils représentent cette année 71,4 % des 1412 inscrits contre seulement 9% de boursiers.

Les jeunes filles réussissent de moins en moins au concours d'entrée au LAMS ces cinq dernières années : pour preuve, on compte seulement 07 élèves filles sur les 129 élèves boursiers inscrits cette année, ce qui représente 6 % du total.

La proportion de jeunes filles par rapport à l'effectif total des inscrits au titre de cette année reste encore largement en-deçà du ratio de 33 % requis. Elle n'est que de 24 %.

Classes/niveau scolaire d'entrée au LAMS	Niveau 3ième (%)	Niveau 2e (%)	Niveau 1ière (%)
Année1	12 %	55 %	26 %
Année2	10 %	39 %	23 %
Année3	8 %	26 %	27 %
Année4	8 %	47 %	22 %
Moyenne	9,50 %	41,75 %	24,50 %

Classes/âge d'entrée au LAMS	20 ans ou moins	Entre 21 et25 ans	Plus de 25 ans
Année1	67%	30%	3%
Année2	42%	54%	4%
Année3	42%	54%	4%
Année4	6%	83%	11%
Moyenne	39,25%	55,25%	5,50%

La plupart soit 66% des élèves admis en formation au LAMS y entrent avec un niveau scolaire supérieur à la classe de 2^e. Un peu plus du tiers des élèves en formation au LAMS ont moins de 20 ans. Sachant que (i) les critères d'âge pour l'entrée au LAMS sont fixés entre 16 et 22 ans et que (ii) la moyenne d'âge pour obtenir le baccalauréat, diplôme équivalent au Diplôme d'Études Agricoles tropicales (DEAT) est établie autour de 20 ans, **on peut déduire que le choix d'entrer en formation au LAMS pour la plupart des élèves se justifie plutôt par des difficultés à se maintenir dans le cycle régulier de l'enseignement général.**

6.5.4. Analyse du devenir des sortants

Ces statistiques sur le devenir des sortants du Lycée Technique Agricole (LTA) Adja-Ouèrè et du Lycée Agricole Médji de Sékou (LAMS) depuis 2005, n'ont aucun caractère officiel en ce sens qu'elles n'émanent pas d'une source ministérielle (DDP ou DET). Elles sont produites sur une initiative exclusivement personnelle de l'auteur⁷. Ces statistiques ne concernent que le LTA AO et le LAMS. Les outils qui ont permis la confection de ces statistiques sont :

- Les effectifs des élèves relevés depuis 2005,
- Un échantillon constitué à partir des promotions successives depuis 2005, correspondant au 30% des effectifs de chaque promotion de qui nous détenons toutes les informations clé (contact téléphonique, positionnement professionnel),
- Données recueillies à partir du fichier de gestion du personnel de la Direction des Ressources Humaines du Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche (MAEP),

⁷ Monsieur Marcellin HYLE, ancien Proviseur du LTA-AO et actuel Proviseur du LAMS

- Données recueillies auprès de l'Association des Jeunes diplômés sortis des CETA Adja-Ouèrè et du Lycée Agricole Médji de Sékou
- Données actualisées au 31 Décembre 2011.

Résultats :

- **Élèves installés à leur propre compte** dans le secteur productif agricole et la vente des intrants agricoles et produits vétérinaires, prestations de services : installation en clientèle privée etc.), en activité depuis au moins deux ans : 12% contre 02% en 2005
- **Élèves en poste dans l'administration publique ou privée** depuis au moins deux ans : 30%, contre 12% en 2005
- **Élèves ayant poursuivi les études supérieures** : 40%, contre 50% en 2005
- **Élèves installés dans l'informel** (conduite taxi moto, vente d'essence ou autres produits) : 30% contre 18% en 2005

6.5.5. Quelques données budgétaires

La participation des différents acteurs clé au budget des CETA et LTA, pour 2011 est la suivante. Il s'agit d'une moyenne établie à partir des données recueillies auprès des six LTA en activité :

- Gouvernement : 43 à 45 % sous forme de subvention ;
- Ménages : 49 à 55 % sous forme de droit d'écolage ;
- ONG : 01 % ;
- Ressources propres : 01 à 5 %.

Cette forte contribution des ménages dans le budget de l'établissement, en l'absence d'une réelle politique de formation en lien avec la politique agricole, tire le pilotage vers la demande sociale.

6.5.6. Difficultés identifiées

La formation n'est pas suffisamment professionnalisante, et ce pour plusieurs raisons :

- **Les effectifs sont pléthoriques** (1412 élèves) alors que les supports (petit outillage agricole, tracteurs, bus...) pédagogiques sont en nombre insuffisant ;
- On note, **un très fort cloisonnement entre les disciplines enseignées, les parcours de spécialisation et la demande économique** ;
- La plupart des **enseignants sont jeunes et manquent d'expériences professionnelles** et parfois de motivation ;
- En ce qui concerne les stages en exploitation : la recherche de conditions minima d'accueil pour les apprenants (hébergement au sein ou à proximité du site de stage), limite considérablement le nombre d'exploitations susceptibles de recevoir les apprenants. **L'effectif pléthorique des groupes de stagiaires envoyés en stage ne permet pas un bon encadrement** (chaque entreprise agricole agréée reçoit en moyenne entre 20 à 50 stagiaires venant de tous les établissements publics d'enseignement agricole (CETA et LYCEES). La période de stage, telle qu'elle est calée sur le ruban pédagogique, ne correspond pas souvent aux périodes idéales d'activités pour la plupart des exploitations choisies.

- S'agissant des **sorties pédagogiques**, qui constituent également un outil d'apprentissage en lien avec le milieu professionnel, elles **sont également limitées par l'insuffisance de moyen de transport (un bus de 30 places pour 1400 élèves pour citer le cas du LAMS)**. D'autres établissements n'en disposent même pas et sont obligés de se rabattre sur le bus du LAMS ; c'est le cas du Lycée Technique Agricole d'AKODEHA.

6.5.7. Des changements fréquents de finalités et de programmes

Les changements de finalités et de programmes de formation depuis 16 ans ont eu des répercussions sur les résultats : formation d'agents de vulgarisation agricole au lendemain des indépendances ; formation à l'auto emploi, du fait du gel de recrutement systématique dans la fonction publique entre 1996 et 2009 ; formation modulaire basée sur l'Approche Par Compétence (APC) depuis 2010.

Pour conclure que :

- Aucune formation sur le CEF n'est apportée au niveau des lycées (compétences du conseiller) ;
- Les élèves suivent des enseignements disciplinaires en sciences sociales et agricoles sur les deux premières années et des enseignements spécialisés (PV, PA, AER, Forêts) cloisonnés sur les deux années qui suivent ;
- Les stages pratiques dans les exploitations agricoles et en entreprise en cours et en fin d'année ne sont pas préparés, difficiles à planifier compte tenu des effectifs à placer, peu encadrés sur le terrain et pas valorisés ;
- **Les élèves sortent donc des lycées avec un faible niveau technique et sans avoir eu la possibilité de mobiliser les connaissances acquises de manière interdisciplinaire sur une réalité rurale.**

6.6. POINTS IMPORTANTS DE LA RÉFORME EN COURS DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

Actuellement une réforme des lycées technique est en cours de réflexion, car la demande sociale et très prégnante sur la demande économique. L'idée est de professionnaliser davantage les formations pour répondre à la demande économique et d'inverser les ratios actuels des post-DEAT (poursuite des études 95 % ; auto-emplois et insertion dans le marché du travail 5%).

Les raisons qui sous-tendent la réforme est de pouvoir améliorer le niveau de qualification des apprenants pour impacter le développement économique du pays, et de faire face à la baisse de l'effectif dans l'enseignement technique liée aux faibles opportunités en termes de débouchés.

L'objectif visé, est le renforcement des compétences de base à la fin de la troisième. Ainsi, **le BEPC sera le profil retenu pour l'entrée en enseignement technique** (Cf. assises du MESFTP, 2011). C'est le socle de base sur lequel les compétences techniques pourraient être apportées.

Deux voies sont envisagées (Cf. Annexe n° 7) :

1. **la voie technologique** : pour l'obtention du Bac technologique (70 % théorie et 30 % de pratique) qui leur ouvre la voie aux études supérieures ;

2. **La voie professionnelle** : 3 ans de formation professionnelle dans un lycée technique (30 % théorie et 70 % de pratique) ; obtention du bac pro (qui remplace le DT : diplôme de technicien) qui ne leur ouvre pas la voie des études supérieures. C'est dans ce parcours que seront inscrites les formations dans les lycées techniques agricoles. Par ailleurs, les étudiants pourront poursuivre en BTSsp, un BTS spécialisé ouvert aux titulaires du bac pro, et qui exclue les titulaires des autres bacs.

6.7. LA FORMATION AU CEF À L'UNIVERSITÉ DE PARAKOU

S'agissant de la licence professionnelle sur le conseil agricole⁸, offerte en **formation continue sur 4 ans à la FA de Parakou**, les acteurs rencontrés estiment ne pas avoir assez de recul sur ce nouveau diplôme, car **le démarrage de la formation est récent et les premiers lauréats sortiront dans deux ans**. Il faut noter que plusieurs conseillers titulaires du DEAT et en activité dans les CeCPA, suivent la LP en formation continue diplômante.

La licence professionnelle de la FA de Parakou compte 180 crédits. La masse horaire totale est de **4 500 heures, dont 900 en présentiel et 3 600 heures en apprentissage (l'auto-formation représente 80 % du volume total)**. Sur la durée du cycle, les apprenants ont à leur disposition **306 monographies** (cours photocopiés).

Nos entretiens avec le responsable du centre de perfectionnement la FA de Parakou et l'examen des quelques documents fournis à cette occasion nous inspirent les commentaires suivants :

- Les enseignements fournis et **les méthodes pédagogiques mises en œuvre ne nous semblent pas adaptées à la formation de conseillers en activité** (durée de formation longue, formation peu en lien avec les réalités du monde rural et du métier du CEF) ;
- **Le montage pédagogique basé sur la lecture de monographies** (cours photocopiés) accompagnée de sessions de regroupement (7 à 8 semaines par an) est peu articulé sur les pratiques professionnelles du conseiller en activité ;
- La LP est conçue comme un cursus de licence universitaire classique et **ne prévoit pas de procédures de validation des acquis de l'expérience** (VAE) pour permettre à des professionnels en activité d'obtenir le même niveau de diplôme sur une durée de formation beaucoup plus courte.

Du point de vue du responsable du centre de perfectionnement : « **la toute première motivation des apprenants est liée à la promotion sociale** ». Les conseillers en activité souhaitent valoriser ce diplôme pour pouvoir évoluer dans leur carrière professionnelle.

Après deux ans de fonctionnement, les responsables souhaitent faire le bilan et tirer des enseignements de manière à apporter les ajustements nécessaires à ce parcours.

Cette licence doit trouver sa place dans le dispositif béninois de formation aux métiers du conseil.

S'agissant de la formation des conseillers dans l'accompagnement aux producteurs, **il nous paraît plus pertinent de réfléchir à l'introduction du CEF dans les curricula de l'enseignement technique professionnel**. Par ailleurs, au regard des attentes des acteurs impliqués dans le CEF et des commanditaires de cette étude, nous ne pouvons pas **ignorer la question cruciale liée à la durabilité des dispositifs de formation, en lien avec l'économie de l'éducation**. De ce fait, pour viser juste et éviter les fortes mobilités, il nous semble **primordial de bien réfléchir à la bonne adéquation entre**

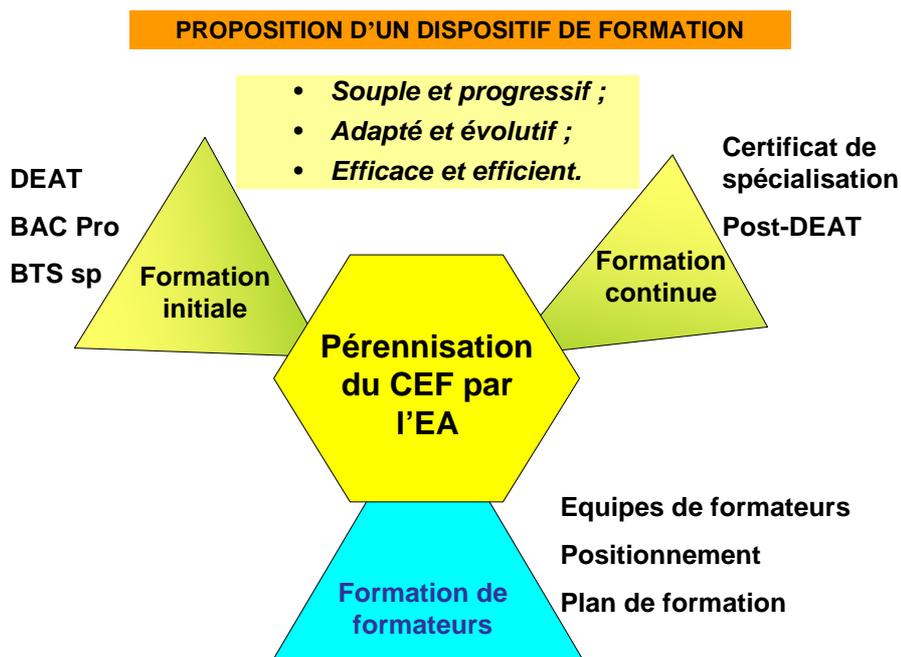
⁸ Nous n'avons pas pu rencontrer les responsables de LP de la FSA d'Abomey Calavi

le niveau de qualification et les prétentions salariales en cohérence avec la demande économique et sociale.

L'enseignement supérieur a un rôle important à jouer dans l'accompagnement de la rénovation des cursus de l'enseignement technique et professionnel. Au regard des réformes projetées par le MESFTPRIJ, la participation de l'enseignement supérieur serait opportune. De plus, **l'implication des enseignants du supérieur en lien avec les professionnels du conseil**, dans la formation des futurs formateurs de l'enseignement technique, **est également vivement souhaitée.**

7. PROPOSITIONS POUR LA FORMATION INITIALE ET CONTINUE

Tenant compte de l'analyse du métier et des différentes demandes : économique, sociale et institutionnelle, et au regard du référentiel de compétences co-construit et du diagnostic de l'offre de formation actuelle, nous avons proposé trois pistes de rénovation. Ainsi, **le dispositif imaginé se veut souple et progressif, adapté et évolutif, et vise l'efficacité et l'efficience**. Il se décline en trois étapes complémentaires.



7.1. INTRODUCTION D'ENSEIGNEMENTS LIÉS AU CEF DANS LE CURSUS DEAT

Il s'agit d'introduire immédiatement des enseignements liés au CEF dans le cursus des deux dernières années du DEAT actuel. Les enseignants sont très ouverts à des ajustements et reconnaissent que le cloisonnement des disciplines qui ne permettent pas de bien préparer les diplômés à être des facilitateurs, accompagnateurs, catalyseurs... Ils estiment qu'il est tout à fait envisageable d'examiner l'existant, d'identifier les écarts et de procéder à des ajustements mais obligatoirement à la marge, compte tenu de l'architecture actuelle et des faibles marges offertes en matière de rénovation du référentiel actuel.

Cependant, la majorité des enseignants est très favorable à la mise en place d'un parcours de spécialisation après l'obtention du DEAT. Parallèlement, et en attendant l'installation de ce parcours, ils sont très favorables à ce que la démarche et les outils du CEF soient « inoculés » de façon pertinente dans les cursus actuels. Ils suggèrent qu'une réunion de travail ou un atelier soit organisé dans les plus brefs délais avec les responsables du PADYP et les prestataires pour mieux comprendre leurs attentes, et pour partager avec eux la démarche et les outils mis en place. Cette attente a été exprimée par plusieurs enseignants.

Cette sensibilisation pourrait permettre de faire évoluer les visions et de partager les expériences. A la lumière des compétences identifiées pour le conseiller CEF, les modules proposés seront confrontés aux disciplines actuellement enseignées dans la spécialisation « productions végétales » et dans les disciplines transversales, telles que l'économie rurale et la gestion, afin de repérer les ajustements nécessaires, bien avant l'ouverture du parcours de spécialisation.

Les disciplines du DEAT actuel concernées sont la compta-gestion, l'économie rurale, les méthodes et outils d'enquêtes, la sociologie rurale. Les compétences liées au CEF pouvant être introduites dans les enseignements sont **l'approche globale de l'exploitation agricole (cours, TD, stage), l'entretien compréhensif, l'écoute active (ex : jeux de rôle), les outils de gestion adaptés aux EAF (cours, TP), le concept et la démarche CEF.**

A ce niveau il serait tout à fait opportun d'examiner avec les enseignants de ces modules, la façon d'introduire la démarche CEF et de partager avec eux les outils. **Par ailleurs, la participation de professionnels du CEF aux enseignements est vivement souhaitée pour professionnaliser davantage la formation et permettre aux enseignants de s'approprier la réflexion et les outils.** Les méthodes d'enquêtes et la coopération font parties également des disciplines transversales. Là aussi, il serait judicieux d'établir des liens avec les compétences identifiées dans le référentiel du conseiller. Par ailleurs, dans le parcours de spécialisation « productions végétales », les disciplines telles que la vulgarisation et la sociologie rurale préparent les apprenants aux compétences du conseil. A ce niveau, il convient d'examiner attentivement les liens et les synergies possibles. Pour initier ce toilettage, des actions concrètes seront proposées dans le plan d'action.

7.2. MISE EN PLACE D'UN CERTIFICAT DE SPÉCIALISATION POST-DEAT EN CEF

La mise en place de ce certificat doit être considérée comme une mesure transitoire précédant la réforme des cursus de formation dans les lycées d'enseignement technique agricole. Elle doit permettre aux techniciens ayant obtenu le DEAT de bénéficier d'une formation leur permettant d'acquérir les compétences minimales nécessaires pour exercer le métier de conseiller et être opérationnels sur le terrain.

La formation est calée sur un semestre de formation et découpée en unités capitalisables qui seront également offertes en formation continue aux conseillers en activité. Elle donnera lieu à la **délivrance d'un certificat de spécialisation en CEF pour les étudiants** qui la suivront en continu avant de se positionner sur le marché de l'emploi, **et pour les professionnels désireux de capitaliser l'ensemble de la formation réalisée en alternance avec une activité professionnelle.**

Ce dispositif préfigure donc également le cycle de formation continue des conseillers en activité. **Il présente l'avantage de pouvoir associer deux publics dans la même formation pour davantage d'interactions et d'échanges.** L'accueil d'un public mixte sur les différentes unités d'enseignement du parcours de spécialisation permet en effet **d'enrichir la formation par la confrontation des enseignements délivrés aux expériences des professionnels en activité.** Un certain nombre de modules pourront également être réalisés sur le terrain sous forme de formations actions.

Le renforcement de compétence des conseillers en activité se fera à partir des difficultés qu'ils rencontrent sur le terrain pour mener à bien leurs missions. **Le parcours de formation continue des conseillers sera donc calé en fonction des besoins de renforcement de compétences identifiés.**

Ce dispositif nécessite en parallèle d'identifier le pool de formateurs qui prendra en charge le parcours de spécialisation, et de former les enseignants sur la conduite de formations

modulaires interdisciplinaires et adaptées à un public en formation continue, en lien étroit avec la profession et le terrain.

Le plan de formation proposé **dans le parcours de spécialisation en CEF se décline en 8 Unités d’Enseignement totalisant 660 h de formation (environ 5 mois de formation)**. A ces modules, s’ajoutera **un stage professionnel de 6 semaines**. Des préconisations spécifiques au stage seront déclinées dans la partie recommandations pédagogiques générales.

7.3. LE CHOIX DE LA STRUCTURE DE FORMATION CONTINUE

Au cours de notre mission, nous avons identifié certaines structures et/ou personnes, qui sont à même de former les conseillers et repéré les compétences socles visées pour les formateurs et les autres intervenants pressentis. Il est évident que **la qualité des ressources humaines et l’organisation du dispositif constituent la clef de voûte de l’efficacité des formations continues**. Le choix des structures est déterminant. Il importe **de repérer les institutions avec leurs compétences**, et de construire avec les acteurs impliqués le mode d’organisation le plus adéquat pour développer la formation continue des professionnels en activité. **A ce titre, nous pensons que les cellules de formation continue (CFC) des lycées peuvent jouer ce rôle, à condition de les appuyer en termes d’ingénierie de formation et pédagogique au démarrage.**

Quelle que ce soit la structure qui sera retenue, **la gestion de la formation continue requiert une organisation et des modalités de fonctionnement spécifiques** dont il convient d’en définir les contours. De notre point de vue, elle doit conjuguer les critères suivants : **pertinence, efficacité, efficience, et durabilité.**

La mission a repéré des initiatives intéressantes, menées par certains prestataires privés. C’est le cas de MRJC qui mène une réflexion sur les outils didactiques et sur l’adaptation des outils du CEF à la diversité des bénéficiaires. A ce titre, ces innovations et expérimentations méritent d’être « versées » dans le dispositif de formation. **Le recours à des personnes ressources du secteur professionnel serait fort indiqué pour professionnaliser la formation envisagée dans ce parcours de spécialisation.**

7.4. PRÉSENTATION DES MODULES DE FORMATION

Unités d’enseignement		Volumes horaires indicatifs			
		Cours	Travaux pratiques	Formation action	Total
UE1	Méthode d’enquête et d’analyse des données	30	30		60
UE2	Diagnostic à l’échelle du terroir villageois			160	160
UE3	Approche globale de l’exploitation agricole			80	80
UE4	Techniques d’animation et de communication	40	20		60
UE5	Aide méthodologique à la formulation des besoins	40	40		80
UE6	Démarches et outils du CEF	30	30		60
UE7	Construire et mettre en œuvre une formation	50	30		80
UE8	Accompagner les porteurs de projet			80	80
TOTAL		190	150	320	660

7.4.1. UE1 : Méthode d'enquêtes et d'analyse de données

UE 1 : METHODES D'ENQUÊTES ET D'ANALYSE DE DONNÉES

OBJECTIF GÉNÉRAL

- Être capable de mobiliser de façon adaptée différentes techniques de recueil et de traitement de données quantitatives et qualitatives.

Présentation du module et résultats attendus

Dans la plupart de ses activités, le conseiller agricole sera amené à rechercher et à traiter des informations relatives à son domaine d'intervention pour constituer des références locales et les partager avec les producteurs. Le conseiller agricole devra donc être capable d'utiliser les outils et techniques de collecte des informations (bibliographie, enquêtes) et de réaliser leur traitement (analyses statistiques, analyses de discours). Il devra aussi être capable de se repérer dans la diversité des méthodes et des outils pour choisir les plus appropriés au résultat recherché, en prenant en compte la faisabilité et les moyens à mobiliser.

A l'issue du module, le conseiller agricole doit être capable, à partir d'une série d'observations relatives au milieu humain, géographique et socio-économique de recueillir, d'ordonner et de classer les informations pour en permettre une analyse et une interprétation.

OBJECTIFS DE FORMATION	CONTENUS ET POINTS CLES
<ul style="list-style-type: none">• EC de mobiliser des connaissances et des techniques en matière de recherche et de traitement de l'information	<ul style="list-style-type: none">• Les différents outils et démarche de collecte, leur intérêts...• Sources d'information mobilisées dans le cadre professionnel du conseiller agricole : milieu humain, géographique, économique, socioprofessionnel, etc.• TIC : utilisation de logiciels de bureautique (Word et Excel, par ex.), de moteurs de recherche sur Internet
<ul style="list-style-type: none">• EC de mobiliser les outils de l'enquête compréhensive	<ul style="list-style-type: none">• Conduite de l'entretien compréhensif• Écoute active• Questions de recherche et questions outils• La prise de notes
<ul style="list-style-type: none">• EC d'analyser des données qualitatives et quantitatives	<ul style="list-style-type: none">• Traitement des données quantitatives au travers d'un tableur• Analyse des conceptions et perceptions des acteurs dans le cadre d'enquêtes semi-directives

Méthodes pédagogiques :

Apport de connaissances faisant l'inventaire de tous les lieux ou organismes où ces données sont accessibles ; Formation pratique sur l'outil informatique ; Étude de cas ou travaux dirigés : construction d'une démarche d'enquête et analyse des résultats (peut être réalisé en stage professionnel).

7.4.2. UE2 : Démarche de diagnostic à l'échelle d'une petite région (village/terroir)

UE2 : DÉMARCHE DE DIAGNOSTIC À L'ÉCHELLE D'UNE PETITE RÉGION (VILLAGE/TERROIR)

OBJECTIFS GÉNÉRAUX :

- Être capable de caractériser les dynamiques agraires et les systèmes d'exploitation d'un territoire ;
- Être capable de décrire et d'analyser les pratiques des agriculteurs, dans leur diversité (élaboration de typologies), en prenant en compte l'ensemble des facteurs économiques, sociaux, environnementaux, qui influent sur leurs choix ;
- Être capable de mesurer les performances techniques et économiques des systèmes de production, dans le but de les comparer, d'en évaluer la durabilité et d'en comprendre les dynamiques d'évolution.

Présentation du module et résultats attendus

Le conseiller agricole doit être capable d'établir une typologie des systèmes de production et de l'adapter aux évolutions. Ce module de formation permettra de caractériser les exploitations familiales de manière à faire ressortir les différents systèmes de production et leurs évolutions ainsi que la typologie des différents groupes de producteurs. Dans ce module, seront mobilisés les outils de l'approche systémique et également toutes les connaissances de base en productions végétales et animales.

La manipulation et le choix des outils lors de travaux de groupe encadrés par le formateur, puis réalisés en plus grande autonomie, lors du stage professionnel sont essentiels à l'acquisition des capacités visées par ce module.

Le module de formation doit permettre à l'apprenant de mobiliser les concepts et les outils pour la réalisation de diagnostics à différentes échelles et dans des contextes variés.

OBJECTIFS DE FORMATION	CONTENUS ET POINTS CLES
<ul style="list-style-type: none"> • EC de caractériser le milieu et le zonage agro écologique ; • EC de décrire les différents éléments du milieu ; • EC d'identifier les liens existant entre ces éléments : milieu bio-physique, occupation humaine et mode d'exploitation du milieu ; • EC de rendre compte de l'organisation de l'espace qui résulte de ces liens, en délimitant et caractérisant différentes unités homogènes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Géomorphologie ; hydrographie ; sols ; • Végétation spontanée : composition et diversité floristique ; • Les formations herbacées : importance, description, localisation ; • Végétation cultivée ; • Cultures pérennes ; • Les formes de parcelles, les aménagements.
<ul style="list-style-type: none"> • EC d'étudier de l'évolution historique des modes d'exploitation du milieu et des rapports de production et d'échange ; • EC de retracer et dater l'évolution des activités agricoles ; • EC d'établir des liens entre ces transformations. 	<ul style="list-style-type: none"> • Écosystème exploité ; • Le mode d'exploitation du milieu ; • La société ; • Les exploitations agricoles ; • L'environnement local des exploitations ; • L'évolution de l'environnement économique, social, politique.
<ul style="list-style-type: none"> • EC de réaliser une typologie dynamique d'exploitations. 	<ul style="list-style-type: none"> • La combinaison des facteurs de production ; • La caractérisation des systèmes de production.
<ul style="list-style-type: none"> • EC d'identifier et de caractériser, les systèmes de culture ; • EC de décrire les choix et pratiques des agriculteurs en matière de productions et modes 	<ul style="list-style-type: none"> • Les caractéristiques des parcelles où ce système est pratiqué ; • Les espèces et variétés cultivées ; • Assolement et rotation ;

<p>de production végétales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • En évaluer les « performances » techniques et économiques. • Émettre des hypothèses sur les raisons qui poussent les agriculteurs à opérer certains choix. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les itinéraires techniques pratiqués ; • Le raisonnement de la gestion de la fertilité ; • Les produits et les autres produits ; • Les limites techniques du système.
<ul style="list-style-type: none"> • EC d'identifier et de caractériser, les systèmes d'élevage ; • EC de décrire les choix et pratiques des agriculteurs en matières de productions animales ; • En évaluer les « performances » techniques et économiques des systèmes d'élevage ; • Émettre des hypothèses sur les raisons qui poussent les agriculteurs à opérer certains choix. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les caractéristiques des troupeaux ; • Les caractéristiques du type d'élevage ; • La conduite du troupeau ; • Les produits obtenus et les résultats.
<ul style="list-style-type: none"> • EC d'évaluer les productivités du travail et de la terre ; 	<ul style="list-style-type: none"> • La valeur ajoutée brute par ha ; • La valeur ajoutée brute par homme-jour.
<ul style="list-style-type: none"> • EC de Calculer les revenus agricoles et revenus familiaux ; <p>EC d'évaluer les besoins /seuils de reproduction, et de les comparer aux revenus</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Les amortissements économiques ; • La valeur ajoutée nette ; • Les redistributions sociales ; • Le revenu agricole ; • Comparaison des résultats et analyse prospective

Méthodes pédagogiques :

Pour permettre aux conseillers de bien acquérir les outils de l'approche systémique, il est vivement recommandé que ce module revête la forme d'une formation-action. Le module sera ainsi fondé sur une mise en situation. Il alternera apports théoriques, élaboration des guides d'entretien, enquêtes, traitement et mises en commun. Apports et mises en commun sont l'occasion de nombreux échanges et débats.

7.4.3. UE2 : L'approche globale de l'exploitation agricole

UE2 : L'APPROCHE GLOBALE DE L'EXPLOITATION AGRICOLE

OBJECTIF GÉNÉRAL

- Être capable de conduire Le diagnostic de fonctionnement de l'exploitation agricole

Présentation du module et résultats attendus

L'approche globale de l'exploitation agricole constitue une compétence clé dans le travail du conseiller agricole. **Le conseiller sera amené à mobiliser la démarche et les outils de l'AGEA pour comprendre les pratiques et les choix des agriculteurs, et pour établir le diagnostic d'une exploitation agricole familiale.**

A l'issue du module, le conseiller agricole doit être capable de comprendre le fonctionnement et de réaliser un diagnostic global d'une exploitation agricole.

OBJECTIFS DE FORMATION

CONTENUS ET POINTS CLES

<ul style="list-style-type: none"> • Préciser les fondements scientifiques d'une démarche d'approche du fonctionnement global de l'exploitation agricole. 	<ul style="list-style-type: none"> • Va et vient entre phases d'observation de la réalité et phases de représentation de cette réalité ; • Confrontation à la réalité et progression dans la compréhension ; • Identification des phénomènes, recherche de causalité (relations de causes à effets) ; • Attitude de rigueur et d'humilité face à la complexité de la réalité ; • démarche systémique de l'AGEA (système organisé et finalisé).
<ul style="list-style-type: none"> • Acquérir les outils de l'approche globale de l'exploitation agricole. 	<ul style="list-style-type: none"> • Collecte d'une information homogène et fiable sur l'exploitation agricole ; • Traitement des informations recueillies en opérant un tri entre les informations accessoires, et élaborer les tableaux intermédiaires de synthèse.
<ul style="list-style-type: none"> • EC d'identifier les déterminants et les éléments du système exploitation-famille 	<ul style="list-style-type: none"> • Finalités, objectifs, adéquation entre moyens et objectifs • Trajectoires de l'exploitant • Caractérisation des facteurs de production (terre, travail, capital) • TERRE : mode de faire valoir, situation géographique, topographie, superficie • TRAVAIL : composition de la famille, main d'œuvre disponible, • CAPITAL : outils, équipements infrastructure, aménagements, les animaux de trait • Caractériser les systèmes de cultures ; • Caractériser les systèmes d'élevage ; • Reconstitution du calendrier de travail.
<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un diagnostic de fonctionnement de l'exploitation et en hiérarchiser les éléments avec l'agriculteur. 	<ul style="list-style-type: none"> • Définition des buts et de la méthodologie d'un diagnostic ; • Diagnostic des performances technico-économiques du système d'exploitation ; • Diagnostic de la gestion du travail et des équipements (fragilité ou solidité du système, coûts, facteurs limitants ; calendrier de travail ; analyse des pointes de travail et des aléas ; organisation interne : pénibilité, sécurité, fiabilité, compétences de la main d'œuvre, rôles et statuts ; organisation collective ; réflexion sur le coût du travail) ; • Choix des indicateurs pertinents : marges ; VAB ; CV, CF, CD, CI ; tirer un diagnostic et en voir les limites ; intégrer ce diagnostic dans la synthèse globale ; • Formulation d'un diagnostic financier concernant le système d'exploitation (relations famille-exploitation ; ressources internes-externes ; besoins de financement des investissements) ; • Diagnostic sur la gestion de la trésorerie (réaliser un budget de trésorerie, en déduire les enjeux pour une exploitation étudiée ; analyser les pratiques des agriculteurs et en faire une synthèse).
<ul style="list-style-type: none"> • Restituer à l'agriculteur l'ensemble des documents préparatoires au diagnostic pour en vérifier la pertinence d'ensemble. 	<ul style="list-style-type: none"> • Construire le schéma de fonctionnement de l'exploitation agricole.

Méthodes pédagogiques :

Il s'agit d'une formation action, fondée sur une mise en situation. Elle alterne apports théoriques, élaboration des guides d'entretien, enquêtes, traitement et mises en commun. Apports et mises en commun sont l'occasion de nombreux échanges et débats à partir des études de cas et de l'expérience des participants.

7.4.4. UE4 : Aide méthodologique à la formulation des besoins des producteurs

UE4 : AIDE METHODOLOGIQUE A LA FORMULATION DES BESOINS DES PRODUCTEURS

OBJECTIFS GÉNÉRAUX :

- Recueillir les préoccupations des producteurs, les transformer en problèmes traitables et co-construire des solutions adaptées aux attentes.

OBJECTIFS DE FORMATION	CONTENUS ET POINTS CLES
<ul style="list-style-type: none"> • Acquérir des démarches et des outils pour comprendre les préoccupations des producteurs. 	<ul style="list-style-type: none"> • identifier les agriculteurs concernés et caractériser les points de vue en présence ; • Caractériser la diversité des pratiques autour de la problématique retenue et les « façons de voir » qui y sont liées ; • Mettre en évidence les préoccupations des différents agriculteurs. Qu'est-ce qui fait l'objet de discussions (entre qui et qui et dans quels lieux).
<ul style="list-style-type: none"> • Transformer ces préoccupations en problèmes qui peuvent constituer des axes d'accompagnement individuels ou collectifs. 	<ul style="list-style-type: none"> • Notion de problème : transformer les préoccupations en problèmes traitables, permettant d'entrer dans l'action ; • Situer ces préoccupations et visions des choses dans les débats en cours ; • Quelles divergences dans la manière de poser les problèmes ou d'envisager les solutions suivant les différents agriculteurs.
<ul style="list-style-type: none"> • Co-construire des solutions 	<ul style="list-style-type: none"> • La recherche des solutions aux problèmes que se posent les acteurs ; • Mettre en place des modalités de discussion avec les agriculteurs sur les problèmes formulés, et dégager des pistes de solutions possibles ; • Dégager à partir de là des pistes de travail individuel et collectif ; • Définir le rôle du conseiller dans la mise en œuvre de ces solutions (apport d'info, appui méthodologique...)

Méthodes pédagogiques :

- Apports théoriques et exercices en salle ;
- Études de cas et enquêtes terrain ;
- Travaux de groupes ;
- Témoignages et échanges de pratiques ;
- Valorisation des expériences des participants.

7.4.5. UE5 : Accompagner l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation d'un projet individuel

UE5 : ACCOMPAGNER LES PORTEURS DE PROJETS

OBJECTIFS GÉNÉRAUX :

- Être capable de mener la fonction maïeutique qui permet d'appuyer les acteurs dans la formulation de leurs projets (passer de l'idée au projet)
- Être capable d'appuyer les porteurs de projets dans la conception de leurs projets dans une perspective de durabilité en tenant compte de l'environnement socio-économique (réaliser des diagnostics, formuler des objectifs réalistes et réalisables, planifier les activités à mener, les moyens à mobiliser, et établir une programmation) ;
- Être capable de renforcer les compétences des porteurs de projets en matière de conception, préparation et mise en œuvre des projets de développement ainsi que pour la recherche de financements (complémentaires).

Présentation du module et résultats attendus

Le conseiller agricole est constamment confronté à l'exercice d'accompagnement des acteurs dans l'identification, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de leurs projets. Il aide les producteurs à analyser les situations auxquelles ils font face et les accompagne dans la recherche et la mise en œuvre de solutions appropriées.

Le module de formation permettra d'acquérir des savoirs et des savoir-faire en matière d'ingénierie de projet et de conduite de projet. Ces enseignements seront utilement déclinés sur des projets « support ». Ils seront également mis en application lors du stage professionnel.

Le module vise la maîtrise des techniques d'aide à l'émergence de projet, d'élaboration du projet, et de suivi/évaluation du projet.

OBJECTIFS DE FORMATION	CONTENUS ET POINTS CLES
<ul style="list-style-type: none">• Créer les conditions de l'émergence de projets	<ul style="list-style-type: none">• La fonction maïeutique : de l'idée au projet ;• Recueillir les préoccupations, les idées, les envies (fonction maïeutique) ;• La notion d'accompagnement ;• Définition et rôle de l'accompagnateur.
<ul style="list-style-type: none">• Définir ce qu'est un projet : projet professionnel, projet d'activité, projet de vie... ;• Aider les porteurs de projet à passer de l'idée, de l'envie ou du problème à la conception et l'élaboration d'actions réalistes et réalisables ; et progressives ;• Concevoir un projet : diagnostics, objectifs, activités à mener, moyens à mobiliser, programmation ;• Mener des analyses et des prévisions économiques et financières du projet	<ul style="list-style-type: none">• La notion de projet, le processus logique du projet, et le cycle du projet ;• Typologie des projets selon leurs finalités ;• Approche méthodologique de montage des projets (le cadre logique) ;• Les outils de la planification ;• Les outils de la gestion économique et de la prévision financière du projet ;• Les méthodes de conduite projet et de suivi ;• Les outils de l'évaluation d'un projet.

Méthodes pédagogiques :

- Apports théoriques ;
- Travaux dirigés, jeux de rôles
- Mise en situation professionnelle en stage ;
- Apports théoriques sur l'ingénierie de projets ;
- Études de cas.

7.4.6. UE6 : Démarche et outils du CEF

UE6 : DEMARCHE ET OUTILS DU CEF

OBJECTIF GENERAL :

- EC de mobiliser la démarche et les outils du CEF et de les adapter en fonction des besoins des producteurs.

OBJECTIFS DE FORMATION	CONTENUS ET POINTS CLES
<ul style="list-style-type: none">• Définir la notion de conseil, ses fonctions et champs d'action et son insertion dans les dispositifs de services à l'agriculture ;	<ul style="list-style-type: none">• Place et rôle du conseil dans les dispositifs de services à l'agriculture (de la vulgarisation au conseil agricole) ;• La gestion et la prise de décision dans l'exploitation agricole ;• Les fonctions et champs du conseil ;
<ul style="list-style-type: none">• Mobiliser les différents outils utilisés dans une démarche de conseil à l'exploitation familiale ;	<ul style="list-style-type: none">• Les outils du CEF (information, visite/échange, expérimentation, formation, etc.) et leurs limites ;• Les outils de gestion et de prévision technico-économiques ;• Le travail en réseau et la mobilisation de l'information et des compétences ;
<ul style="list-style-type: none">• Mettre en œuvre la démarche CEF auprès des producteurs.	<ul style="list-style-type: none">• Accompagner les producteurs dans la prise de décision (choix tactiques et stratégiques) ;• Médiation et mise en relation.

Méthodes pédagogiques :

La démarche pédagogique proposée est une démarche interactive s'appuyant sur l'expérience professionnelle des conseillers. Les apports, échanges et réflexions menées par les conseillers devront fournir les éléments de réponses aux questions suivantes :

- En quoi le conseil est-il un outil adapté pour répondre aux besoins des producteurs ? Pourquoi ? Dans quelles situations ?
- Quels sont les méthodes et outils pertinents à mettre en œuvre pour répondre à ces besoins en fonction des contextes et des situations ?

7.4.7. UE7 : techniques d'animation et de communication

UE7 : TECHNIQUES D'ANIMATION ET DE COMMUNICATION

OBJECTIFS GENERAL :

- Choisir de façon pertinente et mettre en œuvre des méthodes et des techniques d'animation et de communication.

Présentation du module et résultats attendus

Le conseiller agricole est constamment en situation d'animation et de communication avec les exploitants agricoles ou avec les organisations de producteurs. Il participe également aux réunions et communique en interne dans son organisation.

A l'issue de ce module de formation, l'apprenant sera capable de mobiliser les techniques d'animation et de communication, puis de les utiliser en situation d'accompagnement. Il sera capable de choisir la technique adéquate en fonction des situations d'accompagnement. Le stage professionnel doit pouvoir permettre à l'apprenant de s'entraîner aux différentes techniques et situations d'animation.

L'apprenant est apte à réaliser un choix raisonné de méthodes, de techniques et d'outils d'animation et de communication en situation d'accompagnement et à les mettre en œuvre en situation professionnelle.

OBJECTIFS DE FORMATION	CONTENUS ET POINTS CLES
<ul style="list-style-type: none"> • EC d'organiser et de conduire des réunions 	<ul style="list-style-type: none"> • Types de réunion : information, négociation, régulation, formulation de problème et recherche de solution, prise de décision ; les différents produits /attendus d'une réunion ; • Rôles, attitudes et outils de l'animateur ; les différentes synthèses ; • Organisation et conduite : préparation, animation, évaluation ; • Gestion des conflits.
<ul style="list-style-type: none"> • EC d'utiliser les méthodes et techniques d'animation adaptées à chaque situation (selon le niveau d'alphabétisation) 	<ul style="list-style-type: none"> • Techniques d'animation : caractéristiques, avantages et inconvénients ; • Outils d'animation selon le niveau d'alphabétisation des producteurs.
<ul style="list-style-type: none"> • EC d'utiliser les méthodes et techniques de communication adaptées à chaque situation (selon le niveau d'alphabétisation) 	<ul style="list-style-type: none"> • Techniques de communication : avantages et inconvénients, critères d'utilisation ; • Supports de communication et messages : (visuel, oral, écrit...) et choix en fonction du public visé ; • Production de messages sur différents supports (informatique, papier...).

Méthodes pédagogiques :

- Apports théoriques ;
- Travaux dirigés, jeux de rôles
- Mise en situation professionnelle en stage
- Apports théoriques sur l'ingénierie de projets ;
- Études de cas.

7.4.8. UE8 : Construire et mettre en œuvre un plan de formation

UE8 : CONSTRUIRE ET METTRE EN ŒUVRE UN PLAN DE FORMATION

OBJECTIFS GENERAL :

- Analyser les besoins de formation, concevoir un plan de formation, mettre en œuvre et évaluer une action de formation.

Présentation du module et résultats attendus

Le conseiller agricole est souvent amené à concevoir des actions de formation pour renforcer les capacités des producteurs et les aider dans la prise de décision. Il doit être capable de construire la demande de formation et de la traduire en action de formation.

A l'issue de ce module de formation, l'apprenant sera capable de mobiliser les techniques de l'ingénierie de formation, puis de les utiliser en situation d'accompagnement. Il sera capable de concevoir un plan de formation, de le mettre en œuvre et de l'évaluer.

Le module permettra à l'apprenant d'acquérir les démarches d'ingénierie de formation et pédagogique pour construire une offre de formation adaptée à un public de producteurs.

OBJECTIFS DE FORMATION	CONTENUS ET POINTS CLES
<ul style="list-style-type: none"> • EC d'identifier les besoins de formation des producteurs 	<ul style="list-style-type: none"> • Notions de besoins et de demandes de formation ; • Techniques de construction des besoins de formation ; • Pièges à éviter dans l'identification des besoins ;
<ul style="list-style-type: none"> • EC Construire des objectifs de formation et le cahier de charges du plan de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • la définition des finalités et objectifs de la formation ; • la place de la formation dans les dynamiques de changement ; • Le projet professionnel, élément de la formation ; • Définir les contenus ; • L'élaboration d'un plan de formation et d'un ruban pédagogique ; • Planifier les actions de formation ; • Identifier les ressources et les compétences ; • Estimer le budget.
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre le plan de formation 	<ul style="list-style-type: none"> • Construire les séquences de formation (durée, modalités) ; • Choix des modalités pédagogiques (andragogie, présentiel, travaux pratiques, démonstration, cours théoriques, etc.) ; • La construction d'actions de formation visant à l'élargissement des référentiels et à l'enrichissement des cadres d'analyse des agriculteurs (voyages d'échanges, sessions de réflexion collective,...) ; • Les articulations possibles entre théorie et pratique ; • La mise en œuvre de la pluridisciplinarité ; • l'élaboration de supports de formation adaptés aux publics ; • la question de la formation des adultes ; • L'élaboration d'actions de formations « techniques » et la prise en compte des modes d'apprentissage paysans.
<ul style="list-style-type: none"> • Évaluer la formation 	<ul style="list-style-type: none"> • L'évaluation des formations d'agriculteurs ; • L'accompagnement post-formation.

Méthodes pédagogiques :

- Apports théoriques ;
- Travaux dirigés, jeux de rôles ;
- Mise en situation professionnelle ;
- Études de cas.

Conclusion sur le parcours de spécialisation

La mission s'est attaché à la cohérence globale dans les contenus de formation et à l'articulation des modules afin d'éviter l'empilement des modules dans un souci permanent de pérennisation du dispositif qui sera mis en œuvre. De ce fait, l'effort financier doit être bien jaugé au regard des emplois et des salaires des sortants.

7.5. LA FORMATION DE FORMATEURS

La formation des formateurs va porter sur l'ensemble des compétences déclinées dans le parcours de spécialisation présenté précédemment.

Une fois positionnés, les formateurs suivront un parcours individualisé pour renforcer leurs compétences.

Pour positionner les formateurs, nous suggérons de procéder de la façon suivante :

- faire remplir une fiche d'auto-positionnement par tous les formateurs qui souhaitent s'impliquer ;
- les analyser et choisir quelques formateurs pour compléter le positionnement par un entretien ouvert sur les compétences requises et celles détenues, et approcher les besoins en formation ;
- Faire faire un test de connaissances sous forme de QCM (Questions à choix multiples) ;
- Et compléter, le cas échéant, par un entretien avec le responsable de l'établissement.

L'accent sera mis dans un premier temps sur les savoirs faire techniques, même si les autres savoirs (relationnel, être) seront bien évidemment pris en compte dans le plan de formation.

Il est évident que l'implication de professionnels ayant une expérience et une pratique en matière de conseil est vivement recommandée.

Seul le module portant sur le conseil à l'exploitation agricole et à la prise de décision est détaillé dans cette partie.

CONSEIL À L'EXPLOITATION AGRICOLE ET AIDE À LA DÉCISION

OBJECTIFS GÉNÉRAUX

- Être capable de comprendre les finalités et le fonctionnement d'un dispositif de CEF pour former de futurs conseillers sur le processus d'accompagnement des producteurs engagés dans la démarche.

Présentation du module et résultats attendus

Le module vise à définir les concepts et principes liés à la démarche de CEF et son insertion dans les dispositifs d'appui et de services aux producteurs : contexte dans lesquels la démarche s'est mise en œuvre, différenciation des démarches et liens entre vulgarisation et conseil, place du conseil dans les dispositifs de services aux agriculteurs.

Il doit permettre de développer une réflexion collective sur la conception de méthodes et d'outils adaptés aux besoins des producteurs, sur le dispositif d'accompagnement à mettre en place, les conditions de pérennisation financière et institutionnelle des dispositifs de CEF.

Il doit permettre également de mettre en évidence les compétences à développer par les conseillers dans la fonction de conseil et le dispositif de suivi-évaluation à mettre en place pour suivre les activités des conseillers sur le terrain, analyser les résultats du conseil et identifier les besoins en renforcement de compétences.

OBJECTIFS DE FORMATION	CONTENUS	RECOMMANDATIONS
------------------------	----------	-----------------

	ET POINTS CLES	PEDAGOGIQUES
<ul style="list-style-type: none"> • EC de comprendre les finalités et principes des démarches de CEF et de les situer dans l'environnement des services d'appui à l'agriculture 	<ul style="list-style-type: none"> • Place et rôle du conseil dans les dispositifs d'appui aux producteurs • Concepts liés à la gestion et à la prise de décision dans l'exploitation agricole • Fonctions et champs du conseil 	<ul style="list-style-type: none"> • Apport de connaissances • Déroulement de l'ensemble de la démarche à partir d'un dispositif concret au Bénin • Travaux de groupes sur les finalités et principes de la démarche
<ul style="list-style-type: none"> • EC de concevoir des outils adaptés pour répondre aux besoins des producteurs et les accompagner dans la prise de décision 	<ul style="list-style-type: none"> • Les activités liées au conseil et les outils mobilisés dans une démarche CEF • Réflexion sur les objectifs, méthodes, outils, résultats et contraintes de la démarche 	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation d'une expérience de terrain, de la démarche et des outils mis en œuvre • Stage de terrain axé sur l'analyse des activités des conseillers et des outils utilisés

Méthodes pédagogiques : apprentissages en salle avec travaux de groupes sur deux semaines entrecoupées d'une semaine de formation action sur le terrain pour des entretiens avec les chargés de programmes et les conseillers en activité. Capitalisation des résultats en troisième semaine (suivi-évaluation, renforcement de capacités).

8. INTRODUCTION DU CEF DANS LE CURSUS BTS-SP DES LYCÉES PROFESSIONNELS AGRICOLES

Les réformes engagées au sein du ministère de l'ESF vont vers une distinction de l'enseignement technologique ouvrant la voie vers l'enseignement supérieur et de l'enseignement professionnel préparant à un métier. Les lycées agricoles orientés exclusivement sur la voie professionnelle délivreront alors un diplôme de Bac professionnel (BEPC+3) et un Brevet de Technicien Supérieur Spécialisé (Bac+2) aux élèves souhaitant s'installer en agriculture ou s'orienter vers les métiers du développement rural.

Les compétences liées au CEF pourront alors être intégrées dans un cursus de spécialisation orienté sur l'appui au monde rural et les services à l'agriculture. La spécialisation BTS-sp permettrait de remobiliser dans un enseignement modulaire et interdisciplinaire les connaissances en techniques agricoles et sciences de base acquises pour l'obtention d'un Bac professionnel (ex-DEAT relooké) et de développer des contenus de formation sur les services à l'agriculture.

La mise en place d'un tel cursus de formation sur deux ans dépasse l'objectif de cette mission car elle nécessite des études plus approfondies et la réunion d'ateliers de concertation entre acteurs de la formation et représentants de la profession pour analyser la demande sociale, économique et institutionnelle et construire les référentiels nationaux de formation et de certification du futur BTSsp.

Néanmoins nous proposons de décliner le plan de formation sur deux ans en orientant la première année sur l'acquisition de compétences génériques pour l'action et la deuxième année sur l'acquisition de compétences plus spécifiques dans la mise en place de services à l'agriculture et la conduite d'actions de développement.

8.1. LE PROGRAMME DE FORMATION DE LA PREMIÈRE ANNÉE DU BTS-SP

Le programme de formation de la première année serait essentiellement axé sur la compréhension du fonctionnement du milieu rural et des exploitations agricoles en développant parallèlement les outils d'analyse et d'aide méthodologique à la formulation des besoins. Cette première année permettra de remobiliser les connaissances acquises au cours des trois années précédentes (Bac professionnel) en développant une démarche pédagogique interdisciplinaire axée sur la compréhension du fonctionnement des milieux ruraux et des systèmes d'exploitation agricoles. Pour conduire une telle démarche pédagogique, les contenus de formation d'une UE doivent être séquencés de façon logique et cohérente dans le ruban pédagogique du cursus et couplés avec des travaux pratiques de terrain de manière à évaluer les apprentissages et les compétences acquises. **Le stage de fin de première année serait axé sur l'approche globale de l'exploitation agricole.**

Le programme pourrait se décliner en 6 unités d'enseignement essentielles constituant le socle de formation nécessaire à tout agent de développement rural, auxquelles seraient associés des enseignements en comptabilité gestion, informatique, français, langues, méthodes d'analyse d'une situation et techniques rédactionnelles. **Les unités d'enseignement constituant le socle de la formation de première année et le stage en fin d'année représenteraient environ 70% des volumes horaires affectés à la première année.**

8.1.1. Les unités d'enseignement constituant le socle de la première année

- Méthodes d'enquête et d'analyse des données
- Politiques et stratégies de développement
- Approche globale de l'exploitation agricole
- Diagnostic à l'échelle du terroir villageois
- Techniques d'animation et de communication
- Aide méthodologique à la formulation des besoins

8.2. LE PROGRAMME DE FORMATION DE LA DEUXIÈME ANNÉE DU BTS-SP

La deuxième année serait orientée sur les métiers du développement agricole et rural et les services à l'agriculture. Bien entendu, le conseil à l'exploitation familiale constituera un axe majeur des enseignements, qui seront complétés par ailleurs par des enseignements liés aux études de filières et des marchés, à la valorisation et transformation des produits agricoles, à l'appui aux organisations des producteurs et aux dynamiques de développement local. De la même manière qu'en première année, des formations complémentaires seront assurées en langues, informatique et gestion de bases de données, capitalisation et valorisation des connaissances, préparation au stage de fin d'études...

8.2.1. Les unités d'enseignement constituant les domaines de spécialisation

- Filières et marchés des produits agricoles
- Transformation des produits agricoles
- Appui aux organisations de producteurs
- Démarche et outils du CEF
- Construire et mettre en œuvre une formation
- Accompagner les porteurs de projet

A l'issue de cette deuxième année, les futurs diplômés effectueront un stage en situation professionnelle dans des structures d'appui aux producteurs telle que les services déconcentrés, unions d'OP, ONG, coopératives de services, bureaux d'études, projets et programmes de développement rural Les objectifs de ce stage porteront sur l'analyse du dispositif d'appui en termes de gouvernance, de financement, de démarche et modalités d'intervention, et sur une appréciation des services rendus aux producteurs.

De la même manière qu'en première année, les unités d'enseignement constituant le socle de la deuxième année et le stage de fin d'année représenteraient 70% des volumes horaires affectés à la deuxième année.

9. RECOMMANDATIONS PÉDAGOGIQUES GÉNÉRALES

9.1. MÉTHODES PÉDAGOGIQUES POUR LES POST-DEAT ET LA FORMATION CONTINUE

Cette partie s'attache à formuler un certain nombre de recommandations pédagogiques afin de **mener à bien le parcours de spécialisation dédié au CEF destinés aux étudiants post-DEAT et aux conseillers en activités**. Ces préconisations pourront servir également pour les autres chantiers tout en tenant compte des spécificités des parcours et des publics.

9.1.1. La formation des adultes et les spécificités de l'adulte apprenant

Les conseillers en activité à former sont des adultes, responsables, pères de famille. Ils disposent de connaissances et d'une expérience. Il ne s'agit donc pas de faire "table rase" des connaissances des conseillers pour leur "inculquer" un nouveau savoir, mais bien au contraire de partir de leur expérience pour prendre du recul, évaluer et tirer des enseignements, afin de compléter et de renforcer leurs compétences par de nouveaux apports techniques et socio-économiques.

9.1.2. La transmission des savoirs et savoir-faire

Pour la transmission des connaissances, il faudra toujours garder à l'esprit que les conseillers en activité constituent un public qui n'est pas habitué aux salles de classe et qu'il faudra donc veiller à adapter le rythme des interventions à leur capacité d'attention et de concentration.

Pour la transmission des pratiques, l'objectif est qu'ils soient capables de les mettre en œuvre avec une fiabilité maximale. Une simple démonstration ne suffira donc pas et il faudra veiller à ce que chaque conseiller puisse s'entraîner à les réaliser, au cours de la formation.

9.1.3. La construction et l'animation d'une séance de formation

Au cœur de la formation des conseillers, cette partie de plus en plus centrale dans le métier sera explicitée et illustrée, avec le souci permanent de faciliter le travail des conseillers. Sachant que les aptitudes clés d'un conseiller-formateur peuvent être réunies en deux grands types de savoirs : savoir communiquer et savoir animer, ce module visera à développer et à consolider ces savoirs chez les conseillers, dont la fonction « formation » devient prépondérante dans le métier.

Savoir communiquer	Savoir animer
Apports théoriques : <ul style="list-style-type: none">- Clarifier un objectif ;- Les principes de l'écoute ;- Faire passer un message et valider ;- Les différents modes d'apprentissage ;- Conceptions et perceptions.	Apports théoriques : <ul style="list-style-type: none">- Qu'est ce qui se passe au cours d'une réunion ;- Reformuler ; Synthétiser ;- Gérer les prises de parole ;- Gérer le temps ;- Être patient, recommencer.
Travaux pratiques : <ul style="list-style-type: none">- Faire des jeux de rôles et exercices d'application ;- Réaliser des synthèses orales et écrites régulières des contenus présentés ;- Débriefings collectifs et mise en évidence des acquis et des corrections à apporter ;	

- Préparer le séquençage et les domaines d'intervention ;
- Anticiper sur des situations particulières et difficiles susceptibles de survenir au cours de formation et identifier les comportements à adopter.

Un guide générique pourrait être élaboré à l'attention des conseillers. Il aura pour objectif de les aider à animer les sessions de formation destinées aux producteurs. Il décrira les grands principes de l'ingénierie pédagogique, détaillera les étapes de chaque session, les méthodes pédagogiques qui s'y rapportent, les difficultés à anticiper et les précautions à prendre. Par ailleurs, ce guide comportera des fiches pédagogiques et des astuces, permettant ainsi aux conseillers de s'y référer selon les situations pédagogiques qui se présenteront à eux.

9.2. FICHES PÉDAGOGIQUES

Le guide cité plus haut, comportera également des fiches pédagogiques adaptées, tenant compte de l'expérience CEF au Bénin (PAFPA, PADSE, PADYP, etc.). Les séquences-type suivantes sont déclinées à titre d'exemples.

9.2.1. Présentations interpersonnelles

Cette séquence facilite l'établissement de relations interpersonnelles entre les participants. Elle amorce la constitution d'une cohésion au sein du groupe ; favorise la participation active et l'implication des membres du groupe.

9.2.2. Mise en commun des connaissances

L'objectif est de faire le point sur les connaissances et savoir faire déjà acquis sur un thème. Cette séquence est participative et dynamique. Elle permet un partage des connaissances entre les participants. Elle permet au conseiller-formateur d'identifier précisément les lacunes et les erreurs des participants et de cibler spécifiquement ses apports sur ces aspects.

9.2.3. Questions récapitulatives

Cette séquence permettra aux participants de poser des questions sur ce qui a été vu la veille pour évaluer l'acquisition des connaissances transmises la veille ; permettre à chacun, sans inhibition (questions anonymes) d'exprimer ses doutes, ses incompréhensions ; expliquer à nouveau les points mal compris par certains ou mal expliqués la veille ; réviser les contenus de la veille.

9.2.4. Méthode progressive

Elle vise à faire travailler en sous-groupes en facilitant l'expression individuelle des idées de tous les participants.

9.2.5. Les jeux pédagogiques

Cette fiche permettra aux conseillers-formateurs de mobiliser certains jeux, afin de permettre une révision ludique des connaissances transmises lors d'une formation, et d'évaluer les acquis des participants.

Par leur côté ludique, les jeux pédagogiques permettent de générer une dynamique intéressante au sein du groupe en formation. Ils facilitent la mémorisation des connaissances et permettent au formateur d'évaluer leur degré d'acquisition tout en évitant les situations « d'examen » souvent difficiles à vivre pour des publics d'adultes.

9.2.6. Jeu de rôle : ex : simulation de réunion avec les agriculteurs

Cette fiche permettra l'acquisition des « savoir-être » nécessaires à l'animation de réunions avec les producteurs. Les jeux de rôles et les simulations sont les techniques pédagogiques les plus efficaces pour l'acquisition des « savoir-être ». Ils permettent en effet aux participants de prendre conscience de leurs attitudes réelles (qui sont parfois différentes de celles qu'ils pensent avoir), ce qui est indispensable pour qu'ils puissent travailler dessus afin de les améliorer.

9.3. PRIVILÉGIER LES SITUATIONS DE FORMATION-ACTION

L'intérêt de la **formation-action** réside dans le fait qu'elle concilie les exigences liées à l'acquisition de compétences avec celles de la production de connaissances sur les terrains d'application et, par là même, présente de nombreux avantages, parmi lesquels :

- Une économie de temps et de moyens par rapport aux formations traditionnelles ;
- Une confrontation aux spécificités du terrain afin d'anticiper les difficultés que les conseillers pourraient rencontrer par la suite ;
- Des acquisitions de connaissances et de capacités directement ancrées sur les pratiques professionnelles ;
- Une opportunité de développer des compétences collectives nécessaires au bon fonctionnement de l'organisation, notamment pour des conseillers en activité provenant d'un même organisme.

9.4. LE DÉROULEMENT DU MODULE SUR L'APPROCHE SYSTÉMIQUE

Nous avons tenu à donner davantage de détails pour ce module, car il est structurant et permet d'apporter des compétences génériques, en matière d'approche systémique, et permet également de remobiliser toutes les connaissances de base en matière de productions animales et végétales. Ainsi, pour la formation des conseillers, il est important de bien anticiper les points suivants :

- La formation se déroule dans son intégralité « sur le terrain » et sera animée par un binôme de formateurs.
- Le choix du « terrain » : il est conseillé de choisir des régions où l'activité agricole est développée, et où les modes d'exploitation du milieu sont variés. L'étendue de la zone d'étude doit être déterminée en fonction du nombre de participants, des moyens de déplacement dont on dispose, et de la densité des exploitations agricoles, pour que les conseillers ne perdent pas trop de temps à prendre des contacts pour les enquêtes, et notamment pour que les temps de déplacement ne soit pas trop importants.
- Constitution des groupes de conseillers : Les groupes sont constitués par les formateurs de manière à ce qu'ils rassemblent des conseillers d'origines différentes, de par les spécialités suivies lors de leurs études, ou de par la diversité des expériences professionnelles. L'objectif est que chaque groupe soit enrichi d'un maximum de compétences différentes.

- Répartition des tâches d'animation entre les formateurs : l'expérience montre que la répartition des tâches est souvent amenée à être revue en cours de stage. De ce fait, chacune des séquences est préparée la veille par l'équipe.
- Définition des modalités d'évaluation des conseillers : nous conseillons d'éviter les formes d'évaluations qui incitent au « bachotage », mais plutôt celles qui stimulent l'investissement dans le travail d'équipe, ainsi que la réflexion sur la démarche enseignée, sur les résultats du diagnostic régional et sur le métier de conseiller.
- En fin de formation, il peut être demandé aux conseillers de remettre une note de synthèse, soit individuelle, soit collective (par groupe), sur la démarche suivie et les principaux résultats obtenus.

9.5. PLACE DU STAGE PROFESSIONNEL DANS LA FORMATION DES CONSEILLERS

Les futurs conseillers ont vocation à travailler dans des structures telles que les services de l'État, les groupements de producteurs, les coopératives, les associations, les ONG, etc. En raison des spécificités de ces structures, tant du point de vue de l'organisation interne que du contexte socio-économique et politique, il est essentiel que les futurs conseillers soient confrontés à ces réalités au cours de leur formation. C'est un des objectifs du stage professionnel, qui constitue de ce point de vue, une expérience pré professionnelle extrêmement importante. Le thème de stage doit être recherché dans l'exercice concret d'une activité professionnelle.

Le stage prend toute sa valeur dans la mesure où le travail réalisé est lui-même utilisable par d'autres personnes. Par conséquent le thème doit présenter un intérêt pour l'organisme d'accueil, être adapté aux problèmes posés et répondre aux attentes des acteurs du territoire.

Enfin, il doit reposer sur un travail de terrain, qui permet de déboucher sur des propositions concrètes, réalistes, novatrices. Ainsi, le choix du thème de stage doit être fait en tenant compte :

- des questions et problèmes soulevés dans le sujet proposé ;
- des attentes de la structure d'accueil ;
- des conditions matérielles.

9.5.1. Déroulement

Un stage de 8 semaines en fin de parcours sera consacré au stage professionnel. Il doit permettre au futur conseiller de connaître suffisamment la structure d'accueil, et surtout le territoire de son implantation ; de rassembler des données de façon à avoir une grande partie de l'information nécessaire à l'élaboration d'un diagnostic de l'environnement socio-économique ; et d'identifier une ou des pistes de projets, en lien avec les acteurs, et en collaboration avec le maître de stage. Par la suite, une des pistes sera développée en tenant compte de l'indispensable cohérence entre la situation mise à jour par le diagnostic, les objectifs des acteurs concernés, l'évolution probable de l'environnement socio-économique et le projet qui sera retenu. Ce dernier sera discuté et validé avec les acteurs concernés.

9.5.2. Le rapport de stage

La rédaction du rapport est une période cruciale, où sont mobilisées de nombreuses compétences professionnelles. Il devra mettre en évidence :

- Le cadre de l'étude et son insertion dans un contexte historique et institutionnel :
 - *Le contexte institutionnel et les résultats attendus ;*
 - *Quelles sont les attentes du commanditaire ? De la structure d'accueil sur le terrain ?*
 - *Quels sont les utilisateurs et les enjeux de l'étude proposée ?*

- la nature, les justifications et les objectifs du travail réalisé ;
- la démarche et les méthodes mises en œuvre, en les justifiant ;
- les résultats et discussions ;
- les conclusions et perspectives, qui constituent une partie essentielle du rapport ; La conclusion rend compte des principaux constats et analyses. Mais c'est surtout le moment où l'étudiant livre sa réflexion sur les enjeux socio-économiques, sur la pertinence des résultats vis à vis de l'institution ou programme auquel l'étude est destinée.

9.5.3. L'évaluation du rapport de stage

Capacité à mettre en œuvre une démarche adaptée à la situation de stage :

- Analyser la commande et formuler des questions claires ;
- Choisir et présenter la démarche.

Capacité à conduire un diagnostic participatif :

- Basé sur la collecte de données auprès des acteurs concernés - Conception et mise en œuvre des enquêtes et observations de terrain (explication, discussion de la grille d'enquête, du choix des personnes enquêtées) ;
- Rendre compte des pratiques des acteurs de façon pertinente pour répondre à la question posée ;
- Rendre compte de la diversité des situations des acteurs, des relations qu'ils entretiennent et des tendances ;
- Prendre en compte les éléments du contexte (environnement physique, socio-économique et politique) concourant à la compréhension de la diversité et des tendances évolutives étudiées ; les présenter de façon explicative et cohérente.

Capacité à formuler des recommandations ou des propositions d'amélioration :

Capacité à communiquer en situation professionnelle :

- Auprès de l'équipe de la structure d'accueil : intégration dans une équipe de travail, qualité des échanges et notamment discussion des résultats (évolutions possibles et éventuellement reformulation des préoccupations de la structure d'accueil) ;
- Auprès des agriculteurs et autres acteurs du terrain, « partenaires de l'étude » : qualité des échanges pour la collecte et l'analyse des données, et restitution des résultats et/ou des productions ;
- Auprès de l'établissement de formation : échanges avec le responsable du rapport de stage, qualité du rapport et qualité de la soutenance (exposé oral et argumentation).

Autres critères

- Le progrès personnel réalisé par l'étudiant pendant le stage sera pris en compte ;
- L'appréciation portée par le maître de stage sur le comportement du stagiaire pendant le stage sera prise en compte dans l'évaluation globale ;
- Le jury est souverain et donne une note globale tenant compte de l'écrit, de l'oral et de l'appréciation du maître de stage.

10. PLAN D'ACTION ET CHRONOGRAMME

Les étapes proposées sont déclinées à titre indicatif, dans la mesure où elles dépendent des décisions qui seront prises lors de l'atelier national et en fonction de l'implication future des parties prenantes. Elles ne tiennent pas compte non plus des contraintes logistiques qui peuvent survenir.

Néanmoins, le parcours de spécialisation (Cf. paragraphe 10.3) nous paraît déterminant pour répondre aux attentes des acteurs du CEF. De ce fait, nous avons mis davantage l'accent sur ce chantier car il est de nature à produire des effets en cascade, qui vont certainement impacter les autres volets des dispositifs proposés.

10.1. ORGANISATION D'UN ATELIER NATIONAL

L'objectif de cet atelier national est de permettre aux acteurs et parties prenantes de :

- Enrichir les analyses et les propositions ;
- Statuer sur les compétences visées pour les conseillers ;
- Valider les propositions de différents dispositifs de formation (FI et FC) en lien avec les réformes en cours ;
- Statuer sur les propositions portant sur la formation des formateurs ;
- Définir l'implication, les rôles et responsabilités des différentes parties prenantes ;
- Clarifier les modalités de participation.

10.2. INTRODUCTION DU CEF DANS LE DEAT EN ATTENDANT LA RÉNOVATION

L'objectif de cette étape est d'enclencher très rapidement des séances de travail avec les enseignants des lycées à impliquer, afin de :

- Identifier les disciplines et les enseignants concernés ;
- Identifier les acquis à conforter et les points à consolider ;
- Revisiter les modules et réfléchir aux enseignements à faire évoluer ;
- Définir les enseignements spécifiques à introduire en cohérence avec le référentiel de compétences ;
- Analyser les possibilités d'harmonisation entre les différentes spécialisations ;
- Construire un ruban pédagogique cohérent pour les deux dernières années du DEAT, en intégrant une partie des compétences liées au CEF, en lien avec les responsables du ministère et des établissements.

Cependant, il nous semble indispensable d'obtenir au préalable l'accord du ministère et de veiller à impliquer les services du ministère de tutelle dans ce travail de rénovation.

10.3. MISE EN PLACE DU PARCOURS DE SPÉCIALISATION POST-DEAT

L'objectif est d'enclencher des séances de travail avec les parties prenantes pour déboucher très rapidement sur des propositions et des recommandations concrètes. Pour que les groupes de travail produisent des résultats opérationnels, il serait judicieux de désigner des personnes ressources qui représentent bien leurs structures et disposent de compétences avérées dans les concertations envisagées. Les effectifs doivent être réduits avec une régularité dans l'implication de manière à avoir une continuité dans les réflexions et les prises de décision.

ETAPES	ACTIVITÉS ET OBJECTIFS VISÉS	PÉRIODES	RÉSULTATS ATTENDUS	PERSONNES/STRUCTURES IMPLIQUÉES
REFERENTIEL DE COMPETENCES ET DISPOSITIF DE FORMATION	<p>Atelier de réflexion de deux jours pour :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Statuer sur les compétences visées pour les conseillers ; - Valider les propositions de différents dispositifs de formation (FI, FC) ; - Statuer sur les structures porteuses du parcours de spécialisation et sur les modalités de certification ; - Définir l'implication, les rôles et responsabilités des différentes parties prenantes. 	mi-janvier 2013	<ul style="list-style-type: none"> - Les analyses sont enrichies ; - Le référentiel de compétences du conseiller CEF est finalisé ; - Le parcours de spécialisation envisagés est amendé et des décisions sont arrêtées ; - Le référentiel de formation est amendé et validé ; - les structures de formation sont identifiées ; - Les critères de recrutement sont définis ; - Les modalités de certification sont arrêtées ; - L'implication et les modalités de participation des parties prenantes sont définies. 	<ul style="list-style-type: none"> - Un représentant du MESFPT ; - Un Représentant de la DICAF/MAEP ; - Un représentant de la FUPRO ; - Un Représentant du PADYP ; - Un représentant de l'enseignement supérieur (FA/Parakou ou Abomey Calavi) - Un représentant des lycées (proviseur ou responsable de la CFC) ; - Un représentant des prestataires privés.

IDENTIFICATION DES FORMATEURS DES CONSEILLERS ET DES FORMATEURS	<ul style="list-style-type: none"> - Identifier les formateurs des conseillers et les positionner ; - Identifier les formateurs de formateurs ; - Définir le cahier de charges et établir les budgets et les besoins de financement. 	Janvier-février 2013	<ul style="list-style-type: none"> - Les formateurs des futurs conseillers sont identifiés ; - Les modalités de positionnement des formateurs de conseillers par rapport au référentiel sont définies ; - Les formateurs et intervenants pour former les formateurs sont identifiés ; - Les modalités pédagogiques et de formation sont définies ; - Le cahier des charges de la formation des formateur est élaboré (durées, modalités, calendrier, intervenants, etc.) ; - Les budgets et les besoins de financement sont arrêtés ; - Les pistes de recherche de financements complémentaires sont envisagées ; - L'organisation générale et les modalités de mise en œuvre sont arrêtées. 	<ul style="list-style-type: none"> - représentants du MESFPT ; - représentants de la DICA/MAEP ; - représentants de la FUPRO ; - représentants de l'enseignement supérieur ; - représentants des lycées et CFC ; - représentant des prestataires privés.
FORMATION DES FORMATEURS	Mettre en œuvre le plan de formation des formateurs	Février à mai 2013	<ul style="list-style-type: none"> - L'organisation générale et les modalités de mise en œuvre sont arrêtées ; - Déroulement du plan de formation ; - Des parcours individualisés sont conçus ; - Les formateurs sont formés et évalués. 	<ul style="list-style-type: none"> - Personnes ressources du MESFPT ; - Personnes ressources du PADYP ; - Personnes ressources de la DICA/MAEP ; - Personnes ressources de l'enseignement supérieur ; - Personnes ressources/prestataires privés ; - Personnes ressources externes ?

FORMATION DES CONSEILLERS	<ul style="list-style-type: none"> - Construire un plan de communication et élaborer en conséquence les actions et outils de communication ; - Définir les conditions pour suivre ce parcours ; - Recruter les futurs apprenants ; - Mettre en œuvre le parcours de spécialisation Post-DEAT et formation continue des conseillers en activité 	juin à décembre 2013	<ul style="list-style-type: none"> - Un plan de communication et des outils adaptés sont réalisés ; - Des règles de sélection claires et transparentes sont définies ; - Les conditions et modalités pour suivre ce parcours sont définies ; - Les unités d'enseignement proposées sont amendées et affinées ; - L'architecture et le ruban de formation sont arrêtées ; - Le dispositif de gestion du parcours de spécialisation et de la formation continue est défini ; - Le recrutement, des post-DEAT et conseillers en activités, est réalisé ; - Les conseillers sont formés et évalués. 	<ul style="list-style-type: none"> - Formateurs ; - Enseignants du supérieur ; - Prestataires privés.
----------------------------------	--	----------------------------	---	--

10.4. LA MISE EN PLACE D'UN BTS-SP DÉDIÉ AUX SERVICES À L'AGRICULTURE

La finalité dans un premier temps est de :

- Maintenir une veille permanente et de susciter l'implication des parties prenantes dans les processus de réforme ;
- Réaliser un important travail de lobbying afin de connecter les orientations envisagées avec les réformes à venir dans l'enseignement technique ;
- Prévoir, une fois la réforme actée, le processus de construction sociale des référentiels de compétences et de formation.

CONCLUSION

Un important travail réalisé dans le cadre du PADSE, puis du PADYP, avec l'appui d'une expertise internationale et de prestataires de services nationaux reconnus dans la mise en œuvre et le suivi de dispositifs de conseil à l'exploitation familiale, a permis de déployer 75 conseillers, plus de 500 animateurs relais sur 42 communes du Bénin au profit de plus de 19 000 producteurs adhérents. Les résultats obtenus sont indéniables sur le plan démultiplication du CEF et nombre de producteurs touchés.

Malgré cela, l'investissement en capital humain reste coûteux compte tenu du déficit de compétences entre celles requises pour exercer le métier de conseiller et celles acquises dans les dispositifs de formation initiale, ce qui nécessite la mobilisation d'importants moyens dans la prise en charge de la formation des conseillers au démarrage de leurs activités et dans le recyclage d'un nombre important d'entre eux au cours de leur activité professionnelle. La pérennisation des dispositifs de conseil mis en œuvre au Bénin passe donc à la fois par une réflexion sur la gouvernance et une plus grande coordination des démarches et des outils développés par les différents prestataires de services travaillant au niveau des secteurs public et privés et par une réflexion sur les dispositifs de formation initiale et continue des agents appelés à exercer ce métier.

L'appui à la mise en place de dispositifs de formation pertinents et efficaces au sein de l'enseignement secondaire et technique agricole, représentant le maillon optimal d'adéquation niveau de qualification / emploi constitue un enjeu fort pour le MESTFP dans la réforme en cours de l'enseignement dans les lycées technologiques et les lycées professionnels agricoles.

Les compétences liées au CEF sont multiples et complexes à mettre en œuvre en termes de contenus de formation et de méthodes pédagogiques (approches interdisciplinaires, travail sur les savoir-faire et savoir-être indissociables de stages pratiques et de mises en situation professionnelle) et nécessitent que les actions de rénovation des dispositifs de formation aillent dans le sens d'un décloisonnement des disciplines et la mise en œuvre de nouveaux modes d'apprentissage en matière de formation initiale et continue.

L'introduction d'enseignements sur le CEF dans le cursus DEAT et la mise en place à court terme d'un certificat de spécialisation post DEAT sur les compétences minimales nécessaires à l'exercice du métier devraient permettre aux élèves inscrits et désireux de poursuivre une activité professionnelle sur les métiers du conseil, de développer des compétences dans ce domaine pour être plus opérationnels au moment de leur entrée sur le marché de l'emploi. Ce certificat de spécialisation préfigurera également l'offre de formation continue des conseillers en activité. La conduite de ce parcours de spécialisation en formation initiale et continue au sein des cellules de formation continue des lycées nécessite par ailleurs le développement d'un dispositif de formation de formateurs.

Les réformes envisagées dans les lycées et la mise en place d'un brevet de technicien supérieur spécialisé dans les lycées professionnels agricoles constituent une opportunité à saisir pour mettre en place dans les futurs cursus BTSp des formations professionnalisantes sur les services à l'agriculture, intégrant le CEF. Ce cursus permettra aux élèves qui le suivront de remobiliser leurs connaissances de base en agronomie et techniques de production agricoles sur des méthodes d'analyse systémique des réalités rurales, du fonctionnement des exploitations agricoles et des pratiques professionnelles.

Annexe n° 1

Liste de documents mis à la disposition de la mission

Rapports PADYP :

- Rapport provisoire évaluation PADYP, décembre 2012 ;
- Rapport atelier Padyp, 13-10 février 2012 ;
- Rapport atelier national CEF, 28-29 août 2012 ;
- Livre blanc CEF Bénin, 2007.

Outils et productions PADYP :

- Démarche CEF PADYP ;
- Guide accompagnement des exploitations agricoles ;
- Guide diagnostic des EA ;
- Guide mise en place des GFC ;
- Techniques d'animation ;
- Boîte à outils ;

Comptes rendus PADYP :

- CR rencontre FSA ;
- CR rencontres LAMS et Adja Ouèrà

PPT PADYP :

- présentation Padyp novembre 2012 ;
- présentation effets CEF décembre 2012 ;
- Présentation Padyp au Copil décembre 2012.

Documents portant sur l'offre de formation au Bénin

- PPT de présentation de la LP/UA/Parakou ;
- Document de présentation des UE de la LP/UA/Parakou ;
- Référentiels de formation du LAMS ;
- Monographies de la CFC du LAMS ;
- Dispositifs et systèmes de financement de la formation agricole et rurale, Jérôme Makin Djègui, avril 2012 ;
- Projet de réforme de l'enseignement technique.

Documents remis par les prestataires privés

- Plan d'accompagnement général des GFC (MJRC) ;
- Plan de formation (MJRC) ;
- PPT de présentation des activités MJRC-Padyp novembre 2012 (MJRC) ;
- Outils imagés et en langues ;
- PPT de présentation des activités de Germe-Padyp (Germe).

Annexe n ° 2
Liste des personnes rencontrées

Structure	Nom	Prénom	Fonction	mail
PADYP Cotonou	TCHEGNON	Philippe	Responsable S/E	ph_tchegnon@yahoo.fr
PADYP Cotonou	AKPLONGAN	Grégoire	Responsable CEF	gakplongan@yahoo.fr
PADYP Cotonou	GOUTON	Pascal	Coordonnateur National	pgouton@yahoo.fr
PADYP Cotonou	HOUEMSSOU	Jérémie	Suivi/évaluation	houemassou@yahoo.fr
PADYP Cotonou	MORAND	Dominique	Assistant Technique	cd_morand@yahoo.fr
				-
DICAF Cotonou	HOUNYOVI	Apollinaire	Chef service CA	ahounyovi@yahoo.fr
DICAF Cotonou	HOUSSOU	Bernardin	Service formation	houessoubernardin@yahoo.fr
DICAF Cotonou	AGUEH	S.G. Damien	service appui CA	aguehdam@yahoo.fr
DICAF Cotonou	AVODAGBE	Grégoire	Chef de service formation opérationnelle	gavodaqbe@yahoo.fr
				-
AFD Cotonou	CABRIT	Anne-Marie	Directrice	cabraitam@afd.fr
AFD Cotonou	LAURENT	Laetitia	Chargée de projets	laurent@afd.fr
AFD Cotonou	THIRION	Marie-Cécile	Chef de projet agriculture et biodiversité	thirionmc@afd.fr
AFD Cotonou	FALZON	Rémi	Chargé de projet	falzon@afd.fr
AFD Cotonou	PRADA	Suzanne	Directrice adjointe	pradas@afd.fr
				-
MESFTPRIJ	AHO	Fructueux Sylvain	Secrétaire Général	ahofruct@yahoo.fr
MESFTPRIJ	MIGAN		Coordonnateur du projet de promotion de l'ETP	-
				-
GERME Allada	GANDONOU	Michaël	Conseiller CEF	moganaira@yahoo.fr
GERME Allada	HOUDJOHON	Anselme	Chef de programme	ans_houdjohon@yahoo.fr
GERME Allada	ADIMOU	Jean-Baptiste	Coordonnateur	gbadimou@yajoo.fr
GERME Allada	SMICLAH	Elodie	Conseiller CEF	simiclahelodie@yahoo.fr
GERME Allada	WOLLO	Eric	Conseiller CEF	senafid@yahoo.fr
GERME Allada	VAGNON	Samuel	Conseiller CEF	vagnonsamuel@gmail.com
GERME Allada	TONOU	Thomas	Conseiller CEF	tonouthomas@gmail.com
GERME Allada	KAGBAHINTO	Fulgence	Conseiller CEF	kagbahintofulgence@yahoo.fr
GERME Allada	DOSSA	Barnabé	Conseiller CEF	barnabedossa@yahoo.fr
GERME Allada	AMOUSSOU	Henri-Joël	Conseiller CEF	henriamoussou@yahoo.fr
GERME Allada	AZELOHONON	Charmelle	Conseiller CEF	-
GERME Allada	YAMONTCHE	sylvain	Conseiller CEF	syamontche@yahoo.fr
GERME Allada	TCHIWANOU	Sabine	Conseiller CEF	-
GERME Allada	ADOUVOEKO	Daniel	stagiaire	adouvoekodaniel@yahoo.fr
GERME Allada	DOVONON	Adonis	stagiaire	danorking@gmail.com
GERME Allada	17 animateurs relais			-
				-
SNV/PROCOTON	PADONOU	Eugène Finagnon	Responsable du dispositif CEF	epadonou@snvworld.org
				-
FUPRO Bohicon	GODJO	Rufin	Directeur exécutif	fuproben@yahoo.fr
FUPRO Bohicon	GNANGASSI	Charles	Chargé de programme CEF	-
FUPRO Bohicon	GUEZODJE	Lionel	Président	-
CERPA Bohicon	ASSAN	François	Directeur intérim	-
				-

FA/UP Parakou	AFOUDA	Léonard	EC responsable du CePeSA	lafouda@yaoo.com
FA/UP Parakou	MOUMOUNI	M. Ismaïl	EC coordonnateur de la LP conseil	-
CADG Parakou	MOUMOUNI	Imorou Karimou	Coordonnateur	-
CADG Parakou	ZATOU	Idrissou	Personnel CADG	-
CADG Parakou	BIO BONI	Nicolas	Personnel CADG	-
CADG Parakou	ZIME-YERIMA	Ali	Personnel CADG	-
CADG Parakou	SOROKOU	Charles	Personnel CADG	-
LAMS Sékou	BAHINI	M. Jean-Didier	Enseignant PA	-
LAMS Sékou	TAMEGNON	Roger	C/S REPS	-
LAMS Sékou	BAWA	Richard	Enseignant Eco-gestion	-
LAMS Sékou	SILEMEHOU	Jocelyne	Enseignante C/S pêche	-
LAMS Sékou	HOUNKPE	Gilbert	Enseignant éco-gestion	ogilber2002@yahoo.fr
LAMS Sékou	DOVONOU	S. Hyacinthe	Enseignant PV	dovhyacinthe@yahoo.fr
LAMS Sékou	TALON	Abel	Enseignant	-
LAMS Sékou	AÏNADOU	Coffi	Enseignant	-
LAMS Sékou	DJOMAMOU	Bernardin	Coordonnateur CFC	-
LAMS Sékou	ADEH	Arnaud	Enseignant	-
LAMS Sékou	AVAHOUIM	Michel G.	Enseignant commerce	-
LAMS Sékou	KISSEZOUNNON	Mireille	Enseignant PA	-
LAMS Sékou	SOVI	Gbénakpon	Enseignant	-
LAMS Sékou	HYLE	Marcellin	Proviseur	hylebj@yahoo.fr
MRJC Dassa	NOUDAHIKPON	Florent	Coordonnateur	-
MRJC Dassa	NOUDAHIKPON	N. Janvier	Coordonnateur adjoint	-
MRJC Dassa	DAKIN	Latifou	Responsable de zone Zou	-
MRJC Dassa	WEKE	Maximilien	Responsable de zone Collines	-
MRJC Dassa	BIBI	Clément	Conseiller CEF	clementbibi@yahoo.fr
MRJC Dassa	BADJAGOU	Victor	Conseiller CEF	victorbadjaou@yahoo.fr
MRJC Dassa	GBEMAVO	Edouard	Conseiller CEF	edouardgbemavo@yahoo.fr
MRJC Dassa	AGOSSA	Josiane	Conseiller CEF	abijos88@Yahoo.fr
MRJC Dassa	AKPLOGAN	Grégoire	Conseiller CEF	-
MRJC Dassa	ZANOU	S. Karl	Conseiller CEF	karlzannou@yahoo.fr
MRJC Dassa	AMAHOWE	C; Thomas	Animateur relais	-
MRJC Dassa	AZIGUI	S. Ibrahim	Animateur relais	-
MRJC Dassa	DOVONOU	Georges	Animateur relais	-
MRJC Dassa	AMOUSSOU	Marguerite	Animateur relais	-
CeCPA Glazoué	DAGBEROU	R. Patient	CGEA	daropat@yahoo.fr

Annexe n° 3
Guide d'entretien pour les conseillers en activité

1 – Recrutement et Positionnement dans la structure

- Pouvez-vous préciser comment vous avez été recruté ?
- Quelle est votre formation initiale ? Dans quel domaine ? Quels diplômes possédez-vous ?
- Quelle a été votre expérience professionnelle avant d'intégrer ce poste ?
- Quels emplois avez-vous exercé auparavant ?
- Comment vous situez-vous dans le service/la structure ? Quel est votre supérieur hiérarchique ? (positionnement dans l'organigramme)
- Combien êtes-vous dans la structure, le service ?
- Depuis combien de temps exercez-vous ce métier ?

3 - Missions liées au métier

- Quelles sont vos missions/fonctions essentielles ?
- Qui définit votre mission et vos activités ?
- Comment sont-elles définies ? de manière stricte ou en concertation ?
- Quels sont les services que vous apportez ?
- Quels sont les bénéficiaires de ces services ?
- Encadrez-vous une équipe d'AR ? (combien, fonctions)
- Pourriez-vous en une phrase, résumer l'essentiel de votre métier, sa raison d'être ?

4 - Activités liées au métier

- Quelles sont vos principales activités ?
- Pouvez-vous les décrire ?
- Que faites-vous exactement, avec quels moyens, avec quels interlocuteurs, dans quels buts ?
- Quelles sont les activités que vous réalisez quotidiennement ? Souvent ? (précisez jours, semaines)
- Quelles sont les activités que vous réalisez de manière plus occasionnelles (quand, combien de fois par mois, pourquoi ?)
- Quelles sont celles qui vous demandent le plus d'attention, le plus d'effort ? Pourquoi ?
- Quelles sont celles qui sont nouvelles pour vous (peu ou pas réalisées jusqu'à maintenant) ?
- Quelles sont celles que vous considérez comme prioritaires ? Pour quelles raisons ? S'agit-il d'activités déterminantes pour votre service ?
- Quels sont les aspects de votre travail auxquels vous attachez le plus d'importance ?
- Vous arrive-t-il de réaliser des activités qui ne vous sont pas directement demandées ? Lesquelles ? Pourquoi ?
- Y a-t-il des activités que vous avez des difficultés à réaliser ? Lesquelles ? Pourquoi ? Que faites-vous dans cette situation ?
- Quels résultats attend-t-on de vous ?
 - pour votre hiérarchie
 - au niveau des producteurs ou de leurs organisations ?

5 - Moyens mis à disposition

- Quels sont vos outils de travail quotidiens ?
- Quelles sont vos sources d'information ?
- Travaillez-vous en réseau ou en partenariat avec d'autres opérateurs ? si oui lesquels et dans quelles circonstances ?

6 - Compétences

- Quelles capacités devez-vous maîtriser ?
- Quelles connaissances devez-vous posséder ?
- Pouvez-vous préciser le degré de maîtrise nécessaire (pratique courante, maîtrise, expertise) ?
- Quelles autres capacités faut-il avoir pour réussir dans cet emploi ?

7 - Autonomie, responsabilité

- Votre métier exige-t-il des consignes strictes ? Ces consignes sont-elles formalisées (dans un guide, un livret...) ? L'utilisez-vous ? Existe-t-il d'autres documents de référence ?
- Avez-vous des objectifs à atteindre ? Si oui, de quelle nature ?
- Comment vos activités sont-elles évaluées ?
- De quelle manière votre travail est-il suivi, voire évalué ou contrôlé ? Par qui ?
- Dans l'exercice de votre métier, quels sont les risques majeurs, les erreurs à ne pas commettre ?
- Quelles en seraient les conséquences ?

8 - Évolution de l'emploi

- Depuis combien de temps occupez-vous cet emploi ?
- Estimez-vous que celui-ci a – pas, peu, beaucoup, fondamentalement évolué ? De quelle façon ?
- Quels sont, d'après-vous les évolutions prévisibles de ce métier et les facteurs susceptibles de le faire évoluer ? Quelles nouvelles missions ou activités ?
- Avez-vous déjà fait face à des situations de travail nouvelles ou différentes ? Lesquelles ?
- Y aura-t-il de ce fait un besoin de nouvelles compétences ? Lesquelles ?

9 – Besoins de formation

10 - Conclusion

Comment appréciez-vous le métier que vous exercez actuellement :

- Quels en sont les principaux avantages ?
- Quels en sont les principales contraintes ?

Annexe n° 4
Guide d'entretien prestataires/PADYP

Missions et activités :

- Quelles sont vos missions essentielles ?
- Quelles sont vos principales activités ? Pouvez-vous les décrire ?

Liens entre le prestataire et les conseillers :

- Quels sont les activités que vous menez en lien avec les conseillers ?
- Comment ces activités sont-elles gérées entre votre structure et les conseillers ?
- Quels sont les liens que vous entretenez avec les conseillers ?
 - Pour quelles activités ?
 - dans quelles conditions ?
- Quelles sont les complémentarités et synergies entre les conseillers recrutés dans le cadre du PADYP et vos propres agents ?

Connaissances et compétences du conseiller :

- Comment les agents sont-ils recrutés ?
- Quels sont les critères de recrutement ?
- Quelles sont pour vous les capacités qu'ils doivent maîtriser ?
- Quelles connaissances doivent-ils posséder ?
- Comment peuvent-ils ou doivent-ils les acquérir ?
- Évaluez-vous le travail de vos agents ? Comment et sur quels critères ?

Difficultés

- Quelles sont les difficultés que vous rencontrez :
 - Dans la gestion de vos activités ?
 - Dans les relations avec les conseillers ?
- Quelles sont les difficultés du métier de conseiller ?
- Que doit-il faire pour mieux répondre aux besoins des producteurs ?

Annexe n° 5
Guide d'entretien MESFTPRIJ et LAMS/CFC

- Quelles sont les attentes spécifiques du ministère en charge de la formation et de l'enseignement ?
- Quels sont les flux estimés ou souhaités ?
- Quelle est la position du ministère vis-à-vis de la formation initiale et continue des conseillers ?
- Quelles sont les marges de manœuvre possibles en matière de modification ou d'introduction de nouveaux modules dans les référentiels actuels ?
- Quelles sont les modalités réglementaires qui régissent la rénovation des curricula et les passerelles entre filières de formation ?
- Quelles sont les possibilités offertes en matière de validation des acquis de l'expérience ?
- Et plus globalement comment se situe la problématique du conseil dans les processus de réformes en cours ?
- Faut-il introduire de nouveaux modules dans les curricula existants ou faut-il construire de nouveaux référentiels de formation dédiés au métier de conseiller ?
- Faut-il des parcours de spécialisations pour le métier générique de conseiller-animateur en milieu rural, ou orienter d'emblée sur le conseiller en CEF ?
- Les établissements d'enseignement techniques sont-ils les mieux placés pour développer des formations sur les démarches et outils du CEF ou faut-il positionner d'autres structures ?
- Comment faire pour ne pas trop spécialiser les jeunes à la sortie de leur formation initiale et comment développer leurs capacités d'adaptation à évoluer dans leurs trajectoires professionnelles futures ?

Formation continue

- Est-ce que l'enseignement technique est en capacité de mettre en œuvre et de gérer la FC ?
- Quelles seraient les conditions à réunir pour que l'enseignement technique puisse prendre en charge la formation continue ?
- Faut-il confier la formation continue à des prestataires privés ou construire des partenariats public / privé ?
- Quid de l'accord de partenariat passé entre le LAMS et le PADYP

Formation continue dans le LAMS/CFC

- Comment les finalités et objectifs poursuivis par les apprenants qui entrent en formation sont-ils pris en compte ?
- Quels sont les dispositifs institutionnels et les démarches d'ingénierie mobilisées pour leur expression ?
- Comment les objectifs opérationnels formulés par la demande sont-ils traduits en objectifs de formation à proprement parler puis en besoins de formation ?
- Comment les objectifs de formation sont-ils déclinés en objectifs pédagogiques ?
- Comment les modes et outils d'apprentissage sont-ils imaginés, pour être adaptés aux différents profils ?

Annexe n° 6
Personnes présentes à la restitution

Noms et Prénoms	Fonction	Structure	Téléphone	mail
ADIMOU Jean-Baptiste	COORDONNATEUR	GERME	95 56 27 89	jbadimou@yahoo.fr
AKPLOGAN Grégoire	SE-CEF	PADYP	97 21 21 13	akplogang@yahoo.fr
AVODAGBE Grégoire	CHEF SERVICE FORMATION	DICAF	97 31 48 95	gavodagbe@yahoo.fr
BELARBI Khalid	CHEF SERVICE	DEFIS/SUPAGRO	0033672002311	Khalid.belarbi@supagro.inra.fr
DJOMAMOU Bernardin	COORDONNATEUR	LAMS	95 06 78 95	djomamoubernadin@yahoo.fr
GNANGASSI Charles	CP/FUPRO	FUPRO	96 03 70 06	cdgnangas@yahoo.fr
GODONOU DJIDJOHO Patrice	CVA	URP/OP		
GOUTON Pascal	COORDONNATEUR	PADYP	97 89 81 48	pgouton@yahoo.fr
HAZOUME S. Côme	COORDONNATEUR	GRAPAD	97 32 52 30	grapadcagede@yahoo.fr
HOUEMASSOU Jérémie	CHARGE / BdD	PADYP	97 11 41 47	houemassou@yahoo.fr
HYLE A. Marcellin	PROVISEUR	LAMS	97 31 76 23	hylebj@yahoo.fr
KIKI A. Patrice	CVA	MRJC	97 27 03 94	
LAURENT Laetitia	CHARGE DE PROJET	AFD	21 31 34 54	laurentl@afd.fr
MIGAN G. Gilbert	C/PPETFP	MESFTTRIS	96 92 44 86	Miggg57@yahoo.fr
MORAND Dominique	ASSISTANT TECHNIQUE	PADYP/SOFRECO	94 95 95 02	Cd_morand@yahoo.fr
NOUDAHKPON Florent	COORDONNATEUR	MRJC	97 00 44 95	noudflorent@yahoo.fr
VIGAN Rita	CT/PADYP	DPP/MAEP	97 64 46 89	viganahouef@yahoo.fr
ZINSOU G. Pierre	COORDONNATEUR	URP/OP	97 21 06 20	udpoueme@yahoo.fr

Annexe n° 7

Projet de schéma de la réforme de la formation technique et professionnelle

