



UNIVERSITE D'ABOMEY-CALAVI

*_*_*_*_*

ECOLE DOCTORALE PLURIDISCIPLINAIRE (EDP)

« ESPACES, CULTURES ET DÉVELOPPEMENT »

Ad majorem scientiae gloriam

*_*_*_*_*

**FILIERE : SOCIOLOGIE-ANTHROPOLOGIE
OPTION : SOCIOLOGIE DU DEVELOPPEMENT**

*_*_*_*_*

**MEMOIRE DU DIPLOME D'ETUDES APPROFONDIES
(DEA)**

**Le conseiller agricole, agent de l'Etat : entre
frustration et désir de professionnalisation dans
les départements du Zou et des Collines au Bénin**

Présenté et soutenu publiquement le 05 Février 2019 par :

AYIKPON Carine Laurès

Jury de soutenance :

Président : Dr Rigobert C. TOSSOU, Professeur Titulaire

Examineur : Dr Sylvie de CHACUS, Maître de conférences

Rapporteur : Dr Espérance ZOSSOU, Maître-assistante

Directeur de mémoire :

Pr TOSSOU C. Rigobert, Professeur Titulaire

Mention Bien

Année académique : 2018-2019

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
DEDICACE	3
REMERCIEMENTS	4
LISTE DES TABLEAUX ET CARTES.....	5
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES.....	6
RESUME	9
ABSTRACT.....	9
INTRODUCTION	10
PREMIERE PARTIE : CONSTRUCTION DE L'OBJET DE RECHERCHE.....	12
CHAPITRE I- CADRE THEORIQUE DEL'ETUDE.....	13
CHAPITRE II- MODELE D'ANALYSE.....	42
CHAPITRE III: DEMARCHE METHODOLOGIQUE	45
DEUXIEME PARTIE : RESULTATS DE LA RECHERCHE	64
CHAPITRE I- HISTORIQUE ET GENERALITES SUR LE CONSEIL AGRICOLE AU BENIN.....	65
CHAPITRE II- ORGANISATION PRATIQUE DU CONSEIL AGRICOLE ET PERCEPTIONS DU CONSEILLER AGRICOLE DANS LES ZOU/COLLINES	84
CHAPITRE III : ETRE CONSEILLER AGRICOLE : POSTE, METIER OU PROFESSION ? QUEL IDEAL POUR UNE EFFICACITE DANS UN CONTEXTE DE POLITISATION ?.....	103
CONCLUSION	112
REFERENCES BIBLIOGRAPHIES	118

DEDICACE

Je rends grâce à Dieu tout puissant qui n'a cessé de me guider jour et nuit sur le chemin de la réussite et de la connaissance durant tout mon cursus.

REMERCIEMENTS

Le présent travail n'aurait pu devenir une réalité concrète sans le concours et la bienveillance de tous ceux qui m'ont aidé et encouragé. Qu'il me soit permis de les assurer de ma profonde gratitude.

Mes sincères remerciements :

- A mes parents qui n'ont jamais cessé de me montrer le bon chemin par leurs conseils ;
- A mon mari pour son soutien et sa compréhension ;
- A tous les enseignements de l'Ecole Doctorale Pluridisciplinaire pour leur volonté indéfectible de nous inculquer le savoir. Je voudrais que ce travail soit pour vous le signe de mon ardent désir de suivre vos pas.
- Au Professeur Rigobert C. TOSSOU, mon Directeur de mémoire pour sa précieuse contribution, indispensable à la réalisation de ce travail.
- Aux Docteurs Vignon BEDIE et Raymond-Bernard AHOUANDJINOU ainsi qu'à mon amie et sœur Philipine SONON pour leurs soutiens et encouragements ;
- A tous mes informateurs pour leur disponibilité et leur précieuse contribution à la réalisation du présent travail.

LISTE DES TABLEAUX ET CARTES

Liste des tableaux

Tableau I : Chronogramme de recherche.....	54
Tableau II: Répartition de l'effectif des enquêtés par groupe cible	67
Tableau III : Répartition des types d'information par centre de documentation	58
Tableau IV: Synthèse des différentes réformes et implications sur le conseiller agricole.....	72
Tableau V : Raisons évoquées par rapport aux choix de métier	105
Tableau VI : Mobilité des conseillers agricoles	109

Liste des cartes

Carte I : Carte du département du zou	47
Carte II : Carte du département des collines	51

LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES

ACIF	Agent Communal d'Inspection Forestière
ACIPV	Agent Communal d'Inspection Phytosanitaire et de la Protection des Végétaux
ACPAH	Agent Communal de Contrôle des Produits d'origines Animale et Halieutique
ACQCPV	Agent Communal de Contrôle de la Qualité et du Conditionnement des Produits Végétaux
ADMA	Agence de Développement de la Mécanisation Agricole
APAHA	Agence de Promotion des Aménagements Hydro-agricoles
APNV	Approche Participative au Niveau Village
APV	Agent Polyvalent de Vulgarisation
ART	Atelier de Revue de Technologies
ATDR	Agents Techniques de Développement Rural
AVA	Agent de Vulgarisation Agricole
BDPA	Bureau pour le Développement de la Production Agricole
CaGRN	Conseiller Aménagement et Gestion des Ressources Naturelles
CAIA	Centrale d'Achat des Intrants Agricoles
CAITA	Compagnie d'Assistance Internationale du Tabac
CARDER	Centre d'Action Régionale pour le Développement Rural
CC	Corps de Contrôle
CDR	Contrôleurs du Développement Rural
CeCPA	Centres Communaux de Promotion Agricole.
CEF	Conseil à l'Exploitation Familiale
CeRPA	Centre Régional pour la Promotion Agricole
CETA	Centre d'Etude des Techniques Agricoles
CFDT	Compagnie Française pour le Développement des Textiles

CGEA	Conseiller en Gestion des Exploitations Agricoles
CIDR	Compagnie Internationale pour le Développement Rural
CPAH	Conseiller en Production Animale et Halieutique
CPV	Conseiller en Production Végétale
DAGRN	Direction de l'Aménagement et de la Gestion des Ressources Naturelles
DDAEP	Direction Départementale de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche
DEAT	Diplôme d'Etude d'Agriculture Tropicale
DICAF	Direction du Conseil Agricole et de la Formation opérationnelle
DIFAOP	Direction de l'Information, de la Formation et de l'Appui aux Organisations Professionnelles
DIFOV	Direction de la Formation Opérationnelle et de la Vulgarisation
DPAF	Direction de la Programmation, de l'Administration et des Finances
DPFSA	Direction de la Promotion des Filières et de la Sécurité Alimentaire
DRC	Direction de la Réglementation et du Contrôle
GC	Groupe de contact
GRAPAD	Groupe de recherche et d'action pour la promotion de L'agriculture et du développement
IDR	Ingénieurs de Développement Rural / Inspecteurs de Développement Rural
LAMS	Lycée Agricole Medji de Sékou
LDPDR	Lettre de Déclaration de la Politique de Développement Rural

MAEP	Ministère de l'Agriculture de l'Elevage et de la Pêche
ONASA	Office National d'Appui à la Sécurité Alimentaire
ONG	Organisation Non Gouvernementale
ONS	Office National de Stabilisation et de soutiens aux prix des revenus agricoles
PAGeFCOM	Projet d'Appui à la Gestion des Forêts Communales
PAIMAF	Projet d'Appui Institutionnel à la Modernisation de l'Agriculture Familiale
PRSA	Projet de Restructuration des Services Agricoles
PSO	Plan Stratégique Opérationnel
RGPH3	Recensement Général de la Population et de l'Habitat 3
SATEC	Société d'Assistance Technique et de Coopération
SCDA	Société Communale de Développement Agricole
SDDAR	Schéma Directeur de Développement Agricole et Rural
SNVA	Système National de Vulgarisation Agricole
SONADER	Société Nationale pour le Développement rural
SONAPRA	Société Nationale pour la Promotion Agricole
TBS	Tableau de Bord Social
TS	Techniciens Spécialisés
TSANA	Technicien Spécialisé en Alimentation et Nutrition Appliquée
TSOPL	Technicien Spécialisé en Organisation et Planification Locale
TSSSE	Technicien Spécialisé en Statistique et Suivi-Evaluation
UARVI	Unité d'Appui aux Réformes et à la Vérification Interne

RESUME

Dans le cadre de la présente recherche, il a été analysé l'impact du conseiller agricole en tant qu'acteur clé du processus de développement agricole, sur l'efficacité des services agricoles dans le Zou/Collines. Les résultats, pourront permettre aux responsables de l'organisation publique de conseil agricole, de mieux comprendre la dynamique de leurs agents à la base, de les prendre désormais en compte pour un conseil plus efficace. Les résultats analysés sous l'angle de l'approche interactionniste des professions soutenus par l'analyse stratégique, montrent que malgré l'importance de leurs rôles, les conseillers agricoles ont mauvaise réputation auprès de leur hiérarchie au sein de la DDAEP Zou. Ainsi les interactions entre conseillers et hiérarchie sont sources de tensions que le phénomène de politisation ne fait qu'exacerber. Par ailleurs, être conseiller agricole est source d'insatisfaction et ne constitue au sein du système qu'un poste et aux yeux de ces derniers qu'une étape à franchir pour parvenir à un poste plus gratifiant et moins contraignant.

Mots clés : Conseil agricole, Professionnalisation, Interaction, Stratégies

ABSTRACT

In the framework of this research work, it has been analyzed the impact of agricultural adviser as key actor of the agricultural development process, on the efficiency of agricultural services in 'Zou' and 'Collines'.

The results will allow the authorities of public organization of agricultural adviser to better understand the dynamism of their local agents, to take them into account for a more efficient advice. The analyzed results with a interactionist perspective of professions supported the strategic analysis, show that despite of the importance of their roles, the agricultural advisers have bad reputation towards their hierarchy within the "DDAEP" in Zou and Collines. Therefore the interactions between advisers and hierarchy are sources of tensions that the phenomenon of politization continues to heighten. Furthermore, to be agricultural adviser is source of dissatisfaction and is only one **post** within the system and in the eyes of the latter only a step to overcome in order to have a more paid and not a restricting post.

Key words: Agricultural adviser, professionalization, interaction, strategies

INTRODUCTION

Le développement est défini comme “l’ensemble des processus sociaux induits par des actions volontaristes de transformation d’un milieu social, entreprises par le biais d’institutions ou d’acteurs extérieurs à ce milieu mais cherchant à mobiliser ce milieu, et reposant sur une tentative de greffes de ressources et/ou techniques et/ou savoirs” (Sardan, 1995). Ainsi de nombreux programmes et politiques d’intervention ont été définis et mis en place dans les pays africains pour procéder à ces transformations.

Au Bénin, l’agriculture est choisie comme moteur de l’économie et pour passer d’une économie d’autosubsistance à celle de marché, le secteur agricole a connu depuis les indépendances différentes approches et réformes.

La réforme de 1975 fut la première réforme après l’indépendance. Elle a marqué la généralisation des CARDER et le retrait des sociétés d’intervention. Cependant, à partir de 1986, compte tenu du coût de fonctionnement élevé des CARDER, une réflexion¹ fut menée en vue d’une nouvelle restructuration et d’un désengagement progressif des structures du MAEP dans les activités à caractère industriel et économique. Cette réflexion a permis d’aboutir, en 1992, à un Projet de Restructuration des Services Agricoles (le PRSA). En 1993, cette réforme de 1992 a eu pour effet l’harmonisation de l’intervention publique en matière d’accompagnement des exploitants agricoles au niveau national, par la mise en place du Système National de Vulgarisation Agricole (SNVA). En 2001 l’Etat béninois poursuit ses efforts de renforcement du secteur agricole, en adoptant un Schéma Directeur de Développement Agricole et Rural (SDDAR), puis un Plan Stratégique Opérationnel (PSO). Une nouvelle réforme a été opérée en mai 2004 (Décret n°2004-301), en transformant les CARDER en Centres Régionaux pour la Promotion Agricole (CeRPA) avec pour niveau opérationnel, les Centres Communaux de Promotion Agricole (CeCPA). Elle a pour but de mettre en œuvre deux principales innovations : la Volonté du MAEP de passer

¹ initiée par le Ministère du Développement Rural et la Banque Mondiale et qui donnera lieu au premier accord entre la Banque Mondiale et le Bénin en 1989

de la vulgarisation agricole à l'organisation de conseils spécialisés et la politique de promotion de filières agricoles autres que le coton (PAIMAF& DPP, 2007).

Ainsi, le conseil agricole occupe une place importante dans les politiques de développement agricole de l'Etat béninois. Le conseiller ou l'encadreur agricole, qu'il en soit conscient ou non représente alors une composante essentielle de la chaîne du développement agricole.

C'est donc dans le but d'apprécier l'impact du fonctionnement du conseiller en tant qu'acteur clé du processus de développement agricole, sur l'efficacité des services agricoles dans le Zou et les Collines que ce travail de recherche intitulé « Le conseiller agricole agent de l'Etat : entre frustration et désir de professionnalisation dans les départements du Zou et des Collines » a été initié.

Il est subdivisé en deux parties comportant chacune trois chapitres. La première partie relative à la construction de l'objet de recherche et la deuxième présente les principaux résultats.

PREMIERE PARTIE :
CONSTRUCTION DE L'OBJET DE RECHERCHE

CHAPITRE I- CADRE THEORIQUE DE L'ETUDE

Ce premier chapitre présente d'abord, la problématique qui décrit les principaux constats et le problème de recherche. Ensuite, des hypothèses et objectifs sont formulés, suivis de la justification du choix du sujet, de la délimitation du cadre conceptuel qui fonde la compréhension du sujet et de la revue de littérature.

1- Problématique

1.1- Problème central

Le secteur agricole béninois a connu de nombreuses réformes depuis les indépendances à nos jours. Le conseil ou l'encadrement agricole ayant toujours occupé une place de choix. Ainsi, des indépendances aux années 2000 ce processus est passé d'un mode de penser et de faire linéaire, hiérarchique ² à une démarche tendant à être interactive, plurielle et différenciée où l'agriculteur et ses divers partenaires construisent, non sans difficultés, un conseil répondant à ses préoccupations (Anouilh & Mbacke Mboup, 2008).

En effet, il est désormais question d'accompagner l'exploitant dans un processus de prise de décisions conséquentes pour une conduite stratégique de ses activités donc de l'ensemble du système de production ; ce que les « anciennes approches » ne permettaient pas de faire, du fait de leur caractère « top down ». Le conseiller ici, n'est pas un détenteur de tout le savoir et qui formule des propositions à l'exploitant, mais plutôt un "accompagnateur" qui devient avec le temps (la confiance aidant), une aide à la co-construction de solutions (PAIMAF& DPP, 2007).

Cependant malgré tous ces efforts pour améliorer la qualité de l'accompagnement des exploitants agricoles en vue d'une meilleure

²Une super structure transmet une information technique standardisée aux « masses » agricoles.

productivité, les résultats obtenus ne sont pas à la hauteur des espérances ; ce qui justifie la nouvelle réforme est en cours actuellement à travers un nouveau dispositif d'accompagnement des acteurs ruraux. L'objectif étant de les rendre plus efficace. Mais toutes ces réformes, quels que soient leurs objectifs et leurs divergences, placent au niveau local un acteur qui est directement et permanemment en contact avec les producteurs et qui est souvent un exécutant de la politique nationale en vigueur. Il est en fait le dernier maillon de la longue chaîne administrative et son titre varie en fonction de la mission à lui confié. Ainsi au Bénin on a eu l'encadreur rural, l'Agent de Vulgarisation Agricole (AVA), l'Agent Polyvalent de Vulgarisation (APV), et actuellement le Conseiller agricole (CPV, CPAH, CGEA, CaGRN etc) en attendant l'opérationnalisation de la nouvelle réforme en cours. Tous ces titres se réfèrent à la diffusion de méthodes, de pratiques ou de techniques de culture: il s'agit d'amener le paysan à adopter un matériel végétal performant, de lui enseigner des méthodes de travail et des techniques culturelles appropriées en vue d'améliorer la productivité de son système d'exploitation et d'améliorer son cadre et son niveau de vie. A la diffusion, s'ajoutent des tâches d'information, de sensibilisation, de démonstration mais aussi d'éducation des paysans sur la commercialisation, la gestion et d'autres domaines tels que le regroupement en coopérative par exemple. De ce fait, l'encadreur agricole est l'une des composantes essentielles des organisations du développement agricole (Koné, 1994).

En effet, il est l'un des éléments clé pour le développement agricole ; étant le pont entre les agriculteurs et l'Etat qui dans sa volonté d'offrir un appui conseil plus rapproché a adopté le Conseil à l'Exploitation Familiale (CEF). Si le CEF doit devenir effectivement le moteur de la réflexion pour une refonte du dispositif d'appui aux producteurs (PAIMAF et MAEP, 2007) et que le rôle des conseillers est primordial dans sa mise en œuvre, la réussite du conseil

dépendra alors d'une part de leur profil (l'ensemble de leur expérience préalable et quotidienne), ainsi que du système de conseil agricole dont ils font partie.

Par ailleurs, en observant les pratiques réelles des encadreurs et des paysans, on remarque que c'est un ensemble de jeux, de stratégies articulés les uns aux autres, en fonction d'autres éléments ou catégories extérieurs à ces deux catégories. Mais chacun selon sa catégorie puise ou utilise parfois des ressources qui ne sont pas toujours dans le projet ou l'action de développement, si on le ou la considère aussi comme une organisation formelle. Il faut certes tenir compte de la situation de face à face, mais il faut également prendre en compte ceux qui ne sont pas présents lors de cette situation mais qui peuvent aussi l'influencer (Koné, 1994). En effet, le conseiller en tant qu'acteur doté de ressources aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur du système de conseil agricole, est susceptible en fonction de ses intérêts et de ses marges de manœuvre de l'influencer.

Dans ce contexte, un certain nombre de questions s'imposent. Quels sont les profils des conseillers agricoles et quel est le profil idéal pour une efficacité du conseil? Quelles sont les stratégies qu'ils développent pour répondre aux influences du système de conseil afin de l'influencer en retour? Quels effets produisent leurs interventions?

La question principale qui sous-tend notre réflexion est donc celle de savoir : **comment les conseillers agricoles de par leurs profils, interactions et stratégies au sein du système entraînent ou non l'efficacité du conseil agricole dans le Zou et les Collines?**

1.2- Hypothèses de recherche

De notre question de recherche, deux hypothèses ont été retenues dans le cadre de ce travail :

- La **recherche de mobilité** par les conseillers; à travers l'avancement en grade, n'est pas favorable à « l'efficacité » du conseil agricole dans le Zou et les Collines.
- Les **interactions** (sources de tensions), entre conseillers agricoles et hiérarchie administrative, démotivent ces derniers.

1.3- Objectifs de la recherche

Objectif général

L'objectif général de cette recherche est d'apprécier l'impact du fonctionnement du conseiller en tant qu'acteur clé du processus de développement agricole, sur l'efficacité des services agricoles dans le Zou et les Collines.

Objectifs spécifiques

De façon spécifique, il sera question de:

2. Montrer en quoi la quête permanente de la mobilité en grade par le conseiller agricole, influence l'efficacité du conseil agricole dans le Zou et les Collines.
3. Analyser la nature des relations entre les conseillers et leur hiérarchie au sein du système d'encadrement dans le Zou et les Collines et son influence sur le travail de ces derniers.

2- Justification du choix du sujet

Les dirigeants africains ont reconnu que l'agriculture et le développement rural doivent constituer le fondement du progrès économique et social de leurs nations (Mensah, 1994). Ainsi, depuis plus de trente ans, l'Etat béninois a décidé de faire de l'agriculture la base de son développement, avec le conseil agricole comme levier important pour atteindre cet objectif. Cependant

aujourd'hui encore les résultats sont largement insuffisants et la productivité agricole demeure toujours faible. Il convient dès lors de rechercher les facteurs qui expliquent cette faiblesse. Certes le conseil agricole ne saurait à lui seul être tenu pour responsable de cette faiblesse de la productivité agricole. Mais remplit-il sa part quand toutes les autres conditions sont réunies ? Quelques acteurs du secteur rencontrés au cours de la phase exploratoire, reconnaissent volontiers que le conseil agricole n'est pas encore ce qu'il devrait être. Or le conseiller agricole est le dernier maillon de cette chaîne qui est en contact direct avec les producteurs pour l'amélioration de leur rendement agricole. De nombreuses études ont porté sur le conseil agricole, sur l'approche à adopter pour une meilleure efficacité ; mais peu se sont penchées sur le conseiller agricole en tant qu'acteur doté de pouvoir et d'intention pouvant influencer l'organisation du conseil. Notre objectif à travers cette étude est de comprendre non seulement le métier de conseiller agricole mais aussi le conseiller agricole agent de l'Etat en tant qu'acteur; ses objectifs, ses aspirations, ses émotions etc.

C'est dans cette optique que nous avons jugé pertinent d'investiguer l'univers des conseillers à la base, afin de comprendre l'influence qu'ils peuvent en tant qu'acteur clé du processus de développement agricole avoir sur l'efficacité des services de conseil agricole dans le Zou.

Nos résultats, pourront alors permettre aux responsables de l'organisation publique de conseil agricole, de mieux comprendre la dynamique de leurs agents à la base, de les prendre désormais en compte pour un conseil plus efficace.

3- Clarification conceptuelle

Il est souvent recommandé au chercheur de se faire comprendre à travers une précision des concepts mobilisés dans le cadre de sa recherche. Ainsi, les concepts utilisés dans le présent travail apparaissent à travers la construction du

champ de recherche du **conseil agricole**. Cadre dans lequel le **Conseiller agricole** chargé d'accompagner le **développement agricole** au niveau local se doit d'être professionnel d'où le concept de **professionnalisation**. Or le champ du développement agricole au niveau local engendre des interactions et des stratégies qui renvoient aux notions d'**organisation** et de **système**.

3.1. Conseil agricole

Le conseil agricole est un processus d'accompagnement méthodique des exploitants agricoles dans la prise de décision et la mise en œuvre des décisions prises. Il prend en compte l'ensemble de la situation d'une exploitation à partir d'un dialogue permanent, itératif entre les techniciens et les exploitants agricoles (Oke, 2011). Le conseil agricole exclu toute idée de coercition, d'imposition ; il laisse la liberté de décision au paysan après avoir donné une « opinion » qui éclaire des choix : c'est une « *aide à la décision* » (PAIMAF & GRAPAD – ONG, 2006). Actuellement au Bénin, le conseil agricole renvoie aussi à l'expression de "conseil à l'exploitation familiale" qui est aussi une approche de conseil. **Le conseil à l'exploitation familiale** est un ensemble de conseils apportés aux membres de l'exploitation (Van den ban et al, 1994). C'est un processus d'aide à la décision et d'apprentissage qui renforce la capacité du producteur à maîtriser le fonctionnement de son exploitation, à améliorer ses pratiques et à prendre de meilleures décisions. Il permet de doter l'agriculteur de capacité d'analyse afin de définir ses besoins, de préciser ses objectifs tant au niveau de l'exploitation que de sa famille, de suivre la réalisation des actions et d'évaluer leur résultat. Il permet donc de maîtriser le cycle de gestion de l'exploitation (Dugue & Faure, 2004).

En somme, tous ces concepts se réfèrent à la diffusion de méthodes, de pratiques ou de techniques de culture mais aussi d'aide et d'accompagnement à la prise de décision. Il s'agit d'amener le paysan à adopter un matériel végétal performant, de lui enseigner des méthodes de travail et des techniques culturelles

appropriées en vue d'améliorer la productivité de son système d'exploitation et d'améliorer son cadre et son niveau de vie. A la diffusion, s'ajoutent des tâches d'information, de sensibilisation, de démonstration mais aussi d'éducation des paysans sur la commercialisation, la gestion et d'autres domaines tels que le regroupement en coopérative par exemple (Koné, 1994).

L'agent à la base qui se charge de toute ces tâches est souvent appelé ; **vulgarisateur agricole, encadreur agricole, conseiller agricole** ou **conseiller à l'exploitation familiale**. De ce fait, il est l'une des composantes essentielles des organisations du **développement agricole**.

Celui-ci consiste essentiellement à augmenter le volume des récoltes, globalement ou pour certains produits seulement. Cette augmentation se fait en augmentant les rendements par une meilleure utilisation des terres ou des autres facteurs limitant (Morize, 1992). De nos jours, le développement agricole inclue davantage la notion de durabilité pour protéger l'environnement, et de qualité pour améliorer le régime alimentaire des populations ou pour répondre aux exigences du marché (Yoda, 2004).

3.2. Conseiller agricole

Dans le cadre du présent travail de recherche, **le conseiller agricole** représente l'agent de l'Etat ayant pour structure de tutelle la SCDA et le CARDER et qui est perpétuellement sur le terrain avec les producteurs pour la formation et le conseil. Il s'agit concrètement des Conseillers en Production Végétale (CPV), Conseillers en Production Animale (CPA), Conseillers en Production Halieutique (CPH), Conseillers en Gestion des Exploitations Agricoles (CGEA) et Conseillers Aménagement et Gestion des Ressources Naturelles (CAGRN). Agent de l'Etat, conseiller et formateur auprès des producteurs il est aussi un acteur social avec ses propres logiques d'action qui diffèrent de celles que lui confère son statut professionnel. Ainsi en fonction de

ses intérêts et des possibilités d'actions qui s'offrent à lui ; il développe des stratégies dont les implications peuvent influencer la structure de conseil agricole dans laquelle il est intégré.

Cette structure est associée ici aux concepts d'organisation, de système et d'arène ; au sein desquels, les différents acteurs et catégories d'acteurs impliqués, notamment les conseillers agricoles interagissent entre eux. De ces interactions découlent des perceptions et actions favorables ou non à l'efficacité du conseil.

3.3. Système/Organisation

Concepts clés de la sociologie des organisations Selon de Rosnay (1975) un système, est un ensemble d'éléments en interaction dynamique, organisé en fonction d'une finalité.

Pour Durand (1983), l'organisation revêt deux aspects : l'un structurel et l'autre fonctionnel. Dans son aspect structurel, elle comprend quatre composants :

- une frontière qui l'isole de son environnement pour mieux le comprendre, pour mieux le connaître, pour mieux l'étudier, sans pour autant le couper de son environnement ;
- des éléments qui peuvent être identifiés, dénombrés et classés ;
- un réseau de transport et de communication ;
- des réservoirs de stockage.

Dans son aspect fonctionnel le système comporte :

- des flux de natures diverses ;
- des centres de décision qui reçoivent les informations et les transforment en actions ;
- des boucles de rétroactions qui ont pour objet d'informer les décideurs de ce qui se passe en aval et donc de prendre leurs décisions en connaissance de cause ;

- des délais qui permettent de procéder aux ajustements dans le temps nécessaire à la bonne marche du système.

Ces aspects sont également évoqués par Oberson (2009) dans sa définition de l'organisation. Il distingue l'organisation en tant que :

- entité finalisée c'est-à-dire possédant une raison d'être et poursuivant un but ou un ensemble de buts dont l'accomplissement requiert le rassemblement et la coordination de ressources ;
- entité ouverte sur un univers extérieur qui constitue pour elle tout à la fois la source d'approvisionnement en ressources dont elle a besoin, un lieu de débouchés pour le produit de ses activités et une matrice socioculturelle diffusant des normes d'action et de comportements dont elle doit tenir compte ;
- cadre structuré d'action, contraignant, d'essence autoritaire. Il n'existe pas d'organisation sans autorité permettant de faire passer l'intérêt collectif, c'est-à dire l'accomplissement de la mission et l'atteinte des buts de l'entité et sa survie, avant les préférences individuelles des participants.
- entité de collecte, de traitement et de production de l'information, à la fois sur elle-même et sur le contexte dans laquelle elle s'insère.

En somme l'organisation peut être considérée comme un système organisé hiérarchiquement, ouvert sur l'extérieur et doté d'une marge de manœuvre, mais également limité par les ressources et les motivations d'acteurs aussi bien internes qu'externes.

3.4. Professionnalisation

Apparue selon Bacci et al. (2004) dans les années 1930 pour désigner les processus de constitution et de structuration des Professions et des Métiers ; la notion de professionnalisation est polysémique. Ainsi selon Agulhon (2007), la professionnalisation est un terme flou et polysémique fort prisé des décideurs ministériels. Cette polysémie en fait selon Demazière (2009) une « catégorie

pratique » au service de la défense de finalités ou d'intérêts divers : développer l'emploi (pouvoirs publics), faire valoir son savoir-faire (salariés), créer de nouveaux marchés (entreprises) ou de nouveaux diplômes (université) adaptés aux emplois créés (institutions, entreprises et salariés).

Wittorsky (2008) à l'instar de Demazière affirme que le mot professionnalisation est apparu successivement dans des espaces et à des époques différentes (groupes sociaux dès la fin du XIX^e siècle, entreprises et milieu de la formation depuis quelques décennies, singulièrement en France) pour signifier des intentions variées : entre volonté d'un groupe d'individus partageant la même activité de s'organiser sur un marché libre, intention des institutions de « faire bouger » les salariés de manière à accompagner une flexibilité grandissante du travail et souhait de contribuer au développement des compétences des individus par la formation, tout en augmentant l'efficacité de l'acte de formation.

Il donne alors trois sens au mot professionnalisation :

- **La professionnalisation comme constitution des professions**

Selon lui, le mot professionnalisation, provient des pays anglo-saxons et désigne dans sa première acception, le processus par lequel une activité devient une profession libérale mue par un idéal de service.

Il apparaît par contre en France, dans un contexte différent caractérisé par un état hiérarchique. Ainsi selon Wittorsky (2008), la profession ne repose pas tant sur le modèle de la profession libérale mais davantage sur celui des corps d'État. L'enjeu est donc ici est la mise en reconnaissance de soi dans l'environnement à des fins de conquête d'une meilleure place dans une hiérarchie étatique.

Deux différentes voies de constitution des professions se dégagent alors : l'une française associant la profession aux corps d'Etat et l'autre anglo-saxonne, l'associant aux professions libérales.

- **La professionnalisation comme « mise en mouvement » des individus dans des contextes de travail flexibles et... institutionnalisation de l'activité**

Les enjeux ici sont relatifs selon Wittorsky (2008) à la professionnalisation des salariés entendue comme une intention organisationnelle d'accompagner la flexibilité du travail (modification continue des compétences en lien avec l'évolution des situations de travail). Ce sens de la professionnalisation qui constitue une injonction à la compétence est prisé au sein des organisations/entreprises et traduit selon Lichtenberger (1999) « un surcroît d'exigence vis-à-vis du salarié, celui d'avoir à s'organiser lui-même pour répondre aux insuffisances du travail prescrit [...], développer une nouvelle forme de performance centrée sur le service rendu aux clients et capable de mobiliser des ressources spécifiquement humaines de raisonnement et de décision ».

Ainsi les salariés doivent s'adapter selon Labit-Caubel (2014) à de nouvelles tâches tandis que les organisations doivent développer leur adaptabilité aux changements du marché et aux attentes de leurs clients dans des contextes de concurrence de plus en plus forte.

- **La professionnalisation comme « fabrication » d'un professionnel par la formation et, dans le même temps, recherche d'une efficacité et d'une légitimité plus grande des pratiques de formation**

Les enjeux ici sont relatifs à une :

- « articulation plus étroite entre l'acte de travail et l'acte de formation : il ne s'agit plus seulement de transmettre de façon déductive des contenus pratico-théoriques ou, au contraire, d'apprendre sur le tas (formation informelle) mais d'intégrer dans un même mouvement l'action au travail, l'analyse de la pratique professionnelle et l'expérimentation de nouvelles façons de travailler » Wittorsky (2008)
- recherche de légitimation des pratiques de formation à travers des offres de formation à caractère professionnalisant.

Paradeise (2003) quant à elle aborde le processus de professionnalisation dans une perspective plus large d'analyse des marchés du travail et de leur évolution. Elle invite à aborder la professionnalisation « comme processus visant à la production de marchés du travail fermés » avec comme objet d'étude « les enjeux du statut et les jeux sociaux qui permettent aux postulants, en interaction avec un ensemble de partenaires, de le conquérir ou de le protéger ». Ainsi selon Bacci et al. (2004), les professions structurées, instituées, définissent les règles d'accès à l'emploi, les valeurs, les déontologies qui leur sont afférentes, ce qui en limite l'accès. Néanmoins, dans la mesure où l'environnement se modifie, la fermeture d'un marché du travail n'est jamais acquise définitivement.

En somme dans le cadre du présent travail nous considérons la professionnalisation, comme un processus par lequel les conseillers agricoles en tant que salariés de l'Etat, acquièrent des compétences pouvant leur permettre d'exercer leurs activités efficacement ; et dans quelles mesures ces compétences leurs sont reconnues et leurs donnent accès à de nouveaux titres.

4- Revue de littérature

Ici nous passerons en revue dans une perspective diachronique les méthodes et techniques d'encadrement agricole en Afrique en général et au

Bénin en particulier, qui définissent d'une certaine manière l'image ou les fonctions du conseiller agricole.

4.1. De la vulgarisation agricole en Afrique : état des lieux

L'agriculture africaine en pleine mutation est confrontée selon PAIMAF (2007) à de nombreux défis : - produire suffisamment en quantité et en qualité, sans dégrader l'environnement, afin de nourrir une population qui croît plus vite que les capacités de production actuelles ; - maîtriser au mieux le fonctionnement global de l'exploitation familiale pour s'insérer dans une économie de marché désormais ouverte et mondialisée ; etc. En vue de relever ces défis une place importante a été accordée aux services de vulgarisation/conseil avec pour objectifs au départ la diffusion de connaissances, et technologies. Ces efforts ont permis à de nombreux pays d'améliorer leur production agricole.

Cependant, les dispositifs mis en œuvre ont fait l'objet de critiques et n'ont malheureusement pas toujours porté la promesse des fleurs. Ainsi d'une approche de vulgarisation on est passé à une approche de conseil, de conseil à l'exploitation familiale.

Koné (2009) distingue généralement cinq périodes qui ont marqué l'histoire du développement rural africain et de l'encadrement agricole jusqu'aux années 90.

✓ La période avant les indépendances caractérisée par des grands projets de développement rural avec la promotion d'une agriculture extensive. Mais la réticence des paysans à ces innovations a conduit à l'échec de la plupart de ces projets dans les colonies francophones. L'on en a déduit que les populations rurales sont réfractaires aux messages vulgarisés et donc au progrès. On les a ainsi obligés à accepter le développement. Ce qui conduit à proposer des méthodes de renforcement de l'encadrement, par entre autres ; l'accroissement du nombre des encadreurs dans une même zone. On fait

surveiller la réalisation des cultures et des ordres par des commandants ou gardes-cercles, des chefs de canton, chefs de village, etc. Ce qui fait dire à Henry (1988) que ces catégories de personnes sont des encadreurs agricoles.

Otchoun (2004) dans une étude commanditée par l'organisation des Nations unies pour l'alimentation et l'agriculture(FAO) qualifie quant à lui l'animation rurale à l'époque coloniale au Bénin, d'approche dirigiste faite de directives, d'instructions et de mises en demeure d'application. La vulgarisation agricole rurale a, au cours de la période coloniale servi à promouvoir les cultures industrielles d'exportation, et à constituer, délimiter et protéger le domaine forestier de la Colonie.

✓ La période des indépendances aux années 1970, qui est l'ère de la productivité et de la mécanisation. Mais à quelques variantes près, c'est le prolongement des actions coloniales. On continue la mise en place de grands projets de développement, qui pour la plupart n'ont pas réussi comme l'auraient souhaité les développeurs.

Au Bénin, cette période est selon PAIMAF & GRAPAD – ONG (2006), celle de la vulgarisation par approche filière qui a été mise en œuvre dès les indépendances jusqu'en 1975 par des sociétés d'intervention. Les résultats obtenus ont été la désaffection des paysans pour les spéculations concernées et le désintérêt pour l'agent de promotion de ces produits à cause de la baisse des cours des produits sur le marché international, les aléas climatiques et la chute de la production vivrière. Afin de renforcer les actions de promotion agricole, les agents de terrain dispensaient les conseils aux producteurs sur les cultures d'exportation (coton, arachide, ricin, tabac, etc.). A cet effet, le gouvernement a décrété l'institutionnalisation de champs collectifs. Ces agents étaient en nombre infime et l'impact des activités était faible. Le champ collectif sur lequel tout le village devait venir travailler au moins une fois par semaine, devait servir de lieu de formation. C'était le moyen de coercition utilisée pour amener les populations à mettre en place des champs collectifs et à y travailler.

- ✓ Les années 1970 aux années 1980 constituent la période du développement intégré et de la priorité aux petits producteurs. Le mot intégré signifiait selon Koné (2009) qu'on cherchait à résoudre un certain nombre de problèmes de la vie des paysans d'une région. On ne s'intéressait pas seulement à l'augmentation de la productivité d'une ou plusieurs cultures, mais aussi à l'ensemble des activités agro-pastorales des exploitations, à la santé, aux pistes, à l'hydraulique, à la formation et à l'organisation des producteurs ».

Au Bénin, le gouvernement d'alors tirant des leçons du passé, prit en 1975, la décision de passer à une forme d'encadrement par approche intégrée en généralisant à tous les départements du pays, la formule de CARDER expérimentée dans le Mono et l'Atacora. Ces centres d'action régionale pour le développement rural avaient pour mission d'apporter un appui global aux paysans pour la promotion de toutes leurs activités de production à travers : la fourniture des intrants agricoles, de semences améliorées et de plants, le crédit, la commercialisation, la recherche-développement, la vulgarisation et l'appui aux organisations paysannes (PAIMAF & GRAPAD – ONG, 2006).

- ✓ Les années 80 sont celles du développement des microprojets en remplacement des grands projets qui se sont soldés jusque là par des échecs ; et la floraison d'ONG. Il s'agit désormais de prendre en compte les savoirs locaux, les contraintes sociales du milieu à développer et les logiques paysannes. Les paysans sont donc considérés comme des partenaires. Cette période correspond aussi à la diffusion de la méthode Formation et Visites (FV) de la Banque Mondiale en Afrique francophone.

Ainsi au Bénin, après quelques années de tâtonnement, les CARDER ont fini par adopter les uns et les autres, la méthode formation - visite comme outil de vulgarisation, avec quelques variantes selon les bailleurs de fonds. La plupart des CARDER ont pu mettre en œuvre cette approche entre 1980 et 1992 (PAIMAF & GRAPAD – ONG, 2006).

Anouilh et Mbacke Mboup (2008) regroupent ces deux dernières périodes dans le chapitre la crise des années 1970 et l'ère du système de '*formation et visites*' tout puissant.

✓ A partir des années 1990, « on voit s'accroître les politiques du "*micro*" et plus récemment l'idée d'un développement participatif qui passe par la participation pleine et consciente des acteurs et la prise en compte de leurs stratégies» (Koné, 2009).

Au Bénin, selon PAIMAF & GRAPAD – ONG (2006), en raison des insuffisances constatées dans le fonctionnement du Système National de Vulgarisation Agricole (SNVA) et de l'amenuisement drastique des moyens, suite à l'achèvement des projets d'appui au secteur, le MAEP a introduit dans le système de nouvelles approches favorisant une plus grande responsabilisation des producteurs à la base et un meilleur ciblage des actions. La première innovation apportée en 1997 a été l' "Approche Participative au Niveau Village (APNV)" dont l'objectif est d'améliorer le diagnostic et responsabiliser les producteurs dans la conduite des activités de vulgarisation.

Par ailleurs, les limites de l'approche "Formation et Visites" développée dans le cadre du SNVA au Bénin ont donné lieu depuis 1995 à de nouvelles réflexions axées sur l'approche « Conseil de Gestion à l'Exploitation Familiale », financée principalement par la Coopération Française. Il constitue, une démarche permanente d'accompagnement d'agriculteurs et d'agricultrices volontaires souhaitant moderniser leur exploitation afin de vivre décemment de leur métier. C'est un processus d'aide à la décision qui, à travers la formation, le suivi rapproché et les visites d'échanges, induit progressivement des changements de mentalité et de comportement permettant aux adhérents de faire évoluer leurs pratiques, organisationnelles et sociales pour s'adapter aux contraintes et mutations induites par la libéralisation des échanges. La tenue au Bénin en novembre 2001, de « l'Atelier sous-régional sur le conseil aux exploitations agricoles d'Afrique de l'Ouest et du Centre » a favorisé en 2003,

l'organisation d'un atelier national sur le conseil de gestion à l'exploitation familiale dont les recommandations soulignaient :

- la nécessité d'harmoniser les méthodes et outils d'accompagnement (Conseil de Gestion à l'Exploitation Familiale – Recherche/Développement – Système National de Vulgarisation Agricole) ;

- et la nécessité de faire évoluer le concept de « Conseil de Gestion » vers le Conseil à l'Exploitation Agricole Familiale.

4.2. Le Conseil à l'Exploitation Familiale (CEF) : une approche de conseil au cœur du groupe familial

4.2.1. L'exploitation/agriculture familiale

Pour Belières et al, le terme agriculture ou exploitation familiale doit être utilisé au pluriel (agricultures/exploitations familiales) afin de démontrer la diversité des systèmes et contextes examinés. C'est selon Seck (2006) une agriculture paysanne qui se caractérise d'abord par sa finalité qui n'est pas le profit, mais la reproduction du groupe familial. Ce dernier est le plus souvent très large car composé de plusieurs générations. Il doit non seulement répondre à ses besoins de subsistance par sa production, mais elle doit assurer à ses membres qui s'émancipent pour créer leur propre unité familiale de production et de consommation, les moyens en terre et en main d'œuvre nécessaires. Ces unités familiales de production et de consommation se regroupent selon lui le plus souvent en unités de résidences et sont organisés en communautés villageoises partageant le même terroir agricole et très homogènes sur le plan lignager ou ethnique. Cette homogénéité lignagère ou ethnique se traduisant par une très grande solidarité entre les ménages agricoles. Ce qui garantie à tous les membres du groupe, l'accès aux ressources foncières et naturelles. Enfin, ces agricultures familiales, du fait de leur finalité et de la nécessité de réduire les risques climatiques et parasitaires, combinent toujours selon lui plusieurs activités économiques : cultures annuelles et pérennes, élevage, cueillette,

chasse, pêche, activités non agricoles sur place ou par des migrations saisonnières. Ces combinaisons sont variables suivant les conditions agro écologiques et les opportunités offertes sur place ou dans d'autres zones.

Ainsi l'agriculture familiale africaine, c'est d'abord selon Berti & Lebailly (2009) la famille et non l'individu qui produit. Le rôle du chef d'exploitation étant primordial, en particulier dans la répartition du travail (unités de productions collectives, et individuelles) et des terres cultivées. De plus, on y produit d'abord pour vivre avant de vendre. Assurer la sécurité alimentaire de la famille est donc selon eux la priorité. Cependant ils marquent une différence entre agriculture familiale et exploitation familiale en considérant que la première s'inscrit dans la seconde qui est un système d'organisation et de décision avant d'être un système de production. Souvent, l'agriculture familiale n'est viable qu'à travers une conception non restrictive de l'exploitation familiale incluant les activités non agricoles (stratégie de minimisation des risques).

A en croire Toulmin et Gueye (2003), les exploitations familiales contrairement aux entreprises commerciales, tendent à posséder des superficies de terres relativement réduites et sont dirigés par un chef de famille responsable de la gestion collective des biens. L'accès aux terres et aux biens agricoles s'acquiert généralement par héritage ou autres arrangements sociaux, tels que des prêts. De plus pour eux, bien que la production agricole dépende fortement de la main-d'œuvre familiale, le personnel non familial peut souvent apporter une importante source complémentaire de force de travail. Ainsi nombreux sont les agriculteurs qui pour diverses raisons sont contraints de recourir au recrutement auprès d'autres familles du village ou d'ouvriers agricoles saisonniers pour la préparation des terres, leur mise en culture, la récolte et la transformation de cette dernière. Il importe donc pour eux d'éviter de voir l'exploitation familiale comme une unité économique isolée uniquement dédiée à l'agriculture et dépendant exclusivement de ses propres ressources.

En somme, l'exploitation agricole familiale est une véritable entreprise, avec à sa tête le chef de famille qui doit pouvoir gérer et mobiliser les ressources internes (familles, terres etc.) mais aussi en cas de nécessité des ressources externes, prendre des décisions lourdes de conséquences....afin de garantir le bien-être et la survie du groupe familial.

4.2.2. Le Conseil à l'Exploitation familiale

Desjeux (2009) en s'inspirant des travaux de Sulaiman et al. (2002) affirme qu'afin de considérer le conseil agricole autrement que comme une simple diffusion de technologies, qu'il est nécessaire d'y intégrer des aspects plus larges et que les conseillers soient en mesure de pouvoir fournir aux agriculteurs des informations relatives aux marchés agricoles, au crédit, et au développement d'entreprises. La professionnalisation des agriculteurs du Sud passe donc pour lui par une prise en compte de la globalité de l'exploitation à travers un conseil qui leur permet de posséder les connaissances suffisantes en matière de gestion et de diagnostic technico-économique pour pouvoir être à même de prendre des décisions raisonnées et pertinentes sur leur exploitation. C'est dans cette optique qu'à été introduit selon lui, le Conseil à l'Exploitation Familiale en Afrique de l'Ouest.

Le Ministère béninois de l'Agriculture de l'Elevage et de la Pêche (MAEP, 2007) est parti d'une part de la définition du conseil en tant que processus d'accompagnement méthodologique des exploitants agricoles pour une prise de décisions et la mise en œuvre des décisions prises dans le but d'accroître et de sécuriser leurs revenus ; et d'autre part de celle du conseil de gestion en tant qu'élément du Conseil Agricole, visant l'accompagnement des exploitants agricoles pour maîtriser les outils de gestion et une prise de décision pour l'amélioration durable de la rentabilité économique et financière de leur exploitation ; pour définir le Conseil à l'Exploitation Familiale comme le processus du Conseil Agricole qui intègre la dimension familiale. Ainsi

l'approche de conseil agricole telle qu'appliquée au Bénin actuellement prend en compte à la fois le conseil de gestion et le conseil à l'exploitation familiale.

Deniel (2007), abondant dans même sens affirme que le Conseil à l'Exploitation Familiale (CEF) fait partie des axes stratégiques du conseil agricole à développer, qui devrait aider les agriculteurs à la prise de décisions et à leur mise en œuvre. Il s'inscrit dans le cadre d'un processus collectif, interactif, inscrit dans la durée.

Ainsi en plus de 50 ans d'histoire du conseil agricole et rural en Afrique subsaharienne, les producteurs sont enfin placés au cœur du dispositif du conseil désormais perçu comme un service qui se doit d'être du "sur mesure" et ont ainsi conquis un statut de clients, décideurs sur leurs exploitations, demandeurs d'un conseil adaptés aux enjeux de l'exploitation mais aussi offreurs de services de conseil (Anouilh & Mbacke Mboup, 2008).

Cependant la défaillance des dispositifs publics en matière de conseil a participé à une évolution vers la privatisation du conseil.

4.3. Vers une privatisation du conseil agricole

Dans le cadre du Programme d'Ajustement Structurel (PAS) plusieurs états ouest africains ont du réduire leur budget de fonctionnement. Ce qui a amené ces Etats à se désengager d'un certain nombre de services qui ne relevaient pas formellement de l'ordre du service public, au profit du service privé : parmi eux, la vulgarisation. Selon Anouilh et Mbacke Mboup (2008), cette transition s'accompagne de nouveaux cadres de politiques pour l'agriculture - la Nouvelle Politique Agricole (1984) au Sénégal puis au Cameroun, la Lettre de Déclaration de la Politique de Développement Rural (1991) au Bénin ... - qui marquent la reconnaissance de nouveaux acteurs privés et notamment les Organisations Professionnelles Agricoles dans les services aux agriculteurs (formation, vulgarisation, recherche).

Ce désengagement de l'Etat impliquant une séparation entre les différentes fonctions au sein de l'institution de vulgarisation (conseil) est désigné par Tossou (1996) « *professionnalisation de la vulgarisation* ». Selon ce auteur, la professionnalisation de la vulgarisation (dans le cas béninois) implique d'une part que les agents de vulgarisation et leur institution concentrent leurs efforts d'amélioration des connaissances, transférant ainsi à d'autres institutions les fonctions économiques ; et d'autre part que la vulgarisation se focalise sur la résolution des problèmes des partenaires que doivent devenir les agriculteurs en établissant une liaison solide à la fois avec la recherche et avec les producteurs.

Cependant pour Anouilh et Mbacke Mboup (2008), cette privatisation « à marche forcée » des systèmes d'appui technique aux producteurs se fonde essentiellement sur des objectifs de réduction des dépenses publiques. Elle ne s'accompagne pas d'une analyse des enjeux en termes de service public et des conditions de prise en charge de ces prestations par le secteur privé et la profession agricole. En effet, selon eux la mise en place et l'animation de ce conseil pluriel nécessite un important dispositif de formation et d'animation des acteurs du conseil afin de pouvoir répondre à ces demandes de conseil sur mesure et assurer le relais vers la diffusion plus large de prestations de services aux agriculteurs. La privatisation du conseil agricole passe donc selon ces auteurs par la professionnalisation des conseillers agricoles.

Pour d'autres comme Faure *et al* cités par Desjeux (2009), la privatisation dans le cadre du Conseil à l'Exploitation Familiale en Afrique de l'Ouest, doit être envisagée à travers des arrangements institutionnels liés à la gestion des organismes de conseil. Ils proposent quatre types de systèmes : un système géré par une association d'agriculteurs, un système géré par un organisme interprofessionnel, un système géré par des agriculteurs participants, et un système géré par un centre privé.

Cependant le désengagement des Etats au profit de la privatisation du conseil, posent forcément la question du financement du conseil agricole.

Sur ce point, les débats tournent autour des modalités d'accès des producteurs (payant ou non) au conseil. Ainsi pour certains l'accès au conseil devrait demeurer gratuit pour les agriculteurs les plus vulnérables ; pour d'autres le paiement du conseil est nécessaire pour s'assurer de l'adhésion des agriculteurs même si compte doit être tenu de leurs revenus. Pour d'autres encore le paiement du conseil est carrément un facteur de non adhésion

Tout ceci amène Anouilh et Mbacke Mboup (2008) à affirmer que la question du financement de ce conseil reste prégnante : loin du mirage du conseil totalement autofinancé par les producteurs, la pluralité des modalités de financement doit accompagner celle du conseil. Si la lutte contre la pauvreté est au cœur des politiques agricoles, une subvention publique pour que les "petits" agriculteurs aient accès à des services de conseil ne peut que se justifier. Pour les autres producteurs intervenant sur des filières plus rémunératrices des systèmes de services payants de conseils doivent être prévus.

Ce tour d'horizon de la littérature scientifique sur l'encadrement agricole en Afrique en général et au Bénin en particulier, permet de constater que les différentes périodes/étapes sont caractérisées par des méthodes d'intervention ou d'encadrement qui définissent d'une certaine manière l'image ou les fonctions du conseiller agricole.

4.4. De la perception des fonctions du conseiller agricole

Koné (1994) distingue cinq représentations des fonctions de l'encadreur agricole. Il est en effet perçu comme:

- « *un policier* » qui doit s'assurer que les ordres de sa structure de tutelle et « du ministère de l'agriculture sont effectivement exécutés par les paysans (fonction de contrôleur) ;

- « *un enseignant* » qui doit apprendre aux paysans l'utilisation "rationnelle" et efficace des facteurs et moyens de production nouveaux mis à leur disposition ;
- « *un conseiller en gestion* » qui leur apprend la manière la plus efficace de faire fructifier leurs revenus par l'accroissement de la production agricole et le regroupement en coopératives ;
- « *un éveilleur de conscience* » qui doit sensibiliser les paysans aux slogans du développement agricole, et engendrer chez eux la motivation, l'intérêt, la disponibilité pour accepter et intégrer les innovations agricoles ; enfin,
- « *un avocat* » qui est défenseur obligé des causes de sa structure; en ce sens qu'il en est le principal représentant officiel au niveau local.

Lamy et al. (2012), quant à eux distinguent quatre fonctions du conseiller agricole :

- *La fonction prescriptive* selon laquelle un agent intervient dans une exploitation à partir des objectifs fixés par son organisation. Dans ce cas de figure l'initiative ne vient pas du producteur mais c'est l'agent qui en fonction des objectifs de sa structure d'appartenance met en place un plan de travail. Ceci renvoie aux perceptions du conseiller « policier » et « avocat » de Koné.
- *La fonction d'aide à décider* selon laquelle l'agent intervient à la demande de l'agriculteur pour cerner le problème auquel il est confronté et lui proposer des solutions adaptées. C'est au producteur alors de choisir la solution la mieux adaptée pour lui.
- *La fonction d'aide à réfléchir* selon laquelle l'intervention est centrée sur la formulation des problèmes d'un ou plusieurs agriculteurs, sans que l'agent les formule lui-même ou induise une solution. L'agent ici occupe juste une position d'appui-conseil pour la recherche de solution à partir des idées des agriculteurs.

- *L'expertise* fait appel au recours ponctuel à un agent spécialisé afin de résoudre un problème posé par un ou plusieurs agriculteurs.

Actuellement au Bénin, malgré le fait qu'on tend à dégager le conseiller agricole de sa fonction prescriptive (*policier*), de détenteur de tout le savoir au profit de celles « *d'accompagnateur et d'aide* » selon le MAEP (2007), il est cependant un "enseignant", un "conseiller en gestion", un "éveilleur de conscience" et forcément un "avocat" qui se doit de défendre les causes du MAEP.

Le conseiller agricole est donc un "acteur polyvalent³" qui en dehors de ses fonctions au sein du système d'encadrement est inséré dans un réseau de relations susceptibles d'influencer le système d'encadrement dans lequel il est inséré.

En effet, à en croire de Sardan (1995), tout dispositif de développement apparaît comme un enjeu, un système de ressources et d'opportunités, où chacun joue avec des cartes et des règles différentes dans le but de se l'approprier à sa manière. Il considère toute « *structure d'action collective*⁴ » comme un système de pouvoir, car le pouvoir est inévitable dans toute relation sociale. Le pouvoir supposant l'autonomie relative d'acteurs dotés de ressources de pouvoir inégales et déséquilibrées, mais jamais ou presque totalement démunis, les moins favorisés ayant au moins « la capacité non pas théorique mais réelle, de ne pas faire ce qu'on attend d'eux ou de le faire différemment » (Friedberg, 1993). Nous considérons donc dans le cadre de ce travail, le conseil agricole comme un système que le conseiller en tant qu'acteur clé doté de pouvoir et en fonction de ses marges de manœuvres est susceptible d'influencer.

³ En reprenant la terminologie de **Koné M.** 1994

⁴En reprenant la terminologie de Crozier et Friedberg

4.5. La professionnalisation comme objet d'étude en sociologie

La sociologie des professions anglo-saxonne étudie la professionnalisation en tant que processus par lequel une activité devient une profession libérale mue par un idéal de service et considère que les professions peuvent être définies par trois critères : la spécialisation du savoir, une formation de haut niveau et un idéal de service (Wittorsky, 2008).

Pour Veziat (2010), la sociologie des professions anglo-saxonne s'appuie de façon centrale sur la distinction entre « *profession* » et « *occupation* ». Les « professions » renvoient à un nombre restreint d'activités professionnelles, légitimées qui bénéficient de traits spécifiques contrairement aux « *occupations* ». Ainsi des chercheurs (fonctionnalistes et même interactionnistes), ont cherché à établir des critères permettant d'établir s'il y a ou non profession : la mise en place d'une formation, la création d'un code éthique, l'obtention d'un monopole légal, de protections diverses et variées, etc.

Cependant selon elle s'il existe un ensemble de critères fonctionnalistes permettant de donner un périmètre définitionnel aux professions ; les critiques interactionnistes sont venues les remettre en cause. Cette opposition constitue la tension majeure à l'œuvre dans la sociologie des professions d'inspiration anglo-saxonne.

➤ L'approche fonctionnaliste des professions

Pour Wittorsky (2008) l'approche fonctionnaliste des professions considère la professionnalisation comme le fait de passer d'une occupation à une profession en créant des instances professionnelles. Ainsi Wilensky (1964) distingue six critères pouvant permettre la reconnaissance d'une « occupation » comme « profession » :

- être exercée à plein temps ;

- comporter des règles d'activité ;
- comprendre une formation et des écoles spécialisées ;
- posséder des organisations professionnelles ;
- comporter une protection légale du monopole ;
- avoir établi un code de déontologie.

Abbot (1988) quant à lui procède à une description chronologique de ces critères qu'il qualifie de schéma fonctionnaliste. Selon lui « les professions commencent quand les gens consacrent tout leur temps à faire ce qu'ils désirent. Mais la nécessité de se former se fait vite sentir, sous la poussée des recrues ou des clients. Des écoles sont créées. Les nouvelles écoles, si ce n'est pas déjà le cas, s'affilient à l'université. Inévitablement, elles imposent des exigences élevées, une longue formation, un engagement précoce dans la formation et un groupe d'enseignants à plein temps. Alors, les enseignants professionnels, avec leurs premiers diplômés créent une association professionnelle. La vie professionnelle plus active, encouragée par l'association, conduit à une réflexion sur soi, un possible changement de nom et une séparation entre compétents et incompetents.

La réflexion sur l'activité principale conduit la profession à déléguer les tâches secondaires à des para-professionnels. Cela conduit à des conflits entre la jeune génération formée officiellement et les vieux formés sur le tas aussi bien qu'à des confrontations violentes avec les exclus. Cette période est marquée par des efforts de l'association pour s'assurer la protection de l'Etat, ce qui n'est pas acquis dans tous les cas et pour toutes les professions. Finalement, les règles d'admission générées par ces événements éliminent la compétition interne ainsi que les charlatans et garantissent la protection du client cristallisée dans un code éthique formalisé. »

En somme, nous retenons à l'instar de Vezinat (2010) que la sociologie fonctionnaliste des professions s'est constituée à partir de descriptions de processus historiques, les professionnalisations, qui ont conduit certaines occupations à obtenir le statut de profession. En faisant reconnaître, le plus souvent par l'État, leurs savoirs/ diplômes, « licence », certifications – comme légitimes, les professionnels peuvent obtenir un monopole légal d'exercice de leur activité. En plus d'une formalisation des savoirs, c'est la reconnaissance de ces savoirs par l'État et le public qui va conférer à une profession sa légitimité. Cependant toutes les « occupations » ne sont pas, selon les tenants de cette approche, capable de devenir des « professions ». Plusieurs critiques ont été formulées à l'encontre de cette approche ; notamment par les tenants de l'approche interactionniste des professions. Ainsi pour Hugues cité par Paradeise (2003) « Parsons et ses ouailles se sont fourvoyés. Plutôt que de se demander si telle occupation est une profession, il vaut mieux comprendre dans quelles circonstances les membres d'une occupation tentent de la transformer en profession. Pour découvrir ce qu'elles sont, il faut en étudier l'histoire naturelle, la socialisation, les carrières, le travail concret... Bref, il convient de passer d'une approche des professions comme structures (Parsons) à une approche des occupations comme acteurs collectifs ».

➤ **L'approche interactionniste des professions**

Pour les tenants de cette approche notamment Hugues, toutes les activités de travail ont une égale dignité et un égal intérêt sociologique. Elles doivent donc être analysées à la fois comme des processus subjectivement signifiants et comme des relations dynamiques avec les autres. Ainsi la posture interactionniste valorise les professions (métiers, emplois) comme des formes d'accomplissement de soi et les étudie à la fois comme un processus

biographique voir identitaire et comme étant relationnelles et interactives : d'où une double perspective biographique et interactionniste. Il s'agit alors d'une part de pouvoir restituer une activité professionnelle dans une dynamique temporelle, dans une vie de travail qui inclut l'entrée dans le métier, le déroulement de l'activité, les bifurcations, les anticipations, les réussites et les échecs. D'autre part, il s'agit d'étudier la dynamique des interactions, sur un territoire donné, entre un groupe professionnel (ou autre) et tous les partenaires de ses activités. Ainsi le sociologue doit considérer que même si tous les groupes professionnels essaient de se préserver de la concurrence, de la domination ou de la dépendance et de contrôler leur territoire ; aucun n'y parvient toujours et complètement, mais aucun n'est totalement privé de marge de manœuvre.

L'approche interactionniste considère selon Holcman (2006), les professions comme des processus d'interaction qui font converger leurs membres vers des objectifs communs de défense de leur autonomie et de leur territoire en s'abritant de la concurrence par le recours à des protections légales. La construction des parcours individuels et les interactions constitutives des professions sont selon lui en interdépendance étroite : l'approche interactionniste s'applique à mettre en lumière le rôle de l'appartenance professionnelle dans la socialisation.

Dubard & Trepier (1998) affirment alors que: « ... *la posture interactionniste valorise les professions (métiers, emplois) comme des formes d'accomplissement de soi* ». Le professionnel est donc capable de travailler en autonomie, dans une situation complexe. Il ne s'agit pas d'un simple exécutant.

Au total, l'approche interactionniste défend quatre idées selon Wittorsky (2008):

- Les membres d'une même activité de travail ont tendance à s'auto-organiser, à défendre leur autonomie et leur territoire, et à se protéger de la concurrence.
- La vie professionnelle est un processus biographique qui construit les identités tout au long du déroulement du cycle de vie, depuis l'entrée dans l'activité jusqu'à la retraite.
- Les processus biographiques et les mécanismes d'interaction sont dans une relation d'interdépendance. La dynamique d'un groupe professionnel dépend des trajectoires biographiques de ses membres, elles-mêmes influencées par les interactions existant entre eux et avec l'environnement.
- Les groupes professionnels cherchent à se faire reconnaître par leurs partenaires en développant des rhétoriques professionnelles et en recherchant des protections légales, tous aspirent à obtenir un statut protecteur.

En somme, l'approche interactionniste des professions privilégie l'étude des trajectoires individuelles et collectives au sein des groupes professionnels.

En définitive, dans le cadre du présent travail, il s'agira pour nous de comprendre comment les conseillers agricoles en tant qu'agents à la base au sein du système global de conseil agricole s'organisent ou tentent de s'organiser afin de défendre une certaine autonomie aussi bien individuellement que collectivement et par ricochet d'influencer ledit système.

A présent, il convient de présenter le modèle d'analyse des principaux résultats.

CHAPITRE II- MODELE D'ANALYSE

Plusieurs théories sociologiques constituent le fondement de notre étude. Il s'agit principalement de la double perspective biographique et interactionnisme de la profession, soutenue par l'approche stratégique et la Sociologie des organisations.

L'objectif étant de comprendre le métier et le vécu des conseillers agricoles, nous avons commencé dans un premier temps par consulter les documents relatifs à leur mission, fonction, rôle et place au sein du CARDER actuel Direction Départementale de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche (DDAEP). Ce dernier étant considéré comme une organisation.

Pour Oberson (2009), ce qui caractérise l'organisation c'est le fait qu'elle constitue un cadre structuré d'action, contraignant, d'essence autoritaire. Il n'existe pas d'organisation sans autorité permettant de faire passer l'intérêt collectif, c'est-à-dire l'accomplissement de la mission et l'atteinte des buts de l'entité et sa survie, avant les préférences individuelles des participants..... Cette logique d'autorité est étroitement couplée à la notion de hiérarchie qui désigne des liens de subordination entre acteurs ou encore une relation d'ordre entre les participants. Autrement dit, comme l'observe H. Simon l'organisation se caractérise par une division verticale du travail au terme de laquelle les tâches assumées sont plus ou moins des tâches de décision ou d'exécution.

Ces caractéristiques pouvant être appliquées au CARDER en tant que structure de gestion du conseil agricole au niveau départemental ; Aussi considérons-nous dans cadre du présent travail, le CARDER Zou/Collines comme une organisation.

Nous démontrons alors l'influence des acteurs sur l'organisation et vice versa. Pour comprendre afin d'expliquer les comportements des conseillers agricoles, il est important de les situer dans l'organisation qu'est le CARDER dont ils font partie. Nous considérons donc la structure déconcentrée du conseil

au niveau départemental comme un champ de pratiques et de stratégies plurielles (intéressant à décrire pour le chercheur) ; stratégies développées par les différents acteurs en fonction de leurs intérêts respectifs et des ressources internes et/ou externes dont ils disposent. D'où le recours à l'analyse stratégique comme axe d'analyse.

Ce modèle part du postulat qu'aucun acteur (conseiller agricole) n'accepte d'être traité totalement et uniquement comme l'objet du fonctionnement ou de l'accomplissement des buts de l'organisation (CARDER). Autrement dit, les conduites des acteurs ne sont plus uniquement orientées vers le développement des organisations, mais tiennent également compte de leurs propres buts.

L'idée de but de l'action est centrale dans la mesure où « *chaque décision implique le choix d'un but et un comportement approprié* » (Simon 1983). Aussi pensons-nous que les conduites du conseiller agricole sont toujours rationnelles même en cas de dysfonctionnement du système de conseil.

Toutefois, il ne s'agit pas d'une rationalité absolue, mais plutôt d'une rationalité limitée, contingente et qui n'est pas seulement économique. Ainsi, compte tenu des diverses contraintes structurelles et conjoncturelles, l'acteur en posant un acte, ne peut trouver la solution la plus idéale qu'il soit : « *la solution optimale* ». Cela tient lieu au fait qu'il doit se contenter d'une solution qui soit le plus rapidement praticable, faisable, accessible, et possible. Il s'agit pour l'acteur de raisonner avec « [...] *une logique a priori, selon laquelle l'homme, dans une perspective synoptique, chercherait la meilleure solution à tout problème. [...]. Or, l'être humain est incapable d'optimiser. Sa liberté et son information sont trop limitées pour qu'il y parvienne. Dans un contexte de rationalité limitée, il décide de façon séquentielle et choisit pour chaque problème qu'il a à résoudre la première solution qui correspond pour lui à un seuil minimal de satisfaction.* » comme le stipulent Crozier et Friedberg (1977:46)

En conclusion, au sein du système de conseil agricole, il n'y a donc pas de comportement irrationnel. Cependant, le comportement de l'acteur ne pouvant

se concevoir en dehors de l'état duquel il tire sa rationalité ; l'analyse stratégique ne rends alors pas compte de toutes les sources d'influences du comportement de l'acteur.

Pour contourner cette limite, Par ailleurs la double perspective biographique et interactionniste de la profession de Hughes a été exploitée. Cette approche implique selon Dubar & Tripier (1998) que toutes les activités de travail soient analysées (par le sociologue) à la fois comme des processus subjectivement signifiants et comme des relations dynamiques avec les autres. Pour les tenants de cette approche, tous les groupes professionnels cherchent à se préserver du contrôle, de la domination ou de la dépendance ; aucun n'y parvient toujours et complètement, mais aucun n'est totalement privé de marge de manœuvre.

Pour Koné (1994), en se fondant sur l'interactionnisme et le rôle de l'acteur social, le conseiller agricole n'apparaît plus comme un "sujet" appliquant plus ou moins une série de recommandations, mais comme un acteur, à la fois "maître" et "esclave" de règles, de normes, de stratégies, de relations et d'enjeux (aussi bien individuels que collectifs). C'est en ce sens qu'il devient un objet pertinent pour le sociologue ou l'anthropologue au même titre que n'importe quelle autre catégorie d'acteur social. Cette approche dans le champ de l'anthropologie du développement, présente à la fois l'intérêt de porter un regard nouveau sur les structures d'encadrement qui ne sont finalement pas des objets abstraits de spéculation dès qu'il s'agit d'aborder le développement, mais des cadres sociaux de conception, d'organisation, de mise en pratique d'objectifs liés au développement. Elle permet la mise en évidence des différences, des dynamiques particulières..

Ces différentes approches permettront de mieux appréhender l'univers de travail des conseillers agricoles, les dynamiques auxquelles ils obéissent ; et leur influence sur l'efficacité du Conseil agricole.

CHAPITRE III- DEMARCHE METHODOLOGIQUE

Il est question ici de présenter l'itinéraire méthodologique emprunté pour confronter les hypothèses de recherche à la réalité du terrain.

Partant de la présentation du cadre d'étude, ce chapitre décrit l'organisation de la recherche ainsi que la technique et les outils de collecte des données. Ensuite, sont présentés le mode de traitement des données ainsi que les aspects éthiques et difficultés rencontrées.

I- Présentation du cadre de l'étude

1- Le département du Zou

1--1- Situation géographique

Selon les données du Tableau de Bord Social TBS (2012), le département du Zou partage avec le département des Collines la partie centrale de la République du Bénin. Il s'étend sur une superficie de 5 243 km², comprend neuf communes (Abomey, Agbangnizoun, Bohicon, Covè, Djidja, Ouinhi, Zagnanado, Za-kpota et Zogbodomey), soixante seize (76) Arrondissements et 423 villages.

Il est limité :

- au Nord par le département des Collines ;
- au Sud par les départements de l'Atlantique et de l'Ouémé ;
- à l'Est par le département du Plateau ;
- et à l'Ouest par le Couffo et la République du Togo.

Le département du Zou est une zone de plateau de 200 m à 300 m d'altitude. Il y règne un climat de transition entre le climat sub-équatorial et le climat tropical humide de type soudano-guinéen du Nord-Bénin. La moyenne pluviométrique annuelle varie entre 900 mm et 1200 mm d'eau. La période de croissance végétative varie entre 80 jours et 100 jours. Dans le Zou, il y a deux saisons de

pluies (Mars à Juillet) et (Août à Octobre). Le calendrier agricole suit le régime des pluies.

Pour les cultures vivrières, une première saison s'étend de Mars à Août et une deuxième saison d'Août à Décembre. Les périodes optimales de semis sont mi-mars à mi-avril pour la première saison, et la première quinzaine de Septembre pour la deuxième saison.

Pour le coton, le cycle végétatif est entre la mi-juin et la mi-décembre. La commercialisation intervient après cette période et peut durer trois à quatre mois.

Les sols sont des terres de barre de type ferrallitique argilo-sableux fortement dégradés mais très bien drainés à faible capacité de rétention. Profonds et faciles à travailler, ils conviennent à presque toutes les cultures. On observe également des vertisols et des sols hydromorphes dans les dépressions. La végétation est dominée par une palmeraie naturelle (*Elaesguinéensis*) et des graminées, mais compte aussi quelques lambeaux de forêts classées ou forêts sacrées.

Carte 1: Carte du département du Zou



Source : TBS 2012

1-2- Caractéristiques démographiques

Le troisième Recensement Général de la Population et de l'Habitation de Février 2002, estime la population du département du Zou à 599 954 habitants dont 282 355 hommes contre 317 599 femmes. Le rapport de masculinité s'élève à 88,9 hommes pour 100 femmes. Il compte 364 427 ruraux (60,7%) contre 235 527 urbains (39,3%). La densité de la population est de 114,4 habitants au km². Au sein des Communes, les densités varient de 68 habitants au km² (Zagnanado) à 552 habitants au km² (Abomey). Une seule ethnie reste majoritaire. Il s'agit des Fon et apparentés (92,4%). On note aussi la présence des Yoruba (3,2%) et des Adja (1,7%). La religion Vodoun et celle du Christianisme Céleste sont les plus dominantes (respectivement 20,7% et 14,9%).

1-3- Activités économiques

Selon le TBS (2012), les différentes activités des populations du département du Zou se résument comme suit : l'agriculture (47%) suivie du commerce (29%). Le commerce de détail repose sur la distribution des denrées alimentaires. Dans ce secteur, on dénombre (selon le TBS) essentiellement les femmes qui sont très actives.

L'organisation de l'espace reflète une forte emprise humaine sur les sols. La culture sur billons souvent pratiquée est un système qui permet d'enregistrer de très bonnes récoltes de maïs, de manioc, d'arachide, d'igname et de fruits.

Le système de culture est caractérisé par :

- l'association du palmier à huile aux cultures annuelles ;
- la pratique de la jachère ;
- la prépondérance de la culture du maïs.

La culture du coton qui était très développée dans le Zou, a connu une régression accentuée ces dernières années.

Dans les localités périurbaines d'Abomey et de Bohicon, la production agricole ne constitue plus la source principale de revenus ; le commerce, les transformations agro-alimentaires, la collecte de bois et les petits métiers prennent le pas sur les cultures saisonnières et pérennes.

Quant à l'industrie encore très embryonnaire, elle repose essentiellement sur l'égrenage de coton à Bohicon, et des usines de fabrication d'huiles végétales alimentaires à Cana et Bohicon.

Le musée d'Abomey constitue une grande richesse et un grand atout touristique pour le département.

1-4- Infrastructures sociocommunautaires

L'approvisionnement en eau potable constitue une difficulté majeure pour les populations selon les données du TBS (2012).

En effet, sur un effectif de 423 villages, moins d'un tiers (126 villages) disposent d'eau et/ou de forages au RGPH3 de 2002. Au 31 décembre 2011, le taux de desserte en eau potable est de 64,70%. Au 31 décembre 2011, on dénombre 135 écoles maternelles et 841 écoles primaires. Dans le domaine de la santé, on dénombre :

- 59 Centres de Santé (Dispensaire+maternité);
- 01 dispensaire seul ;
- 03 maternités seules ;
- 01 hôpital de zone fonctionnel ;
- 02 hôpitaux en construction (Djidja-Abomey-Agbangnizoun et Covè-Zagnanado-Ouinhi) ;
- 01 hôpital départemental.

2- Le département des collines

2-1- Situation géographique

Selon les données du Tableau de Bord Social TBS (2012), le département des Collines est limité au sud par les départements du Zou et du Plateau, au Nord-ouest par la Donga et au Nord-est par le Borgou. Il couvre une superficie de 13 931 km² et est constitué de six communes que sont Bantè, Dassa-Zoumè, Glazoué, Ouèssè, Savalou et Savè, toutes caractérisées par la présence des collines, d'où son nom symbolique de département des Collines. On y dénombre un total de 297 villages et quartiers de ville répartis dans 60 arrondissements. Il appartient intégralement à la zone de climat soudano-guinéen. Le nombre total normal de jours de pluie dans l'année varie entre 80 et 110. Les pluies sont inégalement réparties : les régions de collines bénéficient de l'influence maritime.

Il en résulte quatre saisons :

- une saison des pluies principales : de mars à juillet ;

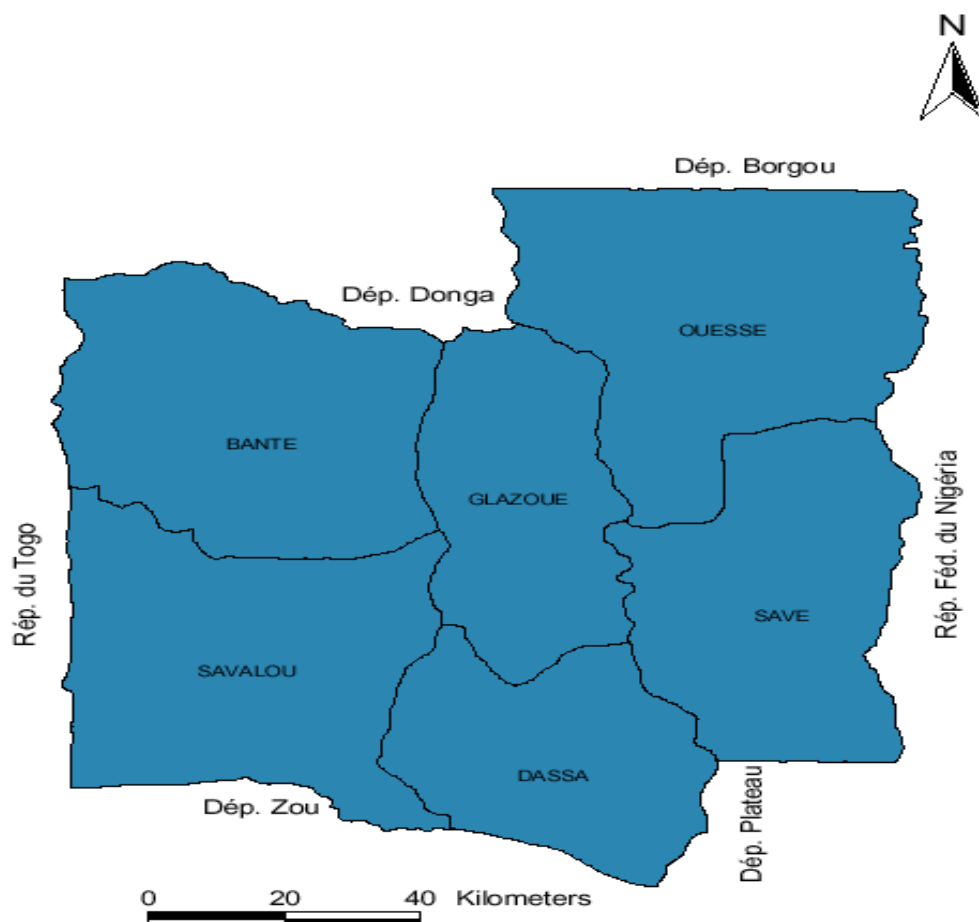
- une saison sèche mineure : août à septembre ;
- une saison des pluies mineure : octobre à novembre ;
- une saison sèche principale : de décembre à mars.

La zone est assez homogène et couvre une pénélaine modelée sur un socle précambrien et dominé par des collines de 300 m en moyenne d'altitude. La savane arborée à Daniella Oliveiri est la végétation dominante de la zone et est plus prononcée vers le nord. Les essences les plus répandues de nos jours sont le karité, le néré et le caïlcédrat. L'iroko a presque disparu. Le réseau hydrographique y est peu important. Néanmoins, quelques fleuves et rivières permettent d'assurer partiellement la couverture des besoins en eau des populations. Mais, l'insalubrité de ces eaux expose les populations à de nombreuses maladies.

La zone abrite quelques forêts classées fortement menacées par les actions anthropiques : la recherche de terres fertiles, l'exploitation de bois d'œuvre et de chauffage. L'Etat a contribué à la valorisation et à la sauvegarde du patrimoine forestier par des plantations de teck et d'anacardiens. Par ailleurs, des actions pilotes d'aménagement forestier avec la participation des populations riveraines sont en cours dans le cadre du Projet d'Appui à la Gestion des Forêts Communales (PAGeFCOM).

Les sols sont de type ferrugineux tropical sur socle cristallin aux caractéristiques très variables. Dans le département, on note encore une disponibilité de terres avec cependant une forte tendance à la réduction dans les localités de Dassa-Zounmè, Savalou et Savè à cause des collines. On rencontre également des sols noirs et hydromorphes dans les vallées des fleuves et des rivières qui traversent la zone.

Carte 2: Carte du département des Collines



Source : TBS 2012

2-2- Caractéristiques démographiques

Selon les résultats du troisième Recensement Général de la population et de l'Habitation (RGPH3), la population de ce département est de 535 923 habitants. La répartition par sexe de cette population reflète la tendance observée au niveau national. En effet, on enregistre 51,2% pour le sexe féminin contre 48,8% pour la population masculine. Sa densité moyenne est de 38 habitants au km². Cette densité de la population varie selon les communes. Elle est faible à Ouèssè et à Bantè : entre 10 et 20 habitants par km² et relativement dense sur le reste du département (supérieure à 20 habitants au km²). Le rapport de masculinité est de 95,1 hommes pour 100 femmes. En milieu rural, vivent

78,0% de la population contre 22,0% en milieu urbain. Le département regroupe essentiellement deux grands groupes ethniques : les Yoruba et apparentés (46,8%) et les Fon et apparentés (39,2%). Sur le plan religieux, les religions dominantes des Collines sont protestants méthodistes (20,7%), autres protestants (12,3%) et Catholiques (11,5%).

2-3- Activités économiques

Les différentes activités des populations du département des Collines se résument essentiellement à l'agriculture (68%) suivie du commerce (15%). Le niveau d'industrialisation est encore très modeste.

L'organisation de l'espace reflète une forte emprise humaine sur les sols. La culture sur billons souvent pratiquée, est un système qui permet d'enregistrer de très bonnes récoltes de maïs, de manioc, d'arachide, d'igname et de fruits.

L'agriculture itinérante sur brûlis est la pratique originelle dans les localités de Ouèssè et Savè et fait aujourd'hui place à un système de culture basé sur l'alternance jachère-cultures.

Dans les localités de Dassa et de Glazoué, la nature, l'importance des collines et la pression démographique limitent quelque peu cette pratique. Le système d'enfouissement des herbes lors du billonnage est très répandu dans certaines localités (Savè, Dassa, Glazoué et Ouèssè) et constitue un apport en matière organique non négligeable. Le système de culture regroupant le palmier, l'arachide, l'igname, le manioc, le coton, la canne à sucre, le tabac, les cultures maraîchères et le riz est fortement influencé par les fluctuations des précipitations.

Le commerce de détail repose surtout sur la distribution de denrées alimentaires, de produits manufacturés et de produits d'exportation telles les graines d'acajou et le piment.

L'industrie encore très modeste, repose essentiellement sur l'égrenage de coton, principal produit d'exportation. On dénombre les unités suivantes :

- l'usine d'égrenage de Glazoué ;
- l'usine d'égrenage de Savalou ;
- l'usine d'égrenage de Paouignan (Dassa-Zounmè) ;
- l'usine d'égrenage de Zounzonkanmè(Savalou) non fonctionnelle;
- la Sucrière de Complant du Bénin (SUCOBE) à Savè.

Le département des Collines dispose d'un important atout touristique comprenant les « mamelles de Savè », les « 41 collines » de Dassa-Zoumè, les folklores MAHI, TCHABE et IDATCHA etc.

2-4- Infrastructures sociocommunautaires

Le département des Collines dispose du point de vue des infrastructures sanitaires, de 3 hôpitaux de zones fonctionnels, de 05 maternités seules, de 50 Centres de Santé (maternité+dispensaire) et de 06 dispensaires seuls pour les 49 arrondissements à 297 villages en 2011.

L'approvisionnement en eau de boisson pose encore beaucoup de problèmes. Le taux de desserte au 31 décembre 2011 est de 63,66%.

On dénombre sur le plan de l'éducation 122 écoles maternelles et 694 écoles primaires publiques en 2011.

II- Organisation de la recherche

La présente étude a été réalisée en conciliant concepts et théories socio-anthropologiques d'une part, ainsi que techniques et outils sociologiques d'autre part. Elle prend en compte aussi bien les données de la littérature en rapport avec la problématique, que les données empiriques.

La recherche empirique a été réalisée en deux phases distinctes : la pré-enquête et l'enquête proprement dite. La pré-enquête a été faite en mars 2014 et nous a permis de recueillir des informations sur l'organisation générale du conseil et de tester les outils de recherche. Cette démarche a consisté à l'administration des guides d'entretien à quelques responsables du CeCPA Glazoué.

L'enquête proprement dite s'est déroulée au cours des mois d'avril 2014 et de juin, juillet 2017. Au cours de cette phase, nous avons mené des investigations qui nous ont permis de collecter des données empiriques. La réalisation de cette enquête, nous a permis d'avoir des matériaux pour valider ou invalider nos hypothèses.

Le tableau suivant passe en revue les étapes de la recherche, ainsi que les principales activités effectuées.

Tableau n° 1: Chronogramme de recherche

Phases	Activités	Durée	Période
Phase exploratoire	Recherche documentaire et entretiens non structuré avec des acteurs du conseil agricole	4 semaines	Novembre 2011
	Production de la première version du protocole de recherche	2 semaines	Décembre 2011
	Production d'autres versions du protocole de recherche	4 semaines	Juin- Novembre 2012
	Correction et version finale du protocole de recherche	2 semaines	Décembre 2012

Collecte des données	Pré-Enquête	Test des outils de collecte de données	2 semaines	Mars 2014
	Enquête proprement dite à travers des entretiens semi-structurés, structurés	- Réadaptation des outils de collecte de données - Collecte de données au niveau des différents groupes cibles concernées	7 semaines	Avril 2014 ; Février et Mars 2018
Dépouillement et Rédaction du mémoire	Dépouillement et analyse des données		2 semaines	Avril 2018
	Rédaction du rapport sommaire de terrain			Avril 2018
	Correction et relecture		-	Mai 2018
	Dépôt au directeur de mémoire		-	Janvier 2019
	Correction et relecture		-	Février 2019
Soutenance publique	-		-	Février 2019
Correction et dépôt final				Juillet 2019

Source : *Données de terrain 2012 ; 2019*

II-1- Nature de l'étude et échantillonnage

1- Nature de l'étude

La présente recherche est essentiellement qualitative. Il s'agit d'une stratégie de recherche combinant diverses techniques de recueil et d'analyse qualitative dans le but d'expliquer, un phénomène (Muchielli, 1996). Elle vise à produire et analyser les données telles que les paroles écrites ou dites (Assaba, 1999). Ainsi, plusieurs raisons ont conforté notre choix pour cette stratégie de recherche. Tout d'abord, cette recherche participe à une meilleure compréhension d'une part ; du fonctionnement du système public de conseil

agricole et de la fonction de conseiller agricole d'autre part. Sur ce dernier point nous avons voulu également avoir accès à leurs perceptions et représentations de leur activité ainsi qu'au système de valeurs qui guide leurs actions. La méthode qualitative apparait donc la plus adaptée pour accéder à cette part de subjectivité de la personne.

2- Groupes cibles et échantillonnage

2-1- Groupes Cibles

L'univers d'enquête dans le cadre de ce travail s'apparente à ceux qui ont une part active dans le système public de conseil agricole dans le département du zou. Ainsi Seuls les responsables du CARDER Zou/Collines actuellement Direction Départementale de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche (DDAEP) ainsi que les responsables et agents au niveau communal, notamment les conseillers agricoles ont été abordés. Ils nous ont fourni des informations sur le conseil agricole, le fonctionnement du système de conseil et leurs rôles au sein du système ainsi que leurs perceptions sur le fonctionnement dudit système.

Nous avons donc rencontré :

- des Responsables du Développement Rural (RDR) du Zou ;
- des Responsables au niveau du CARDER Zou ;
- des Techniciens Spécialisés (TS)
- des Conseillers Agricoles (CPV, CPA, CPH, CAGR, CGEA).

2-2- Echantillonnage

En raison du caractère qualitatif de la présente étude et de la nature des informations à recueillir, les techniques d'échantillonnage par choix raisonné et boule de neige ont été privilégiées.

Quatre groupes stratégiques ont été repérés à l'aide de la technique du choix raisonné, selon leurs profils professionnels. On distingue :

- Les Responsables du Développement Rural (RDR) du Zou et des collines en tant que coordonnateur du conseil agricole au niveau communal ;
- Les Responsables au niveau du CARDER Zou et des collines qui coordonnent l'activité du conseil au niveau départemental ;
- Les Techniciens Spécialisés (TS) en tant que supérieur hiérarchique directe des conseillers, chargé de leur suivi et de leur évaluation ;
- Les Conseillers Agricoles en tant qu'objet de la présente recherche.

L'échantillonnage boule de neige a quant à elle été utilisée au sein du groupe cible des conseillers agricoles. Elle s'est opérationnalisée en partant d'un informateur privilégié repéré au cours des entretiens exploratoires, grâce à la richesse et la pertinence des données recueillies auprès de lui ; pour identifier d'autres gens comme lui jusqu'à ce que la collecte de données ne produise aucune information nouvelle.

Tableau n° 2 : Répartition de l'effectif des enquêtés par groupe cible

Effectif Groupes cibles	Nombre d'enquêtés	Pourcentage (%)
Responsables du Développement Rural (RDR) du Zou et des collines	05	06
Responsables au niveau du CARDER Zou et des collines	03	4
Techniciens Spécialisés (TS)	17	21
Conseillers Agricoles	57	69
Total	82	100

Source : *Données de terrain 2012 ; 2017*

III- Techniques de collecte des données

Au regard de la nature de la recherche, les techniques qualitatives ont été utilisées. Pour l'essentiel, il s'est agi de recourir à la recherche documentaire et l'entretien. Une fois collectées, ces données ont été dépouillées et catégorisées en fonction des différentes variables de l'étude et présentées grâce au logiciel WORD 2010.

1- La documentation

Le recensement des écrits constituant la pierre angulaire de l'organisation d'une recherche, il est utilisé la technique de **recherche documentaire**. Nous avons effectué une étude bibliographique qui nous a permis de prendre connaissance des divers écrits existants sur les questions du conseil et du conseiller agricoles. Divers types d'ouvrages ont été consultés dans les différents centres de documentation ainsi que sur l'internet. Il s'est agi des ouvrages généraux et spécifiques, des revues, publications et rapports d'activités en rapport avec le conseil et le développement agricole, la sociologie du travail et de la profession, ainsi que d'autres documents utiles à la compréhension et la circonscription de l'objet de recherche.

Le tableau n°3 informe sur les lieux et structures visités ainsi que les types de documents consultés.

Tableau n°3 : Répartition des types d'information par centre de documentation

No	Centre de documentation	Nature des documents	Type d'information
1	Bibliothèque	Ouvrages généraux et	Informations d'ordre méthodologique et sur

	nationale (Porto-Novo)	méthodologiques	l'agriculture en général
2	Centre de documentation de la FLASH	Mémoires/Thèses	Informations d'ordre général et spécifique sur le développement rural et le conseil agricole
3	CARDER Zou/Collines	Statistiques	Informations sur le secteur agricole et sur le personnel
4	Internet	Articles scientifiques, articles de journaux, rapports, mémoires, thèses, ouvrages généraux et spécifiques	- Informations relatives au conseil agricole en Afrique, au Bénin et dans le monde - Informations méthodologiques et théoriques
5	Autres	Ouvrages spécifiques et de méthodologie	Théories existantes sur la vulgarisation agricole et la profession en sociologie

Source : *Données de terrain 2012 ; 2017*

2- L'entretien

Les données de terrain proviennent de cette technique. Elle a été utilisée principalement au cours de la phase de collecte des données. Il s'est agit de comprendre les interactions, les logiques, le jeu d'acteurs ainsi que les stratégies que développent les conseillers agricoles et aussi les différents acteurs en présence au sein du système public de conseil agricole.

Tout ceci nécessite des outils de collecte appropriés.

IV- Outils de collecte des données

Les outils utilisés sont la grille de lecture et le guide d'entretien.

1- La grille de lecture

La question du conseil agricole ayant été l'objet de réflexions scientifiques avec une importante production d'œuvres, l'analyse documentaire apparaît primordiale dans le cadre du présent travail. Elle a pour but de créer un instrument de communication entre le chercheur qui demande une bibliographie sur un sujet donné, et les documents qui y correspondent; le système documentaire doit donc être «*opératoire et efficace*» (Segre-Brun, 1968). Pour ce faire, il a été constitué une grille de lecture qui a servi à l'exploitation des différents ouvrages sélectionnés. Ainsi des informations ont été recueillies à partir des ouvrages et des articles scientifiques pluridisciplinaires présentant des analyses relatives au conseil agricole et au «*métier*» de conseillers agricoles.

La grille de lecture est composée d'une part, de l'identification du document et d'autre part, des informations d'analyse relatives au sujet de recherche de ce travail.

2- Le guide d'entretien

Trois guides d'entretien ont été élaborés dans le cadre de cette recherche. Deux guides d'entretien individuels et un guide d'entretien collectif. Les guides d'entretien individuel ont été élaborés par groupe cible et en fonction des informations recherchées. Ainsi un guide d'entretien a été adressé aux responsables du CARDER/SCDA et un autre aux conseillers agricoles. Quant au guide d'entretien collectif (de Singly, Duchesne & Haegel, 2004) il a été adressé aux conseillers agricoles. Il a été utilisé afin de donner à la recherche le moyen de «*décristalliser*» selon le terme de Fern (2001 :142) et de Morrison

(1998 :159) l'imposition d'une signification donnée par les réponses individuelles, en voyant les similarités et d'avoir une information plus nuancée et souvent plus riche. De plus, l'utilisation de cet outil s'est faite dans un souci de confrontation des discours des conseillers agricoles quant aux conditions de travail qui sont les leurs et leurs perceptions du fonctionnement du système de conseil. Il leur a été administré à travers une discussion ouverte sur les différents points du guide

Au cours de l'opérationnalisation des outils, la prise de notes a été privilégiée par rapport à l'enregistrement du fait de la réticence des enquêtés à être enregistrés et de leur désir de rester anonyme.

V- Mode de traitement de données

La procédure qui permet au chercheur lorsqu'il se retrouve face à une profusion de notes de terrain et du verbatim provenant des entretiens effectués, d'en faire du sens a toujours quelque chose d'impressionnant, disait Paille et Mucchielli (2010). Il s'agit ici de comprendre le « métier » de conseiller agricole et la manière dont les comportements fonctionnels et relationnels des acteurs ont une influence sur ce dernier.

Les différentes données recueillies ont donc fait l'objet de dépouillement et d'analyse minutieuse. Le dépouillement des informations recueillies a été fait de façon manuelle et a consisté à regrouper toutes les informations relatives aux interactions entre conseillers et hiérarchie et les facteurs déterminants la recherche de mobilité par ces derniers. Les données ont fait l'objet d'une analyse de contenu par rapport aux thèmes abordés et ont été traitées à partir du logiciel WORD version 2010. La validation ou non des hypothèses s'est effectuée en corrélation avec le modèle d'analyse.

La présente étude ne s'est pas effectuée sans obstacles à plusieurs niveaux.

VI- Aspects éthiques et difficultés rencontrées

Par souci de rigueur méthodologique, toute recherche basée sur l'enquête de terrain doit s'effectuer suivant des règles éthiques précises. Aussi, des difficultés inhérentes aux travaux de terrain ont-elles été notées.

1- Aspects éthiques

Nous avons mené une enquête auprès de quatre groupes cibles. L'outil ayant servi à cette opération est le guide d'entretien. Avant d'administrer ces outils, nous avons sollicité auprès des enquêtés quelques minutes pour les interroger. Nous leur avons expliqué par la suite le but de notre recherche et l'importance des informations à recueillir avec leurs concours. Tout en leur garantissant l'anonymat des informations à nous fournir, nous leur avons également précisé l'utilité de leur participation en répondant le plus sincèrement possible aux questions. Nous ne démarrions l'entretien qu'après leur consentement.

Au niveau des entretiens, nous avons obtenu au préalable des rendez-vous avec les enquêtés. Avant le démarrage des entretiens, nous demandons aux enquêtés la permission d'enregistrer. Cependant même si la plupart d'entre eux l'acceptaient au début des entretiens face à certaines questions ils préféraient rester anonymes et nous demandaient de cesser d'enregistrer.

Quelques difficultés ont été également rencontrées dans le cadre de la recherche.

2- Difficultés rencontrées

Les difficultés rencontrées sont relatives à celles qu'on rencontre au cours de recherches s'effectuant en milieu administratif et à la réticence des enquêtés.

En effet, l'indisponibilité de certains responsables à eu pour conséquence l'allongement de notre calendrier recherche car parfois, bien qu'un rendez-vous ait été pris au préalable, il n'est pas toujours respecté.

De plus la peur d'être jugé fait que certains enquêtés ressentent la nécessité de projeter une meilleure image d'eux-mêmes ; évitant ainsi de dire ce qui se passe réellement sur le terrain. Cependant, après nos explications, la plupart acceptent de répondre et de nous dire ce qu'il en est réellement.

Aussi, faut-il ajouter la réticence de quelques enquêtés à se faire enregistrer. Certains subordonnent leur collaboration à l'autorisation de leurs supérieurs hiérarchiques.

Toutefois, ces difficultés ont été mineures et ont pu être contourné à force de dialogue et d'explications. La triangulation à partir des différentes sources de données et la confrontation des données recueillies auprès des conseillers à travers un entretien de groupe, a permis d'assurer la fiabilité et la validité des différentes données recueillies.

DEUXIEME PARTIE :
RESULTATS DE LA RECHERCHE

CHAPITRE I- HISTORIQUE ET GENERALITES SUR LE CONSEIL AGRICOLE AU BENIN

Les données de ce chapitre sont issues de divers documents techniques et rapports du ministère de l'agriculture et des entretiens avec les responsables du CARDER Z/C aujourd'hui DDAEP.

Ce chapitre sert d'état des lieux et retrace d'une part l'historique des différentes réformes institutionnelles et organisationnelles au niveau du Ministère de l'agriculture béninoise depuis 1960 et d'autre part l'évolution des approches de conseil agricole au Bénin.

I- Réformes institutionnelles et organisationnelles intervenues au niveau du MAEP depuis 1960

Différentes réformes institutionnelles et organisationnelles ont marqué le secteur agricole béninois depuis les indépendances jusqu'à nos jours. Il s'agit des réformes de 1975, de 1993, de 2004, de 2013 et de 2016 actuellement en cours.

I-1- La réforme de 1975

La réforme de 1975 fut la première du secteur agricole après l'accession à l'indépendance. Elle marqua la mise en place des CARDER et le retrait des sociétés d'intervention. En effet, durant la période allant de 1960 à 1975, plusieurs sociétés d'intervention comme le Bureau pour le Développement de la Production Agricole (BDPA), la Société Nationale pour le Développement rural (SONADER), la Compagnie Française pour le Développement des Textiles (CFDT), la Compagnie Internationale pour le Développement Rural (CIDR), la Coopération Suisse, la Société d'Assistance Technique et de Coopération

(SATEC), la Compagnie d'Assistance Internationale du Tabac (CAITA) etc... ; opéraient en milieu rural par filière agricole et par région.

La période de 1975 à 1993 de la généralisation des CARDER était marquée par l'harmonisation des méthodes d'intervention en milieu paysan afin d'éviter la création de déséquilibre dans le développement socioéconomique des différentes régions du pays. Cependant, en 1984, les statuts initiaux furent modifiés et les CARDER devinrent des offices à caractère industriel et commercial.

Le personnel technique comprenait ; le Responsable du Développement Rural (RDR) aidé de chefs de sections ; les chefs sous-secteurs et les chefs de poste (Eaux et Forêt –Elevage) au niveau des communes d'alors ; les agents de vulgarisation agricole, les animateurs (Elevage), les gardes-chasses au niveau des villages.

I-2- La réforme de 1993 : l'avènement du PRSA

En 1986, le coût de fonctionnement élevé des CARDER, a amené le Ministère du Développement Rural d'alors à initier des réflexions en vue d'une nouvelle restructuration et d'un désengagement des structures du MAEP des activités à caractère commercial, industriel. Suite aux réflexions menées, est né en 1992 le Projet de Restructuration des Services Agricoles (PRSA) fruit d'un partenariat entre le Gouvernement béninois, la Banque Mondiale et d'autres bailleurs de fonds.

Parallèlement, l'adoption de la Lettre de Déclaration de la Politique de Développement Rural (LDPDR, en 1991) renforce le rôle du secteur privé dans l'accompagnement des exploitants agricoles. Cette lettre a en effet reconnu quatre acteurs pouvant intervenir dans le secteur agricole: les exploitants agricoles et leurs organisations ; le secteur privé y compris commercial et industriel ; les collectivités locales décentralisées ainsi que l'Etat et ses

démembrements. Elle a également distingué les missions exclusives et non exclusives du service public.

- **Les missions exclusives (régaliennes) :** l'élaboration en liaison avec les acteurs agricoles de la politique agricole : les types d'agriculture, les types d'exploitation à promouvoir et les filières prioritaires ; la Réglementation et le Contrôle des fonctions de tous les acteurs ; le Suivi-évaluation du secteur agricole et rural.
- **Les missions non exclusives :** la recherche & développement ; la formation ; la vulgarisation ; le conseil agricole.

La restructuration du secteur agricole cumulée à l'ouverture du secteur à d'autres acteurs a conduit en 1993 à la mise en place du Système National de Vulgarisation Agricole (SNVA) en vue de l'harmonisation au niveau national, de l'intervention publique en matière d'accompagnement des exploitants agricoles. Animé par la Direction de la Formation Opérationnelle et de la Vulgarisation (DIFOV), le SNVA a permis d'unifier la pléiade des approches de vulgarisation développées auparavant par les différents acteurs que sont l'Etat et les ONG depuis l'option politique de classer la vulgarisation agricole dans les missions non exclusives de l'Etat.

I-3- La réforme de 2004

La crise du secteur agricole depuis la fin du PRSA en 1998, a amené l'Etat béninois à :

- adopter en 2001, en continuité avec le SNVA et la LDPDR un Schéma Directeur de Développement Agricole et Rural (SDDAR) puis un Plan Stratégique Opérationnel (PSO) décliné en quatorze plans d'actions avec l'approche Farmers Field School ainsi que le CEF et l'APNV comme outil de diagnostic ;
- opérer en 2004 une réforme structurelle afin de dynamiser efficacement le dispositif technique d'accompagnement des producteurs à travers le

passage de la vulgarisation agricole à l'organisation de conseils spécialisés et une politique de promotion de filières agricoles autres que le coton.

Ainsi a été pris le Décret n° 2004-301 du 20 mai 2004, portant approbation des Centres Régionaux pour la Promotion Agricole donnant lieu dans chaque département, à la création d'un Centre Régional pour la Promotion Agricole (CeRPA) avec pour niveau opérationnel, le Centre Communal de Promotion Agricole (CeCPA).

Chaque CeRPA est un office agricole, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière et dispose de six directions, à savoir :

- la Direction de la Réglementation et du Contrôle (DRC) ;
- la Direction de la Promotion des Filières et de la Sécurité Alimentaire (DPFSA) ;
- la Direction de l'Aménagement et de la Gestion des Ressources Naturelles (DAGRAN) ;
- la Direction de l'Information, de la Formation et de l'Appui aux Organisations Professionnelles (DIFAOP) ;
- la Direction de la Programmation, de l'Administration et des Finances (DPAF) ;
- l'Unité d'Appui aux Réformes et à la Vérification Interne (UARVI).

Le Centre Communal de Promotion Agricole (CeCPA) est quant à lui l'unité opérationnelle décentralisée du CeRPA. Il a pour mission, la mise en œuvre de la promotion agricole et l'appui au développement local de la commune et comprend deux niveaux d'organisation : le siège et la zone agricole.

Le CeCPA est dirigé par un Responsable Communal pour la Promotion Agricole (RCPA), assisté d'un Secrétaire Comptable (SC), d'une équipe de Techniciens Spécialisés (TS) selon les spécificités de la Commune et d'un Corps de Contrôle (CC) composé d'Agents Communaux Spécialisés en Inspection et Contrôle (ACIC), tous résidant au chef-lieu de la Commune.

L'effectif des TS est de six (6) au maximum et varie selon les spécificités de chaque commune. On distingue : un TS en Production Végétale (TSPV), un TS en Production Animale et Halieutique (TSPA), un TS en Aménagement et Gestion des Ressources Naturelles (TSAGRN), un TS en Alimentation et Nutrition Appliquée (TSANA), un TS en Organisation et Planification Locale (TSOPL), un TS en Statistique et Suivi-Evaluation (TSSSE).

Le Corps de Contrôle (CC) basé au siège du CeCPA comprend : un Agent Communal d'Inspection Forestière (ACIF), un Agent Communal de Contrôle de la Qualité et du Conditionnement des Produits Végétaux (ACQCPV), un Agent Communal de Contrôle des Produits d'origines Animale et Halieutique (ACPAH), un Agent Communal d'Inspection Phytosanitaire et de la Protection des Végétaux ACIPV).

La zone agricole constitue le centre de vulgarisation ou de conseil agricole. Elle est placée sous l'autorité du RCPA et animée par une équipe pluridisciplinaire de zone dont l'effectif minimal est de quatre (04) et dont la composition-type est la suivante : un Conseiller en Gestion des Exploitations Agricoles (CGEA), un Conseiller en Aménagement et Gestion des Ressources Naturelles (CAGRN), un Conseiller en Production Végétale (CPV), un Conseiller en Production Animale et Halieutique (CPAH).

Les agents communaux spécialisés en inspection et en contrôle, composant le Corps de Contrôle, s'appuient sur des Agents de Poste de Contrôle, soit : l'Agent de Poste de Contrôle Forestier (APCF), l'Agent de Poste de Contrôle de la Qualité et du Conditionnement des Produits Végétaux (ACQCPV), l'Agent de Poste de Contrôle des Produits d'origine Animale et Halieutique (APCPAH).

Au niveau des Services centraux du MAEP, on enregistre la création d'une Cellule de Suivi-Evaluation au sein de la DPP ; et le changement de la Direction de la Formation et de la Vulgarisation agricole (DIFOV) en Direction du Conseil Agricole et de la Formation opérationnelle (DICAF).

Cependant trois grandes limites ont été relevées par l'étude sur l'analyse des services de conseil au Bénin en 2005. Selon cette étude :

- les organigrammes à tous les niveaux (central, CeRPA et CeCPA) sont encore lourds et l'on aura certainement de difficultés sérieuses à les pourvoir compte tenu de l'insuffisance numérique persistante en ressources humaines. De plus, ils ne tiennent pas compte de l'émergence et de l'évolution des organisations des producteurs dont les initiateurs sont pourtant les structures de l'Administration du Développement Rural depuis les années soixante-dix et dont l'objectif initial était double : l'allègement à terme du personnel dit d'encadrement et la "débudgétisation progressive de certaines dépenses de l'Etat".
- Il n'y ressort pas la prise en compte suffisante de la capitalisation des acquis du secteur agricole en termes d'organisation et de l'évolution des principaux acteurs indissociables de ce secteur que sont le secteur public, représenté ici par le dispositif de la structure centrale et déconcentrée du MAEP, le secteur privé dont principalement les OPA et les ONG, les collectivités issues de la décentralisation de 2003.
- Ni le niveau central, ni les CeRPA et les CeCPA n'ont connu une évolution fondamentale dans la méthodologie d'accompagnement des acteurs du secteur agricole, notamment les producteurs et leurs organisations professionnelles.

I-4- La réforme de 2013 : Les CARDER « nouvelle formule »

Face aux insuffisances de la réforme 2004 et dans le but de dynamiser à nouveau le secteur le gouvernement a pris en 2013 le décret N°2013-137 du 20 mars 2013 portant transformation des Centres Régionaux pour la Promotion Agricole (CeRPA) en Centres Agricoles Régionaux pour le Développement Rural (CARDER). Contrairement aux CeRPA, le nouveau document d'opérationnalisation des nouveaux Centres agricoles régionaux de

développement rural (CARDER) prévoit une forte synergie entre les différentes structures techniques qui interviennent dans le domaine agricole et de relever les défis d'accroissement et de diversification de la production nationale, d'amélioration de l'écoulement des produits, d'assistance-conseil aux communes dans le secteur agricole etc.

Le CARDER est selon le décret, un office agricole doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, placé sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche et dirigé par un Conseil d'Administration et une Direction Générale. Il est représenté au niveau communal par la Société Communale de Développement Agricole (SCDA) dirigé par un Responsable du Développement Rural (RDR) assisté au niveau communale par les Techniciens Spécialisés (TS) et au niveau des villages par les conseillers agricoles (CPV, CPA, CGRN etc.).

I-5- La réforme de 2016 en cours

Le nouveau gouvernement du Bénin ayant pris fonction en Avril 2016 a lancé la réforme du cadre institutionnel du Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche (MAEP). Dans cette optique, il a autorisé la liquidation de certaines structures sous tutelle du MAEP. Il s'agit de la Société Nationale pour la Promotion Agricole (SONAPRA), de l'Office National de Stabilisation et de soutiens aux prix des revenus agricoles (ONS), de la Centrale d'Achat des Intrants Agricoles (CAIA), de l'Office National d'Appui à la Sécurité Alimentaire (ONASA), de l'Agence de Promotion des Aménagements Hydro-agricoles (APAHS), de l'Agence de Développement de la Mécanisation Agricole (ADMA-SA) et des six Centres d'Action Régionale pour le Développement Rural (CARDER).

Ces structures verront leurs rôles pris en charge par les Directions Départementales de l’Agriculture de l’Elevage et de la pêche (DDAEP) et les nouvelles Agences Techniques de Développement Agricole (ATDA) en cours de création. L’avantage des nouvelles agences, selon le gouvernement réside dans le fait qu’elles ne seront pas des administrations bureaucratiques, mais des structures de production car une structure qui doit s’occuper de l’encadrement par exemple, ne doit plus être chargé de l’administration.

En effet, la vision du gouvernement béninois à l’horizon 2025 est celle d’un secteur agricole dynamique, compétitif, attractif, résilient aux changements climatiques et créateur de richesses, répondant de façon équitable aux besoins de sécurité alimentaire et nutritionnelle des populations béninoises et au besoin de développement économique et social de toutes les couches de la population. Pour atteindre ces objectifs, un Plan Stratégique de Développement du Secteur Agricole (PSDSA) qui définit les grandes orientations dans le secteur agricole pour la période 2017-2025 a été élaboré.

Le tableau 4 suivant fait un récapitulatif des différentes réformes et de leurs implications sur le conseiller agricole.

Tableau 4 : Synthèse des différentes réformes et implications sur le conseiller agricole

Observations Réformes	Contenu	Changements	Implications sur le conseiller agricole
1975	-Généralisation des CARDER en tant qu’offices à caractère industriel	-Départ des sociétés d’intervention en charge de La vulgarisation par approche filière. Dans ce système où	-Les agents du service de l’Agriculture dispensaient les conseils aux producteurs sur les cultures

	<p>et commercial.</p> <p>-Personnel technique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • le RDR, • les chefs de sections, • les chefs sous-secteurs, • les agents de vulgarisation agricole, les animateurs (Elevage), • les gardes-chasses au niveau des villages 	<p>le seul objectif était la promotion d'une spéculation, tout changement dans l'environnement économique et social a un impact défavorable sur cette spéculation, ce qui compromettait automatiquement l'efficacité de la structure de vulgarisation qui n'est jugée que par rapport à l'accroissement de la production obtenue.</p> <p style="text-align: center;">-</p>	<p>d'exportation (coton, arachide, ricin, tabac, etc.).</p> <p>Ces agents étaient en nombre infime et l'impact des activités était faible.</p>
1993	<p>-L'avènement du PRSA pour réduire le coût de fonctionnement élevé des CARDER, à travers le désengagement des structures du MAEP des activités à caractère commercial,</p>	<p>-Réduction des coûts de fonctionnement à travers la distinction des missions exclusives et non exclusives.</p> <p>-La vulgarisation devient une mission non exclusive de l'Etat</p>	<p>En tant qu'agent de l'Etat, il n'est désormais plus le seul à jouer ce rôle auprès des producteurs.</p>

	<p>industriel ;</p> <p>-La distinction des missions exclusives et non exclusives des CARDER ;</p> <p>-La mise en place du SNVA</p>		
2004	<p>-Passage de la vulgarisation au conseil agricole ;</p> <p>-Mise en place des CeRPA au niveau départemental et CeCPA au niveau communal ;</p> <p>-Diversification et spécialisation des conseillers à la base</p>	<p>-Passage d'une méthodologie d'accompagnement des producteurs à des sens vertical à une méthodologie plus horizontale où le producteur est considéré comme un partenaire.</p> <p>-Diversification et spécialisation du conseil</p>	<p>En tant que conseiller agricole, il lui est désormais demandé d'établir une relation de partenariat avec le producteur et plus de spécialisation dans son domaine (agriculture, élevage, pêche, gestion etc). Il n'est plus le seul en contact avec le producteur mais il fait partie d'une équipe.</p>
2013	<p>-Prévision d'une forte synergie entre les différentes structures techniques afin d'accroître et de diversifier la production nationale, et</p>	<p>-Synergie des actions entre les différents acteurs et création des CARDER "nouvelle génération"</p>	<p>Il leur est demandé une synergie dans leurs actions non seulement avec leurs collègues agent de l'Etat, mais aussi avec les acteurs des projets et des organisations de producteurs</p>

	<p>l'écoulement des produits, d'assistance-conseil aux communes dans le secteur agricole etc.</p> <p>- Retour au CARDER avec comme représentation au niveau communal la Société Communale de Développement Agricole (SCDA) dirigée par un Responsable du Développement Rural (RDR) assisté par les Techniciens Spécialisés (TS) et au niveau des villages par les conseillers agricoles (CPV, CPA, CGRN etc.).</p>		
2016	-Réforme du cadre institutionnel du MAEP avec la	-Réorganisation profonde du MAEP avec liquidation de	Ils sont à nouveau au cœur de cette réforme qui veut que les

	<p>liquidation de certaines de ses structures sous tutelle ;</p> <p>- Mise en place des DDAEP et de nouvelles Agences Techniques de Développement Agricole (ATDA) en remplacement du CARDER et des SCDA ;</p> <p>-Les nouvelles agences seront des structures de production et seront déchargé de leurs fonctions administratives et bureaucratiques.</p>	<p>certaines sociétés et création de nouvelles.</p>	<p>nouvelles agences soient essentiellement des structures de production.</p>
--	---	---	---

Source : Données de terrain 2017, 2018

II- Evolution des approches de conseil/encadrement agricole au Bénin

II-1- L'approche « Training & Visit » et ses variantes

L'approche « Training & Visit » fut initiée par la Banque Mondiale dans les années 80, pour la mise en œuvre des projets et les programmes qu'elle

finançait. Encore appelé système Benor du fait de sa mise au point par M. Benor, elle fut introduite au Bénin et généralisée dans tous les CARDER entre 1980 et 1992.

Théoriquement, « cette approche de vulgarisation met l'accent sur la diffusion de paquets technologiques à travers des parcelles de démonstration, des formations et des visites d'échange d'expériences dans le but d'accroître la production et la productivité. Des paquets technologiques sont élaborés par la recherche et diffusés aux producteurs selon un modèle descendant. Le principe est une formation en cascade ayant pour but de toucher la masse. Chaque agent suit un calendrier précis : nombre de groupes visités dans la semaine, formations sur les nouveaux thèmes » (PAIMAF 2007).

Les thèmes de vulgarisation fournis par le « Training & Visit » sont principalement liés à la production végétale. Ainsi, les domaines comme la commercialisation, l'accès aux crédits et même la production animale, ne sont pas pris en compte par cette approche. Elle montre alors sa principale limite du fait qu'elle ne prend pas en compte dans leur globalité et dans la diversité de leurs exploitations, les besoins des producteurs. De plus elle engendre des coûts élevés de fonctionnement.

De ces limites et de la variabilité des résultats par région conséquence des variantes adoptées en fonction des bailleurs a découlé la nécessité d'un système nationale unifié de vulgarisation.

II-2- Le Système National de Vulgarisation Agricole (SNVA) et l'Approche Participative Niveau Village (APNV)

Selon le PAIMAF (2006), la mission du SNVA était d'améliorer la productivité des exploitations agricoles à travers la promotion et l'utilisation optimale de la main-d'œuvre, des intrants et des ressources naturelles ; de renforcer le cadre économique de production au niveau de la communauté rurale

; et d'améliorer la gestion du terroir au niveau du village et de la collectivité. Elle se fonde sur la formation périodique continue des agents de terrain, le renforcement de la liaison recherche – développement – vulgarisation et l'appui technique aux producteurs organisés en groupes de contacts (GC) avec une stratégie d'intervention et un dispositif opérationnel appropriés.

Il distingue comme principaux outils du SNVA :le diagnostic d'exploitation, la planification villageoise, le groupe de contact (GC), l'atelier de revue de technologies (ART), les programmes de travail du Technicien Spécialisé (TS) et de l'Agent Polyvalent de Vulgarisation (APV), le contrat - programme entre l'APV et le GC, le calendrier de travail à jour fixe, les Unités de Démonstration (UD), la formation de masse, la réunion de quinzaine entre le TS et les APV, la carte de centre, le comité de concertation avec pour rôle la coordination et l'exécution de la planification villageoise et les visites d'échanges d'expériences.

La stratégie d'intervention s'articule quant à elle autour des points suivants :

- des objectifs productivistes : améliorer la productivité de l'exploitation agricole et des systèmes culturaux, le renforcement du cadre économique de production à travers les groupements de producteurs et la gestion du terroir villageois ;
- la mise en œuvre d'un processus dynamique et interactif nécessitant la participation de toutes les parties prenantes à toutes les étapes de la vulgarisation (diagnostic, définition de la demande, programmation des actions prioritaires, la démonstration / application des techniques, l'évaluation des résultats de campagne et de l'adoption des innovations) ;
- un processus de diffusion basé sur des noyaux d'agriculteurs bénéficiaires d'appuis intensifs et des agriculteurs périphériques reliés aux premiers par des canaux de communication endogène ;

- une unité opérationnelle composée de Responsable du Développement Rural, du Technicien Spécialisé, du Superviseur et de l'Agent Polyvalent de Vulgarisation.

L'organisation du travail est assurée de la façon suivante :

- un APV intervient dans un centre d'encadrement, composé de 01 ou 02 villages, regroupant 08 GC de 15 à 20 CE soit 240 CE bénéficiaires d'assistance rapprochée et au total 500 CE ;

- le superviseur appuie deux APV par jour au niveau du sous-secteur et le TS trois APV par jour dans le secteur et par rapport à son domaine de compétences.

Les documents de travail sont : le programme de quinzaine, le contrat - programme, le cahier d'activités, le cahier de suivi des exploitations, le cahier de suivi de la culture cotonnière, l'ardoise, murale, la carte de zone, le calendrier à jour fixe et la liste des producteurs repères.

L'Approche Participative au Niveau Village (APNV)

Initiée par les Pays-Bas et la FAO, elle vient répondre à la volonté de certains acteurs du développement agricole et rural d'associer les producteurs en vue d'obtenir de meilleurs résultats. Son utilisation comme outil de diagnostic dans le secteur agricole et rural a été effective après l'évaluation en 1996 du Système National de Vulgarisation Agricole (SNVA).

Théoriquement, selon PAIMAF (2007), cette nouvelle approche, entièrement participative, permet d'identifier les besoins au niveau communautaire. Elle se base sur un diagnostic participatif avec une hiérarchisation des besoins avant l'intervention. Le but étant de « faire un tour dans le village » avec les producteurs et qu'ils listent leurs problèmes.

Dans la pratique, l'approche est orientée selon un domaine, voire guidée : le projet ou le programme étant déjà déterminé par avance. Ce second constat

fausse les notions de priorité et de participation mises en avant : « Dans les deux régions étudiées, les différentes réactions sur cette approche ont montré que les besoins des bénéficiaires sont mieux pris en compte. De même que pour certains projets/programmes, les producteurs interviennent dans le suivi et l'évaluation des activités (comme le décrit la théorie, cycle de l'APNV). Mais il a été souvent remarqué que, utilisée seule et non orientée ou guidée, l'APNV fait ressortir les problèmes socio-éducatifs ou de constructions » (PAIMAF 2007).

II-3- L'approche « producteurs à producteurs » (ou « farmers to farmers »)

Cette approche base son raisonnement sur l'initiative des producteurs et sur le dynamisme existant entre eux. Des formateurs endogènes sont formés, qui à leur tour forment les autres producteurs membres des OP. Selon PAIMAF (2007) cette approche est, contrairement aux autres approches identifiées, la seule développée à l'initiative des producteurs, sous la forte impulsion du PPAB.

II-4- L'approche « Farmers Field School » (FFS)

Cette approche développée dans les années 2000 au Bénin, met en avant les savoir-faire locaux des producteurs et l'introduction de nouvelles pratiques et technologies peu coûteuses et respectueuses de l'écologie de l'exploitation. « Le processus d'apprentissage étant basé sur la découverte, l'action et les méthodes participatives ; elle consiste à faire adhérer les agriculteurs plus facilement aux principes agro écologiques de leur exploitation en leurs faisant découvrir plusieurs options possibles, dont celles relevant de leurs savoirs locaux, pour la résolution d'un besoin agricole (exemple : fertilité des sols). Les producteurs adoptent par la suite l'option la mieux adaptée à leur environnement. C'est un apprentissage qui s'effectue au travers d'un cycle de culture. Toute l'approche se déroule autour d'un champ école (distincts des

champs propre des producteurs) et s'effectue avec l'aide d'un « vulgarisateur-facilitateur ». Des formations thématiques y sont aussi réalisées. » (PAIMAF 2007)

II-5- L'approche "par la demande"

Développée depuis 2004 par le Programme d'Appui au Développement du Secteur Agricole Phase II (PADSA II), à travers sa Composante Appui au Secteur Privé Agricole(CASPA), cette nouvelle initiative a pour but de permettre aux bénéficiaires de formuler leur demande et d'effectuer la démarche eux-mêmes afin de bénéficier des services de la CASPA à travers ses prestataires de service. Chaque prestataire utilise par la suite ses méthodes et ses outils pour mettre en œuvre les actions retenues.

II-6- Le Conseil à l'Exploitation Familiale (CEF)

La nécessité de passer de la vulgarisation aux conseils spécialisés est à l'origine de l'adoption au Bénin du Conseil à l'Exploitation Familiale et du Conseil de Gestion.

Le Conseil à l'Exploitation Familiale a pour objectif d'aider l'exploitant agricole à prendre les meilleures décisions quant à la conduite technico-économique de son exploitation, de renforcer son autonomie de décision. Il repose sur des méthodes d'apprentissage (incluant formation, échanges d'expériences, valorisation des savoirs paysans...) et d'aide à la décision (outils divers : trésorerie, marge brute, suivi technico-économique des productions...) Cette démarche d'accompagnement individualisé est soutenue par une dynamique de groupe au travers des analyses de groupe, de village et des visites d'échange d'expériences suivies de discussions. (Cf. schéma du CEF) (PAIMAF 2007).

Le Conseil de Gestion quant à lui a pour objectif «d'aider les exploitants le souhaitant à gérer leur exploitation comme de petites entreprises ayant des

productions ouvertes sur des marchés porteurs (ananas au Sud et coton au Nord du Bénin) » (PAIMAF 2007).

Cependant le caractère restrictif de cette approche et la nécessité de la prise en compte de la globalité de l'exploitation familiale est à la base du passage au Conseil à l'Exploitation Familiale agricole (CEF)" axé sur une approche technico-économique et financière de l'exploitation familiale.

Il permet selon le PAIMAF (2007) à l'adhérent en concertation avec les autres membres de sa famille, de faire les meilleurs choix, de prendre les bonnes décisions en temps opportun. Mais il ne constitue pas l'unique service-conseil permettant d'atteindre ses objectifs. La formation, la vulgarisation, l'accès au crédit, au marché et l'approvisionnement en intrants constituent d'autres leviers importants qui ne doivent pas être négligés. De ce fait le CEF n'est qu'un maillon du Conseil Agricole.

En somme, diverses réformes et différentes approches de conseil agricole ont été adoptées au Bénin depuis les indépendances, dans le but de rendre le système agricole plus performant. Leur multiplicité témoigne de l'échec de la plupart d'entre elles. Et s'il est reconnu que la plupart de ces échecs sont imputables à la non participation des acteurs à la base notamment les producteurs, celle des conseillers à base l'est moins. En effet, toutes ces réformes ont en commun l'agent à la base ; en contact direct avec les producteurs pour veiller à leurs mise en œuvre. Le rôle dudit agent a évolué en fonction de ces différentes réformes. Ainsi d'Agent de Vulgarisation Agricole (AVA) dans les années 80, ils sont devenus Agents Polyvalents de Vulgarisation (APV) dans les années 90 et des Conseillers spécialisés depuis 2004. De l'avis de ces derniers leurs marginalisation dans le processus de mise en œuvre des réformes n'est pas de nature à rendre les dites réformes pérennes dans la mesure où ; ils sont les plus à même d'évoquer les difficultés rencontrées dans leur mise en application. La question de la participation des acteurs à la base demeure

donc un facteur d'échec des reformes au niveau du secteur agricole en général et du conseil agricole en particulier.

CHAPITRE II- ORGANISATION PRATIQUE DU CONSEIL AGRICOLE ET PERCEPTIONS DU CONSEILLER AGRICOLE DANS LES ZOU/COLLINES

Les données présentées dans ce chapitre sont issues à la fois des entretiens réalisés et des rapports d'activité du CARDER Zou/Collines. Il est subdivisé en trois grandes parties. La première relative à la configuration du système de conseil agricole dans les Zou/Collines où ont été abordées entre autres ; la présentation du CARDER Zou/Collines et l'organisation pratique du conseil au niveau communal. La seconde partie est quant à elle relative au profil et aux perceptions du conseiller agricole au sein du système de conseil. La troisième et dernière partie de ce chapitre aborde les enjeux et jeux de pouvoir liés à la politisation au sein de l'administration publique en général et du système conseil agricole en particulier.

I- Configuration du système de conseil agricole dans les zou/collines

I-1- Le CeRPA Zou/Collines actuel DDAEP Zou

a- Statut juridique

Le Centre Régional pour la Promotion Agricole des départements du Zou et des Collines (CeRPA-Zou/Collines) est né le 20 mai 2004 suite à la réforme des CARDER. Il est un office à caractère agricole doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, réglementé par le décret n° 2004-301 du 20 mai 2004 et l'arrêté n° 775/MAEP/D-CAB/SGM/DRH/SA du 03 juin 2004.

b- Mission

Le CeRPA a pour mission l'appui au développement agricole. A ce titre, il est chargé :

- de façon exclusive, des activités de service public qui sont essentiellement d'orientation, d'appui, de suivi et de coordination des actions de développement agricole et rural, de préservation des ressources naturelles, de contrôle réglementaire et technique et d'organisation des campagnes d'intérêt général ;
- de façon non exclusive, des activités telles que celles concernant la formation, la vulgarisation et le conseil aux exploitations, aux entreprises agricoles et aux organisations professionnelles agricoles et la promotion des initiatives privées dans les domaines de l'agriculture, de l'élevage, de la pêche, des eaux et forêts ainsi que la mise en place des infrastructures rurales et des équipements.

c- Objectifs et fonctions

Les objectifs sont de contribuer à :

- nourrir les populations rurales et urbaines des deux départements,
- dégager des surplus en produits agricoles pour la vente
- accroître les revenus dans les zones rurales,
- protéger l'environnement.

Les fonctions essentielles assurées par le CeRPA Zou/Collines sont :

- le conseil agricole ;
- la définition et la mise en œuvre de la politique agricole ;
- la coordination de la gestion du secteur ;
- la régulation et contrôle.

Les prestations de services fournies dans le cadre de la mise en œuvre de ces fonctions sont :

- l'appui à la planification des actions au niveau communal, départemental et national,

- l'identification des potentialités et des activités pertinentes entrant dans le cadre des mesures d'accompagnement aux mini-projets communaux,
- l'élaboration des mini-projets au profit des communes et plaidoiries en vue de leur financement auprès de potentiels bailleurs de fonds,
- l'appui technique en organisation et en gestion en vue de mieux manager les activités génératrices de revenus initiées par les communautés villageoises,
- la collecte et la mise à jour des données de base (sociologiques, climatologiques, etc.),
- l'élaboration des programmes spécifiques dans le cadre de la réduction de la pauvreté,
- les études techniques pour la construction d'ouvrages de franchissement au profit des communautés,
- l'appui technique aux organisations paysannes,
- l'identification de systèmes de production et/ou de gestion susceptibles d'être facilement appropriés par les producteurs et autres acteurs de développement,
- etc.

Dans le domaine des activités d'utilité publique, le CeRPA Zou/Collines participe à :

- la protection sanitaire de la population à travers l'inspection et le contrôle de la viande et des denrées alimentaires de grande consommation,
- le contrôle des produits végétaux destinés à la reproduction et/ou à la consommation,
- la mise en place d'un dispositif sécuritaire en cas de maladies contagieuses dans les troupeaux,
- l'appui aux Maires pour l'étude des dossiers d'investissement,
- la réfection des pistes à travers le programme coton, etc.

d- Organisation et fonctionnement

Le CeRPA-Zou /Collines, pour s'acquitter de sa mission de développement, est structuré en une Direction Générale au niveau Régional comprenant cinq (05) directions techniques structurées en treize (13) services, une Unité d'Appui à la Réforme et à la Vérification Interne (UARVI) et un secrétariat particulier, quinze (15) Centre Communaux pour la Promotion Agricole (CeCPA) dirigés par des Responsables de Centre de Promotion Agricole (RCPA) au niveau des communes.

Autour des RCPA se trouvent des Techniciens spécialisés, les agents de poste de contrôle et des Agents Communaux qui interviennent, chacun dans son domaine de compétence, auprès des producteurs par l'intermédiaire des Conseillers en Production végétale, en Production animale ou en Production halieutique.

I-2- Organisation pratique du conseil au niveau communal

Le Centre Communal pour la Promotion Agricole (CeCPA) est le point d'ancrage du CeRPA au niveau local. C'est le lieu privilégié de mise en exécution des grandes orientations du Ministère de l'Agriculture de l'Elevage et de la Pêche (MAEP) en matière de la promotion de l'agriculture. Les agents du CeCPA dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif de vulgarisation, représentent la cheville ouvrière du dispositif d'encadrement des producteurs et des autres acteurs du monde rural. Les différents conseillers à la base (CPV, CPH, CPA, CAGR, CGEA) maillons essentiels du dispositif d'encadrement sont appuyés par les Techniciens Spécialisés (TS) et les Agents Communaux qui sont les collaborateurs immédiats du Responsable Communal pour la Production Agricole (RCPA). Les producteurs et autres acteurs qui bénéficient de l'appui

technique du CeCPA à travers les multiples formations sont organisés en groupes, groupements, ou non.

a- Principes du conseil agricole

Le conseil agricole est assuré au niveau communal par les conseillers à la base. Il s'organise par étape suivant six principes fondamentaux :

- ***Le principe de contractualisation*** qui permet aux bénéficiaires de mieux contrôler, apprécier et approuver les prestations qui leur sont offertes.
- ***Le principe de subsidiarité*** selon lequel le service de conseil agricole doit être fourni par le plus bas niveau de la structure de l'administration locale.
- ***Le principe de complémentarité*** selon lequel il doit être recherché une complémentarité dans les actions par les acteurs à travers la concertation régulière pour une synergie dans les interventions.
- ***Le principe d'une adhésion libre et volontaire*** des exploitants agricoles bénéficiaires du conseil suivant les critères ci-après : être producteur; être volontaire et disponible pour participer aux activités du conseiller; être responsable de l'exploitation c'est-à-dire celui qui prend la décision sur l'exploitation ; accepter de recevoir la visite de l'encadrement sur son exploitation et à domicile et être ouvert aux discussions et aux innovations.
- ***Le principe de la confiance réciproque*** prônant une acceptation mutuelle entre le conseiller et l'exploitant agricole. Le conseiller devant être considéré comme étant membre de la communauté, de la famille de l'exploitant et traité avec toute la confiance requise.
- ***Le principe de cofinancement du Conseil Agricole*** selon lequel l'Etat contribue à l'instar d'autres acteurs, au financement du conseil agricole ainsi que les bénéficiaires de façon progressive à travers leurs organisations.

b- Typologie du conseil agricole

Quatre (4) types de conseils sont développés : le Conseil technique spécialisé ; le Conseil de gestion aux exploitations agricoles ; le Conseil à l'accès au marché et le Conseil à l'organisation et à la planification locale.

- **Le conseil technique spécialisé** vise à amener les producteurs à identifier eux-mêmes les entraves à l'amélioration de la productivité et de la rentabilité de leur exploitation agricole et à utiliser les technologies ainsi que les innovations techniques pour y pallier.
- **Le conseil de gestion aux exploitations agricoles** vise à former les producteurs à l'analyse de la situation de leurs exploitations en vue d'en améliorer durablement la rentabilité économique.
- **Le conseil à l'accès au marché** vise l'accompagnement des producteurs dans leurs activités conformément aux normes de gestion de qualité afin de garantir la compétitivité de leurs produits sur les marchés nationaux et internationaux.
- **Le conseil à l'organisation et à la planification locale** vise l'accompagnement des Organisations Professionnelles Agricoles viables, capables d'offrir aux producteurs les services essentiels au développement de leurs activités.

I-3- Cas particulier du Conseil Technique à l'agriculture

a- Mission du CPV

Le Conseiller à la Production Végétale (CPV) est l'agent d'encadrement de proximité chargé d'accompagner les producteurs pour l'amélioration de la productivité de leur exploitation agricole. Il entretient des relations de collaboration technique avec les autres conseillers de son équipe pluridisciplinaire. Il bénéficie de l'appui du Technicien Spécialisé en Production Végétale, de celui des Agents Communaux d'Inspection et du RDR. Ces

derniers sont chargés de l'appuyer à travers le suivi appui conseil en l'aidant à trouver des solutions techniques aux producteurs.

Les CPV au niveau communal sont répartis par sous-secteur et dirigent les Centres de Vulgarisation Agricole. Les Centres de Vulgarisation Agricole regroupent un certains nombres de fermes, hameaux, villages, etc, et sont constitués en fonction de la densité de la population et des activités agricoles. En effet un village peut produire 200 ha de coton par exemple alors qu'un autre peut en produire 800 ha. Ce dernier peut être divisé en deux ou trois centres de vulgarisation agricole. Un CPV est à la tête d'un centre de vulgarisation agricole.

Il s'occupe de façon générale sur la base d'un programme bien ficelé ;de la formation de petits groupements de producteurs appelés Groupes de Contact (GC) et des paysans de contact, du suivi des exploitations agricoles et de l'enregistrement des données statistiques. Les paysans de contact sont des producteurs ayant de grandes exploitations qui sont ouverts aux innovations mais qui ne veulent pas se mettre en groupe. Le Groupe de Contact quant à lui est un regroupement de six à douze producteurs qui se rassemblent sur la base de trois critères : l'affinité, même préoccupation, proximité.

Le critère d'affinité est retenu ici pour éviter toute ingérence étrangère dans le regroupement des agriculteurs. C'est ceux qui se connaissent, s'aiment, et sont d'accord d'être ensemble qui forment le GC. Ce diagnostic fait en début de campagne met en exergue les facteurs qui constituent un goulot d'étranglement pour l'épanouissement des exploitations agricoles. Une fois le diagnostic posé les problèmes de l'exploitation agricoles sont identifiés et hiérarchisés par les agriculteurs. Le critère de proximité quant à lui est retenu pour faciliter la formation, les échanges d'expériences entre les producteurs d'une même aire géographique. Donc les paysans des exploitations limitrophes n'auront pas assez de difficultés à se voir pour échanger leurs expériences.

De façon spécifique, le CPV a comme rôle de participer au diagnostic en début de campagne à travers des assemblées villageoises pour élaborer son programme de conseil technique ; de participer au diagnostic de l'exploitation et conduire au sein de l'exploitation, le diagnostic de parcelle; d'apporter un appui technique aux producteurs en réponse à leurs préoccupations ; d'assister les producteurs dans l'installation des unités de démonstration sur les technologies performantes en vulgarisation; d'assurer le transfert de connaissances techniques et évaluer leur adoption et leur impact ; d'assurer la satisfaction des besoins en formation identifiés ; d'effectuer des visites de suivi dans les exploitations individuelles des membres des groupes.

b- Outils de travail du CPV

Les outils de travail du conseiller en production végétale sont :

- les fiches techniques de vulgarisation qui décrivent les itinéraires techniques des cultures (conditions, climat, types de sol, densité etc) ;
- les guides de conduite des diagnostics participatifs qui renseignent sur les techniques d'animation, les principes à respecter etc ;
- le rapport de diagnostic d'exploitation fait en début de campagne qui renseigne sur le type d'exploitation, les problèmes identifiés sur les exploitations et hiérarchisé par les producteurs eux même, les solutions endogènes et exogènes proposées etc ;
- l'ardoise mural qui indique la position du jour de l'agent
- la carte de zone qui donne une idée précise sur la zone d'intervention de l'agent et la localisation des paysans encadrés ;
- le programme de quinzaine qui comporte la programmation des activités de l'agent sur deux semaines ;
- le cahier de tournée qui permet à l'agent d'enregistrer la localité visitée, l'identité des paysans suivis, les constats faits au niveau de l'exploitation et les recommandations ;

- le programme de visite à jour fixe qui est fait en fonction du zonage des GC et qui indique la localisation de l'agent ;
- le cahier des principales cultures qui indique les cultures de grandes importance au niveau de la localité et donne toutes les informations liées aux superficies emblavées par les chefs d'exploitation par culture ;
- le cahier des autres cultures qui renseigne sur leurs statistiques ;
- le cahier de charges qui renseigne sur les principales responsabilités du conseiller ;
- la fiche Suivi – Appui – Conseil (SAC) où on marque les observations et recommandations faites au conseiller et aux producteurs au cours des différentes missions et qui renseigne sur l'appui et le suivi de l'agent conseiller ;
- la liste de Chefs d'Exploitation (CE) encadrés qui indique l'effectif de chaque groupe de contact encadré ainsi que les noms, prénoms et sexe de ces derniers.

➤ Le Conseiller en Gestion des Exploitations Agricoles (CGEA)

Les conseillers CEF ont le même niveau de formation de base c'est-à-dire le Diplôme d'Etude d'Agriculture Tropicale (DEAT)

La mise en œuvre du conseil de gestion aux exploitations fait appel aux compétences ci-après.

- Un technicien /conseiller de gestion qui interviendrait de préférence au niveau d'une commune, entité autonome de développement tant au niveau du Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche que dans le cadre du Programme National d'appui au Développement Conduit par les Communautés (PNDCC).
- Un superviseur qui aura à charge la coordination des activités dans deux à quatre communes d'une même zone agro écologique homogène.

- Un responsable technique, coordonnateur de l'ensemble de l'équipe et du programme «conseil de gestion» à l'échelle d'une zone homogène.
- Cette équipe technique de trois catégories d'agents s'appuiera sur des animateurs relais résidant dans leur village pour une intervention plus large et de proximité.

Le profil le mieux indiqué des techniciens/conseillers de gestion est le baccalauréat agricole c'est-à-dire le Diplôme d'Etudes d'Agriculture Tropicale (D.E.A.T.).

En ce qui concerne les superviseurs, ils doivent être d'un niveau universitaire (bac + 4 au moins), de préférence agronome.

II- Le conseiller agricole : profil et perceptions au sein du système de conseil

II-1- Dynamique du profil professionnel des conseillers agricoles

Le personnel technique des CARDER est catégorisé actuellement en quatre corps professionnels : on distingue le corps des Ingénieurs de Développement Rural (IDR) ; le corps des Inspecteurs de Développement Rural (IDR) ; le corps des Contrôleurs du Développement Rural (CDR) et celui des Agents Techniques de Développement Rural (ATDR).

a- Les Ingénieurs de Développement Rural (IDR)

Dans ce corps on distingue les ingénieurs de travaux qui sont titulaires d'un bac +4 dans leur domaine et les cadres de conceptions de haut niveau qui sont Titulaires du diplôme d'ingénieur (BAC 5). Ils occupent les fonctions de Responsable du Développement Rural (RDR), Chef Service, Directeur Technique, Techniciens Spécialisés (TS).

b- Les Inspecteurs de Développement Rural (IDR)

Titulaires du diplôme d'inspecteur du Développement rural (BA+3) de l'Ecole Polytechnique d'Abomey—Calavi (EPAC), ils occupent les fonctions d'Agents Communaux, de Techniciens Spécialisés.

c- Les Contrôleurs du Développement Rural (CDR)

Titulaires du DEAT, Diplôme d'Etude d'Agriculture Tropicale du Lycée Agricole Mindji de Sékou (LAMS), équivalant au BEPC + 3 ans (BAC) les Contrôleurs du Développement Rural (CDR) occupent les fonctions de Conseillers Agricoles (CPV, CPA, CGEA, CAGR N,) d'Agent de Poste (APCQCPV, APCPA) de Chargés au niveau de la Direction en fonction de leur ancienneté et ceux de Techniciens Spécialisés (TSPV, TSPA, TSANA, TSAGR N, TSPH, TSIEC), de TSSSE, d'Agents Communaux (ACIPV, ACCPA, ACQCPV, ACCPH), RDR par défaut de personnel.

d- Les Agents Techniques de Développement Rural (ATDR)

Titulaires du BEAT, Brevet d'étude d'Agriculture tropicale du Centre Technique Agricole (CETA), équivalant au niveau CEP + 3 ans (BEPC) ; les Agents Techniques de Développement Agricole (ATDR) occupent les fonctions de Conseillers Agricoles (CPV, CPA, CGEA, CAGR N), d'Agents de Poste ((APCQCPV, APCPA, APCPH) et ceux de Techniciens Spécialisés (TSPV, TSPA, TSANA, TSAGR N, TSPH, TSIEC), d'Agents Communaux (ACIPV, ACCPA, ACQCPV, ACCPH), de Chargés, par défaut de personnel en fonction de leur ancienneté et de leur dynamisme.

Par ailleurs, la configuration actuelle des corps professionnels au sein des CARDER montre que les conseillers agricoles sont dans les corps des ATDR et CDR. Cependant, il n'en a pas toujours été ainsi. Dans les années 80, les conseillers agricoles appelés en ce moment Agent de Vulgarisation Agricole (AVA) étaient recrutés avec un niveau CEP + six mois/un an de formation au

Centre Horticole de Ouando. Ils étaient classés dans le corps des Agents de Développement Rural (ADR). L'évolution des enjeux du conseil et l'apparition de nouvelles catégories d'agriculteurs ont contribué à l'élévation du niveau des conseillers dans les nouvelles politiques du MAEP. Ainsi la formation et le recrutement d'ADR ont été arrêtés.

Le même processus est en cours actuellement et on assiste à une baisse du recrutement d'ATDR comme conseiller au profit des CDR. Sur 167 conseillers agricoles (CPV, CPA, CPH, CGEA, CAGR) au niveau du CARDER Zou/Collines, on dénombre 101 CDR contre 66 ATDR.

II-2- Perception du conseiller au sein du système de conseil agricole

Etre conseiller agricole au sein du système actuel de conseil agricole n'est pas de l'avis de ces derniers un travail gratifiant mais plutôt un travail ingrat. En effet, selon les conseillers agricoles rencontrés, leur poste étant situé en bas de l'organigramme du système de conseil, ils sont eux même considérés comme les larbins de service. Ces propos illustrent l'ensemble des perceptions recueillies :

« On ne reconnaît pas notre travail, notre mérite. Cependant c'est à nous qu'on confie le plus gros du travail. Quant il s'agit de passer de village en village de brousse en brousse, c'est à nous qu'on fait appel. Mais ce sont les autres, les patrons qui récoltent les lauriers ».

« Le poste de conseiller c'est le tas d'ordure du système, c'est sur le conseiller qu'on verse tous les déchets. C'est pourquoi personne ne veut demeurer à ce poste. Questionnez tous les autres collègues, ils vous diront la même chose. Chacun utilise tous ces recours pour quitter. Et même quand on y est ce n'est pas les deux pieds dedans. On s'occupe de ses propres affaires. Moi par exemple je suis dans le commerce de l'électroménager ».

Ces propos illustrent les perceptions que les conseillers ont eux-mêmes de leur poste ; perceptions conditionnées par leurs vécus quotidiens au sein du système.

Les responsables au sein du système pensent quant à eux que la nouvelle génération de jeunes conseillers agricoles est pour la plupart, paresseuse et ne désire pas faire le travail pour lequel elle est payée. Ces propos sont assez illustratifs.

« Sur cent d'entre eux à peine tu trouveras 10 qui sont sérieux dans leur travail. Normalement ils devraient résider dans la localité dans laquelle ils sont affectés. Mais en pleine semaine vous les trouverez en ville. »

« Fort de leur statut d'agent de l'Etat, certains d'entre eux vont à peine sur le terrain. Ils ne prennent même pas la peine de remplir leur ardoise murale. Il y en a quand même qui sont assez sérieux dans leur travail. »

De l'avis des conseillers, ces constats des responsables à divers niveaux ne sont que la conséquence de l'influence que le système a eu sur eux.

En effet, l'interférence de critères subjectifs dans les nominations "par défaut" de personnel (par ex nomination d'un ATDR pour une fonction de CDR) engendre des frustrations dans le rang de ces derniers. Devant en principe se baser sur l'ancienneté et le mérite, beaucoup de nominations sont plutôt basées sur les relations.

Moi je suis ATDR avec plus de quinze ans d'expérience et lorsque l'on veut nommer un TS par défaut de personnel qualifié pour ce poste, on me laisse et on prend un autre ATDR qui a à peine fait cinq ans, parce qu'il connaît des gens à la direction et au ministère. Comment voulez-vous que dans ces circonstances j'accepte son autorité et que je m'applique au travail ; confie un conseiller agricole.

Un autre affirme : *‘notre RDR est un Agent Contractuel Local recruté en 2012. Certes il est diplômé mais il y a des TS qui sont aussi diplômés que lui et qui étaient recrutés depuis 2007’*. Ainsi les nominations, notamment celles par défaut de personnel, du fait des facteurs relationnels entrant en ligne de compte, engendrent des frustrations au niveau des agents à la base.

Pour un troisième : Moi je suis un CDR, et j’ai été nommé Technicien Supérieur en Aménagement et Gestion des Ressources Naturelles il y a deux ans. Mais je peux déjà vous dire que c’est parce que j’ai fait jouer une relation. Et c’est comme ça à tous les niveaux de notre ministère. Les nominations, c’est sur connaissance ; on joue l’attachement ou le rattachement à l’autorité, le copinage, la parenté. Il y en a qui sont CDR et plus anciens que moi qui sont toujours conseillers à la base. C’est le système qui fonctionne comme ça.

Quant aux formations organisées périodiquement pour le renforcement des capacités des conseillers ce ne sont pas toujours les agents concernés qui y vont ou ce sont les mêmes qu’on envoie toujours :

Certains RDR empêchent les agents méritants qui devraient participer aux ateliers d’y aller et c’est ceux qui leurs filent des infos qu’on envoie à tout moment. Car ils savent qu’à leur retour, ils vont partager les perdiems avec eux. Ils vont jusqu’à cacher les notations aux formations aux agents concernés. SL

Selon certains cadres du CARDER, ces pratiques avaient cours avant 2006 où le déficit de personnel était criard. Mais avec les recrutements massifs opérés depuis 2006, ces situations ont été corrigées. En effet, après les recrutements des réajustements et des remplacements ont été faits afin de corriger les inadéquations profils/fonctions. Cependant ceci a encore créé d’autres tensions sur le terrain. A en croire des conseillers, certains d’entre eux qui avaient été nommés TS par défaut de personnel à cause de leur ancienneté et de leur mérite ont dû revenir à leur ancienne fonction de conseiller avec pour TS

les nouveaux diplômés recrutés. Ces conseillers ont du mal à travailler sous ceux qu'ils appellent '*nouveaux jeunes diplômés sans expérience*'.

Pour d'autres cadres du CARDER/SCDA, ces réajustements n'ont rien changé au véritable problème car certaines nominations des jeunes recrutés ont également souffert de facteurs relationnels. De plus à en croire certains d'entre eux, même les nominations dans le cadre de la nouvelle réforme en cours sont frappées par ce phénomène.

Avec la liquidation des CARDER, la Direction Départementale de l'Agriculture de l'Élevage et de la Pêche (DDAEP) est la nouvelle structure déconcentrée du MAEP au niveau départemental et les directeurs par département ont déjà été nommés. Ensuite les chefs services ont été nommés. Maintenant pour la nomination des chefs divisions on a dit à tout le monde de déposer son cv ce qu'on a fait. Malheureusement quand les noms sont sortis on a constaté qu'ils ont nommé majoritairement des gens qui n'ont que le niveau DEAT et ont laissé nous autres qui avons étudié en plus alors que c'est précisément pour connaître les niveaux de formation et les expériences qu'on nous a demandé de déposer nos cv. Donc pour moi on dit réforme, réforme seulement, rien ne change. R.S

De plus ces facteurs n'interviennent pas seulement selon eux dans les nominations mais aussi dans le fonctionnement de ces structures. Certains conseillers utilisent aussi leurs relations afin d'échapper aux sanctions en cas d'absence répétée au poste. Ils devraient en principe résider dans leur lieu d'affectation ; mais la plupart d'entre eux préfèrent résider en ville et ne respectent pas souvent leur planning. Les propos suivants sont illustratifs :

Les conseillers actuels n'ont plus le sens de l'amour du travail. Leur conscience professionnelle est érodée. Ils ne restent pas dans les villages et préfèrent louer en ville pour chercher de l'argent. Certains conseillers assurés

de leurs bras longs installent leur royaume de paresse, ne vont que rarement sur le terrain et font du remplissage dans les cahiers. Mais dès que tu décides de sanctionner et que tu réduis leur frais de carburant, on t'appelle du haut pour te demander pourquoi tu t'acharnes sur tel agent. AG

Il ressort donc de ces différents propos que la plupart des conseillers se sentent lésés et bafoués dans leurs droits du fait des critères de nomination et /ou de promotion qui paraissent à leur yeux peu claires ; étant plus dictés par les rapports de pouvoir que le mérite. Rapports de pouvoir, qui sont selon eux, prioritairement de nature politique, car les considérations ethniques intervenant, sont à les en croire, également liées à la politique.

III- La question de la politisation au sein de l'administration publique en général et du système du conseil agricole en particulier : enjeux et jeux de pouvoir

Selon Stenmans (2001), le terme « politisation » renvoie au mot « politique », qui désigne une fonction noble au service de la société : celle de l'organisation et du gouvernement des affaires publiques. Appliqué aux administrations publiques, il pourrait signifier le fait de rendre ces administrations conscientes de l'importance de ce qu'elles ont à faire pour le bien public. Mais il ne s'agit pas de cela. L'expression « politisation des administrations publiques » se réfère, dans le chef de tous ceux qui l'emploient, à une déviation : celle qui conduit les responsables politiques de ces administrations à introduire dans celles-ci, sous des influences diverses, des *agents* qui ont une orientation politique déterminée, une conception particulière de la gestion publique et/ou des *méthodes* qui permettent à ces responsables de faire de la politique au sens péjoratif par des mesures, des voies ou des moyens surtout destinés à maintenir et à conforter leur pouvoir.

Ainsi selon Cameron (2010), par « politisation », on entend essentiellement le contrôle partisan de la bureaucratie, c'est-à-dire lorsque l'activité du fonctionnaire est davantage déterminée par des normes politiques que par des normes professionnelles, qui sont définies par les administrations et régies par la loi.

Au Bénin, les textes fondateurs imposent le principe de neutralité et d'égalité aux agents agissant sous l'autorité du président de la république afin que la cohésion et l'unité nationale soient sauvegardées. Ainsi les fonctionnaires de l'Etat dans l'exercice de leurs fonctions doivent s'abstenir de toute expression d'identité religieuse, ethnique, voire politique et offrir de même un traitement équitable à tous les citoyens quelles qu'ils soient. Il en est donc de même pour le gouvernement. Dans la continuité des textes fondateurs d'autres lois spécifiques ont aussi été votées dans le cadre l'administration publique. Il s'agit notamment de :

- La Loi n°59-21 du 31 août 1959 promulguée un an environ avant l'indépendance du Dahomey et s'applique aux personnes qui, nommées dans un emploi permanent ont été titularisées dans un grade de la hiérarchie des Administrations de l'Etat ;
- La loi 86-013 du 26 février 1986 portant statut général des Agents permanents de l'Etat (APE) qui garantit la permanence de l'emploi à tous les personnels des Administrations et Services de l'Etat et des Collectivités, des Sociétés d'Etat, des Sociétés d'Economie Mixte, des Etablissements Publics à caractère industriel et commercial ou à caractère social et des Offices ;
- La loi N°2015-18 portant statut général de la fonction publique qui vise à rendre l'administration publique béninoise performante.

Cependant, malgré ces textes, l'administration publique béninoise reste dominée par les phénomènes de la politisation et du régionalisme. Cela se

manifeste par l'intervention du facteur relationnel dans la gestion du personnel administratif.

Des résultats de notre enquête, il ressort que l'intervention du facteur relationnel dans la diversité des profils des conseillers agricoles et dans leurs relations avec leur hiérarchie ne participe pas à un bon climat de travail au sein du système de conseil. Ce qui a forcément une influence sur l'efficacité du conseil.

En effet, la participation politique à la gestion publique a souvent des conséquences négatives sur la prestation de service (Cameron, 2010).

Selon Sessou (2002) la politisation de la fonction publique béninoise a pris des formes plus ou moins variées au fur et à mesure de l'évolution de notre pays depuis son indépendance. Il affirme alors que : «Si de 1959, année d'adoption du premier statut de la fonction publique, à 1972, la politisation de l'administration sortait des limbes, elle a pris des allures franchement idéologiques sous le régime révolutionnaire (1972 à 1990) avant de se draper dans les habits de la démocratie après la Conférence Nationale des forces vives de février 1990 ».

Pour certains de nos enquêtés, l'appartenance politique étant souvent plus déterminante que la compétence et le mérite dans l'administration publique, beaucoup font semblant d'être fidèle au pouvoir en place juste pour être nommé ou promu. Ainsi la politisation est fortement ancrée et inévitablement liée à l'image de l'administration publique béninoise en général et celle du conseil en particulier. Elle s'impose, tel un fait social à tous les membres de ce système et de la capacité de chaque membre à se l'approprier dépend de son statut de "bourreau" ou de "victime". Un conseiller agricole peut user de son pouvoir pour contraindre son TS ou son RDR (supérieur hiérarchique) à ne pas diminuer ses frais de carburant, ou pour être nommé à un poste supérieur. Un RDR peut

user de son pouvoir pour empêcher un conseiller méritant de participer à un atelier de formation.

Ainsi les interactions entre conseiller agricole et hiérarchie sont source de tension et on constate une certaine accommodation des acteurs au phénomène de la politisation qui est devenue une arme au service de chaque catégorie d'acteur. En effet, il ne s'agit plus de "lutter contre" mais de "s'adapter à" d'user de son pouvoir afin de ne pas être victime. Or selon Duvillier (2001), à partir du moment où l'on tente de comprendre la politisation comme un mécanisme d'interrelation entre plusieurs organisations et entre celles-ci et leur environnement, le concept de pouvoir occupe une place prépondérante dans l'analyse de ce réseau de relations sociales. Si nous acceptons que le phénomène de politisation comporte une large part de pouvoir, la définition qu'en donne Mintzberg nous permet de mieux saisir son influence sur l'organisation de l'administration publique. Ainsi il définit le pouvoir comme étant « la capacité à produire ou modifier les résultats ou effets organisationnels » (Mintzberg, 1986 : 39).

Notre première hypothèse qui stipule que les interactions entre conseillers agricoles et hiérarchie sont source de tensions se trouve alors confirmée.

Quelle efficacité donc du conseil agricole dans un contexte de lutte pour le pouvoir ; où la loyauté politique et les considérations relationnelles l'emportent sur le mérite ?

CHAPITRE III : ETRE CONSEILLER AGRICOLE : POSTE, METIER OU PROFESSION ? QUEL IDEAL POUR UNE EFFICACITE DANS UN CONTEXTE DE POLITISATION ?

Les données de ce chapitre sont issues de la recherche empirique et documentaire. Elles sont relatives dans un premier temps à la différenciation entre poste, métier et profession. Ensuite sont présentés, les déterminants du choix d'être conseiller agricole et enfin les perspectives d'avancement en fonction des corps professionnels des conseillers.

I- Poste, métier et profession : quelles différences ?

Pour Tourmen (2007), on parle de **poste** ou d'emploi ; à partir du moment où les institutions définissent certaines tâches ayant un rôle productif précis et les assignent de façon relativement stable et identifiée à des individus recrutés pour les réaliser.

Le **métier** quant à lui désigne selon Sire (1993), « l'ensemble des emplois qui dans l'organisation, sont caractérisés par une même finalité et une même technicité ». Latreille, distingue trois paramètres caractérisant le passage du poste au métier : existence d'une formation spécifique, reconnaissance du métier par autrui et regroupement des personnes concernées. Ainsi, le métier se crée quand « des gens d'un même domaine se regroupent pour négocier la définition des rôles, des tâches, des savoir-faire et connaissances que les candidats au métier doivent développer et ce pour sortir de la polyvalence indifférenciée, indistincte (opposition entre polyvalence et métier)..... Nous proposons donc de retenir les critères suivants : à partir du moment où des acteurs occupant certains postes se regroupent pour définir et défendre leurs rôles, débattent et

tendent de stabiliser des savoir-faire spécifiques, encadrent ou cherchent à encadrer l'accès au marché du travail et revendiquent une identité spécifique, se la reconnaissent entre eux ou cherchent à se la faire reconnaître, on peut alors parler de *métier* (Tourmen, 2007).

La **profession**, elle désigne selon Holcman (2006) un groupe professionnel qui obtient pour ses membres les avantages liés à son statut : médecin, avocat, pharmacien, expert comptable, autant de métiers organisés sous forme d'ordre professionnel. Pour lui, cette acception corporatiste anglo-saxonne du terme « profession », se distingue de l'utilisation commune en français de ce terme, celui par lequel on désigne une : « *Occupation déterminée dont on peut tirer ses moyens d'existence* », qui s'oppose aux activités exercées en amateur ou à titre ludique.

Tourmen (2007) propose quant à elle de retenir les critères suivants : à partir du moment où un métier est caractérisé par une structuration forte de l'accès au marché du travail (fermeture) que ses membres contrôlent, une identité largement revendiquée et reconnue socialement, des savoir-faire spécifiques bien identifiés, alors on pourra parler de *profession*.

En somme, nous retenons que la différence entre ces trois termes se situe au niveau des étapes à franchir pour passer de l'un à l'autre. Ainsi, d'une assignation de tâches au niveau du poste, on parvient au métier quand on s'identifie à ce dernier de par sa compétence acquise par la formation et l'expérience, et qu'on cherche à le faire valoir en s'organisant avec ses pairs. On devient une profession quand on gagne socialement en notoriété et qu'on contrôle l'accès à son corps de métier.

II- Déterminants du choix d'être conseiller agricole

Il ressort des divers propos recueillis auprès des conseillers agricoles quant aux raisons ayant motivé leurs choix de métier, qu'il s'agit plutôt d'un choix de

formation basé sur la possibilité de carrière qu'offre cette dernière dans la fonction publique. Le tableau suivant présente les arguments recueillis:

Tableau n° 5: Raisons évoquées par rapport aux choix de métier

Modalités de réponses	Effectif	Pourcentage %
Choix parental	22	38
Etre fonctionnaire de l'Etat	19	33
Aptitudes académiques	05	10
Amour du secteur agricole	11	19

Source : *Données de terrain 2017, 2018*

Ce tableau montre que le choix parental et le désir d'être fonctionnaire de l'Etat sont les raisons ayant conduit la majorité des enquêtés au conseil agricole. Les aptitudes académiques ainsi que le choix du secteur agricole constituent quant eux, ceux de la minorité restante. Cependant, en approfondissant on constate que mis à part l'amour du secteur agricole qui est la seule source de motivation qui détermine le choix de l'école de formation en l'occurrence, le CETA ou le LAMS ; les autres portent directement leur choix sur ces écoles de formation du fait qu'elles offrent des diplômes professionnelles de niveau BEPC (BEAT) et BAC (DEAT) (donc pas besoin de faire de longues études coûteuses) ; donnant accès aux concours de la fonction publique. De plus, la possibilité d'admission à ces écoles sur concours donnant accès à une bourse prenant en charge l'intégralité de la formation est un facteur attractif pour certains. Voici quelques propos illustratifs :

C'est mon père qui m'a orienté vers le lycée agricole de Sékou parce que le fils d'un ami à lui avait fait ce lycée et avait été recruté par l'Etat à la fin de sa formation. Avec son DEAT niveau Bac, il n'était plus à la charge de ses

parents alors que ses frères aînés qui étaient à l'université dépendent toujours des parents.

Moi c'est quand j'ai doublé pour la deuxième fois la classe de quatrième que mon père a décidé de m'orienter vers le CETA pour que je puisse finir tôt et être recruté par l'Etat. Comme j'aimais aussi planter des choses faire du jardinage cela aussi l'a guidé dans son choix.

Ainsi, le choix des parents est également largement déterminé par la porte de sortie qu'offre cette formation de type professionnel avec un cursus court c'est-à-dire la possibilité d'intégrer la fonction publique.

Par ailleurs, les données recueillies auprès des conseillers agricoles ont révélé qu'aucun d'entre eux (CPV, CPA, CPH, CAGR, CGEA) ne désire le demeurer. Il ne s'agit pour eux que d'une étape à franchir. Ainsi chacun développe ses stratégies, active ses recours afin de quitter le plus tôt possible ce poste. Selon ces derniers, le conseiller à la base est la poubelle dans laquelle tout le monde vient verser ses ordures. C'est lui qui fait tout le sale boulot. Selon l'un d'eux, le conseiller agricole est « celui qu'on rend responsable de tous les échecs mais à qui on attribue aucun succès ».

III- Perspectives d'avancement en fonction des corps professionnels des conseillers

L'avancement des conseillers est essentiellement lié à leur formation. Selon les responsables du CARDER, les conseillers du corps des Contrôleurs de Développement Rural (CDR) ont plus de chance d'avancer que ceux Agents Techniques du Développement Rural (ATDR). En effet, pour pouvoir avancer et espérer changer de corps, les ATDR (catégorie C des agents de la fonction publique) doivent s'inscrire sur le plan de formation du Ministère au moins cinq ans après leur recrutement, afin de suivre quatre ans de formation au Lycée

Agricole Médji de Sékou. Cette formation est sanctionnée par le DEAT qui donne accès au corps des CDR donc à la catégorie B. La possibilité actuelle d'inscription à cette formation à titre payant est un facteur favorable à l'avancement selon les conseillers du corps ATDR. Pour eux l'accès à cette formation uniquement sur concours comme c'était le cas avant constituait un véritable frein.

L'inscription sur la liste de formation est quant à elle un facteur déjà disqualifiant de l'avis des conseillers dans la mesure où les relations politiques ou de parrainage jouent beaucoup. Pour certains cadres des CARDER, c'est plutôt la supériorité des demandes de formation par rapport aux prévisions du ministère qui expliquerait le rejet de certaines candidatures.

Les conseillers agricoles du corps des Contrôleurs de Développement Rural (CDR) quant à eux font partie de la catégorie B des agents de la fonction publique avec leur Diplôme d'Etude d'Agriculture Tropicale (DEAT) qui est l'équivalent du baccalauréat (BAC). Ils doivent aussi attendre au moins cinq ans après leur recrutement pour s'inscrire sur la liste de formation du ministère. Ceci fait, ils pourront alors s'inscrire dans l'université de leur choix, souvent l'Ecole Polytechnique d'Abomey-Calavi (EPAC) pour une formation de niveau licence (BAC+3) donnant accès au corps des Inspecteurs du Développement Rural. L'accessibilité à distance de cette formation constitue un facteur favorable à l'avancement pour ce corps. Ainsi en considérant ces différents facteurs certains responsables du CARDER pensent qu'un ATDR a beaucoup moins de chance d'avancer et de changer de corps qu'un CDR.

En outre le manque de personnel fait que des agents peuvent occuper les fonctions d'un corps supérieur. Ainsi des ATDR ont été nommés TS, des CDR RDR etc. Ils ont les avantages liés à la fonction qu'ils occupent (matériel roulant, primes etc.) comme leurs collègues de corps supérieur occupant la même fonction. Cependant ils demeurent dans leur catégorie (A pour les IDR, B

pour les CDR, C pour les ATDR) dont dépend leur salaire. L'ancienneté et le mérite sont théoriquement les critères pris en compte dans ces nominations. Toutefois dans la pratique des facteurs relationnels interviennent à en croire certains enquêtés. Ainsi certains agents ont recours à leurs relations politiques, familiales pour accéder à certaines fonctions auxquelles ils n'auraient pu accéder normalement. '*Ils font le couloir pour être nommés*' affirment ils.

Ainsi dans la configuration actuelle du système de conseil agricole dans le secteur public au Bénin en général et dans le zou et les Collines en particulier, deux différents corps professionnels s'occupent du conseil auprès des agriculteurs. Ceci dans un climat social qui n'est pas de nature à favoriser l'efficacité du conseil. Or selon Labbe (2013), l'importance du climat social au travail n'est plus à démontrer, et à un impact certain sur l'engagement et l'implication professionnels. De plus, toujours selon elle, les *possibilités d'évolution* qu'offrent un métier ou une structure vont aussi en déterminer l'attractivité. Une filière offrant des voies de professionnalisation une fois en poste ou bien une structure organisant une certaine reconnaissance sociale de ses employés (par des dispositifs de formation et de promotion interne) seront sans doute des plus prisées.

Quant à la question de savoir si « être conseiller agricole » au sein du système public de conseil est un poste, un métier ou une profession ; il ressort de l'analyse comparative des données recueillies et de la clarification conceptuelle de ces termes que du point de vue du système et de ses acteurs, cela constitue juste un poste. Un poste source de grande insatisfaction que tous (100%) souhaiteraient quitter. L'élévation hiérarchique étant subordonnée plus à la formation et aux relations qu'à la compétence ; ils s'investissent alors plus dans leurs formations quitte à négliger leur travail. Ceci explique qu'ils soient souvent en centre ville en cours de semaine alors qu'ils sont censés résider en milieu rural dans leur zone d'affectation. Après leurs formations, ils

commencent à jouer de leurs relations afin d’obtenir une promotion. D’autres plus désabusés mènent carrément d’autres activités parallèles en ville.

Le tableau suivant présente le mouvement des agents au sein de la population enquêtée.

Tableau 6 : Mobilité des conseillers agricoles

Mouvement des conseillers	Effectif	Pourcentage %
Conseillers ayant changé de lieu d’affectation sur demande informelle	27	47
Conseillers en tractation actuelle pour changer de lieu d’affectation ou être nommé TS	16	28
TS récemment promu sur demande informelle	08	47

Source : données de terrain 2017, 2018

L’analyse de ce tableau révèle que le pourcentage de conseillers ayant changé de lieu d’affectation sur demande “ informelle”, c’est-à-dire en faisant jouer leurs relations est de 47%. Le pourcentage de ceux actuellement en tractation pour parvenir à cet objectif ou pour être promu TS est de 28%. Ainsi 75% des conseillers agricoles rencontrés ont déjà eu ou sont entrain de faire jouer leurs relation afin de changer de lieu d’affectation ou de poste. Les 47% de TS récemment encore conseillers et promus suite à des négociations informelles est la preuve qu’ils y arrivent. Les raisons évoquées quant au désir de changer de lieu d’affectation ou de poste sont fonction des intérêts de chacun ; En effet, pendant que certains négocient pour se rapprocher de la ville d’autres négocient pour être envoyé plus en profondeur. Ceux qui négocient pour être rapproché des lieux urbains le font soit parce qu’ils n’aiment pas les conditions de vie en campagne, soit parce qu’ils suivent une formation en parallèle ou ont d’autres activités en ville. Ceux qui préfèrent être envoyés plus en profondeur dans les villages le font aussi paradoxalement pour les même raisons. Leurs logiques à

eux étant différentes. Pour ces derniers, quand on est dans les villages les plus reculés, il y a moins de suivi et de missions de contrôle. On est plus libre de vaquer à d'autres occupations. A en croire l'un d'entre eux : *« moi personnellement être dans un village éloigné m'arrange. Je ne suis souvent pas là. J'ai des jeunes qui me mettent à jour mon ardoise murale à ma demande même quand je ne suis pas là. Ils m'informent aussi de l'arrivée de mes supérieurs dans la zone dans le cas des visites inopinées. Dans tous les cas je m'arrange toujours pour m'en sortir. »*

Tout ceci a forcément une influence néfaste sur conseil dans la mesure où les conseillers agricoles s'absentent beaucoup et quand ils sont présents ils ne sont pas motivés. Ceci corrobore alors notre deuxième hypothèse. En effet, d'un moyen d'insertion dans la fonction publique, être conseiller devient après insertion une étape à nécessairement franchir ou la roue de secours pour vaquer tranquillement à d'autres occupations, tant l'occupation de ce poste est source d'insatisfaction. Ainsi on ne note pas un attachement particulier à ce poste.

Or si on parle de métier à partir du moment où, des acteurs occupant certains postes se regroupent pour définir et défendre leurs rôles, débattent et tentent de stabiliser des savoir-faire spécifiques, encadrent ou cherchent à encadrer l'accès au marché du travail et revendiquent une identité spécifique, se la reconnaissent entre eux ou cherchent à se la faire reconnaître (Tourmen 2007 ; on se rend compte qu'être conseiller agricole ne constitue pas encore un métier et encore moins une profession. Cependant de l'insatisfaction à la revendication d'une identité spécifique, il n'y a qu'un pas. Encore faut-il que le système (l'organisation du conseil agricole) le permette.

La fonction publique béninoise étant établi sur le principe de carrière, les agents ne sont pas recrutés pour un poste/emploi déterminé mais il leur est offert de pouvoir gravir les échelons, contrairement à la fonction publique d'emploi. Selon Aouine (2005), dans la fonction publique d'emploi, les agents sont

recrutés pour occuper un emploi déterminé et ne peuvent prétendre à un autre emploi. En effet, considérant le contexte actuel de politisation au sein du système de conseil agricole en particulier et dans toute la fonction publique en générale, et l'importance du rôle du conseiller dans l'efficacité du conseil ; le passage du poste de conseiller agricole au métier/profession de conseiller agricole s'avère nécessaire. Ceci permettrait à ces derniers d'être reconnu et valorisée dans ce qu'ils font ; de cette valorisation par autrui naîtra l'attachement audit métier et la construction d'une identité propre qui participeront forcément à une efficacité du conseil.

Quels sont alors les enjeux de la professionnalisation des conseillers à l'exploitation familiale au sein du système de conseil ? Lesdits conseillers sont 'ils vraiment prêts à suivre ce processus? Leur formation initiale est 'elle vraiment en adéquation avec le service qu'on leur demande de fournir? Ce sont là quelques pistes de réflexion scientifiques qui permettraient d'approfondir cette question de l'efficacité du conseil agricole au Bénin.

CONCLUSION

L'importance du secteur agricole pour l'économie béninoise est primordiale. Ceci justifie les investissements de l'Etat béninois dans ce secteur afin qu'il atteigne son plein potentiel. Le conseil agricole étant un axe important de développement dudit secteur de nombreux efforts sont fait afin de le rendre plus efficace. Ainsi selon INTER-RESEAU (2012), l'Etat béninois a lancé en 2004 une réflexion en profondeur sur le conseil agricole, donnant naissance au Livre blanc sur le conseil agricole, véritable changement d'approche de l'appui aux producteurs et guide pour tous les intervenants du secteur. Ce livre a été suivi de la stratégie nationale de mise en œuvre du conseil agricole en 2008. Cette stratégie instaure une démarche de conseil agricole plus globale qu'auparavant et centrée sur l'exploitation agricole avec quatre types de conseil retenus pour la première phase d'application : le conseil technique spécialisé (décliné par activités), le conseil de gestion aux exploitations agricoles, le conseil à l'accès au marché, le conseil à l'organisation et à la planification locale. Tous ces types de conseils sont administrés aux producteurs à la base par des conseillers spécialisés.

L'objectif de cette recherche a été d'apprécier l'impact du fonctionnement du conseiller en tant qu'acteur clé du processus de développement agricole, sur l'efficacité des services agricoles dans le Zou et les Collines.

De façon spécifique, il a été question de décrire la nature des relations entre les conseillers et leur hiérarchie au sein du système d'encadrement et d'analyser l'influence de leurs profils sur l'efficacité du conseil agricole dans le Zou et les Collines.

La recherche étant descriptive et compréhensive, la démarche qualitative a été privilégiée avec comme outil le guide d'entretien. L'analyse des données s'est faite quant à elle dans la perspective interactionniste de la sociologie des

professions, soutenue par l'analyse stratégique telle que développée par CROZIER et FRIEDBERG, la Sociologie des organisations.

Il ressort de l'étude de littérature existante que si les questions d'approches de conseil, de financement du conseil sont souvent étudiées ; les conseillers agricoles eux-mêmes le sont moins. Les résultats de cette étude montrent que malgré l'importance de leurs rôles, ces conseillers agricoles ne sont pas bien perçus par leur hiérarchie au sein du CeRPA Zou/Collines aujourd'hui DDAEP.

En effet en tant que dernier maillons de la chaîne, ils sont réellement perçus comme tel ; subalternes de qui on attend tout, à qui on endosse toutes les responsabilités d'échec, avec qui on n'attribue ou ne partage jamais les succès. Ainsi les interactions entre conseillers et hiérarchie sont sources de tensions, que le phénomène de politisation ne fait qu'exacerber. Etre conseiller agricole est source d'insatisfaction et ne constitue au sein du système qu'un poste et aux yeux de ces derniers ; qu'une étape à franchir. Dans leur quête de mobilité, d'ascension, ils développent diverses stratégies afin de donner un semblant de normalité Ce qui n'est pas favorable à l'atteinte des objectifs du conseil dans la mesure où on note une démotivation desdits acteurs à accomplir cette tâche.

Dans ces conditions, le passage du statut de poste de conseiller agricole à celui de métier/profession n'est-il pas l'idéal pour un conseil efficace? Encore faut-il en connaître les enjeux !

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Abbott, A. (1988). *The System of the Professions. An Essay of the Division of Expert Labour*. Chicago: Chicago University Press.
- Akomagni, A. (2006), *Monographie de la commune de Djidja*. Cotonou : Afrique Conseil.
- Agulhon, C. (2007), La professionnalisation à l'université, une réponse à la demande sociale ?, *Recherches et Formations INRP*, 54, 11-27.
- Anouilh, D. & Mbacke Mboup, C. 2008, 50 ans d'histoire du conseil agricole en Afrique de l'Ouest et Centrale. *Grain de sel*, 41-42, 1-50.
- Aouine, R. (2005), *La professionnalisation de la fonction GRH, vecteur de modernisation de l'administration publique* (mémoire de Master), ENA (Paris)
- BACCI, P. et al 2004, A propos de professionnalisation, GIP Alfacentre - Lieu ressources Nouvelles Compétences Nouvelles Qualifications, 60p.
- Berti, F. & Lebailly, P. (2009), *L'agriculture familiale africaine au cœur des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD)*. Unité d'Economie et Développement rural, Gembloux.
- de Rosnay, J. (1975), *le microscope, vers une vision globale*, Paris :Seuil.
- de Sardan, O. (1995), *Anthropologie et développement. Essai en socio-anthropologie du changement social*, Paris : Editions Karthala.
- Demaziere, D. (2009), Professionnalisations problématiques et problématiques de la professionnalisation, *Formation Emploi*, 108, 83-90.
- Deniel, E. (2007), Conseil agricole au Bénin : des évolutions à suivre, *Grain de sel*, Initiatives, N°40.
- Desjeux, Y. (2009), le conseil en agriculture: Revue de littérature et analyse des dispositifs de conseil, *Hal archives* <hal-00436050v1>.
- Dubar, C. & Tripier, P. (1998), *Sociologie des professions*. Paris : Colin.
- Dugue, P. & Faure, G. (2004), *Le conseil aux exploitations familiales. Actes de l'atelier sur le conseil aux exploitations agricoles en Afrique de l'Ouest et du Centre*, Montpellier : Cirad.

- Duvallier, T. (2001), La politisation du système administratif comme source de pouvoir, *Pyramides*, 3, 101-108.
- Fern, (2001), *Advanced focus group research*, CA: Sage.
- Friedberg, E. (1993), *Le pouvoir et la règle. Dynamique de l'action organisée*, Paris, Seuil.
- Goffman, E. (1974), *Les rites d'interaction*. Paris : Minuit, trad. d'A. Kihm.
- Goffman, E. (1988), L'ordre de l'interaction, *Les moments et leurs hommes*. trad. d'A. Accardo, 186-230.
- Henry, M. (1988), *De la naissance à la remise en question d'un métier: encadreur de la colonisation à nos jours dans une société dépendante: le Burkina Faso* (Thèse). Paris: EHESS.
- Holcman, R. (2006), *L'ordre sociologique, élément structurant de l'organisation du travail. L'exemple des bureaucraties professionnelles : ordre soignant contre dirigeant à l'hôpital*, (Thèse de doctorat de science de gestion) Paris : CNAM.
- Koné, M. (2009), Animation et organisation en milieu rural : modèles de développement, méthodes d'organisation et techniques d'encadrement, 20p.
- Koné, M. (1994), *Être encadreur agricole en côte d'ivoire : principes et pratiques (le cas de Sakassou)*, (Thèse de Doctorat d'anthropologie sociale et d'ethnologie), Marseille : EHESS.
- Labbe, S. (2013), Travail, Emploi, Métier, Profession : quel idéal ?. *Chroniques du travail*, <hal-00946907>, 94-113
- Lamy L. & al 2012, *L'exploitation agricole à l'aube du XXIème siècle*. Dijon
- Lichtenberger, Y. (1999), La compétence comme prise de responsabilité. *Club CRIN (éd.). Entreprises et compétences : le sens des évolutions*. Paris : Les cahiers du club CRIN, 69-85.

- Mensah, M. (1994), *Politiques et cadres institutionnels pour le développement rural en Afrique*, Lomé : CTA.
- Mintzberg, H. (1986), *Le Pouvoir dans les Organisations*, Paris : Ed. d'Organisation.
- Morize, J. (1992), *Manuel pratique de vulgarisation agricole – vol.1, le technicien d'agriculture tropicale*, Paris : Maisonneuve et Larose.
- Morrison (1998), *The search for a method: focus groups and the development of mass communication research*. Luton: University of Luton Press.
- Oke, B. (2011), *Etude sur les mesures institutionnelles et pratiques pour améliorer la collaboration entre les producteurs de vivriers et les services locaux de conseil agricole*, Cotonou : FUPRO-BENIN/SNV.
- Otchoun, B. (2004), *Etude de la situation et de l'évolution des systèmes de vulgarisation et d'animation forestière en Afrique sahélienne'*.
- PAIMAF & GRAPAD – ONG (2006), *Revue et analyse documentaire sur le conseil agricole au Bénin*, Cotonou : MAEP.
- PAIMAF& DPP (2007), *Livre blanc sur le conseil agricole au Bénin*, Cotonou : MAEP.
- Paradeise C. (2003). Comprendre les professions : l'apport de la sociologie. *Sciences humaines*, 139, 26-29.
- Sardan, JP. (1995), *Anthropologie et développement. Essai en socio-anthropologie du changement social*, Paris ; Karthala.
- Segré-Brun, M. (1968), L'élaboration d'un système d'analyse documentaire en sociologie de l'éducation, *Revue française de sociologie*, 279-296.
- Sessou, A. (2002), *Nouveau système d'avancement au mérite face à la politisation de l'administration publique béninois*, (Mémoire de Master Ecole Nationale d'Administration), Abomey-Calavi : UAC.
- Simon, H.A. (1983), *Administration et processus de décision*. Paris :

Economica.

- Sire B. (1993), *Gestion stratégique des rémunérations*, Paris : Liaisons.
- Stenmans, A. (2001), Pratiques de politisation des administrations publiques. *Pyramides*, 3 , 31-54.
- Tossou R.C. (1996), La professionnalisation de la vulgarisation au Bénin. In Bierschenk T., P.-Y. Le Meur & M. von Oppen, Institutions and technologies for Rural Development in West Africa, (pp. 499 - 511). Margraf Verlag Weikersheim Germany.
- Vezinat, N. (2010), Une nouvelle étape dans la sociologie des professions en France, *Sociologie*, 3, vol. 1. URL : <http://sociologie.revues.org/517>
- Wilensky, H. (1964), The Professionalization of Everyone?. *American Journal of Sociology*, 2, p. 137-158. DOI : [10.1086/223790](https://doi.org/10.1086/223790)
- Wittorsky, R. (2008), *la professionnalisation*, Paris : L'Harmattan.
- Yoda, B. 2004, *Montage et gestion participative des projets de développement rural : outils et méthodes d'intervention* (Mémoire de Master), E.N.A / Meknes.

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE	2
DEDICACE	3
REMMERCIEMENTS	4
LISTE DES TABLEAUX ET CARTES	5
LISTE DES SIGLES ET ACRONYMES	6
RESUME	9
ABSTRACT	9
INTRODUCTION	10
PREMIERE PARTIE : CONSTRUCTION DE L'OBJET DE RECHERCHE	12
CHAPITRE I- CADRE THEORIQUE DEL'ETUDE.....	13
1- Problématique.....	13
1-1 Problème central	13
1-2 Hypothèses de recherche	15
1-3 Objectifs de la recherche	16
2- Justification du choix du sujet	16
3- Clarification conceptuelle.....	17
4- Revue de littérature	24
CHAPITRE II- MODELE D'ANALYSE	42
CHAPITRE III: DEMARCHE METHODOLOGIQUE	45
I- Présentation du cadre de l'étude	45
1-Le département du Zou	45

1-1- Situation géographique	45
Carte 1: Carte du département du Zou	47
1-2- Caractéristiques démographiques	47
1-3- Activités économiques	48
1-4- Infrastructures sociocommunautaires.....	48
2- Le département des collines.....	49
2-1- Situation géographique.....	49
Carte 2: Carte du département des Collines.....	51
2-2- Caractéristiques démographiques.....	51
2-3- Activités économiques.....	52
2-4- Infrastructures sociocommunautaires.....	53
II- Organisation de la recherche.....	54
II-1- Nature de l'étude et échantillonnage.....	55
1-Nature de l'étude.....	55
2- Groupes cibles et échantillonnage.....	56
2-1- Groupes Cibles.....	56
2-2- Echantillonnage.....	56
III- Techniques de collecte des données.....	58
1- La documentation.....	58
2- L'entretien.....	59
IV- Outils de collecte des données.....	60
1- La grille de lecture.....	60
2- Le guide d'entretien.....	60
V- Mode de traitement de données.....	61

VI- Aspects éthiques et difficultés rencontrées.....	62
1- Aspects éthiques.....	62
2- Difficultés rencontrées.....	62
TROISIEME PARTIE: RESULTATS DE LA RECHERCHE	64
I- Réformes institutionnelles et organisationnelles intervenues au niveau du MAEP depuis 1960.....	65
I-1- La réforme de 1975.....	65
I-2- La réforme de 1993 : l'avènement du PRSA.....	66
I-3- La réforme de 2004.....	67
I-4- La réforme de 2013 : Les CARDER « nouvelle formule ».....	70
I-5- La réforme de 2016 en cours.....	71
II- Evolution des approches de conseil/encadrement agricole au Bénin.....	76
II-1- L'approche « Training & Visit » et ses variantes.....	76
II-2- Le Système National de Vulgarisation Agricole (SNVA) et l'Approche Participative Niveau Village (APNV).....	77
II-3- L'approche « producteurs à producteurs » (ou « farmers to farmers »).....	80
II-4- L'approche « Farmers Field School » (FFS).....	80
II-5- L'approche "par la demande".....	81
II-6- Le Conseil à l'Exploitation Familiale (CEF).....	81
CHAPITRE II- ORGANISATION PRATIQUE DU CONSEIL AGRICOLE ET PERCEPTIONS DU CONSEILLER AGRICOLE DANS LES ZOU/COLLINES	84
I- Configuration du système de conseil agricole dans les zou/collines.....	84

I-1- Le CeRPA Zou/Collines actuel DDAEP Zou.....	84
<i>a- Statut juridique</i>	84
<i>b- Mission</i>	84
<i>c- Objectifs et fonctions</i>	84
<i>d- Organisation et fonctionnement</i>	84
I-2- Organisation pratique du conseil au niveau communal.....	87
a- Principes du conseil agricole.....	87
b- Typologie du conseil agricole.....	87
I-3- Cas particulier du Conseil Technique à l’agriculture.....	89
a- Mission du CPV.....	89
b- Outils de travail du CPV.....	89
II- Le conseiller agricole : profil et perceptions au sein du système de conseil.....	93
II-1- Dynamique du profil professionnel des conseillers agricoles.....	93
a- Les Ingénieurs de Développement Rural (IDR)	93
b- Les Inspecteurs de Développement Rural (IDR).....	94
c- Les Contrôleurs du Développement Rural (CDR).....	94
d- Les Agents Techniques de Développement Rural (ATDR).....	94
II-2- Perception du conseiller au sein du système de conseil agricole.....	95
III- La question de la politisation au sein de l’administration publique en général et du système du conseil agricole en particulier : enjeux et jeux de pouvoir.....	99
CHAPITRE III : ETRE CONSEILLER AGRICOLE : POSTE, METIER OU PROFESSION ? QUEL IDEAL POUR UNE EFFICACITE DANS UN CONTEXTE DE POLITISATION ?.....	103
I- Poste, métier et profession : quelles différences ?.....	103
II- Déterminants du choix d’être conseiller agricole.....	104

III- Perspectives d'avancement en fonction des corps professionnels des conseillers.....	106
CONCLUSION	112
REFERENCES BIBLIOGRAPHIES	114
TABLE DES MATIERES	118