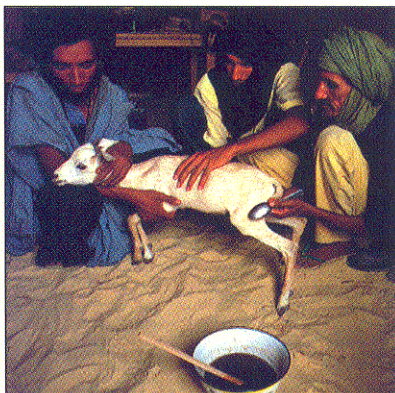


Formation de promoteurs d'élevage

Guide méthodologique

Jérôme Thonnat



Centre Technique de Coopération Agricole et Rurale ACP-CEE
Technical Centre for Agricultural and Rural Cooperation ACP-EEC

Formation de promoteurs d'élevage Guide méthodologique

Jérôme Thonnat

Vétérinaires sans Frontières

Vétérinaires Sans Frontières

Vétérinaires Sans Frontières est une association née d'une initiative privée à vocation internationale. Créée en 1983, elle a pour but d'apporter une aide aux populations défavorisées, de contribuer par ses compétences à la lutte contre la faim dans le monde et de proposer sa participation aux actions de recherche, de formation et de diffusion de l'information dans le domaine de l'élevage et de la santé animale. Elle est essentiellement une organisation de terrain s'appuyant sur le volontariat et souhaite pouvoir proposer son aide sans restriction politique, philosophique ou religieuse. Elle favorise, dans des interventions à long terme, l'émergence de dynamiques sociales en aidant ses partenaires à trouver des solutions techniques adaptées répondant à leurs besoins.

Vétérinaires Sans Frontières est ouverte aux vétérinaires, ingénieurs agronomes, techniciens et à toute personne, quelle que soit sa nationalité, concernée par la santé ou les productions animales, le développement rural et la gestion des ressources naturelles.

Actuellement, quarante-cinq volontaires interviennent pour Vétérinaires Sans Frontières dans douze pays répartis sur trois continents. Leurs activités s'exercent dans des zones pastorales et agricoles où l'élevage, producteur de ressources alimentaires, de travail et de revenus monétaires, est un élément essentiel du développement rural. Les actions de formation ont, dans ces interventions, une place particulière. C'est en s'appuyant sur ce travail et son expérience personnelle que Jérôme Thonnat, directement impliqué dans la conception et la réalisation des premières actions de formation de promoteurs d'élevage de Vétérinaires Sans Frontières, a conçu ce guide.

*Espace Rhône Alpes Coopération
14 avenue Berthelot - 69007 Lyon - France*

Le Centre Technique de Coopération Agricole et Rurale

Le Centre Technique de Coopération Agricole et Rurale (CTA) est installé depuis 1983 à Ede / Wageningen dans le cadre de la Convention de Lomé entre les Etats membres de la Communauté européenne et les Etats du groupe ACP (Afrique, Caraïbes, Pacifique).

Le CTA est à la disposition des Etats ACP pour leur permettre un meilleur accès à l'information, à la recherche, à la formation ainsi qu'aux innovations dans les secteurs du développement agricole et rural et de la vulgarisation.

*Siège : "De Rietkampen", Galvanistraat 9, Ede, Pays-Bas
Adresse postale : CTA, Postbus 380, 6700 AJ Wageningen, Pays-Bas
Tél. : (31) (0) (8380) - 60400
Télex : (44) 30169 CTA NL
Télécopie : (31) (0) (8380) - 31052*

Avertissement

Cet ouvrage ne traite pas de la façon de faire passer le plus efficacement possible un message à des paysans, ni des méthodes les plus performantes pour que ces derniers finissent par adopter une technique ou une innovation donnée.

Il se place dans le cadre d'une démarche participative où le formateur, prestataire de services auprès d'un groupe de paysans, doit élaborer un programme de formation pour aboutir à l'acquisition de compétences identifiées en commun avec eux, compétences qui leur permettront de remplir une fonction sociale déterminée répondant à leurs attentes et aux besoins ressentis dans leur collectivité.

Méthodologie

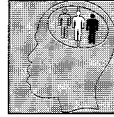
Les programmes de développement, quels que soient les domaines qu'ils abordent et les lieux où ils sont mis en place, au Nord comme au Sud, comportent un volet formation important.

En effet, c'est la formation qui permettra à une population de prendre en charge elle-même la résolution des problèmes auxquels elle est confrontée. C'est elle qui apportera les matériaux nécessaires à l'élaboration de solutions adaptées. C'est elle qui permettra la valorisation des richesses et atouts de la collectivité. C'est elle, encore, qui stimulera l'esprit critique, la curiosité, la lutte contre le fatalisme. C'est elle, enfin, qui contribuera à rendre possible la pérennité des actions entreprises dans le cadre de l'aide par projet.

La conception et la mise en oeuvre d'un programme d'enseignement nécessitent une démarche rigoureuse à toutes les étapes. Ce programme doit en effet répondre à deux qualités essentielles : être pertinent par la façon dont il est conçu, et être adapté par la façon dont il est réalisé.

En tout premier lieu, il s'agit d'apporter des réponses aux questions suivantes : Qui former ? Comment former ? Où former ? Pendant combien de temps ?

Qui former ?



Si des actions de sensibilisation et de vulgarisation peuvent et doivent être menées avec l'ensemble de la population, il est clair que l'importance numérique de ce public et son hétérogénéité en fixent les limites.

C'est pourquoi la plupart des projets de développement passent par la formation de "promoteurs" : promoteurs de santé, agents de santé communautaire, promoteurs d'éducation, promoteurs agricoles ou promoteurs de l'élevage. Dans tous ces domaines, le but est le même : centrer les activités de formation sur quelques personnes au sein de chaque communauté, village ou quartier. Outre les actions curatives, préventives ou éducatives qu'elles mèneront à l'issue de leur formation, ces personnes pourront être :

- ♦ porte-parole de leur communauté auprès des institutions travaillant pour le développement dans la région (ONG, institutions nationales, ...);
- ♦ diffuseur des améliorations techniques en matière d'élevage et d'agriculture auprès de leur communauté;
- ♦ catalyseur pour la mise en place de mesures d'intérêt collectif;
- ♦ chercheur par leur participation à des actions de recherche/développement.

Les critères de recrutement pour la formation peuvent être très divers. Ils sont chaque fois fonction de la situation économique et sociale de la zone; nous ne pouvons donc pas donner de règles générales. Les critères devront être définis selon le contexte spécifique de la région dans laquelle se déroule le projet.

Néanmoins, nous pouvons distinguer deux séries de critères :

- ♦ les prérequis : quelles conditions sociales, économiques, linguistiques, familiales, etc., doivent remplir les candidats pour être admis dans la formation.
- ♦ les préacquis : quel est le niveau de formation initiale exigé dans le domaine où l'on travaille (par exemple en France : niveau BEP, BTA, BTS ...). Ces critères permettent d'assurer une certaine homogénéité de niveau parmi les formés. Ils sélectionnent une base commune minimum de départ, à partir de laquelle on construit l'enseignement (en n'abordant pas les compétences supposées déjà acquises).

Dans le cadre de la formation de promoteurs, on se limite presque toujours à la fixation de prérequis, qui doivent être identifiés, justifiés et formulés clairement.

Comment former ?



Pour trouver une réponse à cette question, nous allons suivre ce que nous appelons la spirale de l'éducation (voir figure p 16).

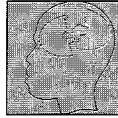
L'analyse participative de la situation de la région dans laquelle s'inscrit le projet amène à poser un diagnostic sur les besoins de la collectivité (qu'est-ce qui freine son développement ?). Quand, parmi eux, se trouvent des besoins en formation - ce qui est très souvent le cas - , il faut concevoir le programme d'enseignement qui sera mis en oeuvre.

Le contenu

Une étude fine des besoins en formation doit être faite, en tenant compte des problèmes que rencontre la collectivité si l'on choisit de former des promoteurs. Quel rôle ces personnes auront-elles à jouer dans cette collectivité ?

La réponse à cette question nous amène à formuler la fonction sociale que remplira le futur formé ou, si vous préférez, à établir son "référentiel" professionnel. Pour lui garantir plus de pertinence, il faut réaliser ce travail en commun avec les futurs formés et/ou des représentants de la population.

L'étape suivante consiste à décliner ce "référentiel" en compétences : pour remplir son rôle dans la collectivité, quelles compétences le promoteur doit-il avoir ? La liste de compétences doit être exhaustive et pertinente, chaque compétence répondant à un besoin réel. Il est toujours intéressant de communiquer cette liste aux formés. Elle représente le contrat passé entre formateurs et formés et elle peut donc être rediscutée et servir de guide d'évaluation; chaque formé connaît ainsi les buts qu'il doit atteindre et peut s'auto-évaluer. Elle est, enfin, un facteur de motivation ("on sait pourquoi on est là").



Il s'agit ensuite de décliner chaque compétence en tâches éducationnelles, réparties en différents domaines de savoir (voir le chapitre Planification) : pour pouvoir dire que le promoteur possède telle compétence, quelles tâches doit-il être capable d'accomplir ?

Remarque : pour être opérationnelle, chaque tâche éducationnelle doit être exprimée avec un verbe d'action et un contenu (à titre d'exemple voir le tableau 1) : par exemple, "Connaître les symptômes de ..." est trop vague, il faut préférer "Citer les 3 signes principaux de ...".

Pour vous aider dans cette déclinaison des compétences en tâches éducationnelles, qui est souvent fastidieuse, vous pouvez travailler en vous posant chaque fois la question : pour avoir cette compétence, à l'issue de sa formation le formé doit être capable de ...

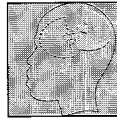
La liste des tâches éducationnelles ainsi obtenue constitue la liste des objectifs pédagogiques spécifiques de notre enseignement à partir desquels le contenu de la formation est élaboré. Ce sont ces objectifs que nous communiquerons à d'éventuels intervenants extérieurs pour leur permettre de bien cibler leur intervention.

Cette démarche de déclinaisons successives permet, d'une part, de ne pas surcharger l'enseignement par des connaissances qui ne répondent pas aux besoins de la collectivité et, d'autre part, d'envisager son contenu de manière exhaustive (nous avons toujours tendance à oublier les savoirs relevant des domaines sensori-moteur et surtout psycho-affectif, et nous reproduisons ainsi les insuffisances de l'enseignement que nous avons nous-mêmes reçu).

Adhérer	Effectuer	Narrer
Administrer	Empêcher	Nommer
Agir	Employer	Noter
Aider	Encourager	Obtenir
Analyser	Enlever	Opposer
Appliquer	Enoncer	Organiser
Assister	Enregistrer	Partager
Assumer la responsabilité	Enseigner	Participer
Calculer	Enumérer	Persuader
Changer	Envoyer	Placer
Choisir	Etablir	Planifier
Collaborer	Evaluer	Poursuivre
Collecter	Eviter	Pourvoir
Comparer	Examiner	Pratiquer
Compléter	Exécuter	Prédire
Conserver	Expliquer	Préparer
Contraster	Exposer	Prévenir
Contribuer	Faciliter	Promouvoir
Contrôler	Faire construire	Protéger
Coopérer	Faire la liste	Raconter
Corriger	Faire part	Rassembler
Créer	Formuler	Rassurer
Critiquer	Fournir	Remplir
Décider	Garder	Rencontrer
Décrire	Guider	Répartir
Défendre	Identifier	Résoudre
Définir	Implanter	Résumer
Délimiter	Inférer	S'abstenir
Demander	Informar	Sauvegarder
Démontrer	Inscrire	Sécuriser
Déplacer	Interpréter	Sélectionner
Dessiner	Introduire	Soigner
Déterminer	Jouer	Spécifier
Développer	Justifier	Suppléer
Diagnostiquer	Lire	Synthétiser
Dire	Maintenir	Tenir
Diriger	Manipuler	Tenir compte
Discuter	Mener	Tracer
Distinguer	Mesurer	Traiter
Donner	Mobiliser	Travailler
Echanger	Modifier	Utiliser
Ecrire	Montrer	Etc.

*Tableau 1 - Verbes actifs pour la formulation d'objectifs spécifiques
Liste non limitative et améliorable*

Document préparé par le Centre d'enseignement supérieur en soins infirmiers
(Yaoundé, Cameroun) d'après Michel Charlibois, Université de Montréal. (Rev. EPL, août 1973).
Extrait du "Guide pédagogique pour les personnels de santé", J.J. Guilbert, OMS, Publication n°35.



La réalisation

Le contenu ayant été déterminé, il doit maintenant être acquis par les futurs promoteurs.

Deux outils sont à notre disposition pour faciliter cette acquisition :

La planification

Elle visera à coordonner et à articuler les différents programmes de façon à suivre les principes qui régissent l'apprentissage (voir le chapitre Planification).

Les techniques pédagogiques

Elles viseront à rendre accessibles, digestes et opérationnelles les connaissances que nous devons transmettre. Comme dans toute formation pour adultes, elles chercheront également à valoriser, à formaliser et à faire partager les connaissances et les expériences de chacun (voir le chapitre Techniques pédagogiques).

L'évaluation

Il existe deux types d'évaluation : l'évaluation normative et l'évaluation formative.

L'évaluation normative

C'est l'évaluation finale, l'examen qui permet de certifier, vis-à-vis de la collectivité, les compétences du formé. Elle n'est pas systématique dans le cadre des projets de développement.

Quand nous la mettons en place, nous devons la bâtir sur les objectifs pédagogiques spécifiques fixés lors de la phase de conception (on n'interroge que sur ce que l'on a enseigné!). Elle peut se faire sous forme écrite (questions à réponses ouvertes et courtes) ou orale (résolution de problèmes, simulation, mise en situation, ...). Dans certains cas, ce type d'évaluation est indispensable pour asseoir la crédibilité des personnes formées ou pour obtenir une reconnaissance officielle de leur formation (ou des équivalences avec le système éducatif national).

Quelques effets négatifs peuvent alors apparaître :

- ♦ Dans le cadre de la formation de paysans, il n'est pas sûr qu'une mauvaise note ou la crainte d'être recalé dynamise celui qui en est la victime. Bien au contraire, ceci peut être un



facteur de découragement chez des gens qui n'ont déjà pas confiance dans leurs capacités d'apprentissage.

- ♦ Ce type d'évaluation peut entraîner une compétition ou une jalousie entre les personnes formées, pas toujours favorable à l'éclosion d'une dynamique de groupe, a fortiori d'une éventuelle organisation paysanne. De plus, ceci peut être amplifié si, involontairement, les formateurs tissent des relations privilégiées avec les "bons élèves". Il y a alors danger d'élitisme.
- ♦ Enfin, l'expérience montre que ce ne sont pas les meilleurs techniquement qui sont les meilleurs sur le terrain (importance de la reconnaissance sociale). La sélection n'est donc pas garante de l'efficacité.

Il semble donc important, dans le cas où l'on met en place ce type d'évaluation, de la concevoir non pas comme une sanction "diplômé ou recalé" mais comme un "contrat d'acquisition de compétences". Le diplôme n'est délivré que lorsque les compétences sont acquises, mais la formation est organisée de manière modulaire avec des sessions de rattrapage et des mesures d'accompagnement (formation plus personnalisée) accessibles à ceux qui n'ont pas validé un module. Le cursus est ainsi adapté au rythme de chacun. En effet, en cas d'échec qui est responsable ? Est-ce le formé qui n'a pas su ou pu acquérir les compétences, ou le formateur qui n'a pas su ou pu s'adapter à son public ?

L'évaluation formative

C'est une évaluation à double sens, et c'est celle qui nous intéresse le plus dans le cadre de la formation de promoteurs. Elle doit être systématique. Elle permet aux formés de se rendre compte eux-mêmes de leur progression et de leur possibilité d'atteindre les buts qu'ils poursuivent. Elle permet aux formateurs d'évaluer l'acquisition des compétences par les formés et, par là, de remettre en cause leur enseignement ("il n'y a pas de mauvais élèves, il n'y a que de mauvais enseignements"). L'analyse des échecs permet de modifier

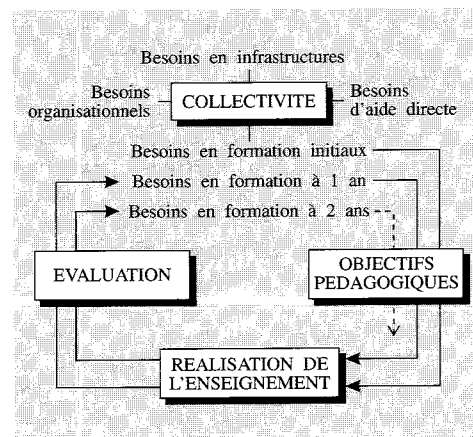


Figure 1 - Spirale de l'éducation

et d'ajuster l'enseignement pour le rendre plus efficace.

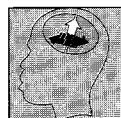
L'évaluation renseigne donc sur l'acquisition des compétences et sur la qualité de l'enseignement.

Après leur formation, les promoteurs sont amenés à exercer leurs compétences dans leur village, et les besoins de la collectivité s'en trouvent modifiés. Une nouvelle analyse des besoins est alors nécessaire, le contenu du programme sera différent et la boucle est bouclée : nous avons parcouru la spirale de l'éducation.

A ce stade, nous définirons :

- ♦ les modifications éventuelles à apporter dans la formation de base des promoteurs;
- ♦ les actions à entreprendre pour compléter la formation des promoteurs déjà formés : sessions de recyclage, sessions de spécialisation [comptabilité, administration, pédagogie formation, spécialisations, thématiques (bovins, porcins, volailles)].

Où former ?



Formation décentralisée

Elle consiste à organiser des petits séminaires au sein même des villages. Dans ce cas, les groupes sont petits (5 à 8 personnes) et rassemblent les promoteurs de villages voisins.

Points forts

- ♦ Très bon niveau technique des formés : les formateurs sont très disponibles du fait du petit nombre de formés.
- ♦ Bonne cohésion au sein du petit groupe des promoteurs.
- ♦ Animation à l'échelle du village : les habitants se rendent compte que quelque chose est en train de se faire, des actions grand public telles que vulgarisation et démonstrations peuvent être intégrées dans les séminaires.

Points faibles

- ◆ Les participants ont moins de recul par rapport à leur environnement puisqu'ils ne sont pas dans un lieu neutre.
- ◆ Nécessité d'un travail ultérieur pour assurer la cohésion de l'ensemble des promoteurs formés.
- ◆ Difficultés pour effectuer des travaux de groupe (il faut au moins 15 à 20 participants pour les mettre en oeuvre), en particulier pour aborder les domaines de l'organisation des promoteurs entre eux et de leurs relations avec les communautés.
- ◆ Difficultés pour organiser les séminaires de façon résidentielle : logistique, désir des participants de rentrer chez eux puisqu'ils en sont proches. Ceci a pour conséquences des problèmes d'organisation (retardataires tous les matins) et un manque de temps libre (soirées) pour effectuer des travaux plus informels tels que discussions, débats, projections de films ou de diapositives, jeux de société.

Formation centralisée

Elle consiste à organiser des séminaires dans un lieu neutre, par exemple un centre de formation situé dans une bourgade centrale. Les groupes sont alors plus importants (20 personnes).

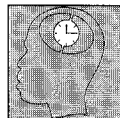
Points forts

- ◆ Relations interpersonnelles importantes dans le grand groupe.
- ◆ Facilité d'organisation de séminaires résidentiels (stagiaires hébergés sur les lieux de stage).
- ◆ Lieu neutre.

Point faible

- ◆ Nécessité d'effectuer un travail complémentaire d'animation au niveau des villages.

En résumé, chaque méthode présente des avantages et des inconvénients qu'il faut avoir bien identifiés pour pouvoir mettre en oeuvre les mesures correctives adaptées.



Pendant combien de temps ?

(voir le chapitre Planification p. 19).

Attention

L'application d'une telle méthode de planification de programme impose le respect d'un certain nombre de points essentiels.

Ce travail doit être :

- ◆ Participatif : il doit être mené en collaboration étroite avec la collectivité concernée, notamment lors de la définition du référentiel professionnel du futur formé et lors de la phase d'évaluation des retombées de l'enseignement sur la collectivité.
- ◆ Collectif : en effet, un programme préparé conjointement par un groupe d'individus risque moins d'être erroné qu'un programme préparé par une seule personne.
- ◆ Concret : il ne doit pas se limiter à des idées générales, des lignes directrices, mais doit s'attacher à définir précisément les tâches professionnelles qui constitueront l'ossature du programme.
- ◆ Continu : il ne doit pas être ponctuel, mais s'inscrire dans un processus de révision permanent en fonction des évaluations réalisées au fur et à mesure.

C'est à ces conditions que cette démarche, applicable à tous les domaines (santé, agriculture, éducation, vie sociale, artisanat, ...), permettra d'optimiser l'adéquation des méthodes pédagogiques employées aux compétences à acquérir et l'adéquation des compétences aux besoins de la collectivité.

Planification du programme de formation

Les conditions matérielles dans lesquelles se déroule cet enseignement étant "a minima", il conviendra d'utiliser le matériel pédagogique disponible sur place ou fabriqué à partir de matériaux à bon marché, simples et facilement accessibles à la population à laquelle il s'adresse, ceci afin de permettre une meilleure appropriation de ces méthodes par la population.

Prérequis à la formation

Statut social	Le promoteur doit avoir une position stable au sein de sa communauté, c'est-à-dire qu'il doit être mandaté par sa communauté et qu'il doit apporter l'assurance qu'il restera dans sa communauté à l'issue de sa formation (par exemple : avoir une femme et des enfants, être propriétaire de terres sur place, ...).
Langue	Le promoteur doit parler une langue commune aux autres participants du cours et aux membres de sa communauté.
Connaissances et expérience	Le promoteur doit pouvoir mettre en pratique chez lui ce qu'il a appris au cours de sa formation (effet démonstratif à l'échelle de sa communauté et opérationnalisation de ses compétences), il doit être motivé et volontaire pour participer à la formation. Il n'y a pas de prérequis en ce qui concerne ses capacités de lecture ou d'écriture.

Objectifs pédagogiques

Définition des objectifs

La fonction du promoteur

Elle consiste à définir, organiser, coordonner et mettre en oeuvre des actions préventives, curatives et éducatives pour sa communauté, en matière de santé animale.

Les besoins

Ils conditionnent la pertinence des objectifs pédagogiques. Ils seront définis par une enquête épidémiologique préalable à la formation afin d'identifier les 5 à 10 pathologies principales pour chaque espèce animale présente dans la région. A chaque maladie diagnostiquée, on appliquera la méthode P.U.I.G.E.R. (voir encadré 1). De la même façon, on analysera les besoins de la collectivité en matière de formation sur les sujets touchant à l'agriculture et à la conduite d'élevage.

Les compétences du promoteur

Elles pourront être les suivantes :

- ◆ Soigner et prévenir les principales maladies des volailles, des porcins, des ruminants ou des équidés;
- ◆ Organiser des campagnes de vaccination;
- ◆ Planifier, organiser et mener des réunions d'information et de vulgarisation de sa communauté sur différents aspects de l'élevage;
- ◆ Gérer une pharmacie de brousse;
- ◆ Participer à la mise en place et au fonctionnement, au niveau régional, de structures organisatives en collaboration avec les autres promoteurs (association de promoteurs);
- ◆ Assurer sa formation permanente.

Bien entendu, cette liste doit être complétée par les compétences répondant à des besoins spécifiques de la zone.

Cette méthode aide à définir la pertinence d'une maladie ou d'un problème d'élevage dans un programme d'enseignement en le faisant passer au crible des critères suivants :

P	Prévalence ou fréquence du problème
U	Urgence: mise en péril de la vie de l'animal ou de l'élevage entier, si rien n'est fait dans l'heure qui suit
I	possibilité d'intervention (préventive, curative ou éducative)
G	Gravité
E	Exemplarité pédagogique
R	Répercussion sociale, coût pour la société
Pour chaque problème d'élevage identifié dans la région, on se posera la question en fonction de ces 6 critères. L'étude de ce problème rentrera dans le programme d'enseignement si un des 3 critères P.I. ou R. est vérifié ou si les 3 autres sont réunis.	

*Encadré 1 : Méthode P.U.I.G.E.R.
(version vétérinaire)*

Définition des tâches



Les tâches sont classées suivant trois domaines :

Le domaine cognitif :

C'est le savoir pur, la connaissance;



Le domaine sensori-moteur :

C'est le savoir-faire avec ses mains, ses doigts, ses oreilles, ses yeux;



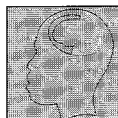
Le domaine psycho-affectif :

C'est le savoir-être, les attitudes.

Chaque compétence se décline en tâches éducationnelles de la façon suivante : pour avoir telle compétence, le promoteur doit être capable de réaliser quelles tâches dans le domaine cognitif, dans le domaine sensori-moteur et dans le domaine psycho-affectif ?

La liste des tâches éducationnelles doit être la plus complète possible.

Soigner et prévenir les principales maladies des volailles



Domaine cognitif :

Le promoteur, à l'issue de sa formation, doit être capable de :

- ♦ Citer les 3 à 5 caractéristiques, signes ou symptômes principaux des 5 à 10 pathologies principales des volailles présentes dans la région;
- ♦ Citer un traitement, quand il existe et est disponible dans la région, pour chacune de ces pathologies;
- ♦ Citer les moyens de prévention, quand ils existent, qui peuvent être mis en oeuvre dans la région pour chacune de ces pathologies;
- ♦ Expliquer les règles d'emploi des antibiotiques;
- ♦ Expliquer les règles d'emploi des antiparasitaires;
- ♦ Expliquer les règles d'emploi des fortifiants;
- ♦ Expliquer les règles d'emploi des vaccins;
- ♦ Citer les mesures de prévention générales : incinération des cadavres, désinfection, soins aux nouveau-nés, etc.;
- ♦ Reconnaître les lésions caractéristiques, quand elles existent, des 5 à 10 pathologies principales des volailles dans la région;

Tâches correspondant à la compétence "soigner et prévenir les principales affections de ...".

- ◆ Domaine cognitif :
 - Idem volailles.
- ◆ Domaine sensori-moteur :

Les tâches sont les mêmes que pour les volailles. En plus, le promoteur devra être capable de :

 - Pratiquer un accouchement sur les espèces à risque dystocique, élevées dans la région;
 - Appliquer les mesures de contention pour chaque espèce;
 - Effectuer les opérations chirurgicales usuellement réalisées dans la région (castration, ovariectomie, caudectomie, ...);
 - Effectuer une injection intraveineuse et intramammaire;
 - Poser des ovules gynécologiques.
- ◆ Domaine psycho-affectif :
 - Idem volailles.

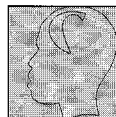
- ◆ Interpréter correctement un cas concret se référant à chacune de ces pathologies;
- ◆ Utiliser correctement le manuel de posologie adapté à son exercice professionnel, qui lui est remis.



Domaine sensori-moteur :

Le promoteur, à l'issue de sa formation, doit être capable de :

- ◆ Pratiquer correctement une autopsie de volaille;
- ◆ Suturer une plaie cutanée;
- ◆ Effectuer une injection sous-cutanée et intramusculaire;
- ◆ Administrer un traitement per os;
- ◆ Estimer à l'oeil le poids d'une volaille.



Domaine psycho-affectif :

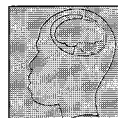
Le promoteur, à l'issue de sa formation, doit être capable de :

- ◆ Etablir un bon contact relationnel avec le propriétaire de l'animal malade;
- ◆ Etablir et maintenir des relations de confiance avec sa communauté et ses représentants;
- ◆ Expliquer au propriétaire d'un animal malade la nature et les causes de la maladie;
- ◆ Expliquer et montrer au propriétaire comment s'administre le traitement;
- ◆ Convaincre le propriétaire de la nécessité de mener le traitement complètement;
- ◆ Appliquer les mesures curatives et préventives sur son propre élevage;
- ◆ Responsabiliser les éleveurs en ce qui concerne l'administration d'un traitement et la mise en oeuvre des mesures préventives.

Encadré 2 - Déclinaison des tâches éducationnelles pour les autres espèces que les volailles

Pour les autres espèces animales, les tâches sont sensiblement les mêmes (voir encadré 2).

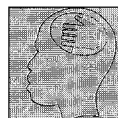
Organiser et réaliser des campagnes de vaccination



Domaine cognitif :

Le promoteur, à l'issue de sa formation, doit être capable de :

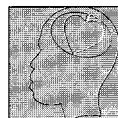
- ◆ Citer les principes d'une chaîne du froid;
- ◆ Expliquer comment fonctionne un vaccin;
- ◆ Citer les quatre grandes règles de la vaccination : vaccination seulement des animaux sains, délai d'installation de l'immunité, durée de protection, un vaccin-une maladie;
- ◆ Expliquer les règles d'utilisation et de posologie des vaccins utilisés (vaccins vivants, vaccins tués);
- ◆ Organiser la collecte du paiement des vaccinations;
- ◆ Décider de la date des campagnes de vaccination;
- ◆ Décider contre quelles maladies vacciner (rapport coût/bénéfice);
- ◆ Organiser et réaliser un recensement des volailles à vacciner;
- ◆ Répondre clairement aux questions posées par les éleveurs et, en particulier, expliquer les échecs vaccinaux.



Domaine sensori-moteur :

Le promoteur, à l'issue de sa formation, doit être capable de :

- ◆ Reconstituer un vaccin lyophilisé;
- ◆ Respecter les règles de la chaîne du froid en vaccinant;
- ◆ Pratiquer avec automatisme et un haut degré d'efficacité une injection sous-cutanée à une volaille.

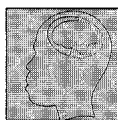


Domaine psycho-affectif :

Le promoteur, à l'issue de sa formation, doit être capable de :

- ◆ Informer sa communauté des dates de campagne de vaccination;
- ◆ Définir, avec sa communauté, les modalités de réalisation des campagnes de vaccination;
- ◆ Conseiller et éduquer les membres de sa communauté en ce qui concerne les mesures de vaccination;
- ◆ Expliquer le coût et la rentabilité d'une vaccination.

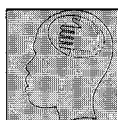
**Planifier et réaliser
des réunions
d'information
et de vulgarisation**



Domaine cognitif :

Le promoteur, à l'issue de sa formation, doit être capable de :

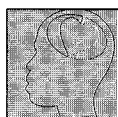
- ◆ Expliquer le mécanisme d'action et les règles d'emploi d'un vaccin;
- ◆ Expliquer les règles de prévention des principales maladies des volailles sévissant dans la région;
- ◆ Démontrer l'importance de mener un traitement correctement (dose, durée);
- ◆ Identifier, choisir, hiérarchiser les critères importants concernant le thème de la réunion.



Domaine sensori-moteur :

Le promoteur, à l'issue de sa formation, doit être capable de :

- ◆ Réaliser des affiches claires et démonstratives à partir de dessins, pour appuyer ses explications;
- ◆ Montrer comment on pratique une injection;
- ◆ Montrer comment on administre un traitement oral.

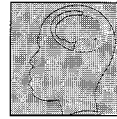


Domaine psycho-affectif :

Le promoteur, à l'issue de sa formation, doit être capable de :

- ◆ S'exprimer clairement;
- ◆ N'utiliser que des termes simples et accessibles à ses auditeurs;
- ◆ Aider le public à s'exprimer;
- ◆ Utiliser un langage imagé, illustré de nombreux exemples concrets;
- ◆ Utiliser ce qui est exprimé par les participants pour étayer son discours;
- ◆ S'adresser au public le plus concerné par le thème abordé;
- ◆ Sensibiliser les participants à l'importance du thème de la réunion;
- ◆ Apprécier et réaliser l'adéquation du thème de la réunion avec les préoccupations des participants;
- ◆ Evaluer l'impact de la réunion et en tirer les conséquences.

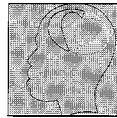
Gérer une pharmacie de brousse



Domaine cognitif :

Le promoteur, à l'issue de sa formation, doit être capable de :

- ◆ Tenir la comptabilité de la caisse de sa pharmacie;
- ◆ Expliquer les règles de conservation des capsules, pastilles et médicaments injectables;
- ◆ Quantifier la consommation de médicaments de sa communauté au cours de l'année;
- ◆ Organiser l'approvisionnement de sa pharmacie en fonction de cette consommation.



Domaine psycho-affectif :

Le promoteur, à l'issue de sa formation, doit être capable de :

- ◆ Expliquer au propriétaire d'un animal malade le coût du médicament;
- ◆ Lui expliquer la démarche à suivre en cas de rupture de stock.

Plan de programme

Le public auquel nous nous adressons, c'est-à-dire le paysan élu par sa communauté, présente des caractéristiques dont il faut tenir compte lors de l'élaboration du plan de programme : il a peu de temps libre, et il n'est pas habitué aux salles de classe.

Pour des raisons de logistique (facilité d'organisation), d'efficacité (augmentation du recul des participants face aux problèmes auxquels ils sont confrontés) et de dynamique de groupe (établissement de relations interpersonnelles dans le grand groupe des promoteurs), nous essaierons d'organiser les formations dans un lieu neutre, à l'extérieur des communautés, sous la forme de séminaires résidentiels c'est-à-dire que les stagiaires dorment et prennent leurs repas sur le lieu de stage.

Cependant, il est difficile d'exiger de la part de participants d'abandonner famille, cultures et élevages pour une longue période. Les stages se limiteront donc à une durée de 5 ou 6 jours. Les dates seront déterminées en accord avec les formés afin de tenir compte de leurs impératifs tels que période de semailles, de récoltes, fêtes nationales, ...

Au cours de la formation, les stagiaires doivent effectuer deux types d'apprentissage :

- ◆ la rationalisation d'un savoir et d'une expérience empirique issus des observations que chaque éleveur a pu faire sur son propre élevage;
- ◆ l'acquisition de compétences entièrement nouvelles telles que démarche diagnostique, aptitude à la vulgarisation, gestion.

Les programmes retenus tiendront compte de cette diversité.

Rationalisation des acquis empiriques

La méthode retenue est celle de la programmation intégrée verticale autour d'un thème fédérateur. Les thèmes correspondront aux différentes espèces animales que le promoteur sera amené à soigner dans son village. Chaque stage - volailles, porcins, ruminants, équidés, gestion - durera 5 ou 6 jours.

D'autres stages correspondant à des compétences spécifiques à la région, telles que pisciculture, conservation des grains, charcuterie tropicale, transformation laitière, conservation des sols, gestion des pâturages, peuvent être organisés si l'analyse des besoins de la collectivité en révèle la nécessité.

Ce modèle permet de sectoriser l'apprentissage conformément à l'exercice professionnel du futur promoteur (dans son village on lui présente une poule malade, un cochon malade, ...). En outre, il permet l'acquisition de compétences directement opérationnelles : par exemple le promoteur rentrant dans son village à l'issue du stage volailles pourra soigner les volailles de sa communauté.

L'enseignement comprend une partie théorique qui tient compte des références culturelles de la population à laquelle il s'adresse. Il s'agit alors pour le formateur de traduire avec des mots et des images connus de tous le message qu'il doit faire passer. Afin de tenir compte de la capacité de concentration des stagiaires, il alterne quotidiennement, par demi-journée, formation théorique et formation pratique.

Par exemple, pour le stage volailles :

- ◆ Partie théorique :
Qu'est-ce qu'une maladie ? Qu'est-ce qu'un vaccin ? Principes d'une chaîne du froid. Règles de conduite d'élevage. Mesures d'hygiène. Epidémiologie, symptômes, lésions, traitements et prévention des 8 à 10 principales maladies sévissant dans la région. Normes d'élevage (bâtiments, alimentation). Différentes classes de médicaments et règles d'usage. Utilisation du manuel de posologie.
- ◆ Partie pratique :
Injection intramusculaire et sous-cutanée. Administration de traitement oral. Anatomie. Autopsie. Présentation et critiques de poulaillers rustiques améliorés. Utilisation du manuel de posologie.

Acquisition de nouvelles compétences

Programme par résolution de problèmes

Démarche diagnostique

Cette démarche complexe à acquérir implique l'utilisation de méthodes pédagogiques adaptées.

- ◆ Résolution de problèmes réels
C'est la méthode de choix.
 - Les formateurs réunissent un certain nombre d'animaux malades en début de stage;
 - Des petits groupes de promoteurs sont formés, des animaux malades leur sont attribués;
 - Les groupes doivent, durant la semaine de stage, au fur et à mesure de l'acquisition des connaissances, poser un diagnostic et mettre en oeuvre un traitement pour chacun des animaux qui leur ont été attribués;
 - Chaque jour, une synthèse est effectuée sur les décisions prises par chacun des groupes;
 - Les formateurs s'attachent à aider les stagiaires à trouver eux-mêmes les solutions;
 - A la fin de la semaine, un bilan est dressé.

Cette méthode est facile à mettre en oeuvre au cours d'un stage volailles, mais elle est nettement plus difficile pour les stages porcins, bovins, équidés en raison des problèmes liés au transport des animaux malades sur les lieux de stages. Pour ces stages, elle pourra être remplacée par des études de cas et par des visites d'appui.

- ◆ Etudes de cas - Simulations :
Au cours d'un jeu de rôle, un acteur-éleveur simule une consultation auprès d'un acteur-promoteur. Il présente son animal malade, un mannequin, et en décrit les symptômes comme le ferait un éleveur réel. L'acteur-promoteur doit poser un diagnostic en examinant le mannequin et en posant les questions adéquates à son propriétaire.

**Programme dit
en spirale ou par
répétition enrichie**

Compétence gestion d'une pharmacie de brousse

Cette compétence sera abordée en partant de situations simulées, proches des problèmes auxquels seront confrontés les stagiaires.

Visites d'appui

Entre chaque stage, le promoteur recevra dans son village une visite d'appui de l'un des formateurs. Cette visite aura les objectifs suivants :

- ◆ Effectuer certains travaux pratiques difficiles à réaliser en cours (castration, ovariectomie de truie, etc.);
- ◆ Evaluer les compétences "in situ" du promoteur et remédier aux lacunes;
- ◆ Approfondir certains thèmes;
- ◆ Consolider sa place au sein de la communauté.

Les visites pourront se faire en commun avec plusieurs promoteurs afin de valoriser l'expérience personnelle de chacun et faciliter les échanges et la communication entre promoteurs de villages voisins.

Cette activité pédagogique correspond à un encadrement rapproché du promoteur en situation de travail. La consultation des animaux malades dans la communauté, menée conjointement par le formé et le formateur, s'apparente à un enseignement par résolution de problèmes.

L'acquisition de certaines compétences nécessite une démarche progressive en plusieurs étapes avec, entre chaque étape, une confrontation à la pratique et aux réalités de terrain.

Etape 1 :

Acquisition

Etape 2 :

Mise en pratique sur le terrain

Etape 3 :

Révision des acquis

Approfondissement

Etape 4 :

Mise en pratique sur le terrain

Etape 5 :

Révision

des acquis

Approfondissement

Compétence vulgarisation

L'expérience montre que c'est une des compétences les plus difficiles à transmettre dans le cadre de cet enseignement. Elle est pourtant capitale car elle participe grandement à la naissance d'une dynamique de développement au sein de la population générale.

Son acquisition est mise en oeuvre le dernier jour du stage (voir encadré 3). A l'issue du stage, chaque promoteur repart avec le nécessaire pour organiser une réunion de vulgarisation sur ce sujet dans son village. Le dernier jour du stage porcins, le protocole est simplifié et plus rapide à mettre en place, les participants y étant déjà habitués. Du temps peut alors être consacré à l'analyse des problèmes rencontrés au cours des vulgarisations volailles et à la confrontation des expériences de chacun. Lors de chaque stage, le sujet peut être ainsi approfondi en se concentrant sur les problèmes effectivement rencontrés par les promoteurs dans l'exercice de leur travail de vulgarisateur.

*Compétences organisation
et représentation sociale*

Cette compétence est abordée par l'intermédiaire de débats organisés le soir, au cours des stages, portant sur les quatre thèmes suivants : l'organisation des promoteurs entre eux, les problèmes d'approvisionnement en médicaments, les problèmes rencontrés par chacun dans sa communauté et la position et le rôle du promoteur dans sa communauté.

Cette méthode s'apparente à une programmation "en spirale" puisque ces mêmes thèmes sont repris lors de chaque stage. Les débats sont chaque fois enrichis de l'expérience personnelle acquise par les stagiaires entre les formations.

Objectifs

- ◆ Permettre l'acquisition d'une compétence de vulgarisateur au cours de chaque stage technique (volailles, porcins, ruminants,...);
- ◆ Développer l'action de vulgarisation du promoteur dans son village.

Matériel nécessaire

Pour un groupe d'une dizaine de promoteurs en formation :

- ◆ 1 animateur
- ◆ 1 personne sachant dessiner
- ◆ 1 tableau noir, de grandes feuilles de papier, des feutres de couleur, ...
- ◆ 1 questionnaire sur le thème technique du stage retenu pour la vulgarisation

Mise en oeuvre

Elle se déroule en 6 temps et occupe une petite journée de travail, le dernier jour d'une session de formation technique.

- ◆ 1er temps : Sensibilisation aux problèmes de communication

Jeu du secret

- Tous les participants sont alignés en file;
- Le premier se retourne et murmure, à l'oreille du deuxième, une phrase qu'il ne prononce qu'une seule fois et très vite;
- Le deuxième se retourne et murmure à l'oreille du troisième ce qu'il a compris, et ainsi de suite jusqu'au dernier participant qui prononce à haute voix le message qui lui a été transmis et que l'on compare au message initial;
- On remarque que le message en bout de chaîne est très différent du message initial.

Analyse du jeu : cette simulation présente une similitude avec la vulgarisation qui met

également en jeu plusieurs relais susceptibles de déformer le message : formateurs - promoteurs - paysans assistant à la session de vulgarisation - population générale. Lors d'une session de vulgarisation, il faut donc parler en articulant bien, expliquer et répéter le message afin d'être sûr qu'il est bien compris de tous.

- ◆ 2e temps : Choix d'un thème

En accord avec les promoteurs, choisir parmi les sujets abordés au cours de la semaine de formation ceux qui seront vulgarisés dans le village. Le thème choisi doit être pertinent, c'est-à-dire qu'il doit porter sur un problème réel et correspondre aux attentes des villageois.

- ◆ 3e temps :

Bilan des connaissances sur ce thème

Cette phase permettra, dans le même temps, d'évaluer les connaissances techniques acquises par les promoteurs au cours du stage qu'ils viennent de suivre.

- Constituer des groupes de 4 ou 5 personnes avec, dans chacun d'eux si possible, au moins une personne pouvant écrire. Cette personne est nommée secrétaire du groupe;
- Distribuer le questionnaire et demander à chaque groupe de le remplir (laisser un temps suffisant);
- Demander à chaque secrétaire de présenter le travail de son groupe devant tout le monde;
- Effectuer la synthèse du travail de tous les groupes et apporter les corrections nécessaires.

◆ 4e temps :

Définition du contenu à vulgariser

A partir de cette synthèse, définir en commun, par petits groupes de travail ou débat en grand groupe les lignes forces du message :

- Quelles sont les 4 ou 5 idées principales que l'on veut faire passer ?
- S'il y a nécessité de transmission d'un savoir-faire, comment en fera-t-on la démonstration pendant la session ?

◆ 5e temps : Elaboration de la forme et des outils nécessaires

- Présentation des critères de qualité d'une session de vulgarisation : participation active du public, langage simple et clair, répétition du message, ...
- Pour chaque idée-force, de quels dessins a-t-on besoin ? Les promoteurs font des propositions aussitôt réalisées par le dessinateur. Le groupe en discute, les modifie, les corrige, les complète. Le dessinateur est alors "la main des promoteurs"; il réalise les modifications au fur et à mesure de leurs propositions jusqu'à l'obtention du dessin qui remporte le consensus.
- Discuter ensuite de la façon d'utiliser chaque dessin : utilisation du style interrogatif pour obtenir la participation du public (qu'est-ce que vous voyez sur ce dessin, que fait cette personne, pourquoi) plutôt que le style descriptif, narratif.

A la fin du 5e temps, on dispose donc d'un message formulé (4 ou 5 idées forces), de dessins et d'une méthode en style interrogatif.

◆ 6e temps : Simulation

C'est la mise en pratique de ce qui a été vu.

- Un promoteur joue le rôle du vulgarisateur, il mène la session devant le groupe qui joue le rôle des villageois;
- Quand il a fini, le groupe discute et critique ce qu'il a fait;
- Un autre promoteur prend le rôle du vulgarisateur et essaie de tenir compte des critiques qui viennent d'être formulées.

Attention :

Ce protocole n'est pas à respecter scrupuleusement; l'imagination de chacun, formateur et promoteurs, doit permettre de l'améliorer. Ce module a juste la prétention de proposer une démarche et de souligner l'importance de l'acquisition d'une compétence de vulgarisateur au cours de la formation technique des promoteurs.

Evaluation

Elle est formative, réalisée à l'issue de chaque stage. Elle permet aux formateurs de modifier et d'ajuster leurs méthodes d'enseignement pour en améliorer l'efficacité.

La figure 2 schématise le plan général du programme.

Programmation intégrée verticale	Programmation par résolution de problèmes		Programmation "en spirale"	
Stage 1 Volailles		Diagnostic	Vulgarisation	Organisation
Durée du stage : 5 ou 6 jours Visite d'appui (1 jour)				
Stage 2 Porcins		Diagnostic	Vulgarisation	Organisation
Durée du stage : 5 ou 6 jours Visite d'appui (1 jour)				
Stage 3 Bovins		Diagnostic	Vulgarisation	Organisation
Durée du stage : 5 ou 6 jours Visite d'appui (1 jour)				
Stage 4 Equidés	Gestion	Diagnostic	Vulgarisation	Organisation
Durée du stage : 5 ou 6 jours Visite d'appui (1 jour)				

Figure 2 - Schéma général du plan de programme
(parcours suivi par le promoteur lors de sa formation)

Mise en oeuvre du plan de programme

Durée de la formation

Pour la formation de 60 promoteurs par an, soit 3 groupes de 20 promoteurs	
Stages	3 x 4 stages de 6 jours = 72 jours
Visites d'appui	les deux premières individuelles. 2 x 60 jours = 120 jours
	Les deux suivantes collectives (regroupant les promoteurs de 3 ou 4 villages voisins) 2 x 20 jours = 40 jours
Soit un total de 232 jours de formation par an	

Personnel enseignant

Nombre : deux formateurs généralistes dans les domaines de l'élevage et de la zootechnie. En effet, pour des raisons d'efficacité pédagogique, le groupe sera divisé en deux sous-groupes de 10 stagiaires durant les heures de cours : le matin, groupe 1 en cours théorique et groupe 2 en travaux pratiques; l'après-midi, l'inverse. Les deux groupes seront réunis pour les activités qui le demandent, telles que débats sur l'organisation, vulgarisation. Des spécialistes pourront intervenir au cours de la formation dans des domaines particuliers. Dans ce cas, les formateurs devront leur préciser les objectifs pédagogiques spécifiques de leur intervention ("à l'issue du stage, grâce à votre intervention, les participants devront être capables de ...").

Tâches : les formateurs assureront les cours et travaux pratiques, l'animation des débats et les visites d'appui.

Moyens requis

- ◆ Un centre de formation comprenant :
 - 2 salles de cours
 - 1 bureau
 - 1 dortoir
 - du matériel pédagogique (vidéo, films, projecteur de diapositives, etc.)
- ◆ Un centre de démonstration comprenant :
 - un atelier pour chaque élevage abordé (conduite d'élevage amélioré)
 - des animaux pouvant être utilisés pour les travaux pratiques
- ◆ Un ou deux véhicules adaptés à la région (tout-terrain si nécessaire) et leur budget de fonctionnement, pour les visites d'appui.

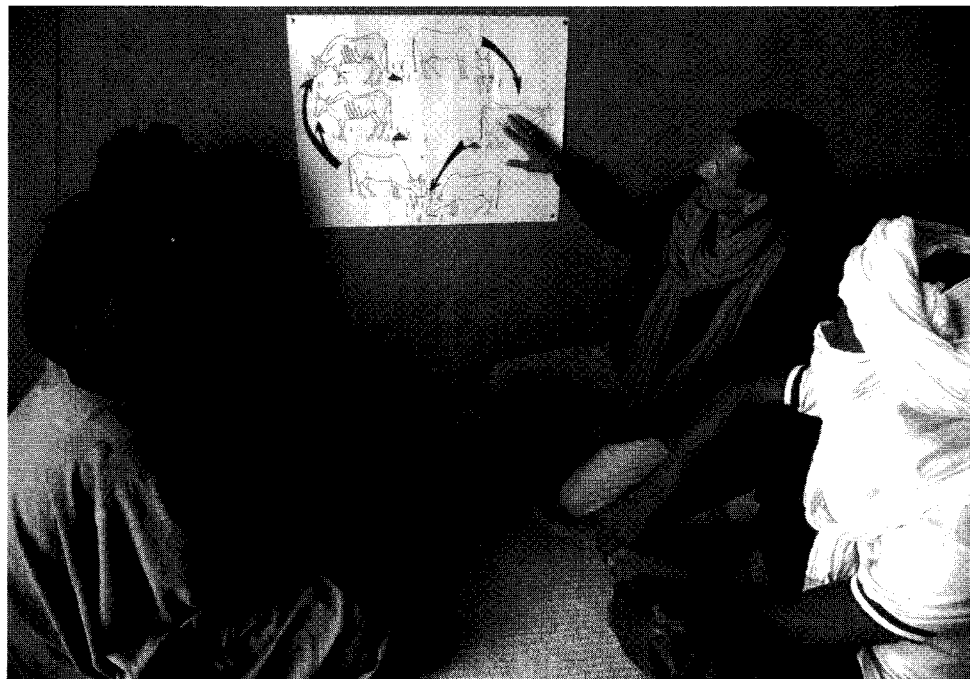


Photo Ph. Rocher

**Evaluation
coût/bénéfice**

L'intérêt du volet formation dans les projets de développement n'étant plus à démontrer, nous allons tenter de justifier l'importance des investissements à réaliser. En effet, l'insuffisance des infrastructures locales oblige bien souvent le projet à prendre en charge la construction de centres de démonstration et de formation.

Le centre de formation :

Son taux d'occupation n'est que de 72 jours par an pour la formation des promoteurs. Cependant, ce centre peut (et doit) être valorisé par d'autres activités inhérentes au projet, telles que les réunions de l'association des promoteurs, les activités d'animation rurale destinées à l'ensemble de la population. En outre, son occupation peut être partagée avec d'autres projets, par exemple de santé, quand d'autres organisations travaillent dans le même secteur.

Il faut souligner que la présence d'un tel centre facilite la pérennité des actions de formation entreprises (prise en charge de la formation de promoteurs de "seconde génération" par les promoteurs formés par le projet).

Dans tous les cas, on cherchera à s'appuyer, comme toujours, sur les structures préexistantes, quitte à les améliorer pour en assurer le fonctionnement optimal.

Le centre de démonstration :

C'est lui qui nécessite les investissements les plus lourds; il sera occupé 72 jours pour la formation.

D'autres activités du projet y seront mises en place :

- ◆ Activités de recherche-développement pour la mise au point d'améliorations techniques adaptées telles que des essais d'alimentation et de semis, en association avec des ateliers établis au sein même des villages (contrats avec des éleveurs intéressés);
- ◆ Activités démonstratives (journées portes ouvertes);

- ♦ Activités productives : de nombreux projets prévoient un volet vente d'animaux améliorés ou améliorateurs à prix réduit ou sous forme de crédit. Pour des raisons logistiques, tel le transport, il est préférable de produire les animaux sur place. Quand ils doivent être importés d'autres régions, le centre servira alors de lieu de transit pour l'adaptation, le repos des animaux et les contrôles sanitaires. Ces activités reprises progressivement par l'association des promoteurs, grâce aux bénéfices qu'elles génèrent, lui permettront de réaliser des actions non lucratives, comme la formation de promoteurs de "seconde génération".

Les visites d'appui :

Les véhicules se justifient car ils sont affectés à l'ensemble du projet. La réalisation des visites d'appui est coûteuse en moyens matériels (fonctionnement des véhicules) et humains (160 jours de formateurs).

Leur importance est pourtant capitale et s'inscrit à trois niveaux :

- ♦ la personnalisation de la formation des promoteurs;
- ♦ la relation entre communauté et promoteurs : chaque fois que possible, la visite d'appui se terminera par une réunion rassemblant les membres de la communauté où seront expliqués les modes de fonctionnement du projet (promoteurs ne percevant aucun salaire de la part du projet, justification du prix du médicament, ...). La réunion permettra également de résoudre les malentendus éventuels.
- ♦ La relation entre communauté et projet : les réunions sont également un moment important, propice au contact direct avec la population. En effet, le promoteur, interlocuteur privilégié, a parfois une vision déformée de la réalité.

Techniques pédagogiques

Il s'agit de transmettre un savoir technique et des compétences à des adultes peu alphabétisés et qui n'ont pas l'habitude des salles de classe. Comment faire en sorte que ces personnes s'approprient ce savoir et l'intègrent à leur expérience personnelle et à la vie de la collectivité à laquelle ils appartiennent ?

Nous privilégions les techniques pédagogiques actives, qui mettent en jeu la dynamique du groupe et qui, tout en étant divertissantes, permettent de mettre en oeuvre l'acquis de l'expérience de chacun des participants.

Nous utiliserons le matériel pédagogique disponible sur place ou fabriqué à partir de matériaux peu coûteux, simples et facilement accessibles, pour en favoriser l'appropriation par la population à laquelle il s'adresse.

Les techniques décrites dans ce guide sont des outils mis à la disposition du formateur pour lui donner la possibilité de respecter au mieux les objectifs pédagogiques fixés et permettre aux formés d'obtenir les compétences attendues. Ce ne sont pas des recettes mais plutôt des exemples, des méthodes qu'il faudra adapter à la situation locale.

Reprenant le découpage des compétences à transmettre, nous savons qu'elles sont du domaine du savoir (cognitif), du savoir-faire (sensori-moteur) et du savoir-être (psycho-affectif). A chaque domaine de compétence correspond une panoplie d'outils pédagogiques spécifiques.

Généralités

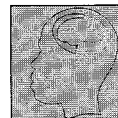
L'activité d'apprentissage peut être répartie sur deux niveaux : l'apprentissage pendant la durée de l'enseignement et l'apprentissage durant l'exercice professionnel, ou expérience.

Des méthodes pédagogiques peuvent être mises en oeuvre au premier niveau et se répartir en trois phases : pendant les heures de cours, pendant les stages hors des heures de cours, et pendant les visites d'appui.

Lorsque c'est possible, les stages se font en continu, les participants mangeant et dormant sur place. Ceci permet de faciliter la dynamique de groupe et les relations personnelles entre les participants, et donne la possibilité de consacrer du temps, hors cours, à des activités pédagogiques.

Pendant les heures de cours

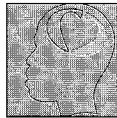
Pour motiver les participants et permettre une meilleure adéquation du contenu du cours aux besoins ressentis par les participants, le formateur présente, au cours d'une réunion organisée en début de stage, les thèmes à aborder et la manière de travailler. Une liste des questions que se posent les participants sur ces thèmes et des connaissances qu'ils espèrent acquérir durant le stage est alors établie.



Les connaissances touchant au domaine cognitif sont abordées en cours théoriques basés sur un petit livret illustré que l'on explique et discute pendant le cours. Ce document servira ensuite de référence dans l'exercice professionnel. Etant donné que l'enseignement s'adresse à des personnes qui n'ont pas l'habitude des salles de classe, il faut veiller à maintenir le dynamisme en alternant moments de passivité et moments de participation (jeux, questions-réponses, mimes). Comme certains participants peuvent avoir des difficultés de lecture, il convient de privilégier l'utilisation de dessins.



Les connaissances touchant au domaine sensori-moteur sont abordées dans la partie pratique où chaque participant doit pouvoir les appliquer réellement.



Les connaissances touchant au domaine psycho-affectif sont abordées par des jeux de rôle ou de petites pièces de théâtre qui permettent une réelle mise en situation.

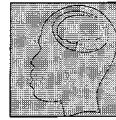
A la fin du stage, le groupe tente de répondre à chacune des questions de la liste établie le premier jour.

Hors des heures de cours

Les connaissances acquises pendant les cours sont consolidées à l'aide de jeux de société adaptés : jeu de l'oie, Monopoly, etc.

Des réunions sont organisées pour discuter et réfléchir sur des thèmes généraux comme : l'organisation des promoteurs entre eux, le problème des médicaments (approvisionnement, gestion), les problèmes rencontrés par chacun dans sa communauté, la position et le rôle du promoteur dans sa communauté, l'échange d'expériences personnelles.

Transmission du savoir



Après avoir défini les compétences que les formés doivent obtenir à partir des besoins de la collectivité dans laquelle ils s'inscrivent, nous sommes en possession d'un contenu cognitif qu'il faudra transmettre au travers d'un message.

Elaboration du message

Quelques règles doivent être respectées pour l'élaboration du message, support de ces connaissances.

Respect du système de valeur et des références culturelles

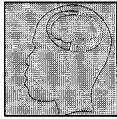
Nous sommes issus d'un système éducatif basé sur le cartésianisme, le rationalisme qui, pour tout phénomène, offre une explication logique et scientifique. Le système de pensée n'est pas le même partout et il convient d'analyser et de connaître celui des personnes auxquelles nous nous adressons afin d'y adapter le message et tenter de l'y intégrer.

Quelques questions peuvent être posées aux participants afin de l'aborder : Qu'est-ce qu'une maladie ? Qu'est-ce que la bonne santé ? A quoi est due la maladie ?

Les réponses nous permettront d'élaborer un message faisant référence à ce système de valeurs et s'appuyant dessus. Il sera plus "digeste" et risquera moins d'être rejeté d'emblée. Il s'intégrera plus facilement dans les connaissances déjà acquises par les participants.

Respect des croyances

Dans le même ordre d'idées, il est important de ne pas entrer en conflit avec les croyances. Sur ce point, il convient de faire la différence entre croyance et idées reçues. Une croyance est une connaissance qui, même si elle n'est pas scientifiquement acceptable, est socialement acceptée par la collectivité; elle en est un facteur d'équilibre. Une idée reçue émane d'un individu ou d'un petit groupe d'individus et n'est acceptée que par eux. Elle peut être combattue, avec beaucoup de tact et de persévérance.



**Le message
doit être concret**

Beaucoup de croyances et d'idées reçues proviennent d'une connaissance empirique du milieu, transmise de bouche à oreille depuis longtemps. Il est toujours utile de s'y intéresser, d'en comprendre le pourquoi, de chercher des passerelles avec notre savoir.

Si les connaissances que nous avons à transmettre ne peuvent s'intégrer dans, ou s'appuyer sur le système de valeurs préexistant, il sera toujours possible d'en faire la proposition argumentée au groupe des formés en passant par des formulations du style "à nous, on a appris que ..." ou "chez nous, on dit plutôt que ...". Si les arguments peuvent être fondés sur des expérimentations simples, concrètes, palpables, ils n'en auront que plus de force.

Il est important de tenir également compte des capacités et des domaines d'abstraction des formés. Ainsi, les concepts abstraits peuvent être abordés soit en utilisant des analogies avec des abstractions connues (superstitions, croyances), soit en les présentant sous forme concrète d'images choisies à partir de thèmes courants.

A titre d'exemple, nous décrivons en annexe l'image du match de football utilisée au Guatemala par l'équipe de Vétérinaires Sans Frontières pour aborder les concepts de maladie, d'hygiène et de vaccination (voir l'annexe 1). A Djibouti, où le football est moins connu, une autre image, basée sur le chat et la souris, a été élaborée au cours d'un travail participatif avec les techniciens du service de l'élevage (voir l'annexe 2).

Il faut toujours garder à l'esprit que les phénomènes biologiques qui nous sont familiers comme les bactéries, les virus, les cellules, paraissent souvent complètement irréels et farfelus à des personnes qui n'ont pas la même culture que la nôtre. C'est en quelque sorte, pour eux, notre système de croyance et rien de plus.



Formulation du message

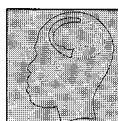
Il est intéressant d'utiliser, pour la formulation, des termes connus de la population. Se baser sur les expressions populaires qui désignent telle maladie, tel symptôme, tel organe, rend le message plus facilement assimilable.

Nous soulignerons ici qu'il est important d'étudier précisément ce que désigne l'expression populaire. A titre d'exemple, nous pouvons décrire un biais rencontré au Guatemala : comme la maladie de Newcastle (maladie des volailles, très contagieuse et meurtrière) sévissait dans la région, nous nous sommes intéressés au nom que lui avaient attribué les éleveurs. Cette affection était dénommée "la peste" et c'est donc ce nom que nous avons utilisé dans le cours pour en parler. Or, il s'est avéré, plus tard, que le mot peste ne désignait pas précisément cette maladie avec ses symptômes caractéristiques mais toute maladie qui s'abattait sur les élevages et tuait un grand nombre d'animaux en peu de temps. Il nous a donc fallu, dans un second temps, différencier "la peste qui donne tel symptôme" de "la peste qui donne tel autre".

Transmission du message

Après avoir élaboré un message adapté au formé (récepteur), le formateur (émetteur) doit maintenant s'intéresser aux modes de transmission de ce message (moyens de communication).

La méthode utilisée au Guatemala était basée sur l'utilisation d'un fascicule de cours photocopié et distribué au début du stage. L'usage d'un fascicule est intéressant dans la mesure où il constitue une base de données à laquelle le participant pourra se référer lors de l'exercice de son activité. Il doit donc être facile à utiliser et aisément compréhensible. Il est élaboré essentiellement à partir de dessins et de schémas, avec un texte réduit au minimum pour être accessible aux personnes qui ont des difficultés à lire. Chaque page du fascicule est étudiée en salle de classe où l'on demande aux participants ce qu'ils comprennent, ce que veulent dire les dessins.



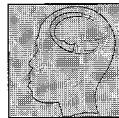
A propos de dessins, il est important de souligner qu'ils doivent être adaptés aux schémas de représentation que connaissent les formés. Il vaut mieux un dessin de poule peu esthétique mais que chacun reconnaît comme étant une poule, plutôt qu'un beau dessin mal compris. Par exemple, les dessins en perspectives cavalières sont totalement incompris par certaines populations; des symboles qui nous sont familiers (bulles de bandes dessinées, points d'interrogation, ...) peuvent être inadaptés (voir l'annexe 4).

Il convient de faire la distinction entre les dessins qui sont utilisés sans accompagnement tels qu'affiches, affichettes et tracts, qui doivent respecter toutes les règles, et les dessins des fascicules qui, étant rediscutés et expliqués en cours ou lors d'une séance de vulgarisation, laissent une plus grande marge de manoeuvre*.

Une autre méthode, la méthode MIGG (source M. Chevrolet), peut également être utilisée mais elle n'a pas encore été testée sur le terrain. Elle se déroule de la façon suivante :

- ♦ Le formateur inscrit en clair sur un support (tableau, posters, affiches) les objectifs du cours et l'explication des concepts qui seront utilisés durant la séquence. Ceci peut être représenté sous forme de dessins ou de schémas que le formateur prend le temps de bien décrire.
- ♦ Le formateur décrit alors aux participants le déroulement des événements qui vont suivre.
- ♦ Les formés ne doivent pas prendre de notes.
- ♦ Le formateur fait un exposé de 20 à 30 minutes.
- ♦ Chaque participant dispose ensuite de 5 à 10 minutes pour réfléchir et se rappeler le contenu de l'exposé dans l'ordre chronologique où il a été fait.
- ♦ Les formés sont alors divisés en sous-groupes de 4 à 6 individus et, pendant 10 minutes, chaque groupe tente de reconstituer l'ensemble du cours à partir de la confrontation des souvenirs de chacun.

* Pour plus de détails : consulter le "Manuel de dessin pour communiquer avec une population non alphabétisée", F. Levy-Ranvoisy, Editions Karthala, 1987, 192 p.



- ♦ Le formateur vérifie en passant entre les groupes que l'ensemble du contenu a été retrouvé et fait une synthèse générale soulignant les points essentiels à retenir.

Cette technique présente l'intérêt de susciter chez les participants la mobilisation immédiate des connaissances acquises, ce qui en favorise l'assimilation.

Assimilation du message

Après avoir transmis un message, le formateur doit s'attacher à en faciliter l'assimilation. Il dispose pour ce faire de plusieurs outils.

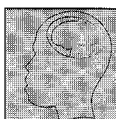
Stimuler l'implication des participants

Le premier jour du stage, le formateur présente clairement le thème du stage et dresse la liste de toutes les questions que se posent les participants sur le sujet. Cette liste est affichée et, le dernier jour, le groupe essaie d'y répondre. Cette technique présente de nombreux avantages :

- ♦ Motivation des participants car cette phase autorise une "négociation sur le programme"; les participants ont le pouvoir d'agir sur celui-ci.
- ♦ Ajustement du programme aux besoins ressentis.
- ♦ Aide au formateur qui peut orienter ses interventions et ses exemples sur les thèmes qui préoccupent les participants.
- ♦ Dynamisation du groupe des participants en appliquant quelques méthodes d'animation (voir plus loin); cette phase permet de dégeler un peu les relations dans le groupe ("chacun voit qu'il peut s'exprimer sans crainte").
- ♦ Motivation pour les stages ultérieurs : les participants, en fin de stage, peuvent évaluer leurs acquis en répondant aux questions initiales.

Eclaircir les connaissances et élucider les doutes :

Il arrive souvent que quelques participants, plus timides, n'osent pas formuler certaines questions par peur du ridicule. Si le formateur n'y prend pas garde, petit à petit, ils risquent de "décrocher", l'écart entre eux et les autres stagiaires se creuse et ils ne se sentent plus impliqués. Pour tenter d'y remédier le formateur peut, par exemple à chaque



début de matinée du stage, demander à chacun des participants d'inscrire anonymement une question sur un morceau de papier. Les papiers sont ensuite regroupés dans une urne et chaque participant est alors tiré au sort et doit piocher une question et tenter d'y répondre, avec l'aide du groupe.

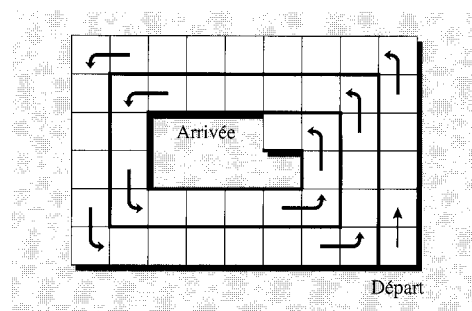
Cette technique permet :

- ◆ aux timides, de s'exprimer en posant leurs questions anonymement;
- ◆ au formateur, d'apprécier si les concepts et connaissances transmis la veille sont bien compris;
- ◆ au groupe, de faire une révision.

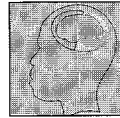
Répéter le message :

Cette étape, naturellement fastidieuse, peut être rendue distrayante par l'utilisation de jeux de société adaptés. Au Guatemala, nous avons pu utiliser des jeux dérivés du jeu de l'oie, du Monopoly, du Trivial Pursuit, du Mistigri.

A titre d'exemple, nous décrirons, ici, le jeu de l'oie :



Dans chaque case est inscrite une question qui appelle une réponse de type Oui ou Non. Chaque joueur, à son tour, lance un dé et avance du nombre de cases correspondant et doit répondre à la question figurant sur la case d'arrivée. Le groupe des joueurs décide si la réponse est juste ou non (discussion). Si elle est jugée fausse, le joueur retourne à la case départ, sinon il reste sur sa case et on passe au joueur suivant. Le premier arrivé sur la case finale a gagné.



Toute sortes de jeux peuvent être ainsi adaptés (Bingo, Pictionary, ...). Deux remarques tout de même :

- ♦ l'idéal est de pouvoir se baser sur un jeu dont les règles sont déjà connues des participants (jeux traditionnels);
- ♦ d'une manière générale, il faut adapter des jeux à règle simple, faciles à comprendre (le meilleur test est d'essayer de l'expliquer oralement. Si l'on a du mal, c'est que la règle est trop compliquée : le jeu sera difficilement utilisable). Par exemple, au Guatemala, nous avons tenté de nous appuyer également sur le Jeu des sept familles et le Jeu du 1.000 bornes, sans grand succès, les participants ayant beaucoup de mal à en comprendre les règles.

Mobilisation et intégration du message

Le but de ces techniques est d'amener le formé à utiliser les connaissances qu'il a acquises pour résoudre un problème donné, par exemple, pour le promoteur de santé animale, pratiquer la démarche diagnostique. Pour cela, au Guatemala, nous avons demandé à chaque stagiaire d'apporter, lors du cours sur les volailles, quelques poules malades de son village. Cet exercice pouvait donc se faire sur des bases réelles. Le jeu de rôle est également une méthode très intéressante dans ce cas. Le formateur joue le rôle du propriétaire d'un animal malade (d'une maladie qu'il choisit), ne répond que par oui ou par non aux questions d'un stagiaire qui, dans le rôle du promoteur de santé animale, doit diagnostiquer la maladie.

Nous reviendrons, plus tard, sur les jeux de rôle qui ont été largement utilisés au Guatemala et qui se sont révélés très riches dans le domaine de la transmission tant du savoir que du savoir-être.

Les visites d'appui, que nous décrivons plus loin, véritables mises en situation, permettent également ce genre d'exercice.

Transmission du savoir-faire



Une règle fondamentale est de toujours effectuer cette transmission du savoir-faire, du savoir gestuel sous forme d'exercice pratique.

Toutes les tâches identifiées dans le domaine sensori-moteur lors de la programmation doivent conduire à des techniques pédagogiques adaptées et variables suivant leur niveau de complexité (niveau 1 : imiter le geste d'un modèle - niveau 2 : avoir une certaine assurance dans son geste - niveau 3 : effectuer son geste de façon automatique avec un haut degré d'efficacité).

De plus, il est essentiel de respecter l'alternance entre période théorique et période pratique dans le cadre d'une telle formation pour adultes. Ainsi, au Guatemala, l'enseignement se déroulait à mi-temps en salle de classe, à mi-temps en travaux pratiques dans une station d'élevage.

La technique utilisée est adaptée au niveau de complexité de la tâche : pour un niveau 1, on pourra se contenter d'une démonstration, pour un niveau 2, d'une simulation sur mannequin si l'exercice en réel n'est pas possible (au Guatemala, l'enseignement des techniques de vèlage se faisait à l'aide d'un mannequin de veau et d'un bassin de vache en carton grandeur nature). Pour le niveau 3, il paraît indispensable de passer à l'exercice en pratique réelle, répétitif si nécessaire.

Enfin, les exercices difficilement simulables et impossibles à réaliser durant l'enseignement peuvent être effectués au cours des visites d'appui dont nous décrivons les principes dans l'encadré 4.

La visite d'appui est à notre avis une phase essentielle qui fait partie intégrante de l'enseignement. Elle se déroule dans le village du promoteur de santé animale et consiste en une visite conjointe par le formateur et le formé des différents animaux malades de la collectivité, suivie ou non d'une réunion avec les membres de cette communauté.

Il est important d'y associer les autorités du village, au moins en les avertissant de sa date et en exprimant le désir de les rencontrer à cette occasion. Ceci permet de les impliquer davantage dans le projet et de faciliter le travail du promoteur.

Le rythme optimum de ces visites semble être d'une visite dans chaque village après chaque stage. Ce rythme doit bien entendu être adapté en fonction des aptitudes du promoteur et de la qualité des relations qu'il entretient avec sa communauté.

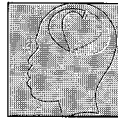
Cette phase permet :

- ♦ au formateur, d'évaluer l'acquisition des compétences par le promoteur dans l'exercice même de sa fonction et, éventuellement, de les compléter par une formation personnalisée au cours de cette visite;
- ♦ d'effectuer des travaux pratiques irréalisables pendant la période des cours;
- ♦ de travailler à une bonne insertion du promoteur au sein de la collectivité (réunion de village) et de résoudre les malentendus éventuels ou les conflits naissants;
- ♦ d'augmenter la crédibilité du promoteur au niveau du village;
- ♦ de rester à l'écoute des besoins exprimés par la collectivité;
- ♦ si elle est réalisée en commun avec plusieurs promoteurs de villages voisins, de favoriser une certaine entraide.

Elle a l'inconvénient d'être coûteuse en moyens financiers et humains et lourde à mettre en oeuvre. Néanmoins, elle semble être une phase indispensable qui conditionne la réussite du projet.

Encadré 4 - La visite d'appui

Transmission du savoir-être



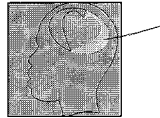
Le domaine le plus délicat à aborder est, sans doute, celui de l'enseignement des attitudes et des capacités psycho-affectives. Nous nous permettons d'insister sur le fait que ce domaine des compétences est souvent négligé alors même que son importance est capitale. En effet, des problèmes tels que les relations du promoteur avec sa communauté et avec les institutions locales et nationales, le statut du promoteur, l'organisation des promoteurs entre eux, le rôle d'éducation et de vulgarisation du promoteur vis-à-vis de la collectivité, sont autant de points essentiels qui relèvent, pour beaucoup, des attitudes.

Dynamique de groupe

Les techniques qui s'appuient sur la dynamique de groupe sont très intéressantes dans ce domaine. En effet, d'une part, le travail que produit un groupe est souvent d'une grande richesse (si le groupe fonctionne bien) et, d'autre part, les décisions émanant du groupe lui-même et amenant au consensus font un peu "force de loi" pour chaque participant. Le nombre optimal de participants à un groupe de travail semble se situer entre 5 et 12. En dehors de ces limites, l'efficacité du groupe diminue. Il est parfois utile de fractionner le grand groupe en sous-groupes qui travaillent en même temps sur un thème commun pendant une durée limitée. Une synthèse des différents travaux est ensuite effectuée.

Les deux obstacles principaux au bon fonctionnement d'un groupe sont l'anxiété de chaque individu face au groupe ("la peur de l'idée que les autres se font de soi") qui bloque la créativité (cherche à se conformer aux normes) et la lutte pour le pouvoir au sein du groupe (recherche du commandement).

Le formateur doit donc s'attacher à établir un bon climat de confiance entre participants et à désamorcer les luttes intestines; ses propres attitudes y sont pour beaucoup.



**"Annoncer
la couleur"**

Pour mettre un groupe au travail, le formateur dispose de quelques techniques (voir l'annexe 3) et il doit respecter les règles générales suivantes :

Le formateur, durant une telle séquence d'enseignement, doit s'abstenir de donner son avis et de transmettre de l'information, sauf cas exceptionnel où le groupe a besoin, pour travailler, d'une information dont seul le formateur dispose. Il informe donc le groupe qu'il ne sera que l'animateur des débats.

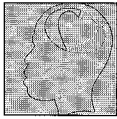
**Formuler
le problème**

Ce type de travail ne peut se réaliser que sur des thèmes pour lesquels les participants possèdent des éléments de réponse par leur expérience ou leur réflexion personnelle. Le formateur formule le problème en rappelant les grandes lignes et en donnant les informations nécessaires, et il termine par une question percutante pour lancer le débat.

Animer le débat

Pour animer le débat, le formateur dispose d'un certain nombre d'outils :

- ♦ La reformulation : redire autrement à l'ensemble du groupe ce que vient de dire un participant (récompense et renforcement de celui qui a "osé" parler, transport du message à l'ensemble du groupe, chacun voit qu'il est autorisé à parler). Cet outil est largement utilisé en début de séquence, jusqu'à ce que le contact s'établisse bien au sein du groupe et que le débat soit lancé.
- ♦ La synthèse partielle de tout ce qui a été dit, toutes les 10 à 15 minutes, quand le débat s'essouffle un peu.
- ♦ La question-test : quand un participant emploie un terme ou fait une allusion qui ne peut pas être comprise du groupe (recherche du commandement), le formateur lui demande d'expliquer et s'il répond correctement, pas de problème (il perd alors de pouvoir que lui donnait l'ignorance des autres). S'il répond évasivement, le formateur reformule sa réponse tout aussi confusément (cela permet de le respecter mais lui donne un avertissement généralement bien compris).

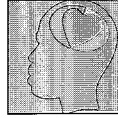


- ◆ Appel à la collaboration d'un participant silencieux : ceci doit se faire avec chaleur, gentillesse, courtoisie, jusqu'à entendre le son de sa voix. En effet, devant un individu silencieux, le groupe finit par devenir anxieux, se sentir coupable ou avoir peur de son jugement.
- ◆ Réponse à une question de l'un des participants : nous l'avons vu, le formateur doit s'abstenir de dispenser de l'information. Il peut se sortir de cette situation par la question-écho, ou retour de la question à celui que l'a formulée (si le formateur juge qu'il a des éléments de réponse et qu'il est assez solide), par la question-relais, ou renvoi de la question à un autre participant (si le formateur sait que celui-ci a des éléments de réponse) ou par la question-miroir, retour de la question à l'ensemble du groupe.
- ◆ Relance : rappel d'une question que le groupe n'a pas résolue et dont la réponse est importante pour sortir d'une impasse dans laquelle se trouve le groupe.
- ◆ Synthèse : durant tout le débat, le formateur doit rester légèrement en retrait et noter tous les éléments de la discussion pour en faire la synthèse finale.

Elaboration d'une grille d'évaluation des attitudes

La première étape pour aborder le domaine des attitudes peut être d'amener le groupe à formuler les critères qui les régissent. Faire travailler les participants sur des questions telles que "Quelles attitudes, quels comportements doit avoir le promoteur vis-à-vis du propriétaire d'un animal malade ?", "Vis-à-vis de sa communauté ?", "Comment faire pour qu'une réunion de vulgarisation se passe bien, que le message soit bien compris ?", permet d'aboutir à une liste plus ou moins exhaustive des points importants. En les formulant, chacun en prend conscience et nous pouvons espérer qu'il s'y référera dans sa pratique.

A partir de cette liste, nous pouvons établir une grille d'évaluation des attitudes en y adjoignant une échelle de jugement. Par exemple : Mauvais, Passable, Bon, Très bon. Signalons que dans l'établissement d'une telle échelle, il est important de



retenir un nombre pair de cases. Le biais apporté par les nombres impairs est l'existence d'une valeur centrale vers laquelle chacun est attiré pour ne pas trop s'impliquer. Cette grille peut être ensuite utilisée par le groupe pour juger un jeu de rôle ou une simulation.

Jeux de rôle et simulation

C'est, il nous semble, la technique de choix pour aborder l'enseignement du savoir-être. Elle consiste à faire jouer une saynète par quelques participants acteurs devant le groupe des participants spectateurs. Par exemple, un acteur joue le rôle d'un promoteur de santé animale, un autre celui du propriétaire d'un animal malade qui vient le consulter. La scène se déroule jusqu'à son terme puis le groupe spectateur émet ses critiques et ses remarques, en s'appuyant, par exemple, sur une grille d'évaluation réalisée au préalable. Une fois la discussion terminée, deux nouveaux acteurs jouent une nouvelle scène en tentant d'intégrer les remarques précédentes dans leurs comportements. Ces phases se déroulent successivement jusqu'à ce que chaque participant ait joué le rôle d'acteur. La même technique peut être utilisée par exemple pour simuler une réunion de vulgarisation ou toute autre situation.

Cette méthode est très puissante, efficace et distrayante; elle a largement été utilisée avec succès au Guatemala.

Conclusion

- ♦ Une approche globale

La formation de promoteurs de santé animale s'inscrit le plus souvent dans un contexte soit d'isolement par rapport aux structures étatiques d'encadrement, soit de désengagement de l'Etat par rapport à certaines fonctions qu'il assumait auparavant (notamment la distribution d'intrants). Elle ne doit donc pas se limiter à la seule transmission de compétences techniques, mais aborder également les thèmes (organisation, approvisionnement, autonomie ...) qui permettront au promoteur d'exercer concrètement sa fonction au sein de sa communauté.

- ♦ Un point de départ

L'appui à l'émergence d'organisations paysannes reste l'objectif essentiel de la plupart des projets de développement rural. C'est, en effet, par la structuration de la société civile que les populations pourront peu à peu prendre en charge des actions dans les domaines productifs, sociaux, économiques, éducatifs et sanitaires. Pour être efficace, l'animation sur ce thème ne doit pas se limiter à des aspects idéologiques, mais être centrée sur la mise en place d'actions concrètes qui nécessitent de s'organiser.

A ce titre, le promoteur de santé animale peut être un puissant moteur puisqu'il mène des actions apportant des solutions concrètes à des problèmes souvent ressentis comme prioritaires et dont la mise en oeuvre implique de trouver et de roder des formes d'organisation.

Ces structures (associations, coopératives, fédérations, etc.) centrées au départ sur des objectifs précis tels que l'organisation de campagnes de vaccination et l'approvisionnement en médicaments vétérinaires pourront progressivement élargir leur champ d'activité (formation, production, gestion de projets).

Enfin, rappelons que toutes les techniques décrites dans ce document ne le sont qu'à titre d'exemple, d'illustration, de méthode; à chacun de faire travailler son imagination pour trouver la technique la plus performante, la plus adaptée à la situation qu'il rencontre.

Soulignons également l'importance des attitudes adoptées par le formateur: un comportement où le sentiment de supériorité du formateur par rapport au formé est sensible aura de grandes chances de se retrouver dans celui du promoteur de santé animale vis-à-vis de sa communauté.

Annexe 1

Image du football : Maladie/Vaccin

La maladie, les défenses immunitaires et les vaccins sont des concepts parfois difficiles à faire comprendre. Pour y parvenir, l'équipe de Vétérinaires Sans Frontières, au Guatemala, a utilisé l'image d'un match de football, un sport qui est très pratiqué dans la région.

Prenant l'image d'une poule, nous expliquons que, pour se maintenir en bonne santé, la poule joue constamment un match de football entre sa propre équipe (ses défenses) et l'équipe des agresseurs (les agents pathogènes). Quand l'animal est en bonne santé, c'est qu'il gagne le match, le nombre de joueurs est égal de part et d'autre. Si l'équipe de la poule manque de joueurs (mauvaise alimentation, parasitisme, ...) elle joue donc avec seulement 5 ou 6 joueurs (diminution des défenses) et perd la partie face à l'équipe des agresseurs au complet. Elle tombe malade. Si l'équipe de la poule est au complet mais que l'équipe des agresseurs est en surnombre (mauvaise hygiène), elle perd également la partie. Si l'équipe des agresseurs possède un excellent joueur (agent très pathogène comme le virus de la Maladie de Newcastle), elle perdra également la partie.

Le vaccin consiste à introduire, dans le corps de la poule, cet excellent joueur après lui avoir coupé un pied. Ce joueur va mettre en oeuvre sa tactique habituelle, mais il ne pourra pas marquer de but du fait de son handicap. Par contre, l'équipe de défense va apprendre à connaître sa stratégie. Ainsi, quand, plus tard, le vrai joueur jouera avec ses deux pieds, la poule pourra contrer efficacement son jeu.

Cette image peut encore être développée. Le délai d'établissement de l'immunité correspond au temps nécessaire à l'équipe de défense de la poule pour comprendre et apprendre la technique de jeu du joueur handicapé. La spécificité du vaccin est due au fait qu'un vaccin pour une maladie n'introduit qu'un seul joueur handicapé, par exemple Platini, et que l'équipe de défense n'est donc préparée qu'à cette stratégie-là. Elle sera désarmée face à un autre excellent joueur qui aurait une tactique différente (par exemple Pelé).

Cette image est très efficace et il est sans doute possible d'en imaginer d'autres adaptées à un contexte différent ou pour aborder d'autres concepts.

Annexe 2

Image du chat et de la souris : Maladie/Vaccin

A Djibouti, où le football est peu connu, nous avons élaboré l'image du chat et de la souris.

Dans une maison, il y a un animal qui peut nous ennuyer, c'est la souris. Une souris rentre dans la maison, puis une deuxième, une troisième ... elles se multiplient et finissent par provoquer de gros dégâts.

Chez l'animal, c'est la même chose : une petite bête nuisible (le microbe) rentre, puis une deuxième, etc. Elles se multiplient et provoquent la maladie.

Quand on a des souris chez soi, on est obligé d'acheter du poison pour s'en débarrasser. C'est pareil pour le traitement d'un animal malade. Le produit tuera les souris, mais trois mois plus tard elles peuvent revenir et il faudra acheter de nouveau du poison, ce qui peut finir par coûter cher (idem pour le traitement d'un animal malade).

Pour les souris, il existe une prévention (idem, vaccin pour les animaux) : c'est le chaton (on n'adopte pas un chat adulte car il ne resterait pas à la maison).

Si on introduit un chaton dans une maison déjà pleine de souris, il n'en viendra pas à bout (on ne vaccine pas un animal malade). Il faut laisser le temps au chaton de grandir pour qu'il soit efficace (délai d'installation de l'immunité). Le chaton va grandir, vieillir et il faudra en reprendre un autre (nécessité des rappels vaccinaux).

Enfin, il existe d'autres animaux nuisibles pour la maison, par exemple les termites, et le chat ne sera pas efficace pour s'en protéger (spécificité = 1 vaccin = 1 maladie). Pour les termites, il faudra employer un poison spécial (spécificité du traitement avec la maladie) ou un autre mode de prévention.

Annexe 3

Quelques méthodes faisant intervenir la dynamique de groupe

Outre le débat en séance plénière, il existe de nombreuses méthodes pour faire travailler un groupe.

Les débatteurs assistés

L'animateur divise le groupe en deux : le sous-groupe des débatteurs et le sous-groupe des assistants. A chaque débatteur est attribué un assistant. Les débatteurs sont installés en cercle, leur conseiller derrière eux. L'animateur formule l'objet du débat. Le débat est lancé, seuls les débatteurs ont droit à la parole. Après cinq minutes de débat, l'animateur stoppe les discussions et, pendant deux minutes, chaque débatteur discute avec son conseiller qui doit l'aider au maximum. Le débat est ensuite relancé et dure cinq minutes. Puis une nouvelle pause permet une discussion débatteur-conseiller. Ces phases se succèdent jusqu'au terme du débat où l'animateur fait la synthèse générale.

Elaboration progressive (et dégressive)

L'animateur définit un sujet de discussion puis les participants se regroupent par paire et, durant quelques minutes, échangent entre eux toute l'information dont ils disposent. Puis les paires s'assemblent deux par deux, et chaque groupe de quatre discute pendant dix minutes. Les groupes de quatre s'assemblent alors par deux ; ces groupes de huit travaillent pendant dix minutes. Il est encore possible de former des groupes de seize de la même façon, mais c'est un maximum.

Au début de la dernière phase de travail (groupe de huit ou de seize), l'animateur demande à chaque groupe de désigner un rapporteur qui sera chargé de présenter aux autres groupes le travail effectué. Quand tous les rapporteurs se sont exprimés, l'animateur fait la synthèse générale. La synthèse peut alors être rediscutée lors de la phase dégressive où,

de la même manière, on passe du groupe de huit (ou seize) à la paire.

Le Philips 6/6

On forme des sous-groupes de six personnes. Dans chaque groupe sont désignés un rapporteur et un tour de table des rapporteurs. Le plan de travail de quatre, cinq ou six questions est présenté. La dernière doit être une question de synthèse dégageant les principes et les lois qui proviennent de la discussion des points précédents.

Première question, six minutes de travail : le rapporteur de chaque groupe présente aux autres le résultat de la discussion. L'animateur fait la synthèse du travail de tous les groupes. Deuxième question, six minutes de travail. Le deuxième rapporteur (conformément au tour de table) présente le travail de son groupe, etc. jusqu'à épuisement des questions. Pour faciliter le travail, l'animateur peut, avant d'aborder la dernière question, faire une synthèse générale de tout ce qui a été dit.

Annexe 4

Représentation graphique et pédagogique

Au sujet des représentations graphiques, il convient de faire la distinction entre les dessins qui sont utilisés sans accompagnement tels qu'affiches, affichettes et tracts, qui doivent respecter toutes les règles, et les dessins des fascicules qui sont rediscutés et expliqués en cours ou lors d'une séance de vulgarisation et laissent donc une plus grande marge de manoeuvre.

Le document suivant illustre le type d'étude qui peut être mené pour tenter de préciser les modes de représentation de la population à laquelle on s'adresse.

Nous remercions vivement les services agricoles de Kibuye de nous avoir autorisés à utiliser cette étude.

Perception et compréhension du matériel didactique par la population rurale (au Rwanda)

Après avoir travaillé plusieurs années avec du matériel didactique dans notre centre de formation (Service Animation - Formation du Projet Agricole de Kibuye B.P. 53 Kibuye), surtout avec des cours sur flanellographe et des affiches, nous avons éprouvé le besoin d'étudier la perception des images par la population rurale.

Le Rwanda ne connaît pas la peinture villageoise et la sculpture n'est pas non plus une tradition. Dans le passé, il n'existait ni statues en bois, ni masques. On trouvait des dessins géométriques dans les différentes vanneries (paniers, nattes, ...) fabriqués d'une façon complexe, surtout pour la famille royale. L'oralité, les palabres et les discussions jouaient et jouent encore le rôle principal dans la transmission des nouvelles et des connaissances. L'apparition de dessins sur les produits industriels et sur des affiches et autres matériels didactiques produits par les organismes gouvernementaux et par quelques structures de développement est un phénomène récent.

Pour connaître la manière des paysans d'interpréter les images, nous avons mené des enquêtes avec différentes images que nous soumettions aux paysans en leur demandant : "Que voyez-vous ?" Le but était d'améliorer notre matériel, c'est-à-dire trouver une méthode adaptée pour faire les dessins. D'autres matériels comme les photos, les diapositives et les bandes dessinées n'ont pas été étudiés. Nous

avons mené les enquêtes avec du matériel déjà connu lors des sessions de formation et aussi avec du matériel inconnu.

Pour chaque image, nous avons interrogé individuellement au moins 20 femmes et hommes de différents âges. A ce jour, 70 images différentes ont été testées auprès de 300 paysans. Les résultats obtenus permettent de formuler des hypothèses pour l'élaboration du matériel didactique, qui pourraient être utiles aux autres organismes qui travaillent avec des dessins (affiches, flanellographes, bandes dessinées, boîte à images). Nous donnons également quelques exemples typiques pour en tirer des conclusions.

*R. Görgen
B. Bimenyimana*

Comment utiliser les images dans le processus d'animation- formation ?

Le dessin pédagogique peut bien jouer son rôle dans l'animation et dans la formation des paysans à condition que l'on respecte la perception et la compréhension des images et qu'on les utilise dans un processus communautaire.

Une image affichée sur flanellographe peut stimuler une discussion. Chacun peut dire ce qu'il voit, ce qu'il en pense. C'est une bonne occasion de voir et de discuter en groupe. L'image aide à fixer les idées et à structurer la discussion.

C'est une aide dans le processus de réflexion commune. L'interprétation en groupe semble favoriser la compréhension d'une image; on voit mieux ensemble qu'individuellement. Pour le choix des moyens, le flanellographe semble le matériel didactique le mieux adapté à l'animation-formation. On ajoute détail après détail suivant les discussions pour arriver à une vue d'ensemble. On peut faire des analyses et des synthèses en regroupant d'une façon ou d'une autre les aspects déjà discutés. Le groupe peut faire un résumé ou reprendre les images qui symbolisent les points importants. Il peut faire un choix pour une action à entreprendre parmi tous les aspects mentionnés lors de la discussion.

L'animateur voit vite si les participants ont bien compris le sujet.

Par contre, l'affiche ou la boîte à image est plus complexe et ne permet pas de morceler le problème suivant la discussion. Les participants jouent le rôle de récepteurs d'une information.

L'affiche ne peut pas s'adapter aux situations particulières. Elle est préfabriquée comme une entité.

Comment tester les images ?

Les résultats obtenus nous ont convaincus qu'il faut tester les images avant de les multiplier et les distribuer. Dans les premières enquêtes, nous avons choisi au hasard un certain nombre d'habitants d'une colline et nous les interrogeons individuellement à domicile. Cette méthode est très coûteuse, trop fatigante et n'est pas praticable pour tester régulièrement toutes les images produites dans notre atelier pédagogique

Actuellement, nous soumettons chaque image à une vingtaine de paysans (proportion égale d'hommes et de femmes) dans un endroit public : la commune, l'hôpital, un centre de santé, un dispensaire, partout où l'on peut rencontrer la population d'une région.

L'enquête doit être menée secrètement et individuellement : nous interpellons une personne, lui montrons le dessin et lui posons la question : "Que voyez-vous ?" Après avoir reçu ses réponses, nous interpellons une autre personne, ainsi de suite.

Nous espérons ainsi rassembler un stock de prototypes bien testés, compréhensibles, qui permet de composer du matériel didactique adapté aux capacités des paysans.

Comment le paysan lit-il l'image ?

Quand nous montrons une image à un paysan, il commence à l'étudier en la tournant et en regardant bien chaque détail. Quand l'image est complexe et très détaillée, il prend beaucoup de temps avant de commencer à expliquer un détail. Souvent, il commence par expliquer un côté; il étudie détail par détail, sans ordre. On a l'impression que cette étude du dessin est très lente et, quand le dessin est trop détaillé, à un moment donné, le paysan s'arrête. Plus il y a de détails, plus l'explication prend du temps. Souvent, les paysans interrogés, quand nous leur demandons ce qu'ils voient, répondent : "Je ne sais pas lire" ce qui montre que le dessin est conçu comme quelque chose de

moderne, issu d'un autre monde où on sait lire et écrire; il ne fait pas partie du monde rural.

Cela ne veut pas dire que le paysan n'est pas intéressé par ces dessins, mais il ne se sent pas familier avec eux.

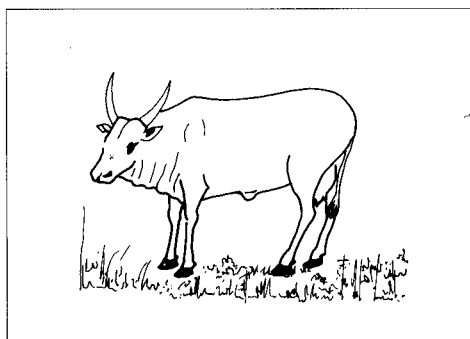
Résumé

- ◆ Le matériel didactique pour l'animation-formation en milieu rural doit refléter ce milieu dans le détail. L'habillement et les motifs, l'outillage, l'habitation, etc., dépendent de l'époque et du milieu dont on parle. On peut s'inspirer d'un matériel élaboré ailleurs mais on doit l'adapter aux conditions locales.
- ◆ La vulgarisation de nouvelles techniques (techniques culturelles, technique de construction, etc.) doit se faire en pratique. Le dessin peut appuyer une telle formation pratique comme aide-mémoire. Il ne peut pas être le moyen principal de transmission du message.
- ◆ Les symboles abstraits ne peuvent être utilisés qu'à condition de tenir compte des difficultés qu'ils créent et de trouver des explications adaptées.
- ◆ Le dessin pédagogique doit être clair et simple, et se limiter aux détails indispensables. Les détails non nécessaires à la compréhension doivent être supprimés parce que le paysan lit une image détail par détail, et si ces détails sont nombreux, ils font perdre la vue d'ensemble. Toutes les ombres propres ou portées des objets doivent être éliminées. Il faut éviter de regrouper les personnes ou les objets et qu'ils se chevauchent en partie. Les dessins doivent être suffisamment grands pour permettre aux participants à une session de formation de les reconnaître.
- ◆ Le matériel didactique colorié est plus lisible que le matériel non colorié, mais il faut éviter les couleurs trop contrastées ou trop sombres, c'est-à-dire respecter un équilibre entre les masses.
- ◆ On ne transmet pas les connaissances seulement avec du matériel didactique, c'est pourquoi il faut réduire le nombre de dessins au minimum pour faciliter la compréhension du cours.
- ◆ Les dessins sont mieux lus par les paysans scolarisés.
- ◆ Pour connaître la manière dont les images seront interprétées dans différentes situations culturelles, un test des images est indispensable.
- ◆ Le flanellographe est bien adapté à la perception des paysans. Il permet d'ajouter point par point suivant la compréhension et d'intégrer l'oralité dans tout le processus d'animation-formation et il donne à l'image le rôle d'un support (aide).

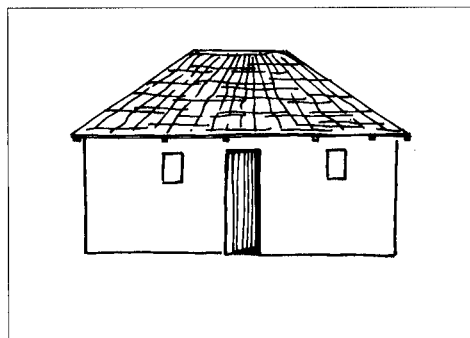
Les images connues sont reconnues

Les objets et les activités de la vie quotidienne sont interprétés sans problème : la vache, l'habitation, quelqu'un qui porte une cruche, etc.

Pour ces images, les paysans démontrent un sens de l'observation très précis qui inclut les petits détails. Une vache maigre est bien reconnue et interprétée comme une vache qui trouve à peine de quoi manger et qui probablement ne donne plus de lait.



Cette observation de détails nécessite un matériel qui tient compte des réalités de la région. Le matériel didactique qui vient d'autres régions ou d'autres pays crée des problèmes à cause de faux détails. Au Rwanda, la vache doit avoir de longues cornes pour être reconnue comme vache rwandaise; les habits et les coiffures doivent être ceux de la région. Dans le pays même, on devrait, par exemple pour les thèmes agricoles, diversifier selon les différentes régions.





Les activités non connues sont mal interprétées

Sur une affiche concernant la construction d'une compostière, on avait dessiné un homme qui brûle un poteau pour le protéger contre les termites et la pourriture.

Cette activité était interprétée de la façon suivante :

- ◆ quelqu'un qui plante un arbre
- ◆ quelqu'un qui tient un fusil
- ◆ quelqu'un qui désinfecte
- ◆ quelqu'un qui arrache des mauvaises herbes
- ◆ quelqu'un qui fait de la menuiserie
- ◆ quelqu'un qui brûle des herbes.

La technique consistant à durcir au feu les poteaux n'est pas répandue.

La construction d'une compostière-tas, une nouvelle technique efficace pour produire du compost sur les champs éloignés de l'habitation, n'est pas compréhensible par un dessin.



Soit on ignore ce qui est dessiné, soit on cherche une explication par des choses connues, une maison, un tas de bois. Les nouvelles techniques devraient être vulgarisées par la pratique. Après la mise en pratique de ces techniques, l'image peut jouer le rôle d'un aide-mémoire.

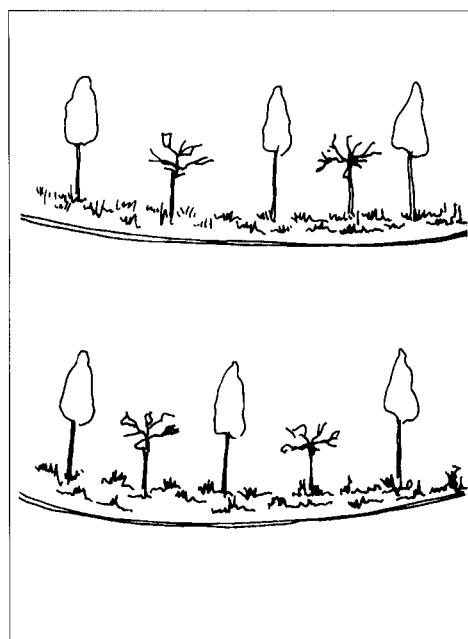
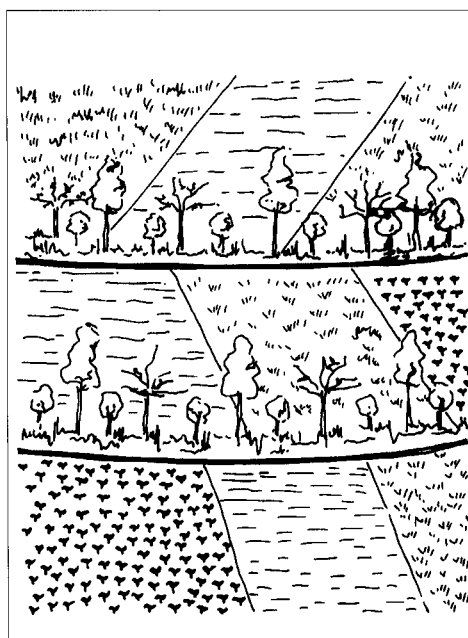
*Beaucoup de détails empêchent
la transmission du message*

Le paysan a tendance à bien étudier chaque détail sur une image donnée. Cette observation détaillée peut l'empêcher d'interpréter le message principal du dessin.

Le champ aménagé pour la lutte anti-érosion : doubles lignes d'herbes, renforcées par des arbres fruitiers et forestiers, était interprété comme un champ plein d'oiseaux, de serpents et d'arbres. Les lignes de lutte anti-érosive disparaissaient dans les autres détails. "On ne voit plus la forêt à cause des arbres".

Le dessin réduit aux lignes anti-érosives contenant juste le message à transmettre était bien compréhensible pour tous les interrogés.

L'interprétation du premier dessin était le contraire de ce qu'on voulait transmettre, parce que les paysans craignent que les arbres sur les lignes attirent les oiseaux. Ceci veut dire qu'il faut bien préciser le message à transmettre et supprimer tous les détails non nécessaires à la transmission, même si les images semblent pauvres ou incomplètes du point de vue esthétique.





*Chercher les symboles compréhensibles
pour les phénomènes naturels*

Dans les pays où le dessin a une tradition et là où les gens sont habitués aux dessins dès l'enfance, il existe pour les phénomènes naturels comme le soleil, la pluie, le feu, le vent, les étoiles, des symboles reconnus par tous. Il semble que ces symboles ne sont pas compréhensibles là où la tradition n'existe pas.

Dans cet exemple, nous voulions montrer une femme qui brûle des herbes entassées. Le feu n'a pas été reconnu : la plupart des interrogés ont dit que la femme récoltait des fleurs.



Dans le deuxième dessin, nous avons ajouté une boîte d'allumettes en supposant que ça pourrait aider à l'interprétation. Mais l'interrogé voyait la "boîte d'allumettes" et une femme qui récolte des fleurs. Il ne faisait pas le lien entre les différents détails.

Le troisième dessin avec le pot sur les trois pierres - méthode traditionnelle de préparation de la nourriture - et la femme à côté qui brûle les herbes a été correctement interprété par 80% des interrogés. Ceci veut dire qu'il faut chercher les symboles compréhensibles pour aider à l'interprétation.



Une image montrant un voleur qui coupe un régime de banane pendant une nuit étoilée était interprétée comme des oiseaux ou des moustiques qui s'envolent au moment où l'on touche le bananier.

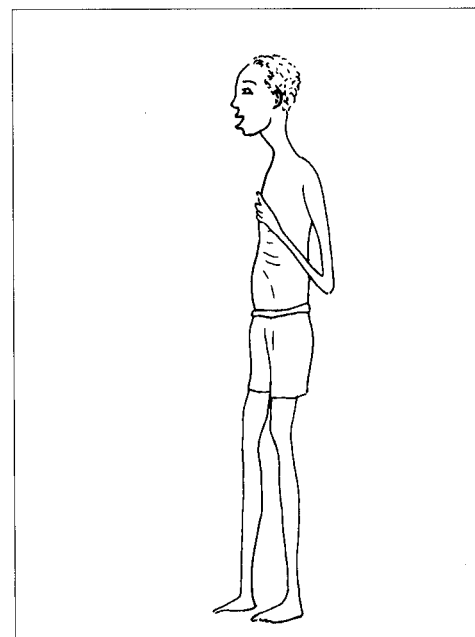
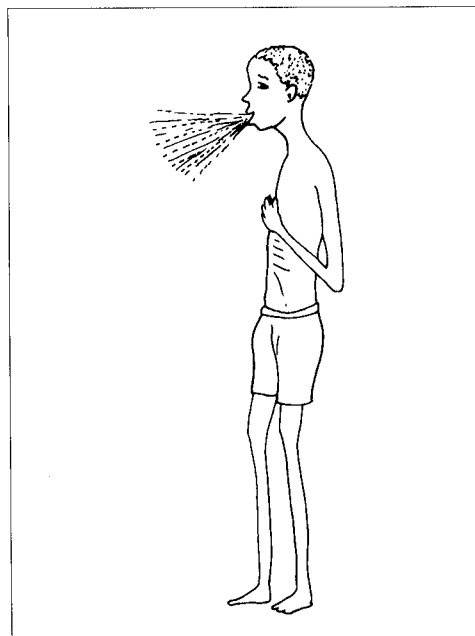
Rendre visibles les choses invisibles

Pour un cours sur la tuberculose, nous avons dessiné un garçon qui tousse. Pour symboliser les gouttelettes, nous avons dessiné de petites lignes pointillées. Ces points conduisaient à une mauvaise interprétation. "C'est un garçon qui vomit", "C'est un garçon qui avale des mouches".

Le paysan n'accepte pas que l'on rende visibles des phénomènes invisibles comme les gouttelettes. Il cherche une interprétation qui convient à quelque chose de visible.

Il convient donc, soit de supprimer ces points, ce qui n'est pas tout à fait satisfaisant parce qu'une partie des interrogés a seulement vu "un garçon qui a la bouche ouverte", soit d'expliquer que ces traces (points) symbolisent les gouttelettes, même si on ne peut pas les voir.

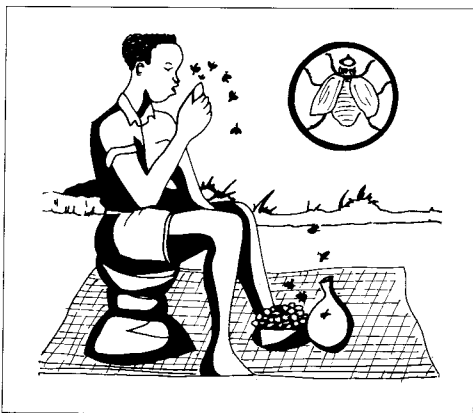
Pour tout ce qui est coupé (par exemple pour rendre visibles les choses dans la terre), pour tout ce qui est agrandi (vue microscopique), il faut assurer la compréhension soit par des modèles, soit par des explications adaptées.





La façon de dessiner

Le dessin pédagogique adapté à la perception des paysans doit être simple et se limiter aux détails nécessaires; par exemple, il vaut mieux supprimer le fond là où il ne fait pas ressortir le message. Les ombres compliquent la compréhension. Par exemple, une cruche dessinée avec ombre (en haut) n'est pas reconnue comme une cruche. Les interrogés n'arrivent pas à nommer ce que l'homme tient à la main, ou ils interprètent seulement la partie noire : "il tient un oiseau à la main".



Les différents éléments d'une image doivent être bien séparés. Les superpositions causent de fausses interprétations, comme dans cette image : la casserole devant le pied était interprétée comme faisant partie de la jambe et on voyait un pied gonflé.

Il faut éviter certaines images pouvant provoquer la confusion. Par exemple : vue d'arrière; vue de face, coupes. Les résultats obtenus ont montré que la vue en profil et celle de 3/4 sont préférables pour des dessins traduisant des personnages, des objets, des animaux, etc. Notons également que certains objets de petite épaisseur ne seraient pas lisibles; la vue de face est alors intéressante.

N.B. : Ces images font partie d'une affiche concernant la dysenterie bacillaire, élaborée par P.C. Iyamuramye au Ministère de la Santé Publique.

Les symboles abstraits

Les symboles abstraits comme les flèches, les cercles et les croix pour indiquer quelque chose sont dérivés du langage écrit. Les enquêtes ont montré que les paysans cherchent une interprétation qui s'accroche à la réalité, et ignorent ces symboles.

Dans l'image précédente, la mouche était interprétée comme une grande mouche à l'extérieur d'une fenêtre (dans les maisons traditionnelles, les fenêtres sont souvent rondes) ou était ignorée.

Dans cet exemple, les flèches qui indiquent la conduction d'eau autour d'une compostière étaient mentionnées seulement par les gens alphabétisés et ignorées par les autres.

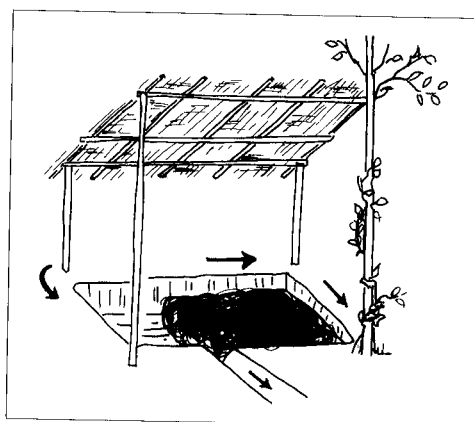


Table des matières

Méthodologie.....	9
Qui former ?	10
Comment former ?	11
Le contenu	11
La réalisation	14
L'évaluation.....	14
Où former ?	16
Formation décentralisée.....	16
Formation centralisée	17
Pendant combien de temps ?	17
 Planification du programme de formation.....	19
Prérequis à la formation	19
Statut social.....	19
Langue	19
Connaissances et expérience	19
Objectifs pédagogiques	20
Définition des objectifs.....	20
Définition des tâches	22
Plan de programme.....	27
Rationalisation des acquis empiriques	27
Acquisition de nouvelles compétences	29
Mise en oeuvre du plan de programme	35
 Techniques pédagogiques.....	39
Généralités.....	40
Pendant les heures de cours	40
Hors des heures de cours	41
Transmission du savoir	42
Elaboration du message.....	42
Transmission du message	44
Assimilation du message	46
Mobilisation et intégration du message.....	48
Transmission du savoir-faire.....	49
Transmission du savoir-être	51
Dynamique de groupe	51
Elaboration d'une grille d'évaluation des attitudes.....	53
Jeux de rôle et simulation	54
Conclusion.....	55

Annexe 1	
Image du football : Maladie/Vaccin	57
Annexe 2	
Image du chat et de la souris : Maladie/Vaccin	59
Annexe 3	
Quelques méthodes	
faisant intervenir la dynamique de groupe	61
Les débatteurs assistés	61
Elaboration progressive (et dégressive)	61
Le Philips 6/6.....	62
Annexe 4	
Représentation graphique et pédagogique.....	63
Perception et compréhension du matériel didactique	
par la population rurale (au Rwanda).....	63
Comment utiliser les images	
dans le processus d'animation-formation ?.....	64
Comment tester les images ?	65
Comment le paysan lit-il les images ?.....	65
Résumé	66

Réalisation
Olivier Guyaux Communication s.a.
avenue des Canaris, 32 - B-1160 Bruxelles

Imprimé sur les presses de l'imprimerie
Van In - Lier

Photos de couverture
Philippe Rocher et Vétérinaires sans Frontières

1993 © Centre Technique de Coopération
Agricole et Rurale ACP-CEE
et Vétérinaires sans Frontières

ISBN 92 90810939

L'enseignement décrit dans ce guide est la Formation de promoteurs ruraux de santé animale dans un pays en développement. Cette formation est la pierre angulaire de nombreux projets de développement que réalise l'organisation non gouvernementale (ONG) "Vétérinaires Sans Frontières". A partir d'une expérience au Guatemala, menée avec Sylvain Colmet Daage et Nathalie Frère, Jérôme Thonnat a essayé, dans ce guide, de dégager quelles pourraient être les grandes lignes d'un tel enseignement, d'en définir les bases générales. Il est clair que celles-ci devront être précisées et adaptées aux conditions spécifiques de la région où se réalise un tel projet. Ce document n'a pas la prétention d'être un modèle, mais plutôt une base de réflexion à partir de laquelle pourra être bâti un enseignement plus pertinent.