

Formation sur les Centres de Ressources Ruraux

Mise en place des Centres de Ressources Ruraux: Astuces et Défis

Bertin Takoutsing

b.takoutsing@cgiar.org

Mopti, 20 - 21 Avril 2015

Mise en place des Centres de Ressources Ruraux

Le processus de mise en place des
CRR se fait

- En plusieurs étapes
interconnectées
- Avec les partenaires
multidisciplinaires



Etape 1: Choix des villages et des sites

- Droit foncier locale
- Accessibilité
- Sécurité
- Rôles des autorités traditionnelles
- Le niveau d'organisation
- Présence des autres partenaires dans la localité
- Dynamisme communautaire
- Expérience avec les autres projets
- Un minimum d'infrastructure de base (cas des projet a très courte durée)

Etape 2: Sensibilisation



Be careful about the choice of the venue

Etape 2: Sensibilisation

Au cours de la sensibilisation:

- Les objectives et les activités du projet sont présentées.
- Le rôle des paysans dans l'exécution du projet et les attentes
- Les conditions de leur participation et les modalités pour les contributions.

Etape 1: Sensibilisation

- Les paysans potentiels sont sélectionnés à travers les leaders pour les groupes qui existent déjà.
- Identifie les paysans volontaires
- Fait le diagnostic des besoins en termes de renforcement des capacités, connaissances, d'expérience, de ressources, d'organisation et d'interaction avec les autres paysans de la communauté.
- Equipe mixte (genre)

Etape 3: Développement des modules de formation

- Liste des thèmes de formations retenues
- Elaboration participative du contenu des modules
- L'inventaire des personnes ressources disponible a l'intérieur et a l'extérieur
- C'est lors de cette étape que le draft du curriculum du CRR est élaboré de façon participative

Etape 4: Planification



Etape 4: Planification



Keep your meeting on track.	Time Prior to your event				
	6 mos-1yr	4 mos	3 mos	1-2 mos	7 days
1. Identify purpose of event	✗				
2. Identify market: age, background, skill level	✗				
3. Identify format (lectures, panels, workshops)	✗				
4. Book facilities	✗				
5. Agenda for the event		✗			
6. Budget estimates (# of expected attendees, etc.)		✗			
7. Confirm all arrangements			✗		
8. Finalize facility set-ups and equipment reservations				✗	
9. Food guarantees					✗

Etape 4: Planification

- La définition des activités a réaliser,
- L'intégration des préoccupations des partenaires dans la planification
- Elaboration des protocoles pour les demonstrations et la vulgarisation des results
- Definition des roles et responsabilités de chaque partenaires

Etape 4: Planification

Autres aspects discuter pendant la réunion de planification

- Planning pour chaque démonstration
- Evaluation des démonstrations en cours
- Echange of expériences acquises, des problèmes et des solutions
- Développement des stratégies de dissémination des résultats dans les villages voisins

Etape 4: Planification

- Les CRR doivent être encouragés à organiser ce genre de réunion de façon régulière même en absence des chercheurs et des techniciens

Etape 4: Planification



Etape 4: Renforcement des Capacités



Etape 5: Renforcement des Capacités

- Modules liés à l'organisation et à la gestion des Centres de Ressources (dynamique de groupes, gestion, tenue des cahiers de caisse, tenue des réunions)
- Modules techniques (lieu, langue, personnes ressources)(Techniques agro forestières)
- Impliquer les autres partenaires pendant les séances de formations
- L'accompagnement (élaboration du règlement intérieur et statuts, légalisation, etc)

Etape 6: Appui au CRR

Hardware et Software

- Installation de la pépinière (sachet plastique, petit matériel)
- Production des plants en pépinières
- Installation et la gestion des parcelles de démonstration.



Etape 6: Appui au CRR

- Infrastructure de base (salle de formation, table)
- Semences, plants
- Visites d'échanges entre les CRRs
- Soutien Financiers ????????
- Moyen de transport (Moto,)

Etape 7: Installation et gestion des parcelles de démonstration



Etape 7: Installation et gestion des parcelles de démonstration

- Sélection de la technologie à démontrer de façon participative (paysans, chercheur, vulgarisateur)
- Elaboration conjointe du protocole
- Sélection du site (dans l'enceinte du RRC ou à l'extérieur)
- Commencer par la technologie qui répond à la préoccupation de la majorité des membres du CRR
- Choisir la technologie qui génère les résultats sur une courte durée

Etape 7: Installation et gestion des parcelles de démonstration

- Faire comprendre aux paysans que les démonstrations sont conceptualisées a base d'un problème identifié et qui doit être résolu.
- Tous les aspects de la technologie choisie doit être discuter et accepter par les paysans
- Les paysans doivent être a mesure de choisir librement la technologie et les types de démonstration en fonction des ressources disponibles et de leur capacités
- Définir conjointement les critères d'évaluation des démonstrations

Etape 8: Développer et entretenir les partenariats ciblés et orientés

Tenir compte de plusieurs aspects:

- Types de technologies
- Besoins exprimés par les paysans
- Financement des activités
- Formation
- Lobbying and advocacy
- Autres centre de recherche l'installation des démonstration dans le curriculum des RCC



Etape 9: Dissémination

- L'efficacité de la stratégie de dissémination dépend des liens et le niveau d'interaction entre les membres du CRR et les autres paysans dans la communauté
- L'interaction sociale des membres du CRR est un facteur important
- Le rôle des paysans leaders
- Le statut social peut aussi influencer

Etape 9: Dissémination



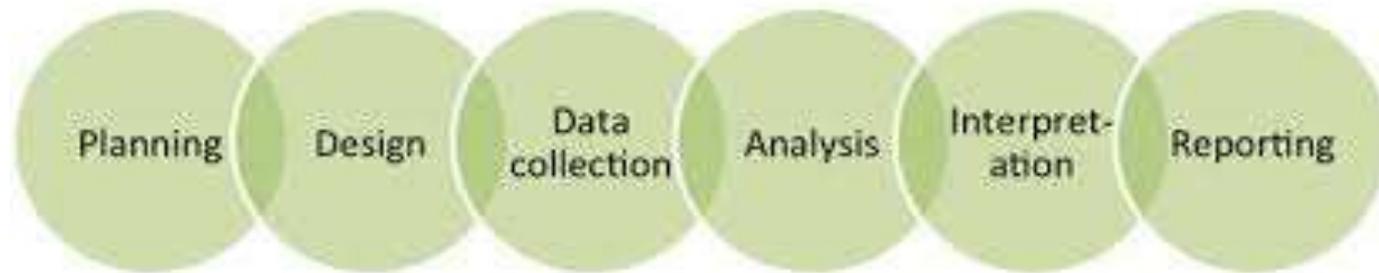
Etape 9: Dissémination

La dissémination peut se faire a travers:

- Visite des sites de démonstration (entre les membres du CRR et d'autres membres)
- Participation aux foires régionaux
- Distribution des semences et des plants avec d'autres paysans
- Partager les informations lors des évènements cultureux et sociaux
- Formation des autres paysans intéressés par les différentes technologies

Etape 10: Suivi and Evaluation

Figure 1: Six stages of evaluation



Equipe d'intervention rapide 24h/24 – 7j/7 Numéro vert: 100



Etape 10: Suivi and Evaluation

- Pendant la planification, les rôles et responsabilités ont été défini et connu de tous.
- Un framework pour le Suivi évaluation doit aussi être défini pour la collecte des informations et les données que les activités génèrent.
- Conjointement avec les chercheurs et les agents de vulgarisation, les paysans décident quels paramètres sont importants et doivent être suivi et comment.

Etape 10: Suivi and Evaluation

- Les outils doivent être conçus, développés et misent a la disposition des paysans.
- Les résultats des analyses doivent être communiqués aux paysans
- Le suivi est fait de manière que cela soit lié aux objectifs définis conjointement par tous les partenaires

Etape 10: Suivi and Evaluation

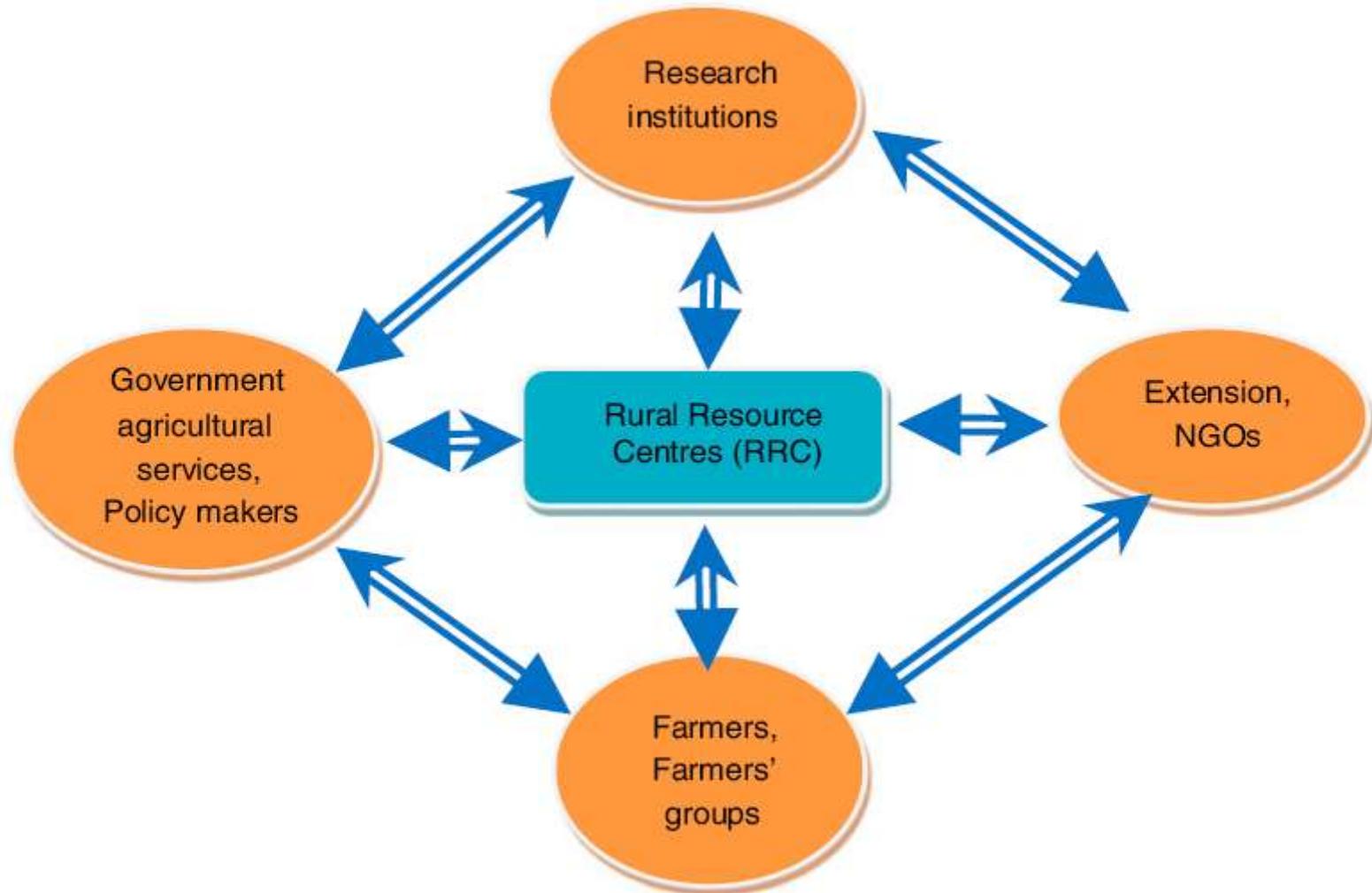
Sur le plan pratique,

- Les paysans produisent les rapports de toutes les réunions et les acheminent au projet. Le projet a son tour synthétise , analyse et discute avec les paysans
- Les leaders des CRR remplissent les outils de collecte des données tous les mois

Etape 10: Suivi and Evaluation

- Les ONGs compilent pour les CRR sous leur supervision et les acheminent au niveau du projet
- Tous les RCC se rencontrent tous les trois mois pour discuter sur le niveau d'exécution des activités, les résultats déjà obtenus, les difficultés et les perspectives.

Schéma conceptuel des interactions entre les différents partenaires



Jeux des mains

**5 Volontaires (3 hommes + 2 une
femme)**

30 secondes

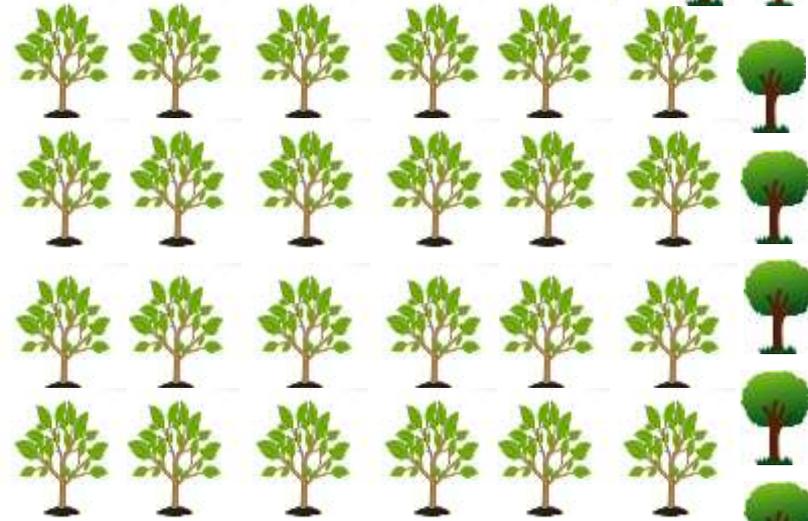
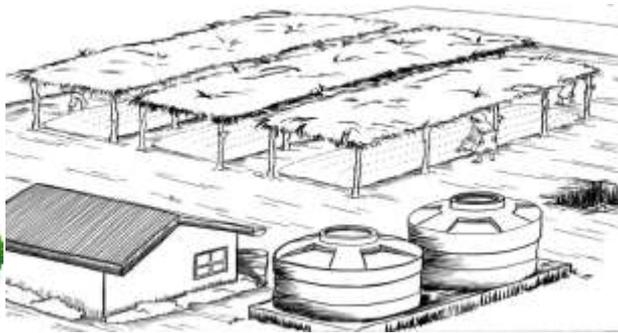
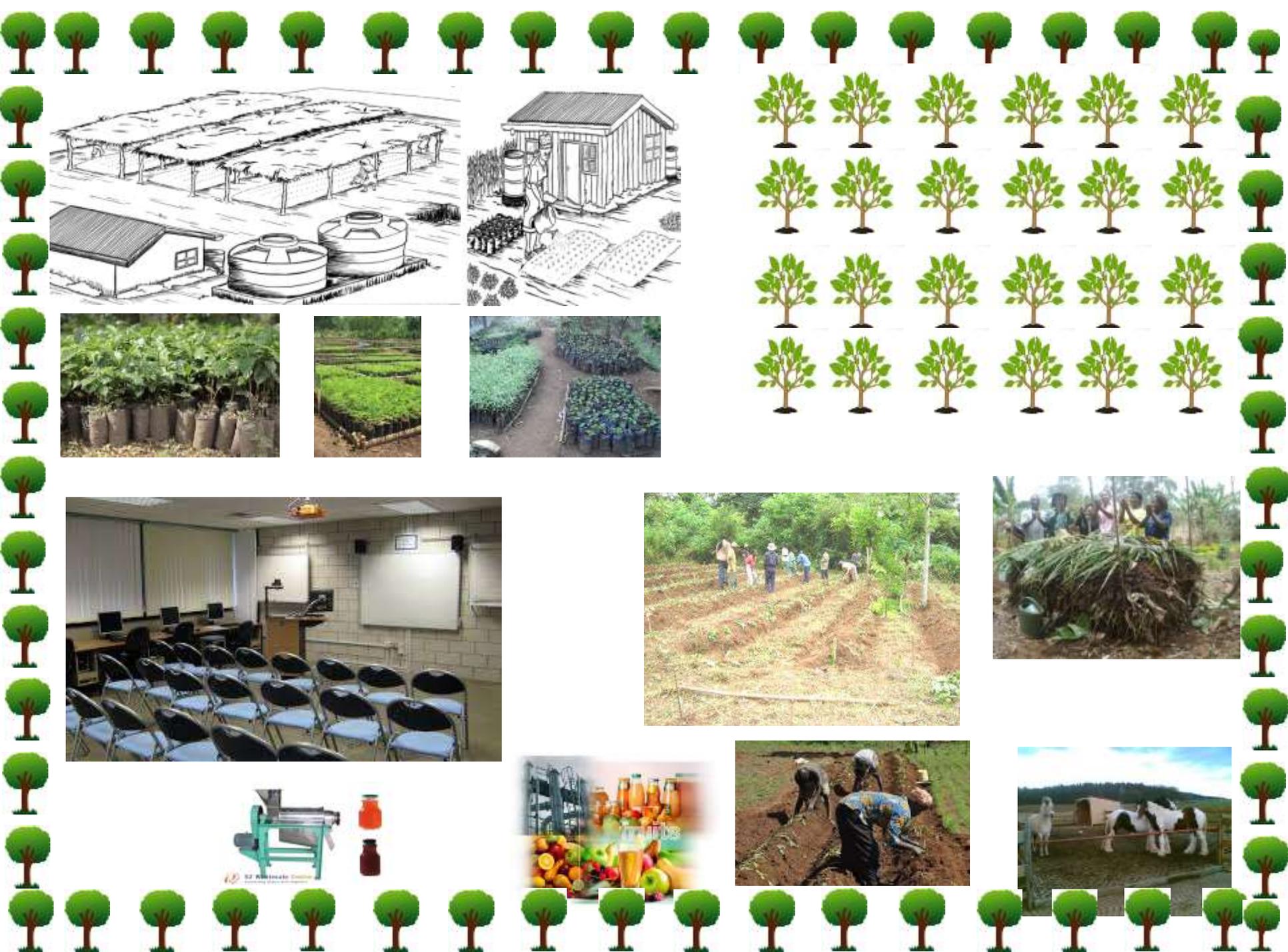
Jeux 1



Jeux 2



**Mon reve pour
le projet Smart-Scalling**



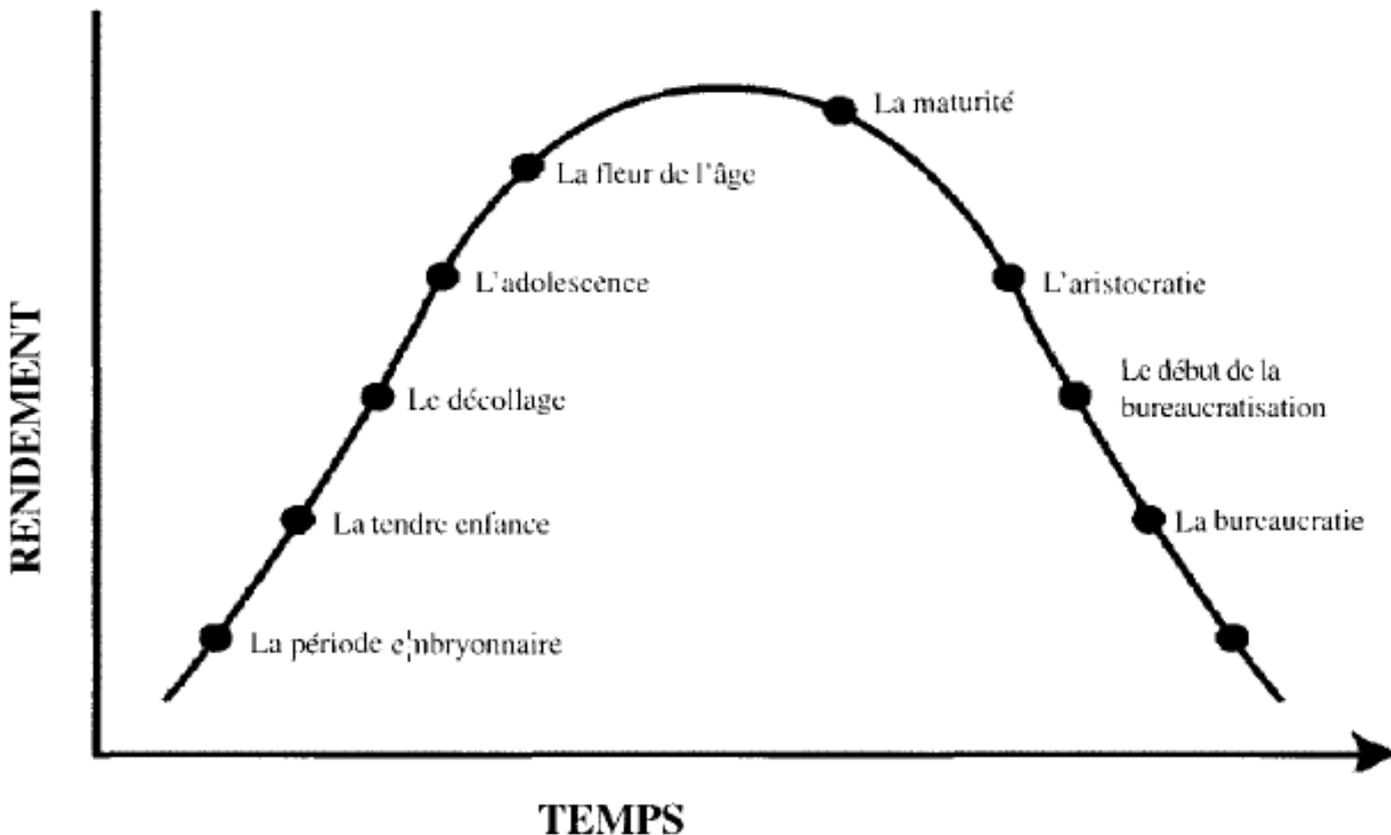
**Cycle de vie des organisations
paysannes: Faire un lien avec les
CRRs**

Cycle de vie des organisations paysannes

- A l'instar des êtres vivants, les organisations évoluent selon un cycle qui se déroule dans le temps et l'espace.
- Elles apparaissent puis disparaissent, elles se développent puis déclinent, elles changent d'ampleur, elles traversent des phases, elles meurent pour tout à coup ressusciter.
- On schématise cette évolution ainsi qu'il suit

Cycle de vie des organisations paysannes

On schématise cette évolution ainsi qu'il suit



1. La période embryonnaire

Cette étape débute avant même la naissance de l'organisation.

- Au cours d'une réunion, formelle ou informelle, ou une ONG organise une réunion au cours de laquelle quelqu'un émet une idée, et propose une solution pour résoudre un problème dans la communauté.
- On échange des points de vue et on commence à s'enthousiasmer.

1. La période embryonnaire

- Les fondateurs se laissent emballer par les idées et se mettent à rêver. Puis, comme des missionnaires, ils partent en quête de disciples.
- Il semble que ce missionnaire soit cependant essentiel pour générer l'engagement nécessaire au lancement d'une nouvelle organisation.
- Si l'idée originale ne réussit pas à engendrer l'engagement et l'énergie qu'il faut, le projet échoue.

2. La tendre enfance

- Si cette idée survit et réussit à donner naissance à une organisation, l'étape suivante consiste généralement en un démarchage frénétique où on ne rêve plus, mais où on agit.
- C'est généralement l'affaire d'une ou deux personnes, et les fondateurs font tout : qu'il s'agisse de répondre au téléphone ou de prendre des décisions importantes.

2. La tendre enfance

- D'habitude, ces organisations manquent sérieusement de compétences et de fonds, et sont très vulnérables.
- Si l'organisation en question ne réussit pas à trouver les fonds voulus, elle peut mourir en très bas âge.

2. Le décollage

- A ce stade, l'organisation voit des opportunités un peu partout et part à leur conquête avec un énorme appétit.
- L' aspect visionnaire de la période embryonnaire se trouve combiné à la soif d'action acquise durant la tendre enfance.
- Cependant, cette organisation ne peut exercer une action soutenue et n'a pas assez d'expérience pour savoir établir ses priorités.

2. Le décollage

- L'organisation risque de tomber dans le « piège du fondateur ». L'engagement du fondateur, qui était essentiel pendant la tendre enfance peut maintenant étouffer l'organisation et la faire mourir.
- L'organisation ne sera capable de se développer, à moins que le fondateur ou la fondatrice n'accepte d'adopter des politiques moins personnelles et de mettre sur pied des systèmes autonomes.
- Dès lors, il faut un bureau exécutif efficace. Un tel bureau peut souvent donner le coup de fouet nécessaire pour que l'organisation s'affermisse pour l'avenir.

4. L'adolescence

- A l'adolescence, l'organisation prend le temps de se doter d'une base administrative. On passe plus de temps en réunions de planification et de coordination. On adopte un système comptable, des politiques de personnel, des règlements écrits et on songe même à l'achat d'un ordinateur.
- Bien qu'il soit essentiel pour l'organisation de prendre le temps de s'organiser, elle court le risque de créer deux forces opposées qui pourraient la diviser.

4. L'adolescence

- Un groupe se consacrera à asseoir la stabilité administrative, alors que l'autre groupe voudra s'attaquer à de nouveaux objectifs. Il est possible que l'organisation ait besoin d'une aide extérieure pour concilier ces deux forces et pour pouvoir consacrer son énergie au futur tout en consolidant sa base pour l'avenir.

5. La fleur de l'âge

- Quand elle atteint la fleur de l'âge, l'organisation cherche à obtenir les meilleurs résultats possibles. Sa vision est intacte et elle est dotée des systèmes qu'il lui faut pour être efficace.
- A ce stade, l'organisation se fixe des buts et des objectifs qu'elle est confiante d'atteindre. Les résultats sont prévisibles et la productivité est grande.
- Idéalement, les organisations devraient en rester à ce stade de leur développement, mais c'est rarement le cas, à moins qu'elles ne prennent des mesures précises à cette fin.
- Le plus souvent, les aspirations de ceux qui détiennent le pouvoir se mettent à décliner et l'organisation se met à faire de l'introspection.

5. La fleur de l'âge

- Aux étapes antérieures, les conflits entre les personnes étaient source de maturation, de changement et d'évolution. Maintenant l'organisation cherche à réduire les conflits et à créer un meilleur climat en améliorant les relations humaines.
- Elle cherche à récolter les fruits des efforts passés. C'est là un signe de son avancement en âge et du commencement de son déclin organisationnel.
- Le seul frein à cette évolution semble être la volonté de décentraliser et de créer de nouveaux centres d'action qui pourraient reprendre le processus évolutif depuis le début.

6. La maturité

- A maturité, l'organisation recherche toujours l'efficacité et possède un système administratif à rendement élevé, mais sa vision originale s'est édulcorée.
- Elle ne cherche plus à changer le monde, elle cherche à profiter du monde qu'elle a créé.
- Les membres aiment à se retrouver ensemble. Ils n'ont plus leur sens initial de l'urgence. Les nouvelles idées sont reçues avec indifférence, sans enthousiasme.

6. La maturité

- Si le déclin de l'organisation se poursuit, elle cessera même de rechercher l'efficacité.
- Si cela se produit, le remède doit venir de l'extérieur, sous forme d'un changement majeur qui amènerait un regain d'activité et une nouvelle mission.

7. L'aristocratie

- Si l'organisation continue à décliner, la prochaine étape est l'aristocratie. L'organisation aristocratique est à plat. Ceux qui détiennent le pouvoir craignent inconsciemment pour leur avenir, mais ils n'expriment jamais cette crainte. Personne n'ose bouger.
- L'organisation est comme paralysée par l'admiration de son propre passé.
- Les rapports se formalisent. L'habillement prend plus d'importance et devient plus conventionnel. On ne s'appelle plus par son prénom, on dit « Monsieur Un tel » ou « Madame Une Telle ». Le langage devient évasif, plein de circonlocutions.

7. L'aristocratie

- Les réunions ont lieu dans la salle du groupe : aucune question, aucune objection.
- De plus en plus de fonds sont consacrés aux systèmes de contrôle administratif, à la formation du personnel, aux relations humaines et de moins en moins de fonds visent l'innovation et les résultats.

8. Le début de la bureaucratisation

- Un jour ou l'autre, l'organisation se rend compte que quelque chose ne tourne pas rond, des sources importantes de financement refusent leur appui, ou peut-être les médias lancent une attaque contre l'organisation, ou encore la base se regroupe pour protester... .
- Quand cela se produit, la petite société d'admiration mutuelle de l'organisation aristocratique se dissout et les couteaux sortent. La paranoïa s'installe.
- On commence à se quereller et à chercher des boucs émissaires.

8. Le début de la bureaucratiation



8. Le début de la bureaucratisation



8. Le début de la bureaucratisation

- Toute décision est suspecte et est attribuée à des visées machiavéliques de la part de celui ou celle qui l'a prise. On forme des clans et des coalitions et toute l'énergie est consacrée à la survie.
- Comme on a peur des personnes efficaces, on les congédie ou elles partent d'elles-mêmes. Quand les temps sont durs financièrement, il est plus difficile de décider de claquer la porte, de sorte que des gens aigris resteront probablement en fonction, bien après avoir cessé d'être efficaces.

8. Le début de la bureaucratisation

- A moins que l'organisation n'ait accès à des sources de financement extérieures même si elle ne produit plus grand chose, elle est éventuellement appelée à mourir. Si le financement demeure disponible, on passe à l'étape suivante.

9. La bureaucratie

- Tout ce qui reste à l'organisation qui devient complètement bureaucratique, ce sont des formulaires, des procédures et de la paperasse.
- On n'accomplit plus rien. Tout doit être mis par écrit. L'organisation a perdu contact avec la réalité.
- Eventuellement, l'ambiance devient paisible et sereine. Il n'y a plus de batailles et souvent les gens qui restent sont les plus gentils. Ils sont toujours d'accord sur tout, seulement ils ne font rien.

9. La bureaucratie

- La phase finale, c'est la mort. Toutefois, certaines bureaucraties y échappent et ne semblent jamais vouloir s'arrêter.
- Ainsi donc, à chaque étape, une organisation peut rencontrer certains problèmes ou certaines difficultés. Si l'organisation réussit à contrer ses difficultés, elle pourra continuer à progresser et à rester performante.

Thanks for your attention



Jeux 3

- 10 volontaires
- 2 groupes
- 60 secondes

Jeux 3

- Faites le plus longue ligne possible avec tout ce que vous avez sur vous