

## La formation des cadres au sein d'un projet de développement rural intégré. Cas du Projet Mali Sud

Ressources humaines et développement rural intégré

Paris : CIHEAM

Options Méditerranéennes : Série Etudes; n. 1983-III

1983

pages 49-55

Article available on line / Article disponible en ligne à l'adresse :

<http://om.ciheam.org/article.php?IDPDF=CI010731>

To cite this article / Pour citer cet article

La formation des cadres au sein d'un projet de développement rural intégré. Cas du Projet Mali Sud. *Ressources humaines et développement rural intégré*. Paris : CIHEAM, 1983. p. 49-55 (Options Méditerranéennes : Série Etudes; n. 1983-III)



<http://www.ciheam.org/>  
<http://om.ciheam.org/>

# La formation des cadres au sein d'un projet de développement rural intégrés Cas du Projet Mali Sud

*Compagnie Malienne pour le  
Développement des Textiles  
(C.M.D.T. - Bamako - Mali)*

## INTRODUCTION

De par ses composantes le Projet Mali Sud se présente comme une action de développement intégré. Loin de créer une Agriculture dualiste où l'on aurait d'un côté, un développement spectaculaire de la culture cotonnière considérée, comme un secteur moderne, et de l'autre une agriculture autarcique de produits vivriers constituant le secteur traditionnel, la CMDT s'est attachée à organiser un système global de production complété par une action sociale et culturelle. La CMDT a considéré le milieu paysan non pas comme un ensemble d'individus soumis individuellement aux contraintes techniques pour la production de telle ou telle culture d'exportation, mais bel et bien comme un ensemble social appelé à participer activement à son développement.

### Comment la CMDT est passée d'une Agriculture sectorielle à un développement Agricole intégré:

— Avant 1974, année de création de la CMDT, la zone d'intervention actuelle de la CMDT était sous la responsabilité de la CFDT. Les objectifs de cette société, en accord avec le Gouvernement Malien, étaient essentiellement le développement de la culture cotonnière. De 1969 à 1974 un gros effort de sensibilisation à la vulgarisation des thèmes techniques a été réalisée parallèlement à la formation de l'ensemble de l'encadrement et des cultivateurs.

Cette formation s'est adaptée progressivement aux besoins réels des paysans - la confiance s'étant installée entre l'encadrement et les cultivateurs, ces derniers ont exprimé des besoins qui n'avaient plus rien

à voir avec le seul développement de la culture cotonnière.

C'est donc sous la pression des cultivateurs que la CMDT a été appelée à définir une nouvelle politique de développement. Cette politique est basée sur un système global de production, comprenant toutes les spéculations, ou du moins, les plus importantes existant au sein d'une exploitation agricole. Les cultivateurs, étant évidemment, les premiers intéressés, ont demandé à la CMDT de les aider à s'organiser. C'est ainsi que sont nées les Associations Villageoises - La CMDT est donc devenue une société de développement dont le village est l'unité économique de base.

Cette évolution s'est traduite par une réorganisation de la Société pour que la CMDT puisse assurer aux villages, les services qu'ils en attendent:

- La vulgarisation des thèmes techniques suivant les progrès de la recherche pour les diverses cultures entrant dans les systèmes de production des exploitations.
- La formation des équipes d'animation des villages, y compris l'Alphabétisation.
- L'approvisionnement en moyens de production et la maintenance du Matériel.
- Le crédit Agricole.
- La commercialisation.
- La Santé.
- L'élevage.
- L'hydraulique pastorale et villageoise.

—L'aménagement des pistes et le désenclavement des zones isolées.

Pour cette réorganisation la CMDT manquait de moyens d'où le projet Mali/Sud 1 dont l'étude de faisabilité a été réalisée en 74/75.

### Les composantes du Projet

— Contrairement à de nombreux projets qui privilégient les seules cultures de rente, la CMDT a su introduire des volets qui apparemment venaient se coller les uns aux autres mais qui en fait, s'imbriquaient dans un système global de développement et où toutes les actions se complètent. C'est ainsi que la formation des artisans ruraux basée sur la maintenance du matériel agricole, prévoyait également l'introduction de matériel de mouture lié lui même au développement de la culture du Maïs. Une formation complémentaire des artisans intéressait directement l'hydraulique villageoise (montage de pompes—d'éoliennes). On peut citer d'autres exemples de complémentarité des diverses actions financées par le projet telle que l'action «pistes et ponts» qui d'un côté intéressait la maintenance du parc auto (moins de casse sur les pistes rénovées) mais également le désenclavement de certaines zones jusqu'alors isolées.

Citons ici les composantes du projet pour avoir une idée de la complexité des actions menées par la CMDT.

- Gestion et organisation.
- Coton - Mils sorghos - Maïs - Niébé - Arachide de confiserie.
- Riz et aménagements rizicoles.
- Elevage.
- Formation.
- Crédit Agricole - approvisionnement.
- Pistes Agricoles.
- Hydraulique villageoise.
- Santé Villageoise.
- Associations Villageoises (Alphabétisation, équipement, etc....).
- Recherche Agronomique.

Devant cette complexité la CMDT s'est trouvée confrontée à un problème fondamental, celui de l'adaptation du personnel à une tâche complexe de développement intégré, donc essentiellement *confrontée à un problème de formation.*

### La formation au sein de la CMDT.

1<sup>ère</sup> étape - 1969-1973.

— Il est bon de revenir à la période pré CMDT. La création du Service de formation date de 1969 - A

l'époque le service de vulgarisation était seul responsable de la diffusion de thèmes techniques basés uniquement sur le développement de la culture cotonnière. L'objectif prioritaire fixé alors au service de formation, était le relèvement du niveau technique de l'encadrement à tous les échelons.

Le premier travail du service a été d'analyser la situation de l'époque tant du côté encadrement que du côté cultivateur. Il s'agissait d'étudier les besoins en formation par rapport aux objectifs techniques et le comportement de l'encadrement vis à vis des cultivateurs.

### ANALYSE DE LA SITUATION EN 1969

Cette analyse a pu être faite après de nombreuses tournées sur le terrain et de nombreux contacts avec le personnel d'encadrement et les cultivateurs.

#### Origine du Personnel d'encadrement.

En 1969 une très faible partie (10 %) du personnel d'encadrement provenait d'écoles d'Agriculture (IPR de Katibougou et CAA) - il existait 3 niveaux hiérarchiques, le chef de secteur, le chef de ZER (zone d'expansion rurale) et le Chef de S.B. (Secteur de base).

Pour ces derniers, beaucoup étaient pratiquement illettrés - les chefs de ZER étant choisis parmi les SB à cause de leur expérience, les chefs de secteurs étaient également choisis parmi les chefs de ZER les plus expérimentés.

#### Le recrutement

— se pratiquait suivant des critères purement physiques (santé-stature, etc...) dans le milieu rural — aucun test n'était réalisé pour définir, au moins,

— le niveau de connaissance.

Ce que l'on demandait, à l'époque à l'encadrement, était de transmettre les ordres venant de la Direction (superficies à semer—superficies avec fertilisation, traitements, etc...).

#### Comportement de l'encadrement

— L'encadreur à quelque niveau que ce soit, consciemment ou non, se considérait comme supérieur au paysan, et pensait que ses connaissances étaient plus étendues que celles du cultivateur.

Par ailleurs, l'encadreur ne participait pas à l'élaboration du programme et se contentait de transmettre les ordres venus du service sans chercher à s'interroger.

— L'encadreur était jugé d'après les résultats et non sur les méthodes.

Donc il adoptait la solution de facilité qui est de donner des ordres.

### Comportement du Cultivateur

Il est reconnu depuis longtemps que l'intervention de tout facteur extérieur, qu'il soit imposé, fortuit ou provoqué, provoque une rupture d'équilibre social que la communauté rurale tient à conserver.

Cette communauté attend de l'extérieur une amélioration de sa situation mais sans bouleverser son équilibre.

Le cultivateur, à l'époque, ne se sentait pas concerné par les «ordres» de l'encadrement et parce que non concerné, l'innovation proposée, ne passait pas.

### FORMATION PROPOSÉE ET RÉALISÉE

#### 1<sup>ère</sup> étape - 1969-1974

#### Les Objectifs à court terme

- relever le niveau technique de l'encadrement.
- définir une politique de vulgarisation.

Ces deux objectifs impliquaient un changement de mentalité de l'encadrement et l'application d'une politique de formation basée sur la participation.

#### Réalisations

#### Méthodes

— La méthode employée était la seule que nous pouvions utiliser à l'époque compte tenu des moyens disponibles. Il fallait obtenir une modification des comportements.

La véritable formation est celle qui amène les individus à se remettre en cause. Ceci ne peut être obtenu que lorsque l'individu exerce son métier en toute responsabilité. Seule la responsabilité est créatrice de motivation — sans motivation l'individu ne peut développer ses aptitudes.

Ces motivations peuvent être, d'ordre purement matériel (augmenter son revenu) pratique (mieux faire son travail) ou culturel (s'instruire sans objectif de rentabilité immédiate).

— Pour se former un vulgarisateur doit être confronté à des problèmes réels.

— Dans la méthode employée, la formation était «vécue» au cours de la vie quotidienne des encadreurs. Vie quotidienne qui était liée, à l'époque, au développement de la culture cotonnière et de la culture attelée.

#### Analyse de poste

L'analyse de poste a été systématiquement utilisée pour faire toucher du doigt par l'encadreur lui-même, les carences de sa technicité.

Les besoins en formation ainsi définis à chaque niveau, les stages pratiques sont réalisés.

### STAGES PRATIQUES

Compte tenu des effectifs du service de formation, la formation en cascade est utilisée.

Le formateur réalise des stages pratiques au niveau du chef de secteur; ce dernier répercute sur les chefs de ZER, eux-mêmes répercutant sur les Chefs de S.B. puis du SB jusqu'aux cultivateurs.

#### Programme de Formation

— Ce programme était établi en fonction du plan de Campagne et des thèmes techniques à vulgariser.

Les thèmes étaient classés en prioritaire et secondaire — suivant les zones.

#### Déroulement des stages

Le stage se déroule toujours chez un cultivateur.

Lors des premiers stages, l'encadreur est gêné car il pense que le ou les cultivateurs vont se moquer de lui. Or il n'en est rien et les cultivateurs sont très intéressés par le contenu du stage. Le stage terminé lorsque le thème comporte une innovation, une discussion est organisée avec les cultivateurs sur l'analyse de cette innovation.

D'une part le recensement des contraintes par les cultivateurs eux-mêmes est réalisé.

D'autre part les encadreurs trouvent ou découvrent les arguments destinés à faire passer l'innovation.

Le contact au cours de ces stages entre encadreurs et cultivateurs est toujours bénéfique et peu à peu le comportement des uns et des autres change rapidement.

— La pédagogie de groupe était en marche ainsi que la participation.

Au cours des stages, le thème technique est exposé en deux parties, l'une est purement théorique et le tableau portatif installé sans l'arbre permet une matérialisation visuelle des données (schémas/tableaux).

L'autre suivant immédiatement la première est l'application pratique du thème.

#### Exemple — Thème préparatoire du sol. (labour).

La partie théorique est exposée au tableau (son rôle, ses effets, son utilité, les problèmes techniques, etc...).

— Pour la partie pratique chaque participant réalise une partie du labour après avoir exécuté les différents réglages.

La discussion avec les cultivateurs a pour sujet le ty-

pe de labour préconisé et donc à vulgariser et le labour tel que le pratique l'Agriculteur. Ce système de formation a permis assez rapidement à l'encadrement de repenser la «Vulgarisation» et au cultivateur d'avoir un type de contact tout à fait différent, où ses propres problèmes sont réellement pris en compte. De 1969 à 1974, une véritable prise de conscience s'est créée au sein de l'encadrement et la confiance mutuelle s'est instaurée. Les encadreurs et les cultivateurs poursuivent un même but, le développement.

Parmi les problèmes des cultivateurs pris en compte par la CMDT beaucoup n'ont plus rien à voir avec la seule culture de coton: les problèmes des vivriers, de la maintenance du matériel de culture attelée, de l'organisation des exploitations, de la gestion des crédits Agricoles, de l'eau, de la santé, de l'élevage, sont posés très rapidement par les cultivateurs.

La CMDT s'est trouvé devant le dilemme suivant — confier le développement au seul service de vulgarisation ou créer des actions spécifiques sous la responsabilité du Service de Formation.

Cette dernière formule, libérait l'encadrement de tâches bien spécialisées pour lesquelles il n'était pas encore préparé mais c'était une solution provisoire — l'objectif final à moyen et long terme étant de former l'ensemble du personnel aux tâches diverses d'un développement intégré.

### **Nous en arrivons à la 2<sup>ème</sup> phase de Formation durant la période 1974-1982**

Au cours de cette période, le service de Formation s'est attaché à organiser le service en le dotant de moyens en personnel et matériels plus conséquents et surtout en décentralisant au maximum, parallèlement d'ailleurs à la décentralisation opérée pour l'ensemble des services.

On assiste à la création de Régions CMDT dont le responsable est le représentant direct de la Direction Générale. Après du Chef de Region, nous retrouvons le formateur de Zone responsable de toutes les actions de formation et donc de toutes les actions spécifiques confiées à la Formation.

Le système est le suivant:

— Toutes les actions complémentaires de développement prévues dans le projet Mali/Sud sont conçues et réalisées par le Service de Formation avec du personnel choisi parmi l'encadrement et lorsque l'action est bien rodée le service de vulgarisation la prend en charge. Le personnel d'encadrement est alors formé par ceux-là même qui étaient chargés de la réalisation. Le principe étant que chaque chef de secteur soit responsable de toutes les actions menées dans son secteur.

Ce système a permis d'aller plus vite dans la réalisation et a été adapté aux possibilités régionales suivant leur gradient de technicité.

C'est ainsi que les actions complémentaires suivantes ont été conçues et réalisées par le service de Formation.

- Associations Villageoises (Volet santé-commercialisation-gestion équipement).
- Motorisation intermédiaire (équipement pré est post-récolte-gestion organisation des exploitations, expérimentation de matériels adaptés, etc...):
- artisans ruraux (formation équipement)
- écoles saisonnières.
- Action Maïs (organisation et réalisation de ferme semencière — test agronomique — constitution réseau production semences), thèmes de vulgarisation.

### **TYPE DE FORMATION**

Pour chaque action spécifique, un type de Formation a été élaboré. Il serait fastidieux d'énumérer ici l'ensemble des systèmes utilisés mais deux principes de base sont restés dans la conception des programmes.

- 1.° Adapter la formation aux besoins réels des encadreurs d'une part, des cultivateurs d'autre part.
- 2.° Réaliser cette formation avec la participation de tous les acteurs (encadreurs et cultivateurs) réelle.

### **Problèmes rencontrés**

Progressivement, depuis la fin de la 1<sup>ère</sup> étape (1973) la CFDT puis la CMDT (depuis 1974) utilise les élèves sortant de l'IPR de Katibougou du niveau Ingénieur ou Technicien, et les élèves sortant des C.A.A. du niveau moniteur.

Le recensement des besoins en formation à travers l'analyse de poste, nous montre que, malgré les réformes de l'enseignement (1968 et 1978) le contenu des programmes scolaires en matière d'enseignement agricole est resté essentiellement théorique et livresque. Un effort à été fait lors du stage de fin d'étude en ce qui concerne la durée, et l'affectation.

Le principal problème relevé étant la méconnaissance réelle du milieu et la mentalité bien particulière des «sortants», dans leur rapport avec le monde paysan.

### **PRINCIPALES CARENCES RELEVÉES**

La Vulgarisation agricole ne s'improvise pas, elle s'appuie sur une pédagogie. Elle transforme le comportement, augmente les connaissances. Pour le cul-

tivateur, que nous considérons comme des chefs d'exploitations, ayant le droit de décision, l'adoption d'une innovation est la résultante de diverses composantes:

- il faut d'abord qu'il veuille changer de comportement,
- qu'il en ait les moyens,
- qu'il décide.

Le Vulgarisateur doit donc être d'abord un pédagogue. Or ce n'est pas inné. Il faut une certaine préparation. Les méthodes de Vulgarisation sont nombreuses et le futur vulgarisateur sortant de l'IPR de Katibougou n'a jamais reçu de formation en cette matière: la sociologie et la pédagogie de groupe ne figurent pas au programme de l'enseignement Agricole.

Cet enseignement devrait être programmé en fonction des besoins réels recensés sur l'ensemble des organismes de développement.

— Les «sortants» de Katibougou ou des CAA manquent d'ouverture d'esprit. Ils se raccrochent comme à une bouée à leurs connaissances scolaires. Toute «remise en question» leur pose un véritable problème et c'est normal.

Les matières étudiées n'ont, dans beaucoup de cas qu'un lointain rapport, avec les réalités du terrain.

### FORMATION DE GROUPE

Pour toutes les actions que nous avons citées plus haut le Service formation s'est rattaché à promouvoir une pédagogie active et concrète avec une participation réelle des cultivateurs.

Nous ne parlerons ici que de la formation des Associations Villageoises ou du moins des équipes d'animation de ces Associations.

### LA FORMATION A.V.

Commencée en 1974-75 elle tenait compte du transfert des responsabilités.

### MÉTHODOLOGIE

— Une fois définies les fonctions des Associations Villageoises:

- Approvisionnement en moyens de production.
- Crédit Agricole et gestion.
- Commercialisation.

Le programme de Formation a été établi comprenant 3 modules de stages correspondant à chaque fonction.

L'alphabetisation commençait à partir de ces trois modules.

Le Service de Formation embaucha et forma ce que l'on appelle des chefs de ZAF — issus en grosse majorité de l'encadrement CMDT au niveau «ZER» et pour un pourcentage plus faible, issus de la DNAFLA (1) choisis parmi les meilleurs agents.

La pression des cultivateurs étant importante, cet encadrement spécifique a été créé dans un souci de rapidité et d'efficacité. Comme nous l'avons dit précédemment, l'objectif étant de mettre tout l'encadrement dans le «bain» dans un avenir plus ou moins rapproché.

La priorité de cette formation étant la gestion, car à la base de toutes les autres fonctions, l'alphabetisation a été basée sur le calcul.

Deux documents ont été établis avec la collaboration de la DNAFLA.

- La lecture «Kalanjè ni Sèbenni»,
- Le Calcul «Jate», méthode basée sur l'autoprogrammation.

Cette méthode a pour avantage principal pour l'auditeur l'auto-formation rapide et l'auto-évaluation.

L'auditeur situé lui-même son niveau avant d'aborder une nouvelle leçon.

— Parallèlement les documents de gestion au niveau des A.V. ont été rédigés en Bambara.

Ainsi que d'autres documents intéressant la post-alphabetisation.

### Travaux préparatoires à la Rédaction des documents de Formation

- 1.° Recensement de tous les documents comptables des A.V.
- 2.° Recherche d'une terminologie comptable en Bambara.
- 3.° Définition de la démarche pédagogique pour Néo-Alphabetes.
- 4.° Mise au point d'un système adapté de gestion prévisionnelle d'une A.V.

### Utilisation de la pédagogie de groupe

Lors des recensements des différentes opérations de la commercialisation, les cultivateurs des AV ont participé activement.

Des jeux de rôles ont été organisés et ont permis, lors des stages d'identifier toutes les opérations de la Commercialisation et de définir les actions nécessaires telles que:

- Tenue du cahier de caisse.
- » » » de prêts.
- » » » de crédit.

- » » » de compte d'exploitation.
- » » » d'utilisation des excédents.
- » » » de bilan définitif.

— La Commercialisation comporte 6 opérations:

- le conditionnement et la pesée (au village),
- l'enregistrement (cahier de pesées),
- les évacuations (tonnage théorique),
- la livraison (au pont bascule usine),
- la valorisation (ce que doit la CMDT) à l'AV.
- Répartition de l'argent au village
  - (ce qui revient à l'AV),
  - (ce qui revient à chaque membre-billetage).

Ce travail a été fait par les habitants des villages impliqués dans les activités de l'A.V.

L'approche méthodologique reste la même.

Se servir de ce que les cultivateurs savent, les aider à concevoir et à étendre leurs connaissances et à mettre en commun les nouvelles acquisitions.

L'équipe de Formation contrôle les notes prises par l'encadrement pour s'assurer que les mots et expressions techniques de comptabilité sont bien les mêmes pour tous; donne des informations techniques complémentaires sur:

Les mouvements d'argent (recettes, dépenses, prêts, crédits, dons, etc...) il faut donc exiger la tenue des documents recensés plus haut. Pour chaque document, une fiche pédagogique a été établie avec la participation des membres de l'A.V. la parole est donnée à tous, toutes les compétences sont mises à contribution.

Le premier stage de comptabilité a été réalisé à Kolonina avec la DNAFLA, la CMDT et l'appui d'un expert consultant. Il a été répercuté sur un grand nombre d'A.V.

Ce stage a été à la base d'une enquête sur les A.V. et d'un séminaire sur les A.V. en Avril 1982 où une évaluation de l'action a été réalisée.

Les structures des Associations villageoises ont été étudiées et des propositions faites pour améliorer l'intervention de la CMDT.

### Réalisations au 30 Avril 1982

A l'heure actuelle 458 A.V. sont opérationnelles alors que le projet Mali/Sud I prévoyait l'organisation de 500 villages et que le projet Mali/Sud II en prévoit 1000 en fin 1987.

Les villages eux mêmes demandent à être organisés en A.V. mais une contrainte majeure apparaît: le temps de formation des équipes d'animation de l'encadrement. La seule solution est d'adapter tout le personnel d'encadrement à la formation, au suivi des A.V. ce qui ne peut se faire du jour au lendemain.

Au cours de la dernière Campagne, les A.V. ont pu commercialiser 42% du tonnage total de coton graine. Nous ne pouvons fournir d'autres réalisations chiffrées, le bilan annuel n'étant pas encore réalisé.

— Les résultats ne sont pas tous positifs et la synthèse du séminaire «A.V.» d'avril 1982 fait ressortir certains problèmes.

1.° Disparité entre les diverses Régions CMDT concernant le développement des Associations Villageoises.

Sur Bougouni les A.V. sont petites et leur revenu très faible.

Par contre sur Koutiala, la taille des A.V. est importante et leurs revenus également, ce qui pose le problème du choix des investissements.

Sur Sikasso on constate une faiblesse dans l'alphabétisation.

Sur San le problème est de savoir comment créer des A.V. dans la Zone Nord sans culture de rente.

### 2. Ratio intrants extrants.

Ce ratio en moyenne est beaucoup trop important (36%) faisant courir des risques économiques aux A.V.

### 3.° Problèmes sociologiques

— Disparité entre petits et gros producteurs au sein des A.V. problème de participation de ces derniers.

— Conflit latent entre vieux et jeunes.

— Place des femmes dans les A.V.

### 4.° Cadres CMDT

Certains cadres ne se sentent pas concernés. Pour eux il est plus facile de donner des ordres que de travailler en «Participation».

Divers Services extérieurs ne participent pas comme ils le devraient (Santé-Coopération-Elevage) bien qu'un effort sérieux soit accompli.

### Perspectives d'avenir.

Pour la CMDT et le Gouvernement Malien, le développement se fera pour et par les villages ou ne se fera pas du tout.

Pour la CMDT les objectifs sont clairs - axer la politique de vulgarisation et de formation sur les Associations Villageoises en priorité.

Dans l'avenir immédiat, certaines constatations s'imposent.

1.° Nécessité pour les A.V. de réaliser des investissements sociaux minimum tels que caisse de pharmacie, rivaquinisation, aménagement de puits, etc..

2.° Les A.V. auront un grand rôle à jouer dans le domaine de l'amélioration de la productivité.

### **Programme d'Intervention de la CMDT**

#### ***Pour les les Campagnes à venir.***

A) Recensement des A.V. à «Problèmes».

Il s'agira d'établir pour chaque A.V. le ratio intrants/extrants pour repérer les A.V. qui dépassent 33 %.

B) Etablir une stratification des A.V. en fonction des rendements/hectares du coton et du Maïs ceci afin de déterminer toutes les A.V. se situant dans une Zone critique.

C'est vers ces Associations que l'encadrement devra concentrer ses efforts - cet encadrement sera sensibilisé sur les problèmes d'endettement limité et sur la productivité (rentabilité des moyens de production).

—L'Alphabétisation sera poussée au maximum dans les A.V. opérationnelles et sera créée là où elle n'existe pas.

Pour les problèmes linguistiques, une commission linguistique sera créée.

Des A.V. seront choisies dans chaque Région pour utiliser les néoalphabètes à la tenue des documents statistiques actuellement tenus par les encadreurs, avec comme objectif, d'utiliser les encadreurs à d'au-

tres tâches et de faire prendre en charge, par le village, les moyens nécessaires à l'auto-analyse.

De nouvelles méthodes d'Alphabétisation seront expérimentées - (1 A.V. par Région) basées sur des périodes plus concentrées.

—L'auto analyse sera tentée (1 A.V. par Région).

—Concernant les Technologies appropriées, un recensement sera réalisé - des tests seront exécutés et suivant les résultats, seront proposés aux A.V.

—La Formation spécialisée sera entreprise dès cette année sur les Centres Saisonniers pour les équipes d'animation des A.V.

### **CONCLUSION**

La CMDT est décidée à tout mettre en oeuvre pour poursuivre un développement intégré, basé sur la participation effective des cultivateurs en tenant compte de leurs besoins réels.

Les résultats obtenus depuis 1974-75 sont encourageants bien que les objectifs ne soient pas atteints à 100 %, et que de nombreuses contraintes apparaissent au fur et à mesure des réalisations. Le principal obstacle étant encore une fois les termes de l'échange.

BAMAKO, le 27 - 5 - 1982

(1) Direction Nationale de l'Alphabétisation Fonctionnelle et de la Linguistique Appliquée.