



HAL
open science

CO-PRODUCTION DES INNOVATIONS ET EMANCIPATION DES ACTEURS : LE CAS DE LA RECHERCHE-ACTION EN PARTENARIAT

Eduardo Chia, Marie-Renée Verspieren

► **To cite this version:**

Eduardo Chia, Marie-Renée Verspieren. CO-PRODUCTION DES INNOVATIONS ET EMANCIPATION DES ACTEURS : LE CAS DE LA RECHERCHE-ACTION EN PARTENARIAT. ISDA 2010, Jun 2010, Montpellier, France. 11 p. hal-00520248v1

HAL Id: hal-00520248

<https://hal.science/hal-00520248v1>

Submitted on 22 Sep 2010 (v1), last revised 10 Dec 2010 (v2)

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



La longue route vers l'autonomie : apprentissages chemin faisant à travers la formation d'un réseau d'Organisations Professionnelles Agricoles au Maroc.

Catherine Dumora¹, Nicolas Faysse², Mostafa Errahj³, Marcel Kuper⁴

1. CIRAD, UMR G-EAU. Supagro, LERMA Université Cadi Ayyad, Marrakech.
catherinedumora@hotmail.com

2. CIRAD, UMR G-EAU, Ecole Nationale d'Agriculture de Meknès. faysse@cirad.fr

3. Ecole Nationale d'Agriculture de Meknès. merrahj@yahoo.fr

4. CIRAD, UMR G-EAU, Institut Agronomique et Vétérinaire Hassan II, Rabat. kuper@cirad.fr

Résumé

Au Maroc, une nouvelle politique publique pour le secteur agricole repose la question du type de développement souhaitable et des formes d'accompagnement pertinentes pour les agriculteurs familiaux. Une coopération entre des organisations professionnelles agricoles (OPA) et un collectif d'institutions de recherche et d'enseignement, a été mise en œuvre dans des périmètres irrigués, et a abouti à la formation d'un réseau national de ces OPA. La communication analyse à la fois les apprentissages des agriculteurs, ainsi que la façon avec laquelle ils sont remobilisés tout au long du processus, pour répondre aux attentes de chacun et permettre une pérennisation du réseau. Les apprentissages des agriculteurs sont à la fois techniques, psychoaffectifs (notamment la capacité à se comparer et à construire une meilleure estime de soi), et organisationnels, renforçant les possibilités d'action collective. L'étude de la re-mobilisation des apprentissages dans le processus met en lumière l'enjeu autour du rapport entre individus et collectifs, et notamment l'équilibre à trouver entre formation de leaders et mise en réseau de groupes locaux. Une telle approche, de par ses apprentissages et cette prise d'autonomie, pourrait appuyer la participation des agriculteurs familiaux à la conception des politiques publiques pour l'agriculture et le milieu rural.

Mots clés: action collective, apprentissages, formation, Maroc, recherche-action

Abstract

In Morocco, a new public policy for the agricultural sector raises once again the question of which type of development is needed for family farmers, and what may be done to support such development. The cooperation between farmer organizations and a group of research and training institutions led to activities undertaken in common in irrigation schemes and to the set up of a nationwide network of farmer organizations. The article analyses the farmers' learning, and the way such learning is used during the cooperation process, in order to meet involved persons' expectations and to ensure the sustainability of the network. Farmer learning involved various dimensions: technical, psychosocial (especially the capacity to

compare oneself to other farmers and an improved self-esteem), and organizational, which led to improved capacity for collective action. The way the learning that took place was used back to drive the process highlights the issue of the link between individuals and groups, especially the balance to find between training leaders and building networks of local groups. Such an approach, thanks to the learning taking place and increased farmers' autonomy, could support family farmers' participation in the building of public policies regarding agriculture and rural development.

Key words: action research, collective action, learning, Morocco, capacity-building

Hot topics : Apprendre et être créatif, agir collectivement, renouveler les modèles et pratiques de recherche.

1 Introduction

De nombreuses réflexions et théories du développement, telles que celle de Sen (2000) ont insisté sur l'importance de renforcer les capacités des acteurs à prendre en main leur propre développement, et d'offrir les opportunités pour qu'ils puissent déployer de telles capacités. Ces capacités vont bien au-delà de la maîtrise de savoir-faire, mais incluent aussi une capacité de prise d'initiative, de « savoir-être », d'action collective et de capacité à rentrer en relation et en négociation avec différentes organisations dans des termes qui ne soient pas défavorables (Hickey et Mohan, 2004). Aujourd'hui, de nombreuses politiques publiques comme des projets de développement ou de recherche-intervention s'appuient sur la notion du renforcement des capacités, cherchant ainsi à promouvoir l'autonomie et l'émancipation des individus. Au Maroc, une telle conception peut contribuer au débat sur la question du type de développement souhaitable et des formes d'accompagnement pertinentes pour les agriculteurs familiaux. En effet, depuis 2008, une nouvelle politique publique dénommée le Plan Maroc Vert, opère une refonte complète des politiques publiques pour l'agriculture et en particulier pour l'appui aux agriculteurs. Cependant, cet appui est pour l'instant vu essentiellement dans ses aspects techniques (augmenter la productivité) et économiques (connecter autant que possible chaque agriculteur familial à un marché via des « agrégateurs » qui sont des agro-industries ou des privés permettant d'obtenir une valeur ajoutée aux produits agricoles), et dans une organisation par filière où les agriculteurs familiaux sont invités à se concentrer sur une production donnée.

Par ailleurs, pour pouvoir permettre un tel renforcement des capacités des agriculteurs, on assiste à un nouveau regard porté sur les approches de recherche-développement en milieu rural, auparavant souvent fondées sur une asymétrie dans l'initiative d'action et sur la mise en œuvre de méthodes relativement fermées dès le départ, vers des approches qui, quoique fondées sur des principes stratégiques clairs, se veulent plus ouvertes, et donnent la priorité à une co-construction de la démarche et des connaissances acquises entre les acteurs impliqués : les agriculteurs, les chercheurs et animateurs, et éventuellement d'autres organisations de développement (Sanginga et al, 2009). De telles approches ont pu ainsi faire appel à la co-construction de connaissance (Darré, 2006 ; Ruault, 1996), au *social learning* (Ison et al, 2007 ; Röling et al, 1998), aux *learning alliances* (Penning de Vries, 2007) ou à l'*interactive learning* (Hall, 2007). Comme le montre la polémique passée sur l'efficacité des écoles

paysannes (Van der Bert et Jiggins, 2001), il existe un enjeu fort d'être capable de qualifier les impacts de ces nouvelles approches, en termes d'apprentissages. C'est en effet à partir des apprentissages et de leurs mobilisations dans l'action et la dynamique de changement que les objectifs visés de renforcement des capacités se donnent à voir, se matérialisent et témoignent du chemin parcouru vers l'autonomie.

Les apprentissages se définissent comme l'ensemble des connaissances acquises suite à une expérience. Ils peuvent avoir un caractère technique, organisationnel, relationnel ou social et psychosocial, et sont ou peuvent être réinvestis dans l'action. Ils sont acquis puis mobilisés ou non en fonction de critères de choix, d'assimilation et de degrés de pertinence et de sens pour les acteurs dans leur vie quotidienne, vie associative, dans leurs travaux, ou activités individuelles ou collectives. On peut aborder les apprentissages en tant que transfert de connaissances c'est-à-dire l'acquisition de savoirs, de connaissances et de compétences quantifiables et mesurables. On peut aussi les envisager non pas en tant que transfert, mais en termes de construction de connaissances par la pratique, l'expérience, et les échanges ou la participation (Brougère et Ulmann, 2009). Ainsi, on étudie les apprentissages au travers d'observation des pratiques, de recueil d'expériences et de vécu selon une approche qualitative socio-anthropologique. Les espaces d'apprentissage peuvent s'opérer à la fois dans un cadre formalisé comme dans des interactions informelles dans la sphère quotidienne. L'approche anthropologique, au travers de l'étude des échanges de pratiques et d'expériences, des dynamiques de changement et de la transmission culturelle et des savoirs, permet d'aborder les apprentissages dans les dynamiques relationnelles de processus ouverts, dépassant l'angle d'approche du transfert de connaissances techniques pour étudier les apprentissages dans la construction dynamique (Ingold, 2000 ; Dumora, 2006).

Au Maroc, une coopération entre des organisations professionnelles agricoles (OPA) et un collectif formé de plusieurs institutions de recherche et d'enseignement, a été mise en œuvre dans des périmètres irrigués (Gharb, Moyen Sebou, Tadla, Souss, Doukkala) (Dumora et al., 2010). Ces OPA sont des coopératives de collecte de lait ou des associations d'irrigants constituées d'agriculteurs familiaux. Le collectif de recherche a fondé son approche sur un construit théorique autour de l'action collective, ainsi que sur une praxis de recherche-développement (Dumora et al, à paraître). Une praxis ne s'entend pas comme l'application d'une théorie à la pratique, mais bien comme l'articulation entre les deux (Deugd et al, 1998) : « *Ce travail de la praxis n'est jamais achevé ; ouvert et précaire, il fait éclater les savoirs théoriques et les modèles d'organisation à la recherche d'autres représentations* » (Collectif d'auteurs, 1988). Cette praxis de recherche-développement, dont le principe clé est le renforcement des capacités individuelles et collectives, s'est construite pas à pas en fonction des interactions et itérations émergeant de ce partenariat entre agriculteurs, chercheurs et animateurs. L'approche a cherché à créer un environnement d'apprentissages en rapprochant différentes sphères professionnelles, et à fournir un appui à l'action collective (Albaladejo et Casabianca, 1997). Dans ce cadre, des programmes ont été développés pour favoriser l'échange d'expériences entre des agriculteurs familiaux, des formations, et la co-construction de savoirs, en reliant des organisations d'agriculteurs familiaux, des irrigants, entre eux et avec le secteur privé, la société civile, l'université et la recherche. Cette démarche a donné lieu à la création d'un réseau d'OPA appelé Raccord (Réseau d'action collective pour le développement rural).

Cette communication analyse les apprentissages des agriculteurs, issus de ce processus encore en cours, ainsi que leurs implications en termes de : i) la façon dont ils sont remobilisés tout au long du processus dans la réflexion et l'action individuelle et collective ; ii) leurs impacts

dans la poursuite du processus afin de répondre aux enjeux de pérennisation du réseau et de réponses aux attentes de chacun.

Il s'agit, à travers l'étude des apprentissages, de s'interroger sur la capacité des agriculteurs à prendre en main le processus dans la perspective de leur autonomie.

2 La démarche étudiée

Des origines...

Le processus s'est construit sur plusieurs années, depuis 2003, à partir de relations tissées entre les équipes de recherche des projets WADEMED, AQUASTRESS et SIRMA¹, et des OPA au Maroc (mais également sur l'ensemble du Maghreb) au cours de recherches, diagnostics, échanges, ateliers, séminaires, réalisation de documentaires vidéo, voyages d'étude, participation à des manifestations internationales (Salon Agriculture), etc. (Cf. article NSS et autres). Les événements clés du processus sont au nombre de 5. En premier lieu, la rencontre d'actions collectives informelles au travers des recherches et diagnostics et les premiers échanges sous forme de plateformes multi-acteurs avec des supports audiovisuels pour susciter les échanges. Le second événement est un voyage d'étude en France en 2006 d'agriculteurs marocains, en parallèle d'un séminaire du projet WADEMED ; avec l'initiative sur le retour de création du réseau d'OPA lancée par les agriculteurs participants. Ensuite, l'accompagnement à la création du réseau d'OPA Raccord s'est déroulé en parallèle des activités suivantes. Il s'agit de quatre ateliers d'échanges en 2007 dans le cadre du projet SIRMA et de quatre modules de formation de 3 jours chacun en 2008-2009 dans le cadre du projet RIM (Réseau des Irrigants Méditerranéens) (réunissant entre 20 et 40 participants), réalisés dans différentes régions du Maroc (Souss, Doukkala, Tadla, Moyen Sebou, Gharb).

... Aux principes

L'approche a mis en œuvre des principes de pratiques de recherche-développement, reposant sur des diagnostics, le repérage des attentes, les pratiques, la formation, et les apprentissages par les pairs, et les rencontres-échanges de la diversité des sphères professionnelles. Cette co-construction s'est effectuée à trois niveaux différents : des échanges, des formations et des actions collectives (Dumora et al., à paraître). Enfin, elle ne cherche pas à capitaliser seulement des apprentissages techniques et à aboutir à leur opérationnalisation immédiate, mais cherche à susciter la curiosité, les projections, à catalyser la réflexion, et enfin à renforcer les capacités des acteurs et leur autonomie.

La démarche spécifique des rencontres, ateliers et formations s'appuie sur les échanges d'expériences et de connaissances de groupements de producteurs et/ou d'irrigants ayant une proximité dans leurs caractéristiques (d'exploitations familiales, taille de l'exploitation, type d'activités, caractéristiques techniques, humaines, économiques et organisationnelles). L'intérêt est d'abord porté sur le diagnostic des problèmes, la recherche des possibles (solutions alternatives) et l'appui à la formalisation et la comparaison des alternatives. Ces niveaux d'échanges sont parallèlement envisagés comme des espaces de consolidation du réseau Raccord, de construction d'actions collectives, et de décisions stratégiques de la part des OPA membres du réseau. Ils reposent enfin sur l'alternance d'échanges en salle et sur le terrain, faisant appel à des interventions mobilisant des sphères professionnelles diversifiées (agriculteurs expérimentés, ONG, recherche, privé, etc.). Le contenu des ateliers et formations

¹ Cf : www.wademed.net ; www.aquastress.net ; www.eau-sirma.net .

émane des préoccupations et demandes des membres du réseau en adéquation avec leurs réalités locales. Par ailleurs, il est à chaque fois revalidé et réajusté par l'ensemble des participants en début et en fin de session. Ainsi, l'ensemble du processus a été construit chemin faisant par les agriculteurs et l'équipe de chercheurs-formateurs, à partir des diagnostics des pratiques, et dans la concertation, l'échange et la recherche de compromis négocié afin de répondre au mieux aux besoins de chacun en termes de connaissances, compétences et savoir-faire techniques, organisationnels, dans une visée d'autonomisation de la démarche par le réseau lui-même.

Les thèmes qui ont été abordés au cours de ces échanges concernent : l'économie et la gestion collectives de l'eau, l'irrigation localisée, les associations d'irrigants, les coopératives laitières, l'élevage bovin laitier (alimentation, santé, infrastructure), la conduite de cultures (comme le maïs ensilage, l'olivier, la betterave, les agrumes), la dynamique de groupe. Au fur et à mesure du processus, les thématiques techniques se sont complexifiées. Et parallèlement, des thématiques plus organisationnelles et de gestion de l'action collective ont progressivement été développées. Les agriculteurs ont accompagné l'approfondissement des sujets et ont réclamé toujours plus de précisions et de spécialisations.

3 Concepts mobilisés

En anthropologie, les apprentissages ne sont pas dissociés de l'action et de toute activité humaine de la vie quotidienne ou ordinaire (Ingold, 2000). Il ne s'agit alors pas de s'intéresser à la transmission des savoirs, savoir-faire et savoir-être, mais à leur construction et leur renouvellement pour mener une réflexion sur le renforcement des capacités et l'autonomie. L'approche transversale et interdisciplinaire des apprentissages apparaît nécessaire afin d'en appréhender les différentes composantes techniques, relationnelles et organisationnelles et psychosociales (Marchand, 2010).

La théorie autour du *social learning* s'intéresse aux apprentissages collectifs et sociaux par la recherche-action s'appuyant sur la constitution de groupes hétérogènes d'acteurs afin de promouvoir l'action collective (Ison et al, 2007 ; Leeuwis and Pyburn 2002 ; Röling et Wagemakers, 1998). La production de connaissance se réalise dans l'action collective, à travers un processus de construction d'un problème et la recherche d'améliorations, avec des objectifs d'envergure globale de gouvernance et d'action sociale critique ou de développement de la société, cherchant à influencer les politiques publiques et les normes sociales. Dans cette approche ce ne sont pas tant les résultats qui sont recherchés mais le processus lui-même de gouvernance et d'action collective. Dans cette approche, l'acquisition de connaissances repose ainsi sur l'autonomie par l'action collective, le renforcement de la créativité et des capacités, la construction de liens durables. Les apprentissages apparaissent au cœur de l'approche en termes de système d'innovation (Edquist, 2006). Les théories sur la cognition et les apprentissages organisationnels montrent que le regard sur la nature des processus d'innovation et leurs modes de conception ont changé, donnant de plus en plus d'importance aux apprentissages sociaux organisés. Les apprentissages sociaux, issus du processus étudié, en termes de systèmes d'innovation relèvent de : 1) l'importance des interactions entre une diversité de sphères professionnelles, 2) la formation par les pairs, 3) la dynamique locale et la progression vers l'autonomie ; trois composantes du champ des apprentissages interactifs et d'espaces d'innovation intermédiaire (Lundvall, 1992 ; Edquist, 2006, Darré, 1994). Ainsi, cette approche repose tout particulièrement sur l'approche et les mécanismes d'intelligence collective (multiplicité des savoirs, réseaux coordonnés d'acteurs) socle des apprentissages sociaux, du processus d'innovation et du changement (Hall, 2007).

Les apprentissages psycho-sociaux selon Bandura (2003) renvoient à l'auto-efficacité c'est-à-dire la croyance personnelle dans sa capacité à réaliser des actions, et à modifier ses comportements. Par extension, nous parlerons plutôt d'apprentissages psychoaffectifs car au-delà de l'auto-efficacité, ils recèlent des affects en terme d'estime de soi, dans la perception à se réaliser dans la vie en général, à se projeter et à se ressentir non pas seulement comme efficace, capable de réaliser des actions et des changements de comportement, mais surtout de se percevoir comme légitime dans la place qu'une personne occupe, et dans les interactions avec l'autre même dans des situations d'asymétrie de pouvoir, et hiérarchisées.

La notion d'*empowerment* (Hickey et Mohan, 2004) quant-à-elle nous intéresse également dans sa dimension de processus par lequel des acteurs individuels ou collectifs acquièrent la maîtrise des moyens leur permettant de renforcer leur potentiel intrinsèque, mais aussi leur capacité à négocier et à se positionner dans des relations hiérarchiques, et d'opérer des changements dans une perspective de développement et d'amélioration de ses conditions de vie. De tels changements, qu'ils soient accompagnés ou non, doivent être observés sur le long terme. Ainsi, ces différentes formes d'apprentissages générés permettent de reconfigurer les modèles d'action et de gouvernance. Les mécanismes de coordinations entre acteurs occasionnent des apprentissages sociaux et viennent compléter les mécanismes dominants de gouvernance (régulation, transfert d'information et mécanismes de marché). L'approche par les apprentissages sociaux repose sur l'idée que la durabilité et la régénération des ressources naturelles relèvent de processus sociaux émergents (formulation, gestion, négociation, résolution de conflits, accords, création et maintien de biens publics, concertation et action) et non pas de propriétés techniques d'écosystème (Ison et al, 2007). Cette approche permet de contextualiser les dynamiques locales de processus décentralisé, ou les processus locaux de concertation.

Au final, cependant, la majeure partie de la littérature sur les apprentissages issus d'un processus de recherche-action abordent essentiellement les apprentissages techniques, et organisationnels. Cependant, la difficulté lorsqu'on étudie les apprentissages est de dépasser le caractère normatif ou le recueil systématique des apprentissages, pour aborder les processus en jeu, les conditions des changements qui se situent à différentes échelles. Nous faisons le choix de donner une importance particulière aux apprentissages d'ordre psychoaffectif, humain qui dynamisent le processus, le font avancer, progresser. Ces derniers ont largement, comme nous allons le voir, favorisé le processus d'autonomie et d'*empowerment* du réseau d'OPA.

4 Méthodologie

Les méthodes utilisées sont celles utilisées communément en anthropologie, comme les observations et les entretiens. Les observations ont été faites à différents niveaux : lors des réunions de préparation et des évaluations des sessions de formations, et lors de discussions informelles au cours des formations elles-mêmes ; sur le déroulement des formations, les contenus pédagogiques, et les interactions entre les animateurs, chercheurs et acteurs locaux (agriculteurs familiaux, présidents d'associations ou de coopératives...) qui ont participé à ces formations, etc. Les entretiens menés avec des représentants d'OPA, ont été à la fois semi-directifs (utilisant un guide d'entretien) et non-directifs, et ils ont concerné l'histoire de leur participation au processus, leurs perceptions, le déroulement des activités menées avec l'équipe de chercheurs/animateurs, et sur ce qu'ils ont expérimenté au cours des sessions de

formations et après celles-ci, ainsi que sur les changements opérés. De même les entretiens ont été menés sous forme de récit de vie afin de percevoir la place du processus étudié tant dans leur vie quotidienne que dans leur projet de vie. Ainsi 11 représentants d'OPA ont été enquêtés sur 13 entretiens, ces derniers ont été complétés par un entretien collectif de 4 personnes membres d'une coopérative laitière afin de mesurer les échanges entre le participant à 2 modules de formation avec les trois autres membres de la coopérative et l'impact de ces échanges.

La répartition des enquêtés membres d'OPA en fonction de leur participation aux différentes activités (du processus et des formations RIM) est la suivante (Table 1).

Enquêtés : région d'origine et nombre	Ancienneté dans le processus	Formation Souss	Formation Moyen Sebou	Formation Tadla	Formation Doukkala
Gharb 3	3 récente	0	0	2	2
Souss 4	3 depuis le début 1 récente	4	2	2	4
Tadla 2	2 depuis le début	2	2	2	2
Doukkala 2	2 depuis le début	1	2	0	2
Total : 11	4 récente 7 depuis le début	7	6	6	10

Table 1. Participation des agriculteurs enquêtés aux différentes formations

Les représentants enquêtés de la région du Gharb n'ont pas participé aux formations se déroulant dans les régions du Souss, et du Moyen Sebou car leurs groupements n'étaient pas insérés dans le processus et ils l'ont été à partir d'autres recherches de l'équipe.

S'agissant d'une analyse « à chaud » d'un processus encore en cours, les activités analysées et le recueil des données sont proches dans le temps et les impacts et changements étaient en train de s'opérer. Aussi, la recherche anthropologique menée permet d'accéder aux récits du vécu, aux premiers changements significatifs et aux apprentissages et à leur mobilisation à court terme et moyen terme, cependant elle ne permet pas d'identifier des apprentissages à long terme qui resteront à étudier par la suite.

5 Résultats

Différents types d'apprentissages sont identifiés chez les agriculteurs au niveau individuel ou collectif. Nous dressons une typologie de ces apprentissages et leurs rôles dans le processus d'autonomisation, à la fois en fonction de leur nature et du type d'agriculteur impliqué.

5.1 Des apprentissages de nature très différente

On identifie les apprentissages : i) techniques, ii) psychoaffectifs, et iii) organisationnels, relationnels, et de capacité de négociation.

i) *Apprentissage techniques*

Les apprentissages techniques ont plusieurs origines : les échanges directs d'expériences entre agriculteurs, les visites de terrains et les enseignements en salle. Ils sont ainsi issus des débats techniques sur les conduites de culture et d'élevage, sur la confrontation des pratiques racontées par chacun et sur le débat d'idées. Ils proviennent par ailleurs d'apports plus théoriques présentés en salle et complétés sur le terrain, par des spécialistes-matière qu'ils soient enseignants-chercheurs, agriculteurs expérimentés, techniciens, ingénieurs, docteurs ou représentants associatifs. Trois thèmes ont fourni les apprentissages les plus significatifs et les changements dans les exploitations. Les agriculteurs ont surtout mentionné la conduite de l'élevage bovin laitier, et notamment la rénovation des étables (2 enquêtés sur les 6 ayant participé au module), le suivi de production (3 sur 6), la prise en compte de nouveaux critères pour l'alimentation (rations, eau, équilibre énergie-protéine : 2 sur 6), et enfin les soins spécifiques pour la santé animale. Pour ce dernier point, les agriculteurs ne l'abordent pas en entretien mais suite à l'évaluation du module de formation (Lahlou, Lanau, 2009), ils savent majoritairement identifier les symptômes, et dans une moindre mesure ils ont acquis les connaissances en termes de prévention et traitement, de vêlage (8 enquêtés sur 10 ayant participé au module, dont 4 ayant déjà mis en pratique), et d'insémination. Deuxièmement, la conduite de certaines productions telles que le maïs ensilage, l'olivier ou la betterave, a été mentionnée, et notamment l'amélioration des conduites techniques. Citons en guise d'illustration le cas d'un agriculteur ayant introduit la culture du maïs suite au premier module de formation. Enfin, les agriculteurs ont cité la gestion de l'eau (collective et à la parcelle, l'irrigation localisée, les modalités de subvention, l'équipement, etc.). Cette thématique a ainsi suscité des projets individuels quant à l'amélioration de l'équipement d'irrigation, ainsi que deux projets collectifs d'irrigation localisée en cours d'élaboration.

Ces apprentissages techniques ont pu être facilités grâce au recours lors des sessions de formation en salle, aux documentaires audiovisuels, surtout sur le thème du vêlage, avec l'intervention d'un vétérinaire qui expliquait chaque étape présentée dans le film, en faisant des arrêts sur image lors du visionnage, permettant les explications et les échanges à la suite de chaque étape clé du vêlage. Les apprentissages techniques ont pu également être favorisés par les visites de terrain, des agriculteurs participants, d'expériences concrètes réussies qui sont à l'échelle de leurs propres exploitations ou qui sont facilement comparables avec elles.

Ces apprentissages techniques sont les premiers apprentissages acquis et mis en pratique, puis présentés et confrontés lors des échanges et rencontres des agriculteurs tout au long du processus. C'est à partir de la réussite de l'expérimentation de ces apprentissages et des changements opérés dans les exploitations que les autres apprentissages ont pu se développer de façon sereine, dans un climat de confiance entre pairs et avec l'équipe accompagnant le processus.

ii) *Apprentissage psychoaffectifs*

Les apprentissages psychoaffectifs s'entendent en terme : 1) de capacité à se comparer par rapport aux autres agriculteurs et se mesurer entre pairs ; 2) d'image renvoyée par autrui et du statut par rapport aux institutions ; et, à partir de ces deux points 3) d'estime de soi.

1) Se comparer aux autres

Les visites d'exploitations comparables à la leur permettent aux participants d'apprécier à la fois leur niveau technique, ainsi que de s'auto-évaluer par rapport à l'expérience visitée in situ, favorisant les apprentissages psychoaffectifs. Un agriculteur insiste sur le fait qu'il n'a pas la possibilité d'avoir une ferme de 300 ha et que ce n'est de toute façon pas pertinent, car il faut « *aller voir un agriculteur moyen qui nous ressemble, qui soit comme nous, mais qui*

soigne son élevage » et par extension ses cultures. C'est un va-et-vient dans la confrontation positive et constructive, qui fait écho dans leurs propres exploitations, et qui permet aux agriculteurs à la fois de se percevoir et de se comparer et d'envisager aussi leur développement dans la gestion de leur exploitation. Un autre agriculteur explique ainsi : « *il y a des grands agriculteurs, mais on ne va pas se comparer à eux... c'est pas la peine de se comparer à eux, parce que quand on se compare à quelque chose éloignée de nous, on est ennuyé tellement on se pose la question de quand est-ce qu'on va arriver à ce niveau. Alors que quand on se compare à quelqu'un de son niveau et qui nous dépasse techniquement, on essaie d'atteindre la même production. Si on se compare aux gens qui sont à un niveau supérieur, on ne fait rien* ». Ainsi se comparer à l'autre prend sens pour les agriculteurs dans la capacité à faire mieux (ou moins bien) techniquement par rapport à un agriculteur « pair » qui possède des moyens techniques similaires.

Un autre explique : « *auparavant je parle avec 5 ha maintenant je peux parler avec 100 ha* », car suite à une formation, il a réfléchi à un projet collectif d'irrigation avec ses voisins. Les échanges et rencontres lui ont permis de s'auto-évaluer et d'envisager de nouvelles capacités personnelles et collectives. Pouvoir se mesurer à d'autres agriculteurs et à d'autres collectifs sur le plan technique, action collective ou organisationnel permet à chacun de mesurer clairement ses forces et faiblesses participant de l'estime de soi et de la volonté de se surpasser.

2) Image renvoyée par autrui, et statut par rapport aux institutions

Les échanges et en particuliers les échanges interculturels, les rencontres avec des institutionnels étrangers ont renvoyé aux agriculteurs présents une image positive d'eux-mêmes, personnellement ainsi que dans leur statut professionnel, comme l'explique cet agriculteur : « *Grâce au séminaire, à la rencontre de X (Directeur Chambre d'Agriculture en France) j'ai accédé à une position, à une place... Ce n'est pas donné à tous les agriculteurs de s'asseoir à côté de X... c'était un grand événement pour moi...Maintenant je connais qu'il y a des gens qui pensent aux petits agriculteurs qui sont un peu oubliés par tout le monde depuis 30 ans. C'est pour la première fois qu'il y a des gens qui essaient de creuser sur nous.* » Un autre agriculteur parle de l'accès à une reconnaissance sociale qu'il n'avait jamais imaginé avoir, il bénéficie de par ces nouveaux échanges d'un statut enfin valorisé. Il explique que c'est un acquis qu'il ne perdra jamais. Ainsi, à la suite des ces événements transformateurs pour eux, ils accèdent à un statut d'agriculteur et à une reconnaissance symbolique de leur profession, qui n'est plus seulement un état de fait du destin.

3) Estime de soi

Les visites de terrain, les échanges entre pairs et les rencontres interculturelles aident les agriculteurs à se positionner et à s'auto-évaluer pas seulement sur le plan technique mais également au niveau personnel en termes d'estime de soi. Le processus dans son ensemble a ainsi « *réanimé* » un agriculteur participant aux activités, un autre se sentant pour la première fois depuis des décennies « *un membre utile* », enfin reconnu par des sphères sociales, culturelles et scientifiques qui jusque-là ne leur étaient pas accessibles. Ils expriment de façon récurrente cette reconnaissance à la fois personnelle, psychoaffective et extérieure, qui l'a pour l'un « *ressuscité* », ou qui pour un autre l'a fait se sentir comme « *un vrai agriculteur* », alors qu'auparavant un troisième se percevait comme « *une mouche ou un moustique* » face aux gens de « *haut niveau* ». Cette estime de soi ou reconnaissance est issue surtout des rencontres et échanges avec des institutionnels et professionnels du monde agricole des différents pays méditerranéens, et de la proximité avec l'équipe de recherche et d'animation. C'est une transformation profonde qui a eu lieu chez ces agriculteurs et qui peut se comprendre en termes d'apprentissages psychoaffectifs, de perception de soi dans sa capacité

d'échanges avec des milieux sociaux symboliquement éloignés, « *de complémentarité* » des milieux et de la possibilité « *d'absence de discrimination* », qu'ils retransmettent ensuite aux autres agriculteurs membres du réseau qui n'ont pas eu l'occasion de vivre tous ces moments clé professionnellement et personnellement. En effet, les participants aux premiers événements du processus, qui se révèlent majeurs pour eux en termes d'estime de soi, communiquent régulièrement aux autres membres du réseau cette reconnaissance et ces apprentissages psychoaffectifs. Ils dynamisent ainsi cette estime de soi auprès des autres à différents moments du processus, comme en témoigne le propos d'un agriculteur lors de la réunion finale du dernier module de formation : « *j'espère que nos frères agriculteurs... qui se sous-estiment, puissent venir nous visiter chez nous, parce qu'il y a des agriculteurs comme eux... qui mènent une vie impeccable...* »

Les participants aux premiers événements du processus ont, pour l'un « *ouvert les yeux* », et pour un autre eu des « *références* », pouvant « *témoigner de cette expérience* » à chaque occasion soit pour donner leur avis, apporter des idées pour le développement local et professionnel ou insuffler et susciter l'estime, la confiance en soi, et la reconnaissance individuelle et professionnelle.

Cette reconnaissance psychoaffective élargit les champs des possibles des agriculteurs, leur ouvre des horizons en termes de : a) capacité à aller de l'avant techniquement et collectivement dans leur exploitation ou leur groupement, b) de capacité à échanger avec des professionnels ou des institutionnels perçus de niveaux supérieurs, et c) de capacité d'action et de projection pour l'exploitation ou l'action collective et pour la vie personnelle et familiale. En témoigne le discours d'un agriculteur : « *Autrefois nous vivions dans un cocon, on ne peut même pas dépasser El Jadida, on vit avec le Souk, avec nos cultures, avec notre terrain, mais avec la visite, le voyage, etc. pas mal de choses s'ouvrent devant nous, on peut travailler n'importe où, même visiter n'importe où et travailler n'importe où même à l'étranger... Cela m'a donné la confiance et surtout l'ouverture sur d'autres cultures... Autrefois je pensais que j'étais dans une coopérative que l'Etat a créée et que l'Etat dirige et lorsqu'il y a le désengagement de l'Etat, nous sommes restés à notre place stationnaire, mais après la visite (voyage en France) j'ai voulu créer pas mal de choses, une association pour les jeunes, importer des vaches, ça m'a ouvert pas mal d'horizons, ... des projets et des espérances...* ».

Enfin, les documentaires audiovisuels, présentés lors de séminaires internationaux où les agriculteurs filmés étaient présents, ont largement contribué à favoriser les apprentissages psychoaffectifs, l'estime de soi, et la vision émancipatrice de la profession d'agriculteur familial (cf. www.sirma.net). Les agriculteurs filmés et interviewés sont fiers de pouvoir montrer leurs spécificités, témoignages, etc., et que les documentaires puissent être utiles pour d'autres agriculteurs, diffusés dans des objectifs de connaissances et d'échanges d'expériences.

iii) *organisationnels, relationnels et capacité de négociation* :

Les apprentissages organisationnels, relationnels et de capacité de négociation se situent d'un côté autour de l'action collective des agriculteurs entre eux, du réseau et d'un autre côté dans leurs rapports aux institutions et à l'extérieur. Les visites et échanges interculturels entre agriculteurs marocains et français (notamment) ont suscité la coordination des agriculteurs marocains participants aux premières activités et événements du processus. Ces échanges leur ont donné à voir des formes de coordination nouvelles pour eux et ils ont voulu concrétiser le réseau à partir de ces connaissances nouvelles d'organisations de la profession agricole à

l'étranger. Les apprentissages relationnels et organisationnels issus de ses découvertes et échanges ont conduit à la création du réseau Raccord. Ce dernier est vécu comme une famille avec son histoire fondatrice qui sert de repère et réunit les membres sur des bases solides. La mise en place effective du réseau et le plan de formation ont consolidé les convictions dans la réussite de l'action collective, comme l'a expliqué cet agriculteur lors d'une rencontre qui a jeté les bases du réseau : *« l'activité associative c'est comme une olive, si on écrase que la peau, elle ne donne pas vraiment d'huile, et si on écrase les noyaux, ils ne donnent pas d'huile, mais si on rassemble tout et on essaie d'écraser le tout, il y a de l'huile. C'est ensemble qu'on peut faire quelque chose... Si on pense individuellement, on n'obtient rien, mais en pensant ensemble, en échangeant le matériel, en échangeant les idées, les semences, pas mal de choses, on peut aboutir à des résultats ».*

En termes d'apprentissage de l'action collective et de la mise en réseau, le processus a permis de tisser des liens entre groupements sur l'ensemble du territoire : *« avant nous étions des agriculteurs séparés, mais grâce à cette association n'importe quel agriculteur parmi nous à des amis à Taroudant, au Gharb, à Meknès, etc. ».* En parallèle des différentes activités et rencontres, le réseau s'est structuré, organisé et consolidé. Les apprentissages organisationnels ont été formels et informels par et dans l'action, les demandes et les choix par rapport au réseau. Les apprentissages organisationnels ont concerné la mise en réseau d'aspect techniques comme l'achat collectif de matériels agricoles, de semences, de plans, l'importation de bétail, de même la possibilité d'organisation des coopératives pour répondre à des objectifs sociaux comme organiser le voyage à la Mecque, mais aussi mettre en place une épicerie coopérative, une pharmacie ou une ambulance, etc.

Le processus a fourni aux membres du réseau la capacité à se projeter dans des actions collectives nouvelles, telles que deux Projets Collectifs d'Irrigation (PCI) en cours d'élaboration, l'achat de matériels en communs sur l'ensemble du réseau (machine à concasser, à traire, etc.), et le développement du réseau Raccord sur des structures régionales : *« les idées s'ancrent de plus en plus et on voit que c'est possible ».* Parallèlement, la thématique de la gestion collective de l'eau, et de la plaidoirie, a largement apporté des pistes de questionnement et de réflexion sur les réalités collectives vécues et sur les modalités de résolutions, ainsi que sur le rôle respectif des associations et des institutions dans la gestion de l'eau, et les espaces et modalités de négociations.

Le processus d'action collective du réseau Raccord racontée et présentée périodiquement lors d'activités, pour faire le point sur le chemin parcouru et sur les objectifs à poursuivre, dynamise d'autant plus l'organisation et les capacités d'action collective et de négociations du collectif. L'équipe de chercheurs animateurs a encouragé l'action collective en construisant la narrative de l'action collective en train de se faire (Dumora et al., à paraître), en retraçant les événements fondateurs du réseau, donc en consolidant ainsi la symbolique de l'action collective du groupe. Les documentaires audiovisuels participent là encore des apprentissages organisationnels par la vision dynamique de l'action collective, de l'organisation du réseau.

Les rencontres, formations et l'ensemble du processus confirment chez les membres du réseau la certitude de la réussite de leur développement dans l'action et le travail collectif et sur le fait *« qu'il faut compter sur ses propres moyens pour se développer ».* Ils ont la conviction que c'est collectivement dans l'échange et la mutualisation qu'ils peuvent se développer et opérer des changements plus ou moins profonds pour se développer. Et progressivement les thématiques des sessions de formations témoignent des étapes parcourues dans la maturation des intérêts individuels et collectifs, de la technique à l'organisation collective nécessaire. Les

thèmes du rôle de l'association ou de la coopérative, de l'animation et la dynamique de groupe ont fait ainsi l'objet du dernier module de formation, afin d'approfondir les conditions d'application, déjà observées auparavant, « *d'expériences de coopératives réussies* ». Cette thématique de gestion de groupe s'est ainsi imposée aux participants des formations suite à des visites d'expériences collectives et coopératives réussies et après avoir longuement abordé et approfondies des thématiques plus techniques.

Le réseau Raccord a tout au long du processus réalisé des apprentissages qu'il a ensuite mis en pratique et participé de sa consolidation. Il a ainsi renforcé ses capacités de négociation avec d'autres acteurs qu'ils soient institutionnels ou privés pour aboutir à des interactions durables. Il s'agit notamment d'interactions avec les offices de mise en valeur agricole, devenant un partenaire à part entière, proposant des initiatives auprès des institutionnels pour qu'ils les appuient tant au niveau organisationnel, technique que financier. De même, ces apprentissages ont été valorisés par la négociation avec des organisations de développement, et en particulier une fondation française qui finance directement une partie des activités de formation. Enfin, des débats et échanges avec d'autres organismes ont permis d'aborder les problèmes et difficultés rencontrés et les possibilités de résolution dans des relations d'asymétries, ou conflictuelles, au travers d'échanges notamment sur la relation avec les sucreries ou usines de transformation de la betterave, et sur la conduite de plaider dans le cas d'une gestion collective de l'eau. Ces échanges ont fourni aux leaders confrontés à des blocages locaux avec des organisations d'envisager des espaces d'échanges, de défense des intérêts, et de négociations concrets, comme ils ont pu observer dans d'autres régions.

5.2 Des apprentissages fortement liés au positionnement de l'acteur

L'acquisition, la mobilisation et l'agencement des différents types d'apprentissages sont aussi liés au positionnement de l'agriculteur dans son groupement, et dans son cheminement personnel, à ses ambitions et projets, de même ils sont directement influencés par l'état de l'action collective dans sa coopérative ou son groupement de. Ainsi, on peut dresser une typologie des agriculteurs en fonction des types d'apprentissages privilégiés et du contexte d'action collective du groupement. On observe quatre profils distincts :

i) celui du leader coordinateur dont les apprentissages les plus significatifs s'observent au niveau organisationnel et de l'animation de groupe. Au cours des différentes activités du processus et du réseau, il a approfondi ces capacités de négociation et d'animation de groupe qu'il a mis ensuite en œuvre lors des activités plus récentes du réseau, ainsi que lors d'activités au niveau de son groupement. Ce profil regroupe deux personnes enquêtées. Ils revêtent le rôle informel de coordinateur et animateur régional du réseau. Même si chaque région dispose d'un coordinateur informel (mais très facilement identifiable en tant que personne relais et ressource pour la préparation des activités et la diffusion des informations) du réseau Raccord, ils n'ont pas tous affiné leurs capacités d'animation de groupe au cours du processus. La plupart ont plus bénéficié puis remobilisé des apprentissages organisationnels et de négociation. Seuls les deux enquêtés ont réellement perfectionné leur compétence en animation, dynamique de groupe, pédagogie des échanges (modes d'interactions, de synthèse et d'invitation à la parole, façon de rassembler les idées, de faire émerger les débats), etc. L'un d'eux est largement sollicité par l'équipe de recherche-animation et bénéficie d'un accompagnement plus rapproché dans la coordination du réseau et la négociation avec les bailleurs notamment et les institutions. Ils sont tous deux des représentants associatifs dynamiques localement et peuvent être identifiés comme des intellectuels locaux, ayant poursuivi des études supérieures, et étant largement engagés dans le tissu associatif local. De

plus, ils sont force de propositions pour lancer des pistes de recherche, des problématiques nouvelles ou en lien avec leurs préoccupations, ou bien ils accompagnent ou co-encadrent des étudiants. Ils ont ainsi progressivement adopté une posture de recherche, analysant de façon plus fine les activités et les pratiques, exercés qu'ils étaient aux questionnements scientifiques.

ii) celui de l'agriculteur qui appartient à un groupement en situation de blocage interne et dont les apprentissages et leurs mobilisations sont centrés sur la technique. Le blocage dans l'organisation et l'action collective (lié à des tensions ou conflits internes) de sa coopérative le conduit à rencontrer des difficultés de projection à ce niveau. En revanche, pour ce profil, les changements techniques individuels sont considérables et visibles, devenant un exemple pour ses voisins, et lui permettant d'échanger sur la technique. Deux enquêtés sont dans ce cas, l'un représentant d'une coopérative et pour l'autre membre de la coopérative sans statut de représentant de groupement. Ces deux agriculteurs sont venus tard dans le processus, invités par des chercheurs qui travaillaient avec eux sur un autre projet, et ils ont participé à une ou deux formations. Cependant les apprentissages au niveau organisationnel et les changements qui peuvent en découler doivent être observés sur le long terme.

iii) celui de l'agriculteur provenant d'un groupement récent, constitué de nombreux jeunes membres qui nourrissent des ambitions importantes pour leur coopérative à la suite de leur participation à des modules de formation, et dont les apprentissages sont à la fois techniques et organisationnels. Les apprentissages organisationnels priment sur les autres, la rencontre de coopératives menant des activités sociales les ont marqués et ils veulent rapidement avoir le même type d'activité au sein de leur groupement comme le tirage au sort pour le voyage à la Mecque, l'épicerie communautaire, l'achat collectif de matériel, et de produits phytosanitaires. Ils ont déjà proposé de telles activités dans leur collectif. Par ailleurs, s'agissant de groupements arrivés tard dans le processus, ils ont l'ambition de créer une union de coopérative dans leur région à l'image du réseau Raccord, duquel ils ne sont pas encore membres. Ce type compte deux enquêtés, comme le précédent profil avec un représentant de coopérative et un membre.

iv) enfin le profil de l'agriculteur dont les apprentissages se situent sur les trois niveaux techniques, organisationnels et psychoaffectifs. Il s'agit de cinq enquêtés participant aux activités depuis les prémices du processus et qui sont représentants ou ex-représentants de groupement. Les premiers événements auxquels ils ont participé ont eu des impacts très forts sur les apprentissages psychoaffectifs et ils jouent un rôle important dans la reconnaissance de leur statut professionnel en tant qu'agriculture familiale marocaine tant pour les nouveaux participants au sein des différentes activités du réseau, mais également dans leurs localités respectives. Cette reconnaissance et estime de soi suscitées au travers du processus leur permet également de valoriser les apprentissages de type organisationnel dans leur groupement par des capacités relationnelles et de négociations qu'ils mettent en œuvre en interne. Ils sont force de proposition dans leurs associations pour des projets collectifs (comme un projet collectif d'irrigation) et des actions collectives nouvelles, devenant ainsi des moteurs de changement organisationnels et d'actions collectives.

6 Discussion

Des apprentissages pour l'autonomie

L'évaluation des formations RIM conclue que « *l'objectif terminal d'autonomie de construction d'une formation par les agriculteurs pour les agriculteurs peut être considéré comme atteint à la lumière des conditions de déroulement du dernier module* » de formation au Doukkala (Lahlou et Lanau, 2009). Cependant cette autonomie est fragile, et demande encore à être accompagnée, en témoigne les propos des participants pour qui l'équipe de recherche et d'animation reste encore « *la locomotive* » et l'élément structurant, de laquelle ils attendent encore le soutien. Les membres du réseau se sentent dans un état encore embryonnaire, ou de celui d' « *un enfant qui a encore besoin de repères* », de cadres pour avancer. Les membres du réseau participant au dernier module ont ainsi exprimé leurs craintes ainsi que des critiques pour l'amélioration et la poursuite des prochaines activités. Ils insistent sur une nécessaire meilleure préparation des activités par le bureau du réseau, de par des erreurs ou difficultés rencontrées au cours du dernier module de formation, en termes : i) logistiques ; ii) de choix des exploitations visitées ne favorisant pas toujours la comparabilité et la projection individuelle ; iii) de choix des intervenants spécialistes-matière, et enfin ; iv) de production de documents de synthèse des activités afin de faire suivre les informations dans les groupements locaux respectifs. Ainsi, les membres du réseau mesurent à la fois les apprentissages organisationnels parcourus et les précautions à prendre pour la pérennité de la qualité de leurs activités. Cependant même lorsque des difficultés pédagogiques ont été rencontrées lors des précédentes activités, organisées presque exclusivement par le réseau, l'animateur a joué un rôle important, en les reprenant sous forme de débat afin « *de discuter profondément les problèmes* » et d'opérer les réajustements nécessaires en termes de contenus. Les membres du réseau considèrent qu'ils sont encore en phase d'apprentissages organisationnels, que ce processus leur appartient et qu'il est encore en construction, comme le souligne cet agriculteur face au groupe à la fin du dernier module : « *Je souhaite que cette initiative soit florissante. Et il faut comprendre que c'est fait par nous et pour nous. Si ça marche c'est grâce à nous, si ça foire c'est à cause de nous. Ces gens (l'équipe de chercheurs animateurs) ne font que nous guider en attendant qu'on prennent la bonne route (qu'on soit autonome)* ».

Qui faire participer : un délicat équilibre entre l'individu et le collectif

L'enjeu des apprentissages des participants du processus se pose aussi en termes de retour qu'ils peuvent en faire dans leur collectif respectif d'origine. Les apprentissages se situent au niveau des personnes dans un processus de réseau porté par un collectif, où chacun fait partie de trajectoires collectives différentes dans les différents collectifs et régions.

Dans certains groupes, le retour sur le collectif apparaît difficile, car il s'agit toujours des mêmes individus qui participent aux activités, bénéficiant de l'exclusivité des activités. Ces participants peuvent être perçus comme des privilégiés, suscitant des incompréhensions de la part des autres membres des collectifs locaux par rapport à un processus qui les dépasse puisqu'ils n'y ont pas accès. Cela reste des questionnements à prendre en compte qui vont déterminer l'implication individuelle et collective dans le réseau, et donc peut légitimer ou non le processus dans les groupements locaux respectifs. Cependant, le fait que les mêmes personnes soient présentes d'un atelier à l'autre est aussi un atout pour le réseau, car il permet d'approfondir les liens personnels entre un groupe stable qui est amené à constituer le « noya dur » du réseau. Deux autres collectifs ont le souci de « *faire tourner* » les participants aux activités du réseau afin de démultiplier les bénéficiaires des activités, d'impliquer le plus grand nombre dans le processus, de créer des espaces d'échanges locaux plus forts, et par la plus large diffusion des informations échangées, de renforcer le collectif local. Ce principe de roulement de la participation individuelle de représentants de collectifs aux activités du réseau est régulièrement proposé par un leader d'un de ces groupements lors des réunions. Cette

préoccupation n'était pas fondamentale pendant la construction du réseau et les premières activités, mais devient à présent un élément essentiel pour la poursuite d'autonomie et le renforcement du réseau.

Un équilibre gagnera à être trouvé entre la rotation systématique des participants aux activités et la cristallisation d'un « noyau dur », gage d'une stabilité de ce réseau. Une des réponses à cet enjeu est la régionalisation des activités, proposée notamment par des membres du réseau. Car effectivement face à une hétérogénéité des apprentissages observés, l'enjeu est de voir comment atteindre simultanément deux objectifs. Le premier objectif est d'accompagner, à travers des activités nationales, des participants à prendre ou à approfondir une posture de leadership (cf. l'expérience d'université paysanne au Brésil, Coudel, 2008), ce qui n'est pas forcément une posture recherchée par tous les participants. Le deuxième objectif est de faire bénéficier et échanger ensemble des collectifs, renforçant ainsi ces collectifs. La régionalisation qui est en cours de mise en œuvre (avec 3 formations régionales planifiées pour 2010) cherche à répondre à ces deux enjeux c'est-à-dire à la fois à faire émerger et renforcer des leaders et en même temps à associer l'ensemble des collectifs de façon plus large.

L'analyse a montré l'hétérogénéité des apprentissages. Cependant, l'homogénéisation des apprentissages n'est pas nécessairement souhaitable : chacun individuellement bénéficie d'apprentissages à la mesure de sa trajectoire et de ses intérêts. Cependant tous sont porteurs d'une vision nouvelle de leur statut professionnel et personnel, de reconnaissance qui dynamise à la fois l'action collective et la réflexion sur leur rôle en tant qu'OPA et en tant qu'agriculteur familiaux qu'ils jouent et peuvent jouer à l'échelle nationale. On observe dans le cas étudié un nombre limité de leaders qui ont pu bénéficier puis remobiliser des apprentissages du type capacité de négociation pour répondre à la question de la gouvernance et donc du développement rural et du rôle de l'agriculture familiale dans le contexte marocain. Ils pourraient devenir progressivement, si le fonctionnement du réseau est suffisamment solide pour leur apporter une vraie légitimité, des porte-parole de cette agriculture familiale qui s'organise en réseau national, qui a des connexions à l'étranger et une vision globale du développement de l'agriculture familiale.

7 Conclusion

L'analyse des apprentissages a montré leur diversité. Les apprentissages techniques répondent aux premières préoccupations des agriculteurs, à des niveaux très diversifiés en fonction de leur propre situation et condition de vie (personnelle comme professionnelle au niveau de leur exploitation). Les dimensions psychoaffectives et organisationnelles des apprentissages apparaissent fondamentales dans la poursuite de la consolidation d'actions collectives, de leur autonomie et d'*empowerment*, dépassant les apprentissages et changements techniques individuels, pour la mise en œuvre de projets collectifs concrets.

L'approche anthropologique des dynamiques d'apprentissages pour l'analyse d'un processus ouvert, au travers d'entretiens semi et non-directifs, a montré sa pertinence afin de repérer des apprentissages jusque là difficilement repérables dans des approches plus quantitatives. Les apprentissages psychoaffectifs explicités permettent de mettre en valeur les soubassements qui ont rendu cette démarche possible, ainsi que l'autonomisation du processus. Il restera à étudier, sur un temps plus long, le cheminement de cette démarche.

Ce processus se démarque considérablement du contexte des politiques publiques marocaines focalisant sur les apprentissages techniques, en apportant une attention toute particulière aux autres dimensions de l'apprentissage. C'est effectivement à partir de l'estime de soi, de la reconnaissance de son statut professionnel que l'ouverture vers le collectif et l'organisation collective trouve une force particulière sur des bases solides de confiance, permettant des projections professionnelles et personnelles. Trois éléments clés de la démarche ont permis cette amplitude des apprentissages : 1) la prise de conscience partagée de l'opportunité d'agir collectivement en étant moteur dans la prise d'initiative ; 2) le renforcement des capacités par l'élargissement des champs des possibles et la créativité. Cette ouverture se matérialise par des actions collectives nouvelles (projets collectifs d'irrigation, importation de bovins, de matériels). 3) la construction de liens durables entre les différents partenaires issus d'une multiplicité de sphères professionnelles. Les membres du réseau ont façonné les enjeux de l'intervention. Pour eux, le réseau construit est plus important que le transfert de connaissances techniques, il le précède, en est la source. C'est au travers de telles relations pérennes que les actions collectives peuvent émerger. La mobilisation de ces apprentissages psychoaffectifs et organisationnels dans la mise en œuvre du processus permet une ambition de plus grande capacité pour les agriculteurs de prendre en main leur propre développement.

8 Bibliographie

- Bandura Albert, 2003. Auto-efficacité : le sentiment d'efficacité personnelle. Ed De Boerck.
- Brogère Gilles, Ulmann Anne-Lise (ss la dir), 2009. Apprendre de la vie quotidienne.PUF.
- Collectif d'Auteurs - Association pour un Réseau des Pratiques de l'Institutionnel, 1998. Démarrer une structure éducative. L'hébergement coopératif, éd Matrice, 203-206.
- Darré, Jean-Pierre, 2006. La recherche co-active de solution entre agents de développement et agriculteurs. GERDAL, Montpellier.
- Deugd M, Röling N, Smaling EMA., 1998. A new praxeology for integrated nutrient management, facilitating innovation with and by farmers. *Agriculture, Ecosystems and Environment* 71, 269–283.
- Dumora, C., Kemmoun, H., Errahj, M., Kuper, M., Faysse, N., A paraître. Construction d'une narrative alternative d'action collective en grande hydraulique au Maroc, *Nature Sciences Sociétés*.
- Dumora, C. 2006. Vivre et survivre dans une Aire d'Environnement Protégé : le cas d'une petite paysannerie de l'APA (Area de Proteção Ambiental) de Guaraquecaba, Parana, Brésil. Thèse.
- Hall Andy, 2007. Challenges to Strengthening Agricultural Innovation Systems: Where Do We Go From Here? *Farmer First Revisited: 20 Years On*. Conference at the Institute of Development Studies, University of Sussex, UK, December, 2007.
- Hickey S., Mohan G., 2004. Participation, From tyranny to transformation? Exploring new approaches to participation in development. Zed Books, UK.
- Ingold, T., 2000. Apprentissages. In Bonte-Izard. Dictionnaire de l'ethnologie et de l'anthropologie. Quadrige, PUF, 764-765.
- Ison R, Röling N, Watson D, 2007. Challenges to science and society in the sustainable management and use of water: investigating the role of social learning. In *Environmental Science and Policy*, n° 10, 499-511
- Lahlou A., Lanau S., 2009. Réseau RIM RACCORD. Synthèse évaluation d'une action de formation d'irrigants au Maroc. RIM.
- Leeuwis Cees, Pyburn Rhiannon, 2002. Wheelbarrows full of frogs: Social learning in rural resource management. Koninklijke van Gorcum.
- Marchand, THJ., 2010. Making knowledge: explorations of the indissoluble relation between minds, bodies, and environment. JRAI, S1-S21.
- Nowotny Helga, Scott Peter, Gibbons Michael, 2001. Re-thinking science: knowledge and the public in an age of uncertainty. Blackwell publishers Ltd.
- Penning De Vries, F.W.T. 2007. Learning Alliances for the broad implementation of an integrated approach to multiple sources, multiple uses and multiple users of water. *Water Resour Manage* 21:79–95.
- Röling, Niels.G.; Wagemakers, M.A.E. (eds.), 1998. Facilitating sustainable agriculture: participatory learning and adaptive management in times of environmental uncertainty. Cambridge University Press.
- Ruault C., 1996, l'invention collective de l'action. Initiative de groupes d'agriculteurs et développement local. L'Harmattan.

- Sanginga, P.C., Waters-Bayer A., Kaaria S., Njuki J., Wettasinha C., 2009, Innovation Africa: Enriching farmers' livelihoods. Earthscan.
- Sen, A., 2000. Un nouveau modèle économique. Développement, justice, liberté. Edition Odile Jacob.
- Van der Berg, H., Jiggins, J. 2001. Investing in Farmers—The Impacts of Farmer Field Schools in Relation to Integrated Pest Management. World Development Vol. 35 (4): 663–686.