LA FORMATION SOCIOLOGIQUE DES FORESTIERS : UNE PEDAGOGIE CENTREE SUR L'APPRENANT

Verity Smith

INTRODUCTION

La nécessité de stages de "réorientation" pour les forestiers de formation classique a été évoquée dans de récents ouvrages et articles sur la foresterie. Cette question est débattue par les décideurs et les praticiens forestiers. On a cependant beaucoup plus écrit sur la nécessité de stages de réorientation que sur la méthode de les réaliser. Le présent exposé vise à aider les participants éventuels à ces stages. Il est tiré de l'expérience d'organisation et d'enseignement du stage annuel de trois mois "Vulgarisation en milieu rural pour forestiers" dispensé à l'université de Reading (Grande-Bretagne) et des enseignements analogues dispensés au RECOFTC (Centre régional de formation à la foresterie villageoise) à l'université Kasetsart de Bangkok (Thaïlande). La démarche centrée sur l'apprenant a recours à un mode d'étude par la participation comme apport supplémentaire aux enseignements dispensés par le formateur. Le rôle du formateur est de faciliter l'apprentissage en recourant à différents moyens, et, dans une certaine mesure, en agissant comme modèle faisant la démonstration de plusieurs techniques de communication que les forestiers pourront décider de mettre en pratique dans leur travail de développement forestier en milieu rural.

QUELLES COMPETENCES NOUVELLES ATTEND-T-ON DES FORESTIERS ?

Les forestiers auront toujours besoin de leur maîtrise professionnelle en foresterie, même si les spécialités évoluent dans ce domaine. L'agroforesterie et la culture des arbres forestiers pour l'obtention de produits non ligneux en sont des exemples. Toutefois, c'est le changement dans leurs rapports avec le public qui constitue la dimension nouvelle de leur travail. Formés à l'origine pour s'occuper d'arbres, les forestiers se trouvent de plus en plus amenés à traiter avec des populations humaines. Cela réclame une bonne maîtrise des techniques de communication (savoir écouter et comprendre), ainsi que pouvoir dispenser connaissances et conseils. Souvent la communication doit s'établir avec des groupes plutôt qu'avec des particuliers. Des négociations peuvent devoir être entreprises avec des paysans ayant reçu une instruction rudimentaire (cultivateurs sans terre, femmes et autres groupes défavorisés), et non plus avec des collègues forestiers qui ont bénéficié d'une éducation analogue.

Les forestiers doivent donc développer leur maîtrise des rapports humains avec ces catégories (qui représentent des cultivateurs agroforestiers potentiels) en comprenant leur situation et en les aidant à satisfaire leurs différents besoins dans le cadre de leurs systèmes de cultures. En exécutant ce type de travail très différent, les forestiers doivent parfois laisser de côté certaines des règles techniques précises auxquelles ils ont été formés.

S'ADAPTER A DES FONCTIONS ET A UN ROLE NOUVEAUX

Leur fonction nouvelle se développant, la plupart des forestiers se rendent compte qu'il leur faut davantage de confiance et de compétences pour mener à bien leur travail avec les populations rurales. Cette prise de conscience des exigences nouvelles de la foresterie envisagée comme composante du développement rural peut devenir source de préoccupations si aucun appui ou

formation complémentaire n'est offert. Les gestionnaires, pour leur part, doivent reconnaître cette nécessité, ainsi que celle de la capacité d'adaptation des individus. Pour de nombreux professionnels, ces changements interviennent alors qu'ils ont atteint l'âge mûr, ont accumulé une riche expérience, sont chevronnés et reconnus tels par la jeune génération travaillant à leurs côtés. Lorsqu'on a atteint une certaine estime professionnelle de par son ancienneté, son âge et ses compétences, il peut être très difficile d'avoir à répondre à une attente nouvelle de la part des instances supérieures du service forestier ou du projet sur des méthodes de travail non encore pleinement éprouvées. Rares sont ceux qui accueillent de bonne grâce les changements radicaux dans leur travail. Personne ne veut connaître l'échec, perdre la face, voire risquer un emploi jusque là assuré. Cet exposé examine les différents moyens d'aider les forestiers à s'adapter aux méthodes de travail nouvelles par la formation continue.

LES COMPOSANTES DES NOUVELLES METHODES DE TRAVAIL

A l'origine de tout nouveau comportement est la prise de conscience de la nécessité d'un changement. Les changements dans les rapports avec les populations rurales sont peut-être accueillis avec réserve par certains forestiers; ils sont néanmoins généralement reconnus comme nécessaires à une nouvelle approche de la foresterie. On distingue quatre nouvelles composantes d'apprentissage (ou axes de changement) découlant de ce constat, et devant faire l'objet d'un enseignement adapté.

- **Les connaissances**. Il s'agit d'informations qui peuvent être acquises et se situent à un niveau intellectuel. Il s'agira par exemple de connaître les meilleures essences pour les besoins de l'agroforesterie locale; de savoir ce qui fait obstacle à la communication; ou encore de connaître les règlementations sur l'arboriculture et les récoltes pratiquées sur les domaines privés.

- **La compréhension** des raisons qui rendent compte d'états de faits. Par exemple: pourquoi les personnes sans influence se montrent-elles parfois incapables d'exprimer leurs opinions lors des réunions communales; pourquoi certains villageois montrent-ils des réticences à planter des arbres sur leurs terres ou pourquoi certains éléments du personnel sont-ils mieux que d'autres à l'écoute des besoins. On travaille avec une plus grande détermination lorsque l'on comprend les raisons des tâches assignées.

- **Compétences**. Il s'agit de la capacité à faire réellement quelque chose, à adopter un comportement social adapté ou à opérer une action. Dans le domaine technique il peut s'agir de savoir tailler les arbres pour produire des quantités constantes de perches ou augmenter les approvisionnements en feuilles fourragères. Parmi les compétences sociologiques améliorables par une formation, mentionnons la faculté de négocier avec un groupe, ou d'oeuvrer efficacement au sein d'une équipe avec les agents vulgarisateurs agricoles et les chefs de village.

- **Attitude.** Il s'agit de la manière d'appréhender une situation. Une attitude nouvelle ne s'enseigne pas. Chacun doit décider de sa manière de voir les choses. Toutefois, en pédagogie, il peut être proposé aux apprenants d'envisager des situations classiques sous un angle nouveau; on pourra également les aider à réfléchir aux

conséquences réelles de leurs actions sur autrui.

Il arrive souvent que ces quatre composantes de l'apprentissage doivent être présentes pour qu'ait lieu un changement effectif et durable dans le travail. Examinons le cas théorique suivant: en foresterie de développement rural, un forestier doit connaître les besoins en arbres des différentes secteurs de la population locale afin de conseiller un plan d'aménagement. Pour un forestier de formation classique, plus habitué à cultiver des plantations monospécifiques ou à faire respecter l'ordre dans les forêts domaniales, ce patient travail d'enquête exige un comportement bien différent. La prise de conscience de la nécessité d'un comportement différent doit venir en premier. Une connaissance des groupements villageois et des structures de pouvoir sera essentielle à cet égard. Il est devenu nécessaire de comprendre pourquoi les différentes catégories sociales du monde rural doivent être abordées chacune de manière différente si l'on veut éviter de les vexer et si l'on souhaite obtenir d'elles des informations fiables. Diriger des réunions de village et savoir dresser un plan d'aménagement simple en concertation avec la population locale exigent un savoir-faire particulier. Un savoir-faire d'un autre ordre sera nécessaire pour produire dans la localité des produits forestiers de premier choix. Tout cela exige une attitude de respect à l'égard de la population locale et des connaissances qu'elle possède, et le forestier devra faire preuve d'ouverture d'esprit et de patience dans son intervention.

DES METHODES PEDAGOGIQUES DIFFERENTES POUR DES FINALITES DIFFERENTES

De quelle manière peut-on donc enseigner aux forestiers comment répondre aux nouvelles exigences de leur travail ? A l'instar de la diversité des méthodes et des techniques de communication que les forestiers sont appelés à employer dans leur travail, les méthodes d'apprentissage, particulièrement dans les stages ou ateliers de formation, devraient être très diverses.

Dans la vie quotidienne, nous apprenons de différentes manières: en observant et en copiant, en mettant les acquis en pratique, en posant des questions, en débattant et en se mettant à l'écoute de la sagesse des aînés. Nous écoutons ceux qui possèdent des expériences différentes, et parfois, nous apprenons des spécialistes, en lisant leurs écrits ou en écoutant leurs exposés. Différentes méthodes d'apprentissage correspondent à différents objets d'apprentissage et à différents apprenants. Telle méthode qui permet d'acquérir telles connaissances ou informations ne contribuera pas forcément à une vraie compréhension ou n'aidera pas pour autant l'apprenant à acquérir les savoir-faire nouveaux.

En d'autres termes, la méthode classique cours/prise de note/examen peut ne pas convenir à la transmission de certaines connaissances ou informations. On pourra cependant la compléter par des discussions structurées de classe ou en groupe, des analyses d'études de cas, des démonstrations et des visites. Dans certaines situations, une bande vidéo de courte durée peut servir à stimuler les échanges. Ainsi, les connaissances nouvelles ne seront pas seulement transmises, elles seront également débattues et leur valeur et pertinence seront confrontées à la situation que rencontre chaque forestier sur le terrain. Chacun peut faire part de son expérience, enrichissant ainsi le corps commun des connaissances et donnant aux intervenants confiance en leurs capacités.

Les techniques et savoir-faire nouveaux en foresterie doivent être constatés et mis en pratique. Les techniques pourront être mises à l'épreuve des faits, en aidant par exemple à créer une petite pépinière d'arbres. Certaines techniques de communication, telles celles qu'exigent la pédagogie non directive ou la négociation pourront être expérimentées avec des collègues dans de brèves mises en scènes de classe. Cette méthode offre aux apprenants la possibilité de s'essayer à un nouveau style de communication. La confiance des apprenants est renforcée par ces expériences menées dans un cadre pédagogique convivial parmi collègues et camarades.

Les techniques pédagogiques servant à accroître la compréhension et à développer une meilleure perception vont au-delà du simple apport d'informations. Comprendre signifie non seulement savoir mais également juger et croire. L'échange d'opinions dans les discussions de groupes, lorsque le formateur ou animateur soumet systématiquement les suggestions de chacun à l'ensemble de la classe, peut amener un enrichissement véritable de l'expérience de tous, y compris celle du formateur. Les jeux de rôle, dans lesquels les apprenants font l'expérience de ce qu'éprouve le paysan qui reçoit les conseils du forestier, sont également un moyen pédagogique efficace.

Le recours aux différentes méthodes d'apprentissage mentionnées ci-dessus renforce souvent la confiance des forestiers à expérimenter de nouvelles formes de travail. Une salle de cours où règne une atmosphère de débat et de curiosité intellectuelle encourage chacun à reviser pour son profit personnel ses articles de foi et ses méthodes personnelles. Il est également souhaitable que l'animateur soit disponible pour des discussions en tête-à-tête non dirigées. Toute remise en question d'une manière de travailler établie de longue date ne se fait pas sans mal, et la perspective d'un changement peut susciter de l'anxiété, mais aussi de l'enthousiasme.

Le formateur comme "faciliteur"

Afin de mettre en oeuvre ces différentes pédagogies, le formateur doit être plus qu'un simple émetteur d'informations "expertes" comme cela est souvent le cas dans les pédagogies classiques. Le rôle du formateur est de faciliter l'apprentissage par toutes méthodes appropriées. Sa tâche en devient variée et, à maints égards, plus exigeante. L'apprentissage doit être centré sur l'apprenant et non plus sur l'enseignant; il en découle deux considérations importantes.

La première est un changement dans les rapports enseignant-enseignés: en reconnaissant l'expérience professionnelle des enseignés et en les invitant à faire bénéficier l'ensemble de la classe de leurs contributions, le fossé social qui sépare enseignants et enseignés s'en trouve réduit. Cela nécessite une certaine assurance de la part du formateur, qui ne peut compter sur l'avantage d'être considéré comme le seul `expert' présent dans la classe. Le formateur doit être capable d'animer et de prendre plaisir aux débats et aux questions en considérant cet aspect comme partie intégrante de sa tâche d'enseignant. A de nombreux forestiers, cette forme de pédagogie apparaîtra nouvelle et étrange. Il n'y a plus en effet la sécurité d'un formateur qui posséderait tout le savoir et n'aurait qu'à le dispenser à des destinataires passifs, lesquels à leur tour n'auraient qu'à l'acquérir pour le restituer le jour de l'examen. L'apprentissage actif qui est attendu de ces derniers est lui aussi plus exigeant: analyser, participer, prendre des risques, et planifier les actions futures. Au début de tout stage de formation, le formateur doit soigneusement expliquer pourquoi il aura recours à des méthodes pédagogiques différentes, et prévoir des discussions régulières sur ce sujet. On constatera parfois de la surprise et une certaine résistance au début; mais je puis affirmer d'après mon expérience que la plupart des participants s'y accoutument au bout de quelques jours.

Chacun apprécie la variété, a le sentiment d'apprendre quelque chose de véritablement utile, et assez souvent déclare avoir pris plaisir à apprendre. Un autre avantage pour les apprenants est le regain de confiance que produit en eux le respect témoigné envers leur expérience. Ouvrir à tous les domaines de spécialisation de chacun permet la consultation entre collègues. Les apprenants d'une même classe peuvent ainsi devenir des "spécialistes" ou "personnes de ressources".

La deuxième conséquence importante de l'emploi de diverses méthodes centrées sur l'apprenant est le soin que l'instructeur doit apporter à la préparation des cours. Le cours classique s'attache au contenu du savoir dispensé. La pédagogie `facilitatrice' se préoccupe tout autant de la manière dont on aide le groupe à apprendre. Quels sont les besoins des apprenants, en termes de compétences, de compréhension et de savoir ? Et comment répondre à ces besoins ? Comment amener chacun à participer ? Comment profiter de l'expérience des membres du groupe ? Comment susciter la variété dans les méthodes d'apprentissage et comment progresser tous au même rythme ? Quand introduire un exercice qui sera à la fois amusant et formateur ? Une approche diversifiée sera par exemple une pédagogie qui tour à tour soit centrée sur l'enseignant, sur le groupe et sur les personnes prises individuellement. L'adoption de démarches pédagogiques spécifiques aux situations oblige à une planification, et parfois au recours à des accessoires et matériels audio-visuels et à un chronométrage rigoureux de ces séances à pédagogie souple. Dans un premier temps il arrive que certains stagiaires émettent des remarques telles que "c'est nous qui faisons tout le travail". Il n'empêche qu'une séance réussie suppose de la part du formateur une préparation minutieuse, une animation de qualité, suivies d'une évaluation a posteriori servant à améliorer la performance de la rencontre suivante. Plus les apprenants sont nombreux à participer activement à une séance soigneusement structurée, et plus grand le profit qu'ils en tireront.

UTILITE D'UN APPRENTISSAGE PAR L'EXPERIENCE POUR LES AGENTS VULGARISATEURS

La formation des forestiers de développement rural met l'accent sur la faculté de communication dans les deux sens entre individus et groupes. Le processus d'apprentissage en classe est un excellent moyen d'expérimenter et de mettre en pratique ces compétences. Tout comme le formateur vise à faciliter les apprentissages au sein du groupe et à susciter la participation de ses membres, les forestiers espèrent donner aux paysans les moyens d'essayer de nouvelles méthodes. Si les forestiers en stage peuvent expérimenter de nouvelles méthodes utiles d'apprentissage en y prenant plaisir, il est probable qu'ils verront en ces méthodes des outils potentiels pour leur travail sur le terrain. C'est ainsi que les principes participatifs tels que le respect des connaissances et des compétences présentes au sein du groupe des apprenants, une bonne capacité d'écoute y compris auprès des participants s'exprimant le moins, le recours au débat pour la résolution des désaccords et une atmosphère conviviale pour l'apprentissage, constituent autant d'aspects qui seront mis en pratique dans la classe pour l'être ensuite sur le terrain.

L'apprentissage des techniques de communication pourra d'abord être inconscient: les stagiaires auront le sentiment que les cours ou les travaux pratiques sont pertinents, compréhensibles, intéressants, ou au contraire ennuyeux. Par la suite, des discussions ouvertes sur les méthodes d'apprentissage susciteront la prise de conscience des techniques d'animation employées et de leurs effets. L'apprenant doit comprendre qu'il peut tirer profit non seulement du savoir transmis en classe, mais également du processus qui conduit à son acquisition.

Un des effets inévitables de cette mise à nu des méthodes pédagogiques est que les stagiaires perçoivent avec acuité la qualité des compétences pédagogiques devant lesquelles ils se trouvent. En effet, la plupart des stagiaires, sinon tous, en viennent vite à prendre goût à cette forme de participation qui leur permet de faire contribution de leurs connaissances et de débattre des problèmes, à tel titre que les autres membres du corps enseignant peuvent se trouver contraints d'autoriser à leur tour cette participation.

RENDRE L'ENSEIGNEMENT PERTINENT

Pour continuer d'intéresser les stagiaires, l'enseignement nouveau doit être pertinent. Pour ceux qui prennent en charge les frais de formation, cet enseignement doit également produire un résultat. A cet effet, les formateurs peuvent faire appel à plusieurs stratégies à différents moments du stage ou de l'atelier.

Au début, il peut être demandé aux stagiaires de dresser une liste des fruits qu'ils espèrent tirer du stage; cela aide également les stagiaires à définir ce qu'ils en escomptent et contribue à asseoir leur volonté d'apprendre. C'est aussi un moyen direct pour le formateur de prendre connaissance des besoins réels des participants. On peut alors espérer que nombre de ces besoins seront pris en compte dans l'enseignement d'une manière ou d'une autre, par des discussions de groupe, des lectures individuelles ou un enseignement direct. Ces listes peuvent également servir à préparer le programme de formation suivant.

Durant le stage, le formateur dispose de plusieurs moyens pour aider les forestiers à faire le lien entre l'étude en salle de cours et leur propre travail de vulgarisation. Les discussions de groupe sur des études de cas préparées (des problèmes que les forestiers rencontrent habituellement dans leur travail) permettent à chacun de faire part de son expérience et de ses suggestions. Ce partage d'expérience sur des thèmes précis s'avère souvent d'une très grande utilité pratique. Même dans les séances de cours classiques, un certain temps peut être consacré à une discussion générale sur le thème abordé, avec des exemples ou des observations de la part des différents membres. Cela permet à tous de bien comprendre la question et de la faire `revivre' dans l'esprit des participants après la séance. Ou bien encore, après l'exposé du formateur, on peut demander aux participants de former des groupes de deux pour procéder à un échange d'expérience. Cette formule a l'avantage d'introduire une variété dans l'enseignement et de recentrer la séance sur l'apprenant.

Tout stage fait l'objet d'un suivi continu. Un suivi formel peut faire appel à des questionnaires ou des discussions dirigées, ou implicite. Dans ce cas, le formateur "prend le pouls" de la classe en se mettant à l'écoute des commentaires et observations faites a posteriori, ou en évaluant l'intérêt des participants à divers signes: à partir de quel moment de la séance certains participants consultent leur montre, ou si les stagiaires restent dans la salle de cours pour des discussions animées avec le formateur après la séance, ce qui constitue un bon signe. L'évaluation proprement dite effectuée en fin de stage pourra utilement porter sur les sujets enseignés et la diversité des méthodes pédagogiques employées. Le formateur ne doit pas se contenter de **supposer** lesquels ont été les plus fructueux.

Un autre exercice peut être utilisé en fin de stage: demander aux participants comme à leurs employeurs de déterminer quels thèmes abordés et quelles méthodes pédagogiques ont été les plus utiles dans le cadre de leur travail, et comment ils en mettront les acquis en pratique. Cela doit contribuer à combler le fossé entre l'environnement artificiel des salles de cours et les dures réalités du travail forestier au quotidien. Les stagiaires retrouveront sur leurs lieux de travail des

situations complexes, animées et lourdes d'exigences. C'est ainsi que lorsqu'on leur posera l'inévitable question "qu'est-ce que tu a appris pendant le stage?", ils ne seront pas pris au dépourvu.

QUEL PROFIT POUR LE FORMATEUR ?

Bien que ces méthodes centrées sur l'apprenant fassent peser une charge de travail supplémentaire sur le formateur en l'obligeant à préparer minutieusement ses séances et parfois à combattre la résistance initiale des stagiaires face aux nouvelles méthodes pédagogiques, le formateur ou animateur en tirera de nombreux avantages.

La plupart des formateurs veulent s'assurer que leur action répond à des besoins réels chez les stagiaires, et qu'ils ont bien traité les thèmes demandés par les employeurs. Si les stagiaires n'ont pas simplement participé, mais qu'ils ont également compris, et qu'ils ressortent du stage convaincus de pouvoir mettre en pratique les nouvelles méthodes de travail, voire désireux de le faire, le formateur éprouvera la satisfaction du travail accompli. Ce style d'enseignement favorise le dialogue avec les stagiaires, à l'extérieur comme à l'intérieur de la salle de cours, ce qui permet une information rétroactive considérable.

En termes de connaissances et de stratégies nouvelles pour s'attaquer aux problèmes, tout le monde gagne à pratiquer le partage. Les formateurs actualisent constamment leurs connaissances, et sont mis en mesure de tirer profit des longues années d'expérience forestière que représente le groupe des stagiaires pour enrichir la leur.

Le travail du formateur sera toujours intensif, exigeant et lourd de responsabilités. Cependant, une bonne pratique des nombreuses stratégies pédagogiques introduit de la variété dans sa fonction. Les stagiaires forestiers ne peuvent que tirer profit d'une prise de responsabilité dans leurs études, et celle-ci dégage d'autant le formateur des contraintes d'un enseignement direct ininterrompu. Il n'y a aucune raison pour que l'enseignement et l'étude ne soient pas intéressants, passionnants, voire amusants, pour tous leurs acteurs. La rétro-information la plus gratifiante m'a été donnée d'une stagiaire qui, disposant d'un vocabulaire anglais limité, a inscrit ces trois mots sur sa fiche d'évaluation de stage: "participer, prendre plaisir, apprendre."

* * *

References

Education for Development, (1987), *Teaching Adults in Extension*, Woodmans, Westwood Row, Tilehurst, Reading, RG3 6LT, UK.

Education for Development, (1987), *Teaching Methods in Extension*, Woodmans, Westwood Row, Tilehurst, Reading, RG3 6LT, UK.

Gronow, J and Shrestha, N K, (1991), *From Mistrust to Participation: The Creation of a Participatory Environment for Community Forestry in Nepal*, Social Forestry Network Paper 12b, London, O.D.I.

Johnston, M P and Rifkin, S B, (1987), *Health Care Together: Training Exercises for Health Workers in Community Based Programmes*, London, Macmillan. ISBN 0-333-44348-9.

Srinivasan, L, (1990), *Tools for Community Participation*, PROWWESS/ UNDP. ISBN 0-912917-20-2.

Editeur du présent document: Dr Mary Hobley
Traduction: Yvonne Cunnington
Secrétaire de rédaction/mise en page: Ivana Wilson
Imprimé par: Russell Press Ltd, Nottingham
sur papier recyclé

Logo du RDFN conçu par Terry Hirst
et utilisé avec l'autorisation de KENGO