

LE CENTRE DE DOCUMENTATION DANS LA FORMATION DU PERSONNEL À L'AGENCE NATIONALE D'APPUI AU DÉVELOPPEMENT RURAL (ANADER)

TANOHI Zakary

Institut National Supérieur des Arts et de l'Action Culturelle

N'GBESSO Kouadio Florence

*Direction Générale de l'Aménagement du Territoire et du
Développement Régional et Local*

Résumé

Les Centres de Documentation participent à la dynamique et au développement des entreprises. Malgré cet état de fait, ces structures documentaires peinent à s'imposer comme des services essentiels dans les dispositifs de performance des entreprises. C'est le cas du CDI de l'ANADER qui a du mal à se positionner du fait de l'inadéquation de ses ressources par rapport aux offres de formations. Ainsi, cette étude vise à montrer la nécessité de la pratique documentaire du CDI de l'ANADER afin d'optimiser la formation de son personnel.

Pour ce faire, cette étude engage des enquêtes au centre de documentation de l'ANADER. Les paradigmes, eux s'appuient sur la théorie physique orientée système de SHANNON C. (1949), orientée usager et celle de l'activité. De ce fait, elle montre que la pratique documentaire du CDI de l'ANADER est l'assurance d'une formation de qualité.

Mots clés : Centre de documentation ; formation du personnel

Abstract

Documentation Centers play a crucial role in the dynamics and development of businesses. Despite this reality, these documentary structures struggle to establish themselves as essential services within the performance frameworks of organizations. This is particularly true for the CDI of ANADER, which faces challenges in positioning itself due to the mismatch between its resources and the training offerings available. Therefore, this study aims to highlight the necessity of the documentary practices at the CDI of ANADER to optimize the training of its personnel.

To this end, the study conducts surveys at the documentation center of ANADER. The theoretical frameworks are grounded in Shannon's (1949) system-oriented theory, user-oriented theory, and activity theory. As a result, the study demonstrates that the documentary practices of the CDI of ANADER are vital for ensuring quality training.

Keywords: *Documentation center; personnel training.*

Introduction

Notre Société est dite « *Société d'Information* » (Service Central d'Organisation et Méthodes, Ministère de l'Économie et de Finances et du Budget, 1985, p.11). Cette affirmation démontre de facto l'importance de l'information aujourd'hui. Présente partout, dans tous les secteurs d'activités, l'information s'appréhende comme : « *une connaissance inscrite (enregistrée), sous forme écrite (imprimée ou numérisée), orale ou audiovisuelle* » (Le Coadic, 1994, p.8). « *Auxiliaire indispensable du travail intellectuel* » (INADES-DOCUMENTATION, 1991, p.5), elle est désormais une ressource essentielle dont l'acquisition, la maîtrise et le contrôle sont devenus des défis à relever au quotidien pour les entreprises comme le signifie PAQUET P., lorsqu'il dit : « *l'enjeu majeur pour les entreprises aujourd'hui se trouve dans leur capacité à collecter des informations, à les organiser de façon cohérente pour en déduire des connaissances utiles en terme de stratégies* » (2008, p.10).

Aussi, face à une masse d'informations accrue, favorisée par le développement sans cesse croissant des modalités d'accès, bon nombre d'entreprises à la fois publiques comme privées se sont-elles dotées de structures documentaires à même de gérer leurs ressources documentaires. Parmi celles-ci, figurent les Centres de Documentation et d'Information (CDI).

Interface entre l'information et les usagers, les CDI en entreprise ont vu le jour pour répondre à la nécessité croissante d'organiser et de diffuser l'information au sein des organisations. Ils ont «

pour rôle de recueillir, acquérir, conserver et mettre en circulation l'information nécessaire au bon fonctionnement et à la vie de l'organisation » (Bamba, 2007, p.5). Ils définissent, contrôlent et exécutent la politique documentaire de la structure dont ils dépendent. Le faisant, ils assurent le perfectionnement et le renforcement des capacités du personnel.

Par ailleurs, dès son accession à la souveraineté nationale, en 1960, la Côte d'Ivoire a accordé la primauté de son développement économique au secteur de l'agriculture. Elle a mis en place plusieurs structures d'appui à la recherche agronomique (CIDV, SATMACI, ...). Cependant, la crise économique des années 90 a poussé l'État ivoirien à prendre des mesures fortes pour garantir et pérenniser le développement agricole, poumon de son économie. Parmi ces mesures figurent, la création en 1993 de l'Agence Nationale d'Appui au Développement Rural (ANADER) dont la politique vise à l'élaboration, à la mise en œuvre de techniques culturelles et agro-pastorales innovantes, au conseil et à l'appui au monde rural. Ces initiatives ont permis à la Côte d'Ivoire de maintenir l'essor de son agriculture.

De l'analyse des résultats ayant conduit à cette performance, il a été fait mention de la contribution significative des recherches conduites par l'ANADER. Pour y parvenir, l'Agence a opté pour une stratégie basée sur la formation des Organisations Professionnelles Agricoles (OPA) d'une part et la formation de son personnel d'autre part. Or une telle réussite ne vaut que par la gestion rationnelle d'un centre de documentation. D'où le sujet : *« Le centre de documentation dans la formation du personnel à l'Agence Nationale d'Appui au Développement Rural (ANADER) »*. Selon l'observation que nous avons faite sur le terrain, depuis sa création, le CDI de l'ANADER peine à être sur pied. Ce qui fait qu'il ne parvient pas à remplir pleinement

sa mission de gestionnaire de l'information et d'appui à la formation. Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation. En fait, le manque de matériel adéquat, l'absence de locaux appropriés, le nombre insuffisant de personnel qualifié, la mauvaise organisation du fonds documentaire, l'appauvrissement du fonds documentaire lors de la crise post-électorale de 2010 sont autant d'obstacles à la mise en place d'un centre de documentation et d'information à même de servir d'appui à la formation. Ces faits laissent transparaître le problème de l'inadéquation des ressources (humaines, matérielles, financières, technologiques et documentaires) du CDI à la formation du personnel de l'ANADER.

Notre étude en effet, nous a permis de déceler le problème de gestion du centre de documentation et d'information d'ANADER. Les questions de recherche qui en découlent sont les suivantes :

- Comment le CDI de l'ANADER peut-il contribuer à la formation de son personnel ?
- Quel est l'état actuel de la pratique documentaire du CDI de l'ANADER dans la formation de son personnel ?
- Quelles stratégies de gestion documentaire mettre en place afin d'optimiser la formation du personnel de l'ANADER ?

De façon claire, la contribution de cet article se situe à trois niveaux. D'abord montrer la nécessité de la pratique documentaire du CDI de l'ANADER dans la formation de son personnel. Ensuite, il s'agit de faire l'état des lieux de la pratique documentaire du CDI de l'ANADER dans la formation de son personnel. Enfin, proposer des stratégies de gestion documentaire du CDI de l'ANADER afin d'optimiser la

formation de son personnel. Pour ce faire, les hypothèses suivantes méritent d'être disséquées :

- Une ingénierie de formation intégrant la pratique documentaire du CDI de l'ANADER est l'assurance d'une formation de qualité.
- La pratique documentaire du CDI de l'ANADER est en inadéquation avec les offres de formation ;
- La mise en place d'un CDI respectant les conditions requises contribue à la redynamisation des programmes de formation proposés par l'ANADER.

La vérification des différentes hypothèses requiert l'emploi des propriétés méthodologiques ancrées dans la théorie physique orientée système, de la théorie cognitive orientée usager et celle de l'activité. Quant aux articulations à examiner, elles gravitent autour des axes suivants :

- Cadre méthodologique ;
- État des lieux de la pratique documentaire au centre de documentation de l'ANADER ;
- Contribution du CDI de l'ANADER dans la formation de son personnel.

1. Cadre méthodologique

Le cadre de la présente étude se limite au Centre de Formation de l'ANADER. Le critère essentiel de ce choix repose sur le fait que le Centre de Documentation de l'ANADER sert d'appui pédagogique à la formation et à la recherche. Elle a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de vie du monde rural par la professionnalisation des exploitants et des Organisations Professionnelles Agricoles (OPA) en concevant et en mettant en œuvre, des outils et approches appropriés, des

programmes adaptés pour assurer un développement durable et maîtrisé.

C'est justement dans le but d'intégrer les pratiques documentaires dans la formation du personnel de l'ANADER que cette étude est menée. Mais pour une analyse efficiente et des résultats probants, nous avons fait le choix de la méthodologie quantitative et qualitative de collecte des données de SHANNON ci-dessus rappelée.

Dans un premier temps, il y a lieu dans cette optique d'identifier les variables à expliquer : Connaissance et fréquentation du CDI, offres documentaires et redynamisation du CDI. En effet, ce travail de recherche porte sur la contribution du CDI dans la formation du personnel de l'ANADER dont le canal est un axe avéré dans le pragmatisme documentaire. Par ailleurs, la théorie physique orientée système met l'accent sur le système. Elle requiert la prise en compte du bâtiment, du traitement des documents, du système informatique mis en place. Ces paramètres sont importants dans la constitution et l'évaluation de la performance et la qualité du canal de transmission de l'information au sein d'une unité documentaire. Cette approche de la théorie de Shannon reprise par IBEKWE-SANJUAN F. (2012, 39p.) s'intéresse au canal de transmission de l'information. Aussi, vu que le Centre de documentation de l'ANADER, n'est pas fonctionnel, il a besoin de constituer un canal de transmission opérationnel et performant.

Dans un deuxième temps, la théorie cognitive orientée usager de LECOADIC Y., à ce sujet, soutient ce qui suit : « *mettre l'utilisateur au centre de tout dispositif exige que l'on ait une idée claire de ce qu'il est* » (1997, p.59). Dans le cadre de cette recherche, elle nous a servi à identifier les usagers du CDI de l'ANADER, à analyser les rapports que ceux-ci partagent avec le CDI à savoir les services qui leur sont proposés, et leurs comportements face à ceux-ci. Mais aussi, leur niveau de satisfaction par ces services quant à leur besoin en informations.

Et dans un troisième temps, le paradigme activité de Lev VYGOTSKY (1934, p.89) a permis d'examiner la qualité et la pertinence des réponses que le CDI de l'ANADER fournit à l'expression des besoins de ses usagers.

Ces méthodes contribuent également à la mise en œuvre d'un certain nombre d'opérations dans l'optique d'accéder à l'information vraie et pertinente, susceptible de satisfaire les besoins des usagers. La présente étude s'appuie sur des données quantitatives et qualitatives issues de l'analyse documentaire, des observations, des entretiens et des enquêtes par questionnaire qui se sont déroulés en Octobre 2024. Dans le but d'obtenir le maximum d'informations nécessaires à l'élaboration de notre sujet, plusieurs techniques d'échantillonnage ont été choisies. Il s'agit de « *l'échantillon volontaire et l'échantillon en boule de neige ou par réseaux* ». L'échantillon volontaire a porté sur les agents qui travaillent au niveau « zone » car ils sont les plus nombreux et faciles d'approche. Quant à la technique de « *l'échantillon en boule de neige ou par réseau* », on procède par la construction « *d'un échantillon en joignant à quelques individus rencontrés des personnes avec lesquelles ceux-ci sont en relation* » (DAGENAIS Sylvie, 1991, p.112). L'échantillon en boule de neige ou par réseau a porté sur le personnel en formation à l'ANADER. Nous nous inscrivons en effet, dans la perspective de Claude JAVEAU (1982, p.44) selon laquelle, aucun échantillon ne devrait comporter moins de trente individus, un échantillon cinquante (50) enquêtés qui se présentent comme suit : quarante (40) membres du personnel en formation et dix (10) agents du CFBM.

Aussi, avons-nous effectué deux (02) entretiens directifs avec des personnes ressources, afin de comprendre les pratiques documentaires qui ont cours au CDI de l'ANADER et les

interactions entre celles-ci et les offres de formation. Ces personnes ressources sont :

- le Chef de la Division Documentation et Archivage ;
- le Chef de la Division Formation.

De ce fait, les données chiffrées issues du questionnaire seront analysées à l'aide de statistiques descriptives pour dégager des tendances générales et identifier les corrélations entre les fréquentations du CDI, les types de services utilisés et le niveau de satisfaction des usagers. Par la suite, les données qualitatives issues des entretiens et des observations seront analysées par une analyse thématique. Cette approche permettra d'identifier les motifs récurrents dans les réponses des usagers et des personnes ressources, et de comprendre leurs perceptions vis-à-vis des services offerts par le CDI. Les entretiens seront également analysés pour comprendre les insatisfactions et les améliorations possibles de cette unité documentaire.

2. État des lieux de la pratique documentaire au centre de documentation de l'ANADER

2.1. Résultats

Cette enquête avait pour objectif de recueillir les informations sur la notoriété dont jouit le CDI de l'ANADER auprès du personnel, de l'évaluation qu'il fait de ses prestations et de connaître ses aspirations pour l'amélioration de la gestion du CDI. Ainsi, le dépouillement a été fait de façon manuelle par le biais de la méthode du tri à plat.

2.1.1. Thématique 1 : Connaissance et fréquentation du CDI par le personnel de l'ANADER

2.1.1.1. Connaissance du CDI

Deux questions ont permis de savoir si le personnel de l'ANADER est informé de l'existence du CDI. Ce sont les questions 1 et 2.

- Question 1 : Avez-vous connaissance de l'existence d'un CDI au CFBM de l'ANADER ?

Tableau 1 : Connaissance de l'existence du CDI

Réponses	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	17	34
Non	33	66
Total	50	100

Source : Réalisé par TANOH Zakary et N'GBESSO Kouadio Florence, 2023, Abidjan

Analyse : Les résultats inscrits dans le tableau 1 indiquent que 17 enquêtés dont 07 agents en formation et 10 agents du CFBM connaissent l'existence du CDI de l'ANADER. Ce qui représente 34% des enquêtés. Cependant, les 33 autres, soit 66% des enquêtés disent le contraire.

- Question 2 : Par quel moyen ?

Tableau 2 : Moyen de connaissance du CDI

Réponses	Effectifs	Pourcentage (%)
Voie officielle (administration)	15	30
Collègues	2	4
Internet	0	0

Autres	0	0
Aucune réponse	33	66
Total	50	100

Source : Réalisé par TANOI Zakary et N'GBESSO Kouadio Florence, 2023, Abidjan

Analyse : 30% des enquêtés affirment avoir été informés de l'existence du CDI à l'ANADER par la voie officielle, c'est à dire l'administration. 4% l'ont su grâce à des collègues, pendant que 66% n'ont donné aucune réponse.

2.1.1.2. Fréquentation du CDI

Les questions 3 et 4 donnent des informations sur la fréquentation et le rythme de fréquentation du CDI par les employés de l'ANADER lors des formations.

- Question 3 : Fréquentez- vous le CDI de l'ANADER pendant votre formation ?

Tableau 3 : Fréquentation du CDI

Réponses	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	6	12
Non	44	88
Total	50	100

Source : Réalisé par TANOI Zakary et N'GBESSO Kouadio Florence, 2023, Abidjan

Analyse : les données du tableau 3 font savoir que 88 % des enquêtés n'ont pas fréquenté le CDI pendant leur formation. Le pourcentage de ceux qui s'y sont rendus s'élève à 12%.

- Question 4 : Si OUI, à quelle fréquence?

Tableau 4 : Rythme de fréquentation du CDI

Réponses	Effectifs	Pourcentage (%)
Régulièrement	1	2
Souvent	4	8
Rarement	1	2
Une seule fois	0	0
Pas du tout	44	88
Total	50	100

Source : Réalisé par TANOI Zakary et N'GBESSO Kouadio Florence, 2023, Abidjan

Analyse : 2% de l'échantillon dit fréquenter régulièrement le CDI. 8% y vont souvent. Ceux qui s'y rendent rarement correspondent à 8% des enquêtés. Par contre, 88% d'entre eux déclarent ne pas du tout le fréquenter.

2.1.2. Thématique 2 : Offres documentaires du CDI

Les informations sur les offres documentaires et leur appréciation par les agents interrogés sont fournis par la thématique 2 constituée des questions 5,6, 7, 8, 9, 10 et 11.

2.1.2.1. Connaissance des prestations du CDI et leur appréciation

Les réponses aux questions 5 et 6 permettent de savoir si les enquêtés connaissent les prestations du CDI et quelle appréciation ils en font.

- Question 5 : Connaissez-vous les prestations offertes par le CDI ?

Tableau 5 : Connaissance des prestations du CDI

Réponses	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	6	12
Non	0	0
Aucune réponse	44	88
Total	50	100

Source : Réalisé par TANOI Zakary et N'GBESSO Kouadio Florence, 2023, Abidjan

Analyse : 12% des agents interrogés répondent qu'ils connaissent les prestations du

CDI. 88% ne se sont pas prononcés.

Question 6 : Êtes-vous satisfait des prestations offertes par le CDI ?

Tableau 6 : Niveau de satisfaction des prestations offertes par le CDI

Réponses	Effectifs	Pourcentage (%)
Satisfait	5	10
Non satisfait	0	0
Aucune réponse	45	90
Total	50	100

Source : Réalisé par TANOI Zakary et N'GBESSO Kouadio Florence, 2023, Abidjan

Analyse : Le tableau 6 montre que les prestations offertes par le CDI satisfont 10% de la population interrogée. La population restante, évaluée à 90%, n'a donné aucun avis sur cette question.

2.1.2.2. Usage du Fonds documentaire et satisfaction des besoins informationnels du personnel en situation de formation

Les préférences documentaires des enquêtés, leur appréciation des documents qu'ils consultent et le temps d'attente de la réponse à leur requête sont fournies par les réponses des questions 7, 8 et 9.

- Question 7 : Quel type d'ouvrages consultez-vous au CDI pendant votre formation?

Tableau 7 : Documents sollicités par le personnel dans le fonds documentaire du CDI

Réponses	Effectifs	Pourcentage (%)
Ouvrages généraux	0	0
Ouvrages de spécialité	5	10
Littérature grise	1	2
Aucune réponse	44	88
Total	50	100

Source : Réalisé par TANO H Zakary et N'GBESSO Kouadio Florence, 2023, Abidjan

Analyse : Au regard du tableau 7, nous constatons qu'aucun enquêté ne consulte d'ouvrages généraux. 10% sollicitent les ouvrages spécialisés, 2% exploitent la littérature grise et 88% ne se sont pas exprimés sur la question.

- Question 8 : Ces ouvrages satisfont-ils vos besoins d'informations ?

Tableau 8 : Satisfactions des besoins informationnels du personnel

Réponses	Effectifs	Pourcentage (%)
Oui	5	10
Non	1	2
Aucune réponse	44	88
Total	50	100

Source : Réalisé par TANOI Zakary et N'GBESSO Kouadio Florence, 2023, Abidjan

Analyse : Les documents présents dans le fonds documentaire du CDI de l'ANADER répondent aux besoins informationnels de 10% des enquêtés. 2% ne sont pas satisfaits, et 88% ne se sont pas prononcés.

Question 9 : Comment jugez-vous le temps d'attente de la réponse à votre requête ?

Tableau 9 : Temps d'attente de la réponse aux requêtes

Réponses	Effectifs	Pourcentage (%)
Long	0	0
Court	2	4
Aucun avis	48	96
Total	50	100

Source : Réalisé par TANOI Zakary et N'GBESSO Kouadio Florence, 2023, Abidjan

Analyse : 4% des enquêtés disent que le temps d'attente de leur réponse est court.

96% correspond au pourcentage des agents enquêtés qui n'ont donné aucun avis.

2.1.2.3. Appréciation de ressources matérielles et humaines du CD

Ce sont les questions 10,11 et 12 qui produisent les informations sur ce titre- Question 10 : Que pensez-vous du local du CDI ?

Tableau 10 : Appréciation du local

Réponses	Effectifs	Pourcentage (%)
Adéquat	0	0
Inadéquat	6	12
Aucun avis	44	88
Total	50	100

Source : Réalisé par TANOZ Zakary et N'GBESSO Kouadio Florence, 2023, Abidjan

Analyse : les données présentées dans ce tableau montrent que 12% des enquêtés estiment que le local qui abrite le CDI est inadéquat. 88% n'ont rien dit à ce sujet.

- Question 11 : Que pensez-vous de l'effectif du personnel ?

Tableau 11 : Appréciation de l'effectif du personnel du CDI

Réponses	Effectifs	Pourcentage (%)
En nombre suffisant	0	0
En nombre insuffisant	4	8
Aucun avis	46	92
Total	50	100

Source : Réalisé par TANO H Zakary et N'GBESSO Kouadio Florence, 2023, Abidjan

Analyse : 8% de l'échantillon trouve le personnel du CDI insuffisant, pendant que 92% n'ont pas réagi à cette préoccupation.

- Question 12 : Comment jugez-vous le niveau d'équipement du CDI ?

Tableau 12 : Appréciation du niveau d'équipement du CDI de l'ANADER

Réponses	Effectifs	Pourcentage (%)
Equipé	0	0
Sous-équipé	5	10
Aucun avis	45	90
Total	50	100

Source : Réalisé par TANO H Zakary et N'GBESSO Kouadio Florence, 2023, Abidjan

Analyse : Le tableau 12 laisse entrevoir que 10% des enquêtés jugent le CDI sous-équipé et 90% d'entre eux n'ont apporté aucune réponse.

- Question 13: Comment jugez-vous la gestion du CDI ?

Tableau 13 : Appréciation de la gestion du CDI

Réponses	Effectifs	Pourcentage (%)
Satisfaisant	2	4
Pas satisfaisant	3	6
Aucun avis	45	90
Total	50	100

Source : Réalisé par TANOI Zakary et N'GBESSO Kouadio Florence, 2023, Abidjan

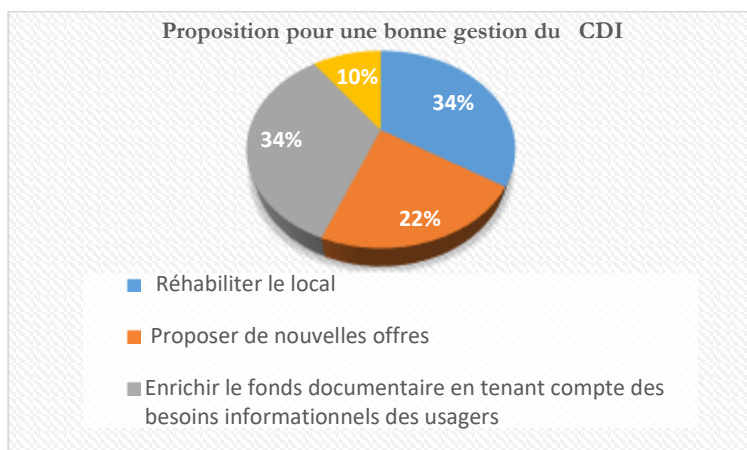
Analyse : La gestion du CDI est satisfaisante pour 4% des enquêtés. 6% pensent le contraire, pendant que 90% n'ont fait aucune appréciation.

2.1.3. Thématique 3 : Proposition pour la redynamisation du CDI

Cette thématique est consacrée à l'exposé des propositions faites par le personnel interrogé pour la redynamisation du CDI de l'ANADER. Les questions 14, 15 et 16 s'y réfèrent.

- Question 14 : Que proposez-vous pour améliorer la gestion du CDI ?

Figure 1: Proposition pour l'amélioration de la gestion du CDI

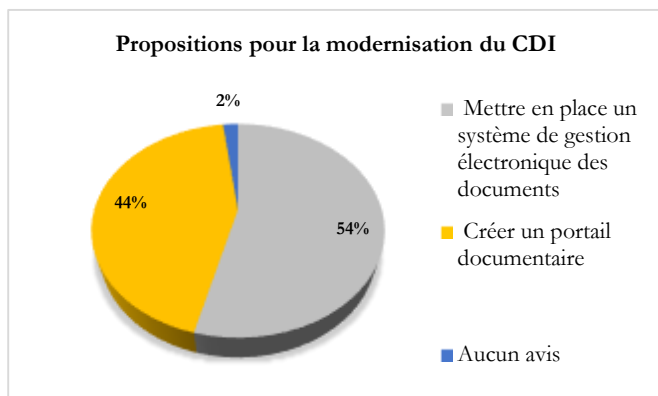


Source : Réalisé par TANOI Zakary et N'GBESSO Kouadio Florence, 2023, Abidjan

Analyse : 34% des enquêtés proposent une réhabilitation du local. De même, ceux qui souhaitent l'enrichissement du fonds sur la base des besoins informationnels des usagers représentent aussi 34%. 22% sont pour l'élaboration de nouvelles offres. 10% par contre ne se sont pas prononcés.

- Question 15 : que proposez-vous pour la modernisation du CDI ?

Figure 2 : Proposition pour la modernisation du CDI

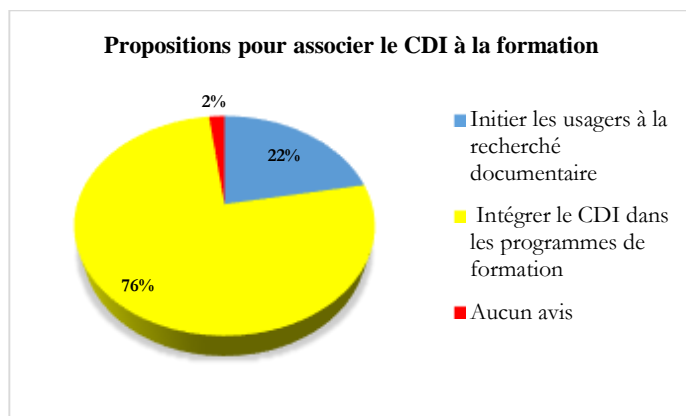


Source : Réalisé par TANOI Zakary et N'GBESSO Kouadio Florence, 2023, Abidjan

Analyse : 54% des agents interrogés sont pour la mise en place d'un système de Gestion Électronique des Documents (SGED). 44% veulent la création d'un portail documentaire. 2% n'ont rien dit.

- Question 16 : que proposez-vous pour impliquer le CDI à la formation ?

Figure 4 : Propositions pour associer le CDI à la formation du personnel



Source : Réalisé par TANOZ Zakary et N'GBESSO Kouadio Florence, 2023, Abidjan

Analyse : la proposition d'intégrer le CDI dans les programmes de formation enregistre 76% d'avis favorables et celle concernant l'initiation du personnel à la recherche documentaire est approuvée par 22% des enquêtés. 2% par contre sont sans avis.

2.2. Discussion des résultats

Il s'agit ici d'interpréter les résultats issus du questionnaire et des entretiens.

2.2.1. Discussion des résultats du questionnaire

L'étude sur l'apport du CDI de l'ANADER dans la formation de son personnel s'est effectuée sur un échantillon de cinquante (50) agents de l'ANADER.

Le questionnaire adressé à cet échantillon tout comme le guide d'entretien destiné au chef de Division Documentation et Archivage et au chef de Division Formation ont permis de recueillir les informations sur le CDI, ses missions, ses pratiques et son implication dans le renforcement des capacités des employés de l'ANADER

2.2.1.1. Résultat du questionnaire

La thématique 1 du questionnaire est axée sur la connaissance du CDI de l'ANADER par son personnel. En effet, d'après les tableaux 1 et 2, la plus grande partie du personnel de l'ANADER ignorent l'existence du CDI au sein de leur structure (66% des enquêtés ne connaissent pas le CDI contre 34%, selon le tableau 1).

L'analyse des données collectées fait découvrir que parmi les 17 agents qui le savent, on compte tous les 10 agents du CFBM faisant partie de la population étudiée (Cf. tableau 1). Ceux-ci déclarent avoir été informés par voie officielle c'est-à-dire l'administration (30% d'après le tableau 2). Ce qui signifie que les agents informés de l'existence du CDI le sont, car celui-ci est implanté sur leur lieu de service et ces derniers ont porté l'information à certains de leurs collègues (4% des enquêtés prétendent avoir connus l'existence du CDI par le biais de leur collègues). Raison pour laquelle le nombre des employés qui n'ont pas répondu est le plus élevé (66%) comme le présente le tableau 2 vu qu'ils ne travaillent pas au CFBM. Face à cette situation, « *il est souhaitable d'implanter le Centre près du public que l'on cherche à atteindre* ». (INADES-DOCUMENTATION, 199, p. 15).

Cet état de fait explique le peu d'intérêt que le personnel de l'ANADER porte à son CDI. Le tableau 3 portant sur la fréquentation du CDI laisse percevoir que le personnel de l'ANADER ne visite pas le CDI lors de sa formation (88% des enquêtés n'y sont pas allés lors de leur formation). Cette

situation est confirmée par les données du tableau 4 qui indique que seul 2% de l'échantillon dit aller régulièrement au CDI, 8% y vont souvent pendant que 2% y vont rarement et 88% n'y vont pas du tout. Ainsi cette première thématique révèle que les agents de l'ANADER ne fréquentent pas le CDI lors de leur formation car ils en ignorent l'existence. Ce qui a un impact négatif sur le fonctionnement du CDI tel que constaté dans la thématique 2. Or, il est « *essentiel qu'il existe une collaboration très étroite entre le documentaliste et les personnes pour lesquelles il travaille. [...] De fait, on a constaté qu'un manque de collaboration sur ce point a souvent été une cause d'échec et d'inefficacité* ». (HORT, 1969, p. 123).

La thématique 2 axée sur les offres documentaires a permis d'obtenir des informations sur les produits et services offerts par le CDI de l'ANADER. Les informations enregistrées dans le tableau 5 montrent que la plus grande partie de l'échantillon (88%) n'a aucune idée des prestations offertes par le CDI. S'agissant de leur niveau de satisfaction face aux prestations du CDI, 10% des enquêtés se sont dit satisfaits pendant que 90% se sont abstenus de répondre d'après le tableau 6.

En outre, très peu d'agents s'intéressent aux documents présents dans le fonds. Les réponses à la question sur les documents qu'ils sollicitent dans le fonds du CDI font découvrir que 10% exploitent les ouvrages spécialisés en agriculture, 2% ont une préférence pour la littérature grise et 88% ne se sont pas exprimés selon le tableau 7. Les avis sur le niveau de satisfaction procurée par les documents du CDI reflètent les résultats précédents tel qu'inscrit dans le tableau 8. 10% des enquêtés satisfaits, 2% non satisfaits et 88% n'ont pas répondu. Ces forts taux d'abstention résultent du fait que le personnel de l'ANADER ne fréquente pas le CDI.

Par conséquent, les agents ne peuvent se prononcer ni sur son fonds, ni sur ses prestations, ni sur le temps d'attente des réponses aux requêtes des usagers (96% pour le tableau 9), ni

sur l'état du local qui l'abrite (88% selon le tableau 10), ni sur l'effectif du personnel qui y travaille (92% pour le tableau 11), et encore moins sur le niveau d'équipements du CDI (90% dans le tableau 12) ou même sur sa gestion (90% des enquêtés selon le tableau 13).

L'infime partie des agents qui se sont prononcés sur ces questions estime que le temps d'attente est court vu qu'il n'y a jamais d'affluence (4% d'après le tableau 9). Ils prétendent par contre que le local est inadapté (12% selon le tableau 10), l'effectif y est en nombre insuffisant (8% pour le tableau 11). Les 10% qui se sont exprimés sur le niveau d'équipement du CDI estiment qu'il est sous équipé (Tableau 12). Enfin, concernant la gestion du CDI, 4% de ceux qui ont donné leur avis l'ont jugé satisfaisant. A l'opposé, 6% ont dit le contraire (Cf tableau 13).

Il ressort de cette deuxième thématique que les employés de l'ANADER puisqu'ils ne fréquentent pas le CDI, ne connaissent pas et n'exploitent pas son fonds documentaire et ses prestations. À cela s'ajoute l'inadaptation de son local, l'insuffisance de son personnel et le manque d'équipements. De plus, les nombreux problèmes auxquels le CDI est confronté ont une incidence sur sa gestion. Ce qui l'empêche de remplir son rôle d'appui à la formation du personnel de l'ANADER.

Face à ces difficultés, diverses propositions ont été demandées aux enquêtés afin de redynamiser le CDI à travers la thématique 3, titrée propositions pour la redynamisation du CDI. Ces propositions portent sur l'amélioration de la gestion du CDI et de son fonds, sa modernisation et son implication dans la formation.

Concernant l'amélioration de la gestion du CDI et de son fonds, 34% suggèrent la réhabilitation du local et l'enrichissement du fonds documentaire et 22% optent pour l'élaboration de nouvelles offres documentaires telles que présentées par la figure 2.

Par ailleurs, la mise en place d'un Système de Gestion Électronique de Documents (SGED) et la création d'un portail documentaire sont les propositions retenues par les employés de l'ANADER pour moderniser leur CDI. Ces données exposées par la figure 3 présentent 54% pour la première et 44% pour la seconde.

De plus, pour que le CDI soit associé à leur formation, 76% des agents souhaitent qu'il soit intégré dans les programmes de formations pendant que 22% demandent à avoir une initiation à la recherche documentaire lors de leur formation (Cf. figure 4). Dans cette perspective, R. DENQUIN et al, parlant de l'information et de la documentation en milieu scolaire en France donnent des idées dont pourraient s'inspirer les spécialistes de l'information documentaire pour faire arrimer Ressources documentaires et Formation à l'ANADER. Ils affirment : « *le câblage progressif, la mise en réseau des salles de classe et la généralisation des accès à internet sont susceptible d'améliorer l'articulation entre la classe et le CDI.* » (2023, p.13).

2.2.1.2. Résultats de l'entretien

Les entretiens que nous avons menés dans le cadre de cette recherche ont servi à recueillir les informations qualitatives relatives à la contribution du CDI dans la formation du personnel de l'ANADER. Organisés autour de cinq (5) thématiques, ces entretiens ont permis d'avoir des éclaircis sur les attributions du CDI, ses usagers, la pratique documentaire et les rapports entre le CDI et les offres de formation à l'endroit du personnel.

En effet, le CDI de l'ANADER a pour missions de collecter et de diffuser les informations utiles, de produire des supports didactiques pour les usagers et auditeurs, d'apporter un appui pédagogique à la formation du personnel et des usagers. Il participe également aux activités de l'ANADER à travers la diffusion de l'information, la conservation de la mémoire de la

structure et la consultation des documents (cf. thématique 1). Ses usagers sont composés des membres du personnel, des étudiants des écoles d'agriculture et rarement des universitaires et organismes publics et privés. Ceux-ci le fréquentent à un rythme faible. Au sein du CDI, ils expriment leurs besoins à l'accueil, géré par la secrétaire de la Division, reconvertie en aide documentaliste faute de personnel. Une fois analysée, la requête est traduite en langage documentaire. Après quoi le document sollicité est recherché puis communiqué à l'utilisateur soit par libre accès ou par accès contrôlé tel que notifié dans la thématique 2. « C'est l'accès libre qui est le plus pratiqué au CDI » a précisé le responsable du CDI.

Par ailleurs, la lecture de la thématique 3 donne un aperçu de la pratique documentaire du CDI à travers les documents qui s'y trouvent, les produits proposés et les ressources dont il dispose. A ce sujet, il faut retenir que le fonds du CDI est composé de 354 monographies, 530 documents produits par les institutions (nationales et internationales) autres que l'ANADER, 220 documents élaborés par l'ANADER en collaboration avec d'autres institutions, 286 rapports de l'ANADER et enfin 463 rapports de stage. S'agissant des produits documentaires, « seul le répertoire bibliographique est élaboré par manque de personnel », d'après le Responsable du CDI. C'est la même raison pour laquelle les services du CDI ne sont toujours pas fonctionnels.

Aussi, en plus du manque de personnel, l'absence de dotation budgétaire, le vieillissement du Fonds documentaire, l'insuffisance du matériel, l'absence de signalétique, l'accès difficile, la vétusté et l'inadéquation du local, l'insécurité sont autant de raisons qui freinent la bonne marche du CDI et l'empêche de satisfaire les besoins informationnels de ses usagers. De plus, d'après le Chef de Division Formation « *il n'intervient pas systématiquement dans les offres de formation sauf pour les cas particuliers ou on a besoin de documents*

spécifiques qui pourraient s'y retrouver ». C'est ce qu'indique la thématique 4.

La redynamisation du Centre de Documentation et d'Information (CDI) suscite de nombreuses attentes, tant sur le plan des usagers que sur celui des infrastructures et des ressources. En ce qui concerne les usagers, il est essentiel d'enrichir le fonds documentaire et de l'ouvrir aux écoles agricoles, ainsi qu'à d'autres structures et universités. Cela permettra de diversifier l'accès à l'information et de répondre aux besoins variés des différents utilisateurs. Du côté des équipements, le CDI doit être doté de matériel informatique adéquat, afin de favoriser une utilisation optimale de l'espace. L'autonomie dans l'animation de cet espace sur le site de l'ANADER est également primordiale, tout comme la réhabilitation et l'équipement du local, qui nécessitent une attention particulière. Concernant le fonds documentaire, il est crucial d'actualiser les abonnements et de le rajeunir par l'acquisition de nouveaux documents. Cela garantira que les ressources disponibles répondent aux attentes contemporaines des usagers. Sur le plan des ressources humaines, le recrutement de personnel qualifié est une nécessité pour assurer un service de qualité. Il est également impératif de doter le CDI d'un budget autonome, afin qu'il ne soit pas dépendant de la Direction des Finances et de la Comptabilité (DFD). Enfin, au niveau institutionnel, un engagement renforcé est requis pour investir dans la réhabilitation du CDI et pour vulgariser l'information documentaire au sein de l'ANADER. Ces actions concertées permettront de redynamiser le CDI et de le rendre plus accessible et utile pour tous ses usagers.

En somme, cette étude laisse apparaître que le personnel de l'ANADER ne fréquente pas le CDI, car il en ignore l'existence. Par conséquent, il ignore sa pratique documentaire. Cette situation est aggravée par les nombreux problèmes auxquels le CDI est confronté et qui empêchent son bon fonctionnement et sa participation aux offres de formation. Pour pallier ces

insuffisances, plusieurs actions ont donc été proposées afin d'améliorer la qualité de la pratique documentaire du CDI pour que ses prestations et services « *apportent un bénéfice plus grand aux utilisateurs en satisfaisant encore davantage leurs attentes et leurs besoins* » (PALISSE, 2011, p.12).

3. Stratégies pour la redynamisation du CDI de l'ANADER

Dans le souci de participer à l'élan de redynamisation amorcé par le responsable du CDI, sur instruction de sa hiérarchie, nous proposons des idées pouvant permettre d'y aboutir.

3.1. Ressources humaines

Pour remédier à l'insuffisance du personnel, l'ANADER doit procéder au recrutement d'un chef « Cellule Documentation », de deux (2) assistants documentalistes au moins. Il faudra aussi former l'aide documentaliste au métier de la documentation.

De même le responsable du CDI pourra souvent solliciter l'aide de bénévoles issus de l'Ecole Supérieure de Tourisme d'Artisanat et d'Action Culturelle (ESTAAC) afin de prêter main forte en cas de besoin, en proposant un intéressement pour les motiver.

3.2. Ressources matérielles

La gestion efficiente d'une structure documentaire passe aussi par la disponibilité de ressources matérielles en qualité en quantité suffisante et adéquate. Pour ce faire, l'ANADER doit procéder au renouvellement et au renforcement des ressources matérielles de son unité documentaire.

3.2.2. Infrastructures

Le CDI de l'ANADER a besoin d'être modernisé par l'acquisition d'équipements de qualité. Il doit disposer du matériel bureautique adéquat et suffisant (instruments de

travail), du mobilier adéquat (rayonnages, armoires, meubles à tiroirs, présentoirs, tables de travail, etc.), du matériel et outils de gestion informatiques (ordinateurs, logiciels de gestion électronique de documents, etc.) En outre, vu le niveau de dégradation du bâtiment, il est préférable que l'ANADER se projette dans la construction de nouveaux locaux respectant les conditions requises pour le CDI.

3.2.3. Fonds documentaire

La performance d'une unité documentaire dépend en partie de la richesse de son fonds. Il est donc important de disposer d'un fonds actualisé pouvant répondre aux besoins informationnels de ses usagers. Le CDI de l'ANADER doit, à ce sujet, procéder à de nouvelles acquisitions sur la base de l'évolution technologique et des besoins exprimés par ses usagers. Les acquisitions peuvent se faire dans « *le cadre d'une commande globale. Cependant, il ne faut pas négliger la quête continue de documents produits par les centres de recherche, les ministères et les autres organismes qui les élaborent. Par ce moyen, le centre peut obtenir les documents les plus pertinents et les moins diffusés. Ces documents font la valeur d'un centre.* » INADES-FORMATION, (1991, p.27). Aussi, est-il « *indispensable de participer à un ou plusieurs réseaux documentaires qui aident à maîtriser deux aspects essentiels de l'information contemporaine : son abondance, son renouvellement permanent* » (Idem, p.9-10). De ce fait, le rajeunissement du fonds va optimiser les réponses apportées aux besoins des usagers.

3.3. Ressources budgétaires

La gestion des ressources budgétaires est une question essentielle pour la bonne marche de toute structure. Pour assurer son bon fonctionnement, le CDI a impérativement besoin que lui soit alloué un fonds propre comme le soulignent ACCART et RETHY (1999, p.62) « *le contrôle*

du budget du service est un critère important d'autonomie. Il est préférable que le service contrôle lui-même son propre budget, en relation avec le service de gestion ».

Cette autonomie budgétaire lui permettra d'améliorer la qualité de son fonds et de ses prestations.

3.4. Vulgarisation de l'information documentaire à l'ANADER

Pour accomplir ses missions et servir au mieux ses usagers, le CDI a besoin d'acquérir de la notoriété auprès de ses usagers et de leur permettre de disposer d'une source d'information pertinente, fiable et facilement accessible. Raison pour laquelle il est impérieux de mettre en place un système Vulgarisation de l'Information Documentaire à l'ANADER.

En fait, ce système de vulgarisation de l'information documentaire est un ensemble d'activités organisées par le CDI de l'ANADER et qui vont se dérouler au CFBM, lieu d'implantation du CDI ; puis de façon éclatée dans les sept (07) directions régionales de la structure. Il s'adresse tout d'abord au personnel de l'ANADER, à ses partenaires et clients mais également aux universités et au monde rural en général.

Conclusion

L'Agence National d'Appui au Développement Rural, leader du conseil agricole en Côte d'Ivoire, dans sa volonté d'améliorer les compétences techniques des producteurs agricoles par la formation et la diffusion d'innovations techniques et des technologiques, a mis la formation en amont de sa stratégie d'intervention. Aussi, ayant compris l'intérêt d'une gestion optimale de ses ressources et particulièrement de ses ressources documentaires, elle s'est dotée d'un CDI. Malheureusement, cette dernière peine à fonctionner correctement. Cette situation engendre une inadéquation entre les ressources du CDI et les

offres de formation de l'ANADER. Fort de ce constat, il est impérieux d'envisager la construction de nouveaux locaux respectant les conditions requises, l'élaboration d'une stratégie de communication, la mise en place d'un système de gestion électronique de documents et la conception d'un portail documentaire.

Références bibliographiques

Sources orales

Nom et prénoms	Fonction	Lieu d'enquête	Date	Heure	Thème abordé
ACKEY N. Apollos	chef de Division Documentation et Archivages à la DFD	Au CFBM, dans son bureau	06/010/2024	14H15 mn à 16H	La pratique Documentaire du CDI
ABY Carole	Chef de Division Formation à la DFD	Au CFBM, dans son bureau	10/10/2024	0H30mn à 11h 25mn	Les offres de Formation de l'ANADER

Source : Réalisé par TANO H Zakary et N'GBESSO Kouadio Florence, 2023, Abidjan

ACCART Jean Pierre et RETHY Maria, 1999. *Le métier du documentaliste*, Electre- Éditions du Cercle de la Librairie, Paris

BAMBA Kassim, 2007. *Manuel de gestion d'un centre de documentation, d'information et d'archives*, CERAP Édition, Abidjan

CACALY Serge, LE COADIC Yves, 2004. *Dictionnaire de l'information*, Armand Colin, Paris

DAGENAIS Sylvie, 1991. *Sciences humaines et méthodologie : Initiation Pratique à la recherche*, Éditions Beauchemin, Québec

DENQUIN René, 2023. *Information et Documentation en milieu scolaire*, Édition les seuils, Paris

HORT Michel, 1969. *Rôle et mission d'un centre de documentation*. Récupéré le 15 Mai 2023 sur : http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Centre_de_documentation&oldid=19.

IBEKWE-SANJUAN Fidelia, 2012. *La science de l'information : origines théories et paradigmes*, Lavoisier, Paris

INADES-DOCUMENTATION, 1989. *Administration d'un centre de documentation en Afrique*, INADES-FORMATION, Abidjan

JAVEAU Claude, 1982. *L'enquête par questionnaire : manuel à l'usage du praticien*, Édition de l'Université de Bruxelles, Bruxelles

LE COADIC Yves, 1997. *La science de l'Information*. 2ème éd. Que sais-je ?, Presses universitaires de France, Paris

PALISSE Vincent, 2011. *Valoriser les produits documentaires : quelles méthodes, quel plan d'action ?*. Récupéré le 29 Janvier 2024 sur www.reseau-canope.fr

SERVICE CENTRALE D'ORGANISATION ET METHODES (SCOM) du Ministère de l'Économie et des Finances, 1985. *La fonction documentaire*, La Documentation française, Paris

VYGOTSKY Lev, 1997. *Pensée et langage*. Edition La Dispute, Paris