

**QUELLES FORMES D'APPRENTISSAGE METTRE EN ŒUVRE POUR  
REPENDRE AUX OBJECTIFS DE FORMATION  
DES POPULATIONS RURALES EN AFRIQUE ?**



**Hassina RIVIERE HAMAILI**

Consultante Ingénierie de la formation  
appliquée au développement

## Sigles et abréviations

AFD	Agence Française de Développement
ANPROCA	Agence Nationale de la Promotion Rurale et du Conseil Agricole
APEAE	Associations des Parents d'Élèves et Amis de l'École
BM	Banque Mondiale
BAD	Banque Africaine pour le Développement
CECI	Centre Canadien d'Études et de Coopération Internationale
CEDEAO	Communauté Economique Des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CNOP-G	Confédération Nationale des Organisations Paysannes de Guinée
CONEBAT	Commission Nationale de l'Éducation de Base pour Tous, Guinée
CRD	Communautés Rurales de Développement
ECOWAP	Politique Agricole Régionale de l'Afrique de l'Ouest
ENAE	Ecole Nationale d'Agriculture et d'Élevage
ENATEF	Ecole Nationale des Agents Techniques des Eaux et Forêts
ETFP	Enseignement Technique et Formation Professionnelle
FAD	Fonds Arabe de Développement
FAO	Organisation des Nations unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
FCIL	Fond Canadien d'Initiatives Locales
FIDA	Fond International pour le Développement de l'Agriculture
FOGUIRED	Fonds Guinéens de Reconversion de Dettes
FPFD	Fédération des Paysans du Fouta Djallon
GIZ	Agence de Coopération Technique Allemande
IDH	Indice Développement Humain
IRAG	Institut de Recherches Agricoles de Guinée
LPSE	Lettre de Politique Sectorielle de l'Éducation
MASPFE	Ministère des Affaires Sociales de la Promotion Féminine et de l'Enfance.
MEETF	Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
MEPU-EC	Ministère, de l'Enseignement Pré-Universitaire et de l'Éducation Civique

NEPAD	Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique
OMD	Objectif du Millénaire pour le Développement
ONG	Organisation non gouvernementale
OP	Organisation Paysanne
PASE	Programme d'Ajustement du Secteur de l'Education
PEPT	Programme Education Pour Tous
PSE	Programme Sectoriel de l'Education
PNIA	Programme National d'Investissement Agricole
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PDDAA	Programme Détaillé pour le Développement de l'Agriculture en Afrique
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
RGTA-DI	Réseau Guinéen pour la Traction Animale et le Développement Intégré
SNA	Service National d'Alphabétisation
UA	Union Africaine
UE	Union Européenne
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance
USAID	Agence des Etats-Unis pour le Développement International

## Sommaire

<i>Sigles et abréviations</i> .....	1
<i>Sommaire</i> .....	3
<i>Résumé</i> .....	5
<i>I- Introduction</i> .....	7
<i>II- Approche méthodologique utilisée</i> .....	8
<b>II-1 Méthodologie de travail</b> .....	8
<b>II-2 Déroulement de la mission</b> .....	8
II-2-1 Recherche documentaire et exploitation bibliographique .....	8
II-2-2 Structures rencontrées.....	9
<i>III- Contexte général du pays</i> .....	10
<b>III-1. Situation géopolitique (Aperçu)</b> .....	10
<b>III-2. Situation socio-économique</b> .....	11
<b>III-3. Contexte et enjeux du secteur agricole et rural</b> .....	12
III-3-1 Impact de l’ajustement structurel sur le secteur .....	12
III-3-2 Quelques données sur l’emploi dans le secteur agricole et rural .....	12
III-3-3 Politique agricole guinéenne et stratégie régionale .....	14
<i>IV. Stratégies et évolution de l’éducation et de la formation</i> .....	16
<b>IV - 1 Langues nationales : entre disciplines enseignées et vecteurs d’enseignement</b> .....	16
<b>IV-2 Structuration de l’éducation et de la formation en Guinée</b> .....	16
IV -2-1- Ministère de l’Enseignement Pré – Universitaire et de l’Education Civique (MEPU-EC) : .....	16
VI-2-2- Ministère de l’Emploi, de Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (MEET-FP) : .....	17
VI-2-3- Ministère de l’Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS) ..	17
<b>IV-3 Cadres législatif et politique</b> .....	17
<b>IV-4 Stratégies pour une Education Pour Tous</b> .....	18
<b>IV-5 Enseignement technique et formation professionnelle (ETFP)</b> .....	21
IV-5-1 Quelques données de cadrage .....	21
IV-5-2 Dispositif de formation professionnelle courte durée Post primaire – Post collège ....	22
IV-5-3 Typologie des acteurs de la formation technique et professionnelle .....	23
IV-5-4 Articulation ETFP/Enseignement général.....	23
IV-5-5 Finalités économiques du système ETFP.....	25
IV-5-6 Situation de l’éducation et de la formation des adultes : éléments de synthèse .....	25
<i>V – Formes d’apprentissage identifiées : Compte rendu des entretiens et analyse</i> .....	28
<b>V-1 L’apprentissage axé sur l’appartenance identitaire : l’alphabétisation coranique, récit de paysans</b> .....	29
V-1.1 Fonctionnement de l’enseignement chez le maître coranique .....	29
V-1.2 Phases d’apprentissage chez le maître coranique .....	30
V-1.3 Avantages des apprentissages chez le maître coranique.....	31
<b>V-2 Apprentissages axés sur les moyens d’existence de la communauté</b> .....	33

V-2.1 Apprentissage par l'appartenance aux identités professionnelles.....	34
a) Apprentissage auprès du Réseau Guinéen de Traction Animale et de Développement Intégré (RGTA-DI)et ses réseaux de proximité.....	34
b) Apprentissage auprès de la Fédération des Paysans du Fouta Djallon (FPFD).....	42
b) Apprentissage auprès de la Confédération Nationale des Organisations Paysannes de Guinée (CNOP-G).....	53
c) Apprentissage auprès de l'Agence Nationale de la Promotion Rurale et du Conseil Agricole ANPROCA.....	57
V-2-3 Apprentissage par l'échange sphère familiale/sphère formation.....	59
a) Exemple des Centres NAFA, ou école de la 2 <sup>e</sup> chance .....	59
b) Exemple de l'Ecole Nationale d'Agriculture et d'Elevage de Tolo (ENAE).....	63
c) Exemple de l'Ecole Nationale d'Agriculture et d'Elevage de Koba (ENAE).....	70
d) Exemple de l'Ecole Nationale des Agents Techniques des Eaux et Forêts (ENATEF)..	74
V-2-4 Exemple d'apprentissage par l'alternance : Centre de Formation Professionnelle Post-Primaire (CFPPP) de Kipé Conakry .....	81
V-2-4 Exemple d'apprentissage par l'échange Recherche – Développement rural : Institut de Recherches Agricoles de Guinée (IRAG).....	85
<b>V-3 Conclusion du chapitre V.....</b>	<b>91</b>
<b><i>VI- Grille de synthèse des dispositifs et offres de formation identifiés à destination du renforcement des capacités des acteurs du secteur agricole et rural.....</i></b>	<b>93</b>
<b>VI.1 Offres de formation, liées aux projets de développement. Partenariat public/privé/coopération internationale.....</b>	<b>93</b>
<b>VI.2 Dispositifs publics de formation technique et professionnelle diplômante .....</b>	<b>95</b>
<b>VI.3 Dispositifs publics de formation continue qualifiante.....</b>	<b>96</b>
<b>VI.4 Offres de formation des organisations professionnelles.....</b>	<b>96</b>
<b>VI.5 Alphabétisation coranique .....</b>	<b>97</b>
<b><i>VII – Conclusion et recommandations.....</i></b>	<b>98</b>
<b><i>Bibliographie.....</i></b>	<b>100</b>
<b><i>Annexes .....</i></b>	<b>102</b>
<b>Annexe 1 : Termes de références de la mission.....</b>	<b>103</b>
<b>Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées .....</b>	<b>118</b>
<b>Annexe 3 : questionnaire enquête quantitative .....</b>	<b>120</b>

## Résumé

La présente étude a été commanditée par le Réseau international FAR (Formation Agricole et Rurale) dans le cadre du programme de financement par l'AFD de l'ADEX.FAR.

L'objectif de l'étude est de montrer comment sont mis en œuvre les apprentissages professionnels dans les dispositifs publics nationaux, comment ils fonctionnent et comment ils répondent aux objectifs de formation des populations rurales.

L'étude a pour objet de fournir des éléments de connaissance et de réflexion sur les dispositifs de formation et les formes d'apprentissage.

Les populations rurales, au fil du temps, constatent que les programmes de développement (nationaux ou internationaux) n'ont pas eu l'impact prévu sur leur niveau de vie. La pauvreté qui touche plus de 53% de la population (donnée de 2007) est encore plus accrue en milieu rural.

Pourtant, les corrélations entre pauvreté et analphabétisme des adultes, entre revenu et niveau professionnel ne sont plus à démontrer. Or, les populations rurales en Guinée, qui constituent la plus grande majorité du pays, peinent à avoir accès aux connaissances et aux formations adéquates. Ceci impacte considérablement leur niveau de vie et par conséquent oriente leur choix.

C'est ce que nous avons essayé d'introduire dans cette étude. Les récits d'expériences de formation et d'enseignement témoignent d'une grande diversité en matière de programmes, de pratiques pédagogiques, de profils d'intervenants, de lieux etc. Nous avons caractérisé les aspects qui retiennent particulièrement l'intérêt des populations rurales, comme :

- ◆ l'initiative de l'UNICEF avec les groupements féminins autour des centres NAFA,
- ◆ les apprentissages avec les maîtres coraniques et les maîtres artisans,
- ◆ les interventions des paysans relais avec la PPF, l'ancrage de l'ENAE et de l'ENATEF dans le paysage rural, avec les populations et les organisations paysannes
- ◆ etc.

Le travail a consisté à recueillir des informations sur le contexte agricole et rural et sur les formations mises en œuvre.

Des enquêtes suivies d'entretiens avec treize structures nous ont permis de constituer une description approfondie du processus d'ingénierie de formation (Analyse des besoins, conception du programme, méthode pédagogiques, évaluation). Par contre, nous n'avons recueilli que très peu d'éléments sur les coûts des formations.

A travers les échanges que nous avons eus avec les populations rurales, le principe de la formation comme outil de développement a déjà fait son ancrage. Les formations mises en place, dans le cadre de quelques projets de développement, ont réussi à démontrer leur intérêt et à les positionner comme un vecteur de pérennité des acquis des projets.

Nous avons également noté un engouement pour la formation dans les milieux où les professions et les métiers agricoles et ruraux sont structurés (Organisations, groupements, unions, fédérations etc).

Ces deux constats nous ont permis de structurer la partie qualitative de nos entretiens autour de trois aspects :

- ◆ situer la formation par rapport aux stratégies et aux moyens d'existence des ménages qui renvoient aux facteurs de motivation, donc d'adhésion ou pas au projet de formation ;
- ◆ situer les intervenants et l'ensemble du dispositif de formation par rapport aux référents culturels et linguistiques des apprenants et de leur famille ;
- ◆ situer la formation dans les relations d'échange et de partenariat qui renforcent les identités collectives ;

Il nous semble que c'est dans cette sphère aux trois dimensions que les recherches peuvent s'orienter si l'on veut améliorer effectivement l'accès des ruraux à la connaissance, au savoir et au savoir-faire.



## **I- Introduction**

L'objectif visé par cette étude est la production de la connaissance sur la base des expériences d'apprentissage qui permettent de répondre au mieux aux objectifs de formation des populations rurales dans deux pays d'Afrique sub-saharienne : le Burkina Faso et la Guinée.

La présente étude, consacrée à la Guinée, s'est intéressée aux différents éléments qui caractérisent l'apprentissage dans le secteur agricole et rural et a tenté d'identifier les environnements propices qui le favorisent.

Par conséquent, dans un premier temps, nous nous sommes intéressés, d'une manière succincte, aux contextes qui orientent la formation dans le secteur rural et agricole. Parmi ces éléments, nous avons identifié les politiques et les stratégies développées par et pour le secteur agricole et rural et nous avons identifié auprès de quelques acteurs de la formation et de l'emploi les tendances récentes en matière d'accès à la formation.

Dans un second temps, nous avons examiné les éléments qui constituent et qui entourent l'ETFP et nous avons identifié les paramètres qui concourent aux environnements propices à l'apprentissage.

Parmi ces paramètres, un regard particulier est porté sur l'expression des rapports de genre à différents niveaux du système de l'ETFP ainsi qu'aux processus d'intégration des personnes en situation de vulnérabilité (alphabétisation, pauvreté, handicap, etc.).

Sachant que chaque apprenant a ses propres mécanismes d'apprentissage (liés à ses motivations, ses moyens, son parcours, son capital social, sa disponibilité etc.), les contextes linguistique, socioculturel et économique sont parties prenantes dans l'acquisition et la construction des savoirs et des savoir-faire et conditionnent fortement les apprentissages.

C'est dans ce sens que l'étude cherchera à identifier les formes d'apprentissage qui prévalent dans différentes structures de formation (publiques, privées, non formelles, informelles) pour tenter de mettre en exergue celles qui sont porteuses d'innovation et de progrès en matière de réponse aux besoins des populations rurales et agricoles.

La formation en milieu agricole et rural, fait appel à des formes, à des lieux, à des méthodes d'animation où l'apprenant devient acteur de son propre apprentissage et où le formateur n'est qu'un médiateur/modérateur qui distille des notions qui prennent place dans les interstices du récit de l'apprenant.

Ce sont des expériences porteuses d'innovation que l'étude a tenté d'identifier et de faire émerger pour les valoriser, non seulement au niveau local et national, mais aussi au niveau international.

Il est important de préciser le caractère exploratoire de cette étude en espérant que les thèmes qui y seront introduits inviteront à alimenter la réflexion et à produire de la connaissance sur les environnements propices à l'apprentissage.

## **II- Approche méthodologique utilisée**

---

### **II-1 Méthodologie de travail**

---

Un programme de travail élaboré par CRP Consulting, a inscrit un certain nombre de rencontres et d'entretiens avec les acteurs de la formation, les organisations professionnelles, les réseaux des artisans et les paysans. Le programme comprend une visite de terrain en milieu rural et agricole.

La mission a été reçue en audience par le Ministre de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, A Camara DAMANTANG, le lundi 5 septembre 2011.

Cette audience, a permis d'exposer les objectifs et les attentes de la mission, de présenter le réseau FAR et le cadre dans lequel s'inscrit cette mission.

Le Ministre n'a pas manqué de rappeler tout l'intérêt qu'il porte à l'ETFP pour le milieu rural. Il a rappelé les efforts qui sont enregistrés dans ce domaine.

La mission a également été reçue par le Secrétaire Général du MEETF et par quelques directions techniques du ministère.

### **II-2 Déroulement de la mission**

---

#### **II-2-1 Recherche documentaire et exploitation bibliographique**

L'exploitation bibliographique préalable des documents de politique et de stratégie agricole, d'enseignement et de formation ainsi que ceux produits par les différentes structures ont permis de dresser le contexte général du pays, du secteur agricole et de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP). Les problématiques de l'enseignement et de la formation en milieu rural et agricole, nous ont permis de cibler quelques structures à rencontrer.

Dans un premier temps, nous avons rencontré ces structures de formation pour recueillir des données d'ordre quantitatif et des informations sur les autres structures ou personnes ressources qui sont parties prenantes de la formation en milieu rural.

Dans un second temps, à travers les informations recueillies dans la première étape, nous avons complété les enquêtes par des entretiens qualitatifs auprès de structures jugées pertinentes pour les objectifs de l'étude, permettant de caractériser les environnements propices à l'apprentissage en milieu rural.

Les entretiens avec les différents acteurs et partenaires ont permis de mettre en perspective les besoins des populations agricoles et rurales avec les formes d'apprentissage privilégiées par celles-ci. Ceci nous a permis d'identifier les formes d'apprentissage qui ont un ancrage dans le paysage rural.

## II-2-2 Structures rencontrées

Nous avons rencontré 13 structures qui interviennent dans les formations. Des monographies de quelques structures sont jointes en annexe. Dans le tableau ci-dessous, elles seront classées selon leur cadre d'intervention dans la formation : formel, non formel, informel.

<b>Nom de la structure</b>	<b>Statut</b>
Ecole Nationale d'Agriculture et d'Elevage (ENAE) Koba	Formel
Ecole Nationale d'Agriculture et d'Elevage (ENAE) Tolo	Formel
Ecole Nationale des Agents Techniques des Eaux et Forêts (ENATEF)	Formel
Institut de Recherche Agronomique de Guinée (IRAG)	Formel
Centres NAFA : Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ME-ETFP)	Non formel
L'Agence Nationale de la Promotion Rurale et du Conseil Agricole (ANPROCA)	Non Formel
Fédération des Paysans du Fouta Djallon (FPFD)	Non formel
Confédération Nationale des Organisations Paysannes de Guinée	Non formel
Réseau Guinéen de Traction Animale – Développement Intégré (RGTA-DI)	Non formel
Centre de Formation Professionnelle Post-Primaire de Kipé – Conakry	Non formel
Réseau des Maîtres Forgerons	Informel
Paysans isolés (Maîtres coraniques)	Informel
Réseau des Maîtres Bouviers	Informel
Agence Française de Développement (AFD)	Coopération

### III- Contexte général du pays

---

#### III-1. Situation géopolitique (Aperçu)

---

Pays situé à l'ouest de l'Afrique, il couvre une superficie de 245 845 Km<sup>2</sup>, avec plus de 300 km de littoral atlantique, la Guinée est délimitée par 6 pays :

- ◆ La Guinée Bissau au Nord-Ouest
- ◆ Le Sénégal et le Mali au Nord-Est
- ◆ La Côte d'Ivoire à l'Est
- ◆ La Sierra Léone et le Libéria au Sud

La Guinée est divisée en quatre régions naturelles : la Basse Guinée (maritime), la Moyenne Guinée, la Haute Guinée et la Guinée Forestière. Ces régions ont des caractéristiques géographiques et écologiques différentes et correspondent chacune à un type de climat avec des particularités de température, pluviométrie, sol, faune et flore.

Elle est subdivisée en 8 provinces : Conakry, Kindia, Boké, Mamou, Labé, Faranah, Kankan et N'Zérékoré et compte trente trois préfectures, trente huit communes et trois cent trois Communautés Rurales de Développement (CRD)

Avec 10,3 millions d'habitants en 2011<sup>1</sup>, la population rurale représente près de 80% de la population totale guinéenne.

Par ailleurs, la Guinée compte près de 22 ethnies avec diverse langues dont les plus importantes sont : le Soussou, le Malinké, le Poular (ou Pular). Le français est la langue officielle du pays.

La Guinée a accédé à sa souveraineté, en proclamant son indépendance en Octobre 1958. Au cours de la première république (1958-1984), la Guinée a vécu sous un régime présidentiel dominé par un système de parti unique d'inspiration socialiste, qui dirigeait et régulait l'ensemble de la vie économique, sociale et culturelle.

L'avènement de la 2<sup>e</sup> république en avril 1984, suivi d'un vaste programme d'ajustement structurel et de profondes réformes politiques, administratives, économiques et financières, pour traduire, l'option libérale et le désengagement de l'Etat du secteur productif.

Depuis, la Guinée a connu des conflits et des affrontements avec les pays limitrophes, la Sierra Léone et le Libéria (en 2000), suivis de grèves et d'émeutes populaires témoignant d'une certaine instabilité sociopolitique et économique guinéenne.

---

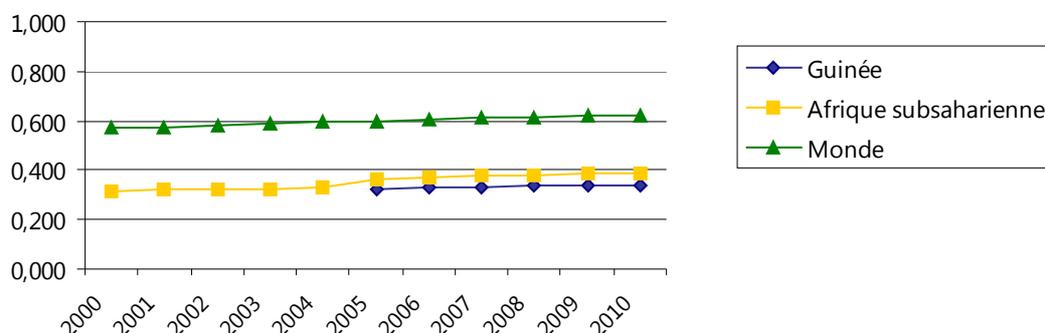
<sup>1</sup> Données FAO – Juillet 2011

### III-2. Situation socio-économique

Alors que la Guinée est dotée d'abondantes ressources naturelles, dont 30% des réserves mondiales connues de bauxite, des gisements de diamants, d'or et d'autres métaux, ainsi qu'un fort potentiel hydroélectrique, le ratio de la population pauvre en fonction du seuil de pauvreté national<sup>2</sup> demeure important (49,1% en 2003 pour atteindre 53% en 2007)<sup>3</sup>.

Faisant partie du groupe des pays les moins avancés, la Guinée a été classée 170<sup>e</sup> sur 182 pays en 2007, avec un Indice Développement Humain (IDH) de 0,34 en 2010<sup>4</sup>.

**Indice de développement humain: tendances de 2005 à 2010 pour la Guinée,**



Source données statistiques UNESCO.

L'économie de la Guinée est fortement dépendante du secteur minier (bauxite, alumines, diamants, or). Actuellement, ce secteur représente à lui seul près de 77% des recettes d'exportation et 29% des recettes propres de l'État<sup>5</sup>.

Les obligations de paiement de la dette sont insoutenables, générant une contre performance en matière de croissance et une forte inflation. Ce qui aggrave la situation économique guinéenne, et qui impacte lourdement la réduction de la pauvreté.

Le secteur industriel est principalement axé sur la transformation des produits agricoles et comprend notamment des unités de production de bière, de jus de fruits et de boissons gazeuses.

Des progrès ont été réalisés dans la fourniture en eau potable mais la faiblesse de la couverture du territoire en électricité demeure un problème crucial qui paralyse plusieurs activités du pays.

La France est l'un des principaux partenaires bilatéraux. Les interventions de l'Agence Française de Développement (AFD) sont actuellement centrées sur le secteur agricole et rural. L'Union européenne, quant à elle, est présente surtout dans le secteur de l'infrastructure. Les autres

<sup>2</sup> Le taux de pauvreté national est le pourcentage de la population qui vit sous le seuil de pauvreté national. Les estimations nationales sont fondées sur des estimations pondérées en fonction de la population tirées des enquêtes sur les ménages. Source Banque Mondiale.

<sup>3</sup> Source Banque Mondiale

<sup>4</sup> Source PNUD. Données de 2010

<sup>5</sup> Source FAO. Monographie telle que publiée dans le Rapport sur l'eau 29, 2005.

bailleurs de fonds sont notamment la Banque Africaine de Développement, le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD), le Programme des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO), la Banque Islamique de Développement, les coopérations bilatérales (États-Unis, Canada, Allemagne, Japon ...).

---

### **III-3. Contexte et enjeux du secteur agricole et rural**

---

#### **III-3-1 Impact de l'ajustement structurel sur le secteur**

Avec 7,5 millions d'hectares de terres cultivables et qualifiée de « Château d'eau de l'Afrique » la Guinée reste bien en dessous de son potentiel d'exploitation et d'exportation.

Le secteur agricole regroupe 82% de la population active, tandis qu'il représente seulement 24.8% du PIB. Les contraintes limitant le développement du secteur sont principalement la dégradation du potentiel de production (sol, eau) liée aux méthodes d'exploitation, l'insuffisance des infrastructures (aménagements hydro-agricoles), le faible accès à la terre, et l'insécurité foncière<sup>6</sup>.

L'agriculture est basée sur de petites exploitations de type traditionnel. La plus grande partie de la production vivrière est utilisée pour l'autoconsommation.

En effet, dans le cadre de l'ajustement structurel, le secteur agricole n'a pas bénéficié des soutiens requis pour assurer la sécurité alimentaire des populations, l'emploi rural et l'intégration dans le marché régional, et résister ainsi, à la concurrence internationale. La conséquence en est une dépendance à l'égard des importations des produits de base et de grande consommation. La flambée des prix de ces produits, au niveau international, connue début 2008, a eu de graves répercussions sur les conditions de vie de la population guinéenne et sur le tissu social.

Les cultures d'exportation sont le café, le cacao, le coton, l'huile de palme et l'hévéa. L'exportation se fait majoritairement vers les pays limitrophes.

Par ailleurs, l'accès limité des ruraux aux connaissances, aux infrastructures de base et aux services financiers avec une agriculture de subsistance, sur des superficies très limitées, expliquent, en partie, la concentration de la pauvreté en milieu rural.

#### **III-3-2 Quelques données sur l'emploi dans le secteur agricole et rural**

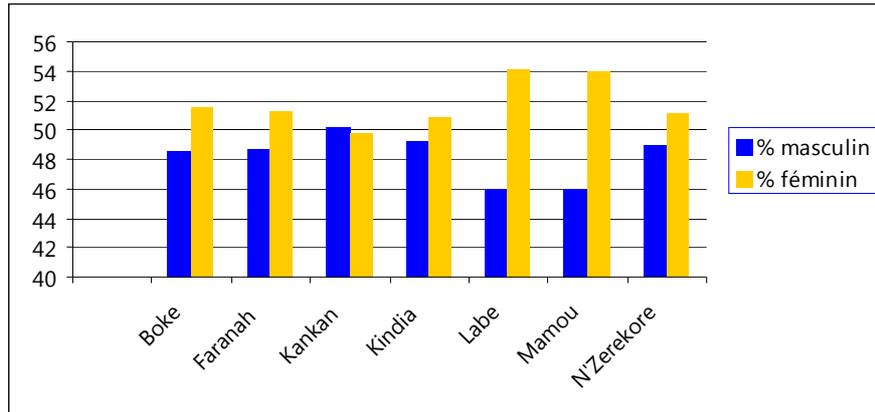
Les femmes jouent un rôle prépondérant dans l'agriculture et ce dans toutes les régions de Guinée comme peut l'illustrer le graphique ci-dessous. Leur apport est plus important dans l'agriculture de subsistance, puisqu'elles assurent à elles seules 80 % des cultures vivrières<sup>7</sup>.

#### Répartition, par sexe, de la population agricole selon la région (%)<sup>8</sup>

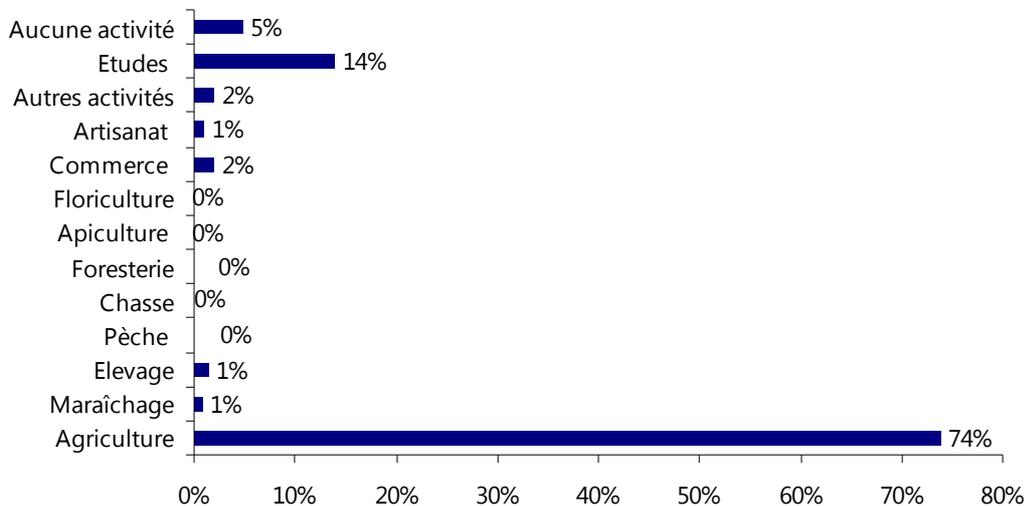
---

<sup>6</sup> Source FAO. Monographie telle que publiée dans le Rapport sur l'eau 29, 2005.

<sup>7</sup> Source Banque Mondiale



### Répartition globale des emplois par domaine d'activité<sup>9</sup>



On remarquera que le poids des emplois dans l'agriculture est le plus important pour le secteur. Le deuxième domaine d'activité, loin derrière l'agriculture, qui représente tout de même 14% des emplois, avec 590 000 emplois, est celui des études.

Eu égard au potentiel de croissance du secteur agricole et rural, le document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP) II promulgué en juillet 2007, assigne au secteur agricole et rural un rôle majeur dans la création de richesse et de la sécurité alimentaire.

Dans ce sens, la Guinée a élaboré une série de documents de politique agricole dont le dernier portant sur la « Politique Nationale de Développement Agricole (PNDA)-Vision 2015 » a été approuvé en octobre 2007. Ses objectifs visent à :

- ◆ Contribuer à la réduction de la pauvreté

<sup>8</sup> Source données statistiques recensement national de l'agriculture 2000- 2001. Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage, des Eaux et Forêts

<sup>9</sup> Source données statistiques recensement national de l'agriculture 2000- 2001. Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage, des Eaux et Forêts

- ◆ Améliorer l'efficacité des exportations familiales et des marchés
- ◆ Promouvoir l'entrepreneuriat agricole en stimulant l'initiative privée
- ◆ Améliorer l'accès aux marchés : national, sous-régional et international, des produits agricoles
- ◆ Assurer une gestion durable des ressources naturelles et de l'environnement

### **III-3-3 Politique agricole guinéenne et stratégie régionale**

Ces objectifs sont en adéquation avec le Programme Détaillé pour le Développement de l'Agriculture en Afrique (PDDAA)<sup>10</sup>, de l'Union Africaine dans le cadre de son Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD). Le PDDAA constitue le moteur de la transformation économique et de la réalisation de l'Objectif du Millénaire pour le Développement (OMD) relatif à la réduction de la pauvreté de moitié à l'horizon 2015.

La CEDEAO<sup>11</sup> dans sa stratégie régionale de l'agriculture a élaboré la politique agricole régionale (ECOWAP) qui a servi de cadre pour la mise en œuvre du PDDAA dans les Etats membres mais également au niveau régional.

La CEDEAO est confortée par le mandat qui lui a été donné, en 2002, par les chefs des Etats membres, de coordonner et de suivre la mise en œuvre du NEPAD pour l'Afrique de l'Ouest.

La crise alimentaire de 2008 a permis de créer une forme de consensus international sur la nécessité d'apporter des réponses structurelles aux questions posées par la hausse des prix. Dans ce contexte, États membres de la CEDEAO, agences d'aide, organisations internationales, acteurs socioprofessionnels et O.N.G. se rejoignent pour considérer que la mise en œuvre de l'ECOWAP et la promotion des investissements dans le secteur de la production et plus généralement des filières agroalimentaires constituent une priorité<sup>12</sup>.

Pour accompagner la mise en œuvre de cette politique agricole ECOWAP ainsi que le PDDAA de l'Union Africaine (UA), un Programme National d'Investissement Agricole (PNIA Guinée) a été initié en 2009. Le PNIA a retenu 5 programmes :

- ◆ Développement durable de la riziculture ;
- ◆ Diversification de la sécurité alimentaire ;
- ◆ Promotion des exportations agricoles et de l'agro-business ;
- ◆ Renforcement institutionnel et de coordination du PNIA ;
- ◆ Gestion intégrée des ressources naturelles renouvelables.

Le PNIA de la Guinée a adopté une approche globale du développement du secteur agricole par la mise en place d'un processus de participation des différentes parties prenantes (les institutions interministérielles, la recherche, les organisations professionnelles, la société civile, le secteur privé et les Partenaires Techniques et Financiers).

---

<sup>10</sup> Le PDDAA est un programme de transformation sociale ayant une très grande influence sur la transformation de l'architecture de l'aide au développement et de la planification stratégique.

<sup>11</sup> La Communauté Economique Des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) a été créée en 1975 par 15 pays : Bénin, Burkina Faso, Cap-Vert, Côte d'Ivoire, Gambie, Ghana, Guinée Conakry, Guinée Bissau, Liberia, Mali, Niger, Nigeria, Sierra Leone, Sénégal, Togo.

<sup>12</sup> La politique agricole régionale de l'Afrique de l'Ouest : l'ECOWAP. Commission de la CEDEAO. Document édité à l'occasion de la réunion de Paris sur la politique agricole régionale de l'Afrique de l'Ouest qui s'est tenue le 9 décembre 2008.

Nous avons pu constater lors de cette mission, que la profession agricole est assez structurée : organisations, unions, groupements, fédérations et confédération permettant, ainsi, sa participation active à la mise en œuvre des programmes et projets de développement portés par les Partenaires Techniques et Financiers (PTF).

## **IV. Stratégies et évolution de l'éducation et de la formation**

### **IV - 1 Langues nationales : entre disciplines enseignées et vecteurs d'enseignement**

Le système éducatif en Guinée a connu de profondes réformes à l'instar des réformes administratives, politiques, économiques... etc. engagées depuis l'indépendance du pays.

La Guinée a accordé beaucoup d'importance aux langues nationales au lendemain de l'indépendance. Depuis 1968, suite à la révolution culturelle socialiste, l'État guinéen a opté pour l'introduction des langues maternelles dans le système éducatif.

Les langues maternelles ont d'abord été intégrées comme disciplines d'enseignement pour devenir progressivement des vecteurs d'enseignement. Le français n'intervenant qu'en troisième année de primaire comme discipline.

Les difficultés liées à l'adaptation des langues nationales aux besoins de développement de la Guinée sont très vite apparues. Le système éducatif a fait face à de nombreux problèmes tels le choix de l'alphabet, l'harmonisation des terminologies, la non disponibilité de manuels didactiques, la faiblesse de l'encadrement, la résistance de certains intellectuels etc... Mais la volonté de rompre avec le système d'enseignement de « type colonial » était plus forte, et les moyens ont été déployés pour structurer les enseignements et fixer les langues nationales.

Cette phase n'a pas été sans conséquences sur le système éducatif guinéen. En mai-juin 1984, s'est tenue la première conférence nationale de l'éducation permettant de dresser un état des lieux exhaustif du système éducatif. De graves lacunes à tous les niveaux de son dispositif politique, administratif et dans son fonctionnement ont été soulignées. La deuxième conférence s'est tenue en avril 1985, à l'issue de laquelle la politique éducative a été redéfinie.

Le français a été réintroduit comme langue d'enseignement à tous les niveaux et l'enseignement privé a été autorisé.

### **IV-2 Structuration de l'éducation et de la formation en Guinée**

#### **IV -2-1- Ministère de l'Enseignement Pré – Universitaire et de l'Education Civique (MEPU-EC) :**

- ◆ Enseignement élémentaire d'une durée de 6 ans, avec un âge d'entrée établi à 7 ans
- ◆ Enseignement secondaire avec une durée de 7 ans et comprend deux cycles (1<sup>er</sup> cycle, collège 4 ans), (2<sup>e</sup> cycle, Lycée 3 ans) ;
- ◆ Enseignement Non Formel (Centres d'Alphabétisation )

NB : Jusqu'à 2010, le MEPU-EC avait en charge l'enseignement l'alphabétisation. Depuis 2011, un Ministère chargé de l'alphabétisation et de la promotion des langues nationales a été créé, récupérant ainsi l'enseignement non formel (Alphabétisation).

### **VI-2-2- Ministère de l'Emploi, de Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (MEET-FP) :**

- ◆ Enseignement technique et formation professionnelle d'une durée de 3 ans ;
- ◆ Insertion ;
- ◆ Enseignement non Formel.

### **VI-2-3- Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS)**

Enseignement Supérieur pour une durée de 4 à 6 ans selon les cursus.

---

## **IV-3 Cadres législatif et politique<sup>13</sup>**

---

La politique de l'éducation et de la formation des adultes en Guinée s'inspire des conventions et des déclarations internationales ratifiées et adoptées par le pays, sa mise en oeuvre se réfère à des cadres législatifs politiques et administratifs nationaux qui sont :

- ◆ 1984, première conférence nationale sur l'éducation tenue à Conakry en Mai-Juin sous la deuxième république qui jeta les bases d'une nouvelle orientation fondée sur la refondation des programmes et le renforcement de l'Education de base y compris l'alphabétisation et l'éducation des adultes.
- ◆ 1985, la deuxième conférence nationale sur la Réforme de l'Education a été tenue à Conakry en avril.
- ◆ En 1986, le Gouvernement a entrepris une réforme en profondeur de l'économie et des institutions dans le cadre du Programme d'Ajustement Structurel (PAS).
- ◆ Septembre 1989 adoption de la déclaration de politique éducative, politique confirmée en 1990 dans le cadre du suivi de la conférence de Jomtien avec un plan d'action à long terme (1991-2002).
- ◆ La loi fondamentale de Décembre 1991 portant constitution de la république de Guinée consacre que tous les guinéens sont égaux devant la loi sans distinction de race, d'ethnie, de sexe, de religion, d'origine et d'opinion et stipule que l'Etat assure la promotion des cultures et des langues du peuple de Guinée.
- ◆ L'Arrêté portant sur la création de la Commission Nationale de l'Education de base pour Tous met l'accent sur l'alphabétisation et la formation des jeunes déscolarisés et non scolarisés de 9 à 14 ans.
- ◆ 2003 Lancement du programme décennal des Nations Unies pour l'alphabétisation.
- ◆ Mise en oeuvre des sous projets alphabétisation et éducation non formelle selon la stratégie de « faire-faire » dans le cadre de la première phase du Programme Education pour Tous (EPT) 2003-2007.
- ◆ Dans la lettre de politique sectorielle de l'éducation (2006), l'alphabétisation et l'éducation non formelle occupent une place de choix parmi les priorités gouvernementales.

---

<sup>13</sup> Extrait du rapport national de la République de Guinée. « Tendances récentes et situation actuelle de l'éducation et de la formation des adultes (EdFoA) ».1997-2007. Juin 2008.

- ◆ Le document stratégique de réduction de la pauvreté (DSRP) révisé en 2007 accorde la priorité à trois axes principaux dont le développement et l'accès équitable aux services de base qui concerne prioritairement l'éducation et la santé.
- ◆ L'existence d'un document de politique nationale d'alphabétisation et de l'éducation non formelle.

Ces lois et documents offrent beaucoup d'opportunités au développement de l'éducation et la formation des adultes en Guinée.

---

#### **IV-4 Stratégies pour une Education Pour Tous**

---

En Septembre 1989, le gouvernement adopte une déclaration de politique éducative qui place, ainsi, l'éducation au cœur du développement économique du pays. Celle-ci a été confirmée en 1990 par un plan d'action à long terme (1991-1999) dans le cadre du Programme d'Ajustement du Secteur de l'Education (PASE), considéré comme l'instrument technique de mise en œuvre de la déclaration de politique éducative.

Le PASE a agit sur l'offre éducative (infrastructure, curriculum, formation des cadres etc... ). Les questions liées à l'accessibilité et à l'équité n'ayant pas fait l'objet de mesures particulières ont engendré des disparités, telles celles liées aux genres, entre le rural et l'urbain, les jeunes déscolarisés ... etc. D'autres réformes ont été ainsi engagées pour mettre en œuvre le programme l'Éducation Pour Tous (EPT).

La mise en œuvre des stratégies et plans d'action EPT est assurée par le Ministère de l'Enseignement Pré – Universitaire et de l'Education Civique (MEPU-EC) en collaboration avec les différents partenaires nationaux (départements Ministériels) et la Coopération internationale.

Le Programme Éducation de base pour Tous, a soutenu les efforts du gouvernement et des partenaires :

- dans la réalisation des objectifs d'universalisation d'un enseignement primaire de qualité aux jeunes de 7 à 12 ans et de 10 à 15 ans,
- dans le développement d'une politique dynamique d'encadrement de la petite enfance de 3 à 6 ans, d'éducation parentale soutenue - surtout de la mère - et d'alphabétisation fonctionnelle des femmes de 16 à 49 ans et professionnalisante des jeunes de 16 à 25 ans en situation d'apprentissage de métiers.

Le secteur non formel a bénéficié également des soutiens de l'État, dans le cadre de l'éducation de base, notamment à travers la mise en place des centres NAFA<sup>14</sup>.

Les centres NAFA offrent aux jeunes déscolarisés ou non scolarisés et qui ont dépassé l'âge scolaire, l'opportunité d'acquérir des savoirs et des savoir-faire afin qu'ils participent activement au développement de leur communauté. Nous reviendrons sur les objectifs et le fonctionnement des centres NAFA, dans le chapitre consacré aux comptes rendus des entretiens réalisés.

La Lettre de Politique Sectorielle de l'Éducation (LPSE) couvrant la période 2008-2015 est élaborée par le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Recherche Scientifique. Les différentes politiques

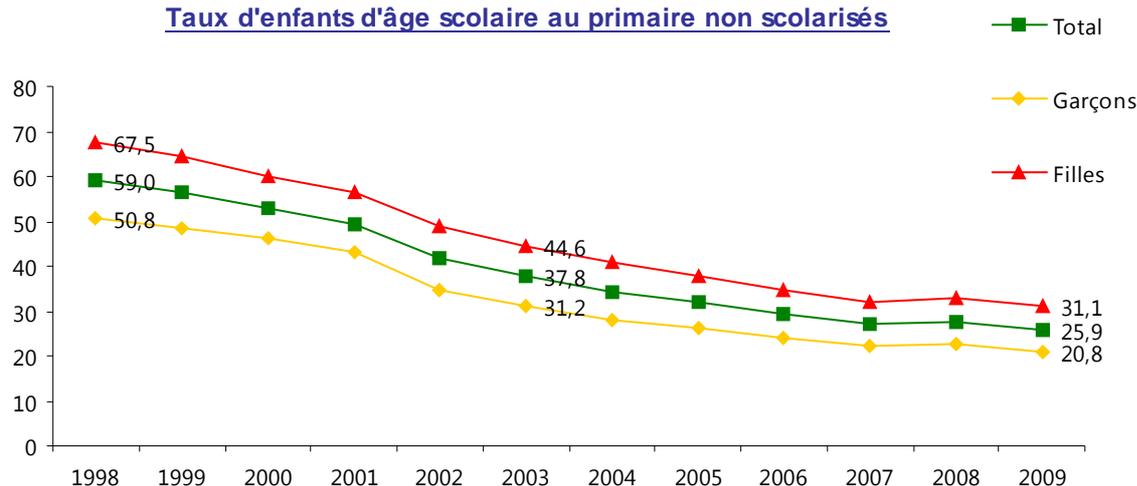
---

<sup>14</sup> NAFA veut dire : bénéfique /utile en arabe, même signification en Soussou, en Malinké et en Poular. C'est également l'école de la 2e chance, notamment pour les filles en milieu rural.

et stratégies visant l'amélioration du système éducatif constituent l'ossature de la LPSE. Les orientations ont été définies de manière à répondre aux problèmes et défis majeurs qui se posent au secteur de l'éducation et de la formation.

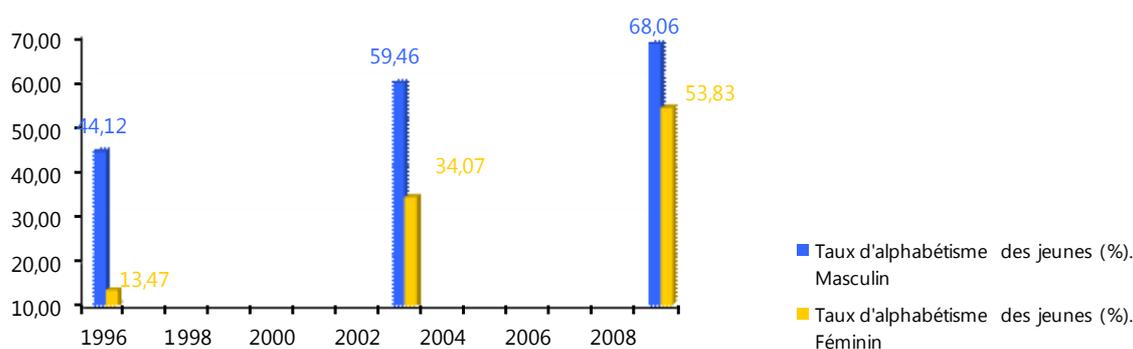
Malgré les progrès significatifs enregistrés en matière de couverture scolaire, plus d'un quart des enfants en âge scolaire au primaire n'est pas encore scolarisé en 2009 et les filles constituent la plus grande proportion (près d'un tiers).

### Taux d'enfants d'âge scolaire au primaire non scolarisés



Source données statistiques UNESCO. (Jeunes de 15 à 24 ans)

### Taux d'alphabétisation des jeunes de 15 à 24 ans

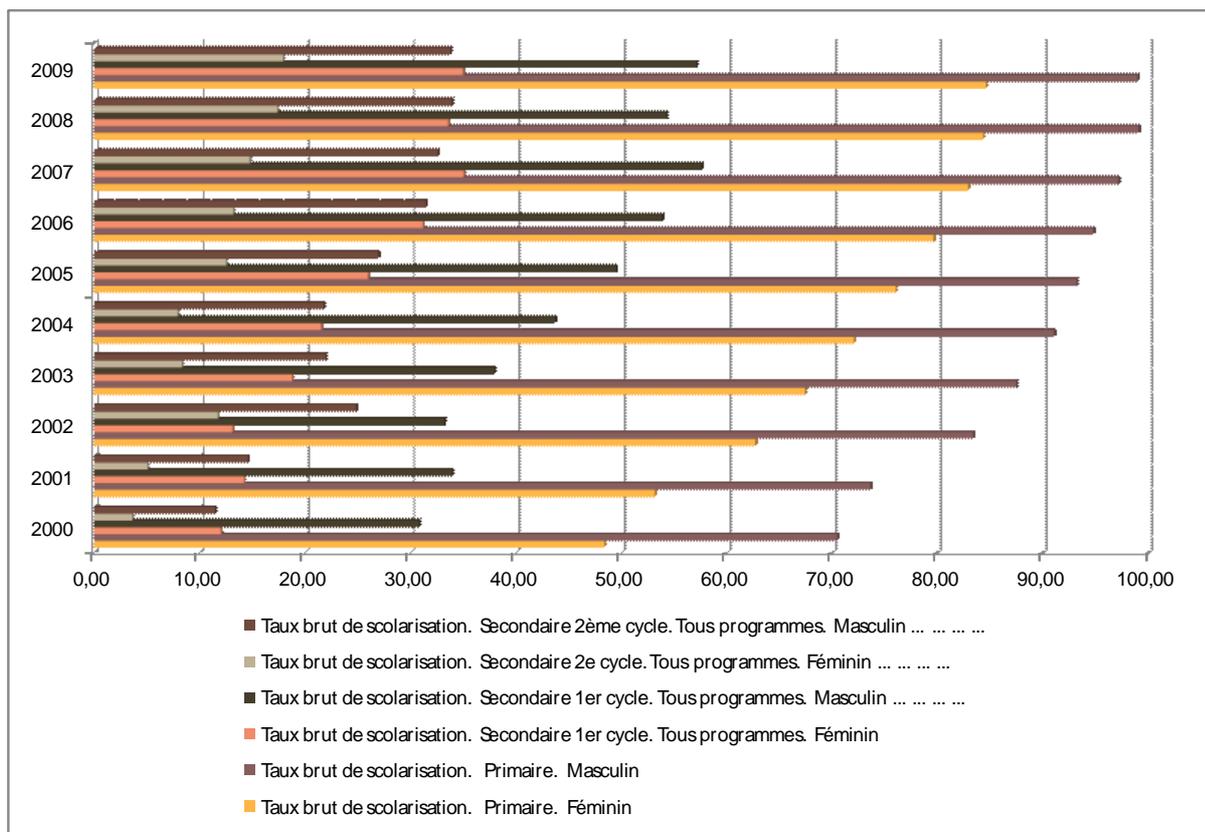


Source données statistiques UNESCO. (Jeunes de 15 à 24 ans)

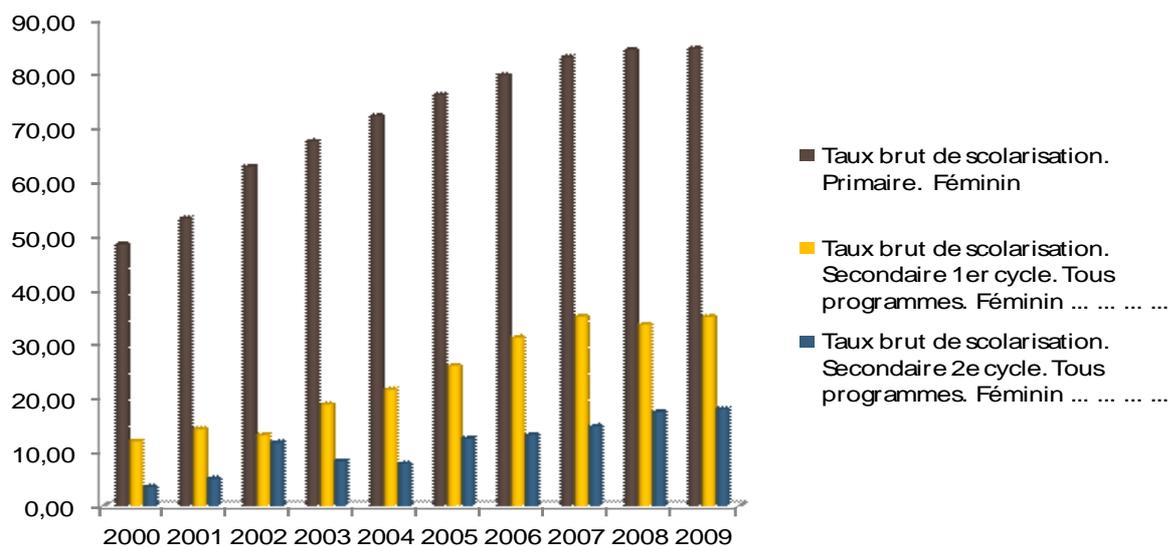
Par ailleurs la nette progression des taux bruts de scolarisation<sup>15</sup> (TBS) sur la période 2000-2010 pour le cycle primaire, ne se maintient pas pour les cycles secondaires (1 et 2) et les disparités liées au genre sont encore plus prononcées dans les cycles du secondaire comme peuvent l'illustrer les 2 graphiques ci-dessous construits sur la base des données de l'Institut des statistiques de l'UNESCO.

<sup>15</sup> TBS : Taux Brut de Scolarisation : Total des inscriptions dans un niveau spécifique d'éducation, sans distinction d'âge, exprimé en pourcentage de la population officiellement scolarisable au même niveau pour une année scolaire donnée.

TBS primaire – secondaire 1er et 2e cycles par sexe



TBS primaire – secondaire 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> cycles féminin



Nous avons fait le choix de présenter les taux bruts de scolarisation pour les 3 cycles (primaire, secondaire 1<sup>er</sup> cycle et secondaire 2<sup>e</sup> cycle) pour les femmes (et pour les 2 sexes dans le graphique précédent) pour monter **la rupture qui s’opère entre les cycles**.

En effet, le TBS pour le primaire a atteint 92% pour le total des deux sexes en 2009, alors qu’il est

de 46 % pour le secondaire 1<sup>er</sup> cycle et de 26% pour le secondaire 2<sup>e</sup> cycle, pour la même année.

Compte tenu des redoublements et de l'âge souvent tardif d'entrée au primaire, ceux qui quittent l'école au terme d'une pleine scolarité primaire ont entre 14 et 15 ans. La mise en perspective les TBS pour les 3 niveaux, montre bien que plus d'un jeune sur 2 n'accède pas au 1<sup>er</sup> cycle et que seulement, 1 jeune sur 4 accède au second cycle du secondaire.

D'une façon générale, les hausses enregistrées par le système éducatif, restent limitées pour atteindre l'objectif de scolarisation universelle d'ici 2015.

---

## **IV-5 Enseignement technique et formation professionnelle (ETFP)**

---

### **IV-5-1 Quelques données de cadrage**

Le système guinéen d'ETFP compte soixante dix filières regroupées dans quarante six corps de métiers répartis sur les 3 secteurs de l'économie (Agriculture – Industrie – Service).

L'ETFP se compose de 105 structures publiques et privées qui ont totalisé pour l'année 2009-2010 un effectif de 20 197 apprenants, dont 9 164 filles/femmes. Soit une proportion de 202 apprenants pour 100 000 habitants. A noter que le secteur de l'agriculture est le moins prisé en dépit de son potentiel économique.

Il convient également de noter le manque d'engouement des jeunes pour l'ETFP. Plusieurs raisons à cela, nous en citerons quelques unes :

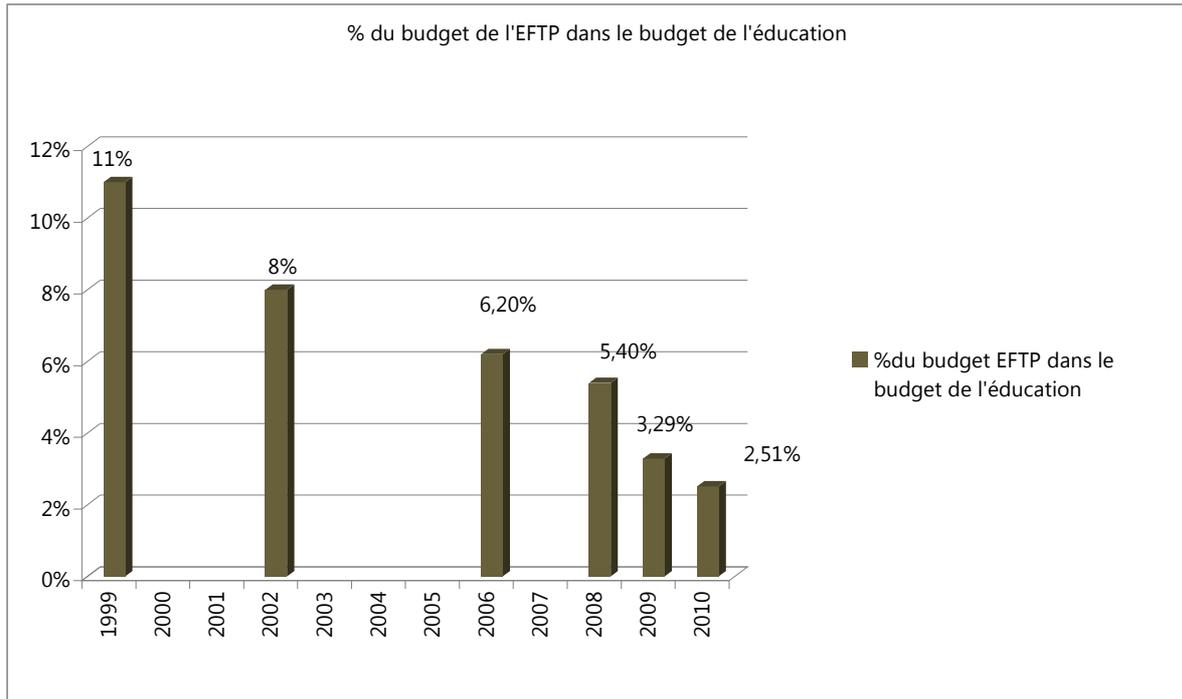
- ◆ La tendance à poursuivre des études supérieures
- ◆ La faible insertion socioprofessionnelle des diplômés de l'ETFP
- ◆ L'inadéquation des programmes de formation aux évolutions des besoins de marché de l'emploi
- ◆ Les difficultés à trouver des stages en milieu professionnel qui se traduisent par la prédominance de la théorie (70 à 80%) au détriment de la pratique
- ◆ La faible qualification du personnel enseignant

Se rajoute à cela, la vétusté des établissements de formation. En effet, en dehors des 17 centres qui ont bénéficié d'un financement dans le cadre des projets d'appui, les autres sont en état de vétusté avancée due à la faiblesse des budgets alloués à la maintenance des infrastructures et des équipements.

La régression progressive de la part de budget de l'ETFP dans le budget total de l'éducation révèle un état qui inquiète ses acteurs et qui craignent la disparition, à terme, de l'ETFP si cette tendance était maintenue<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup>Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (MEETFP) Fiche descriptive de la stratégie pour la mise en place d'un dispositif de formation professionnelle courte durée (Post primaire – Post collège)- 14 mars 2011.



Source données : Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (MEETFP)

#### **IV-5-2 Dispositif de formation professionnelle courte durée Post primaire – Post collèè**

Une des options stratégiques du Programme Sectoriel de l'Education (PSE) vise à développer les mécanismes de régulation des flux entre les différents paliers du système éducatifs par :

- ◆ Un arbitrage conséquent entre qualité et quantité,
- ◆ L'introduction de la formation professionnelle de courte durée à la fin du primaire et du premier cycle du secondaire.

Les constats dressés sur le système éducatif et l'ETFP ont favorisé la réflexion, d'une part, sur l'équilibre et la complémentarité à trouver entre l'Enseignement Pré Universitaire et de l'Education Civique et l'ETFP, et d'autre part, sur les finalités économiques du système d'ETFP.

Ceci s'est traduit en partie, par la mise en place du dispositif de formation professionnelle courte durée Post primaire – Post collèè.

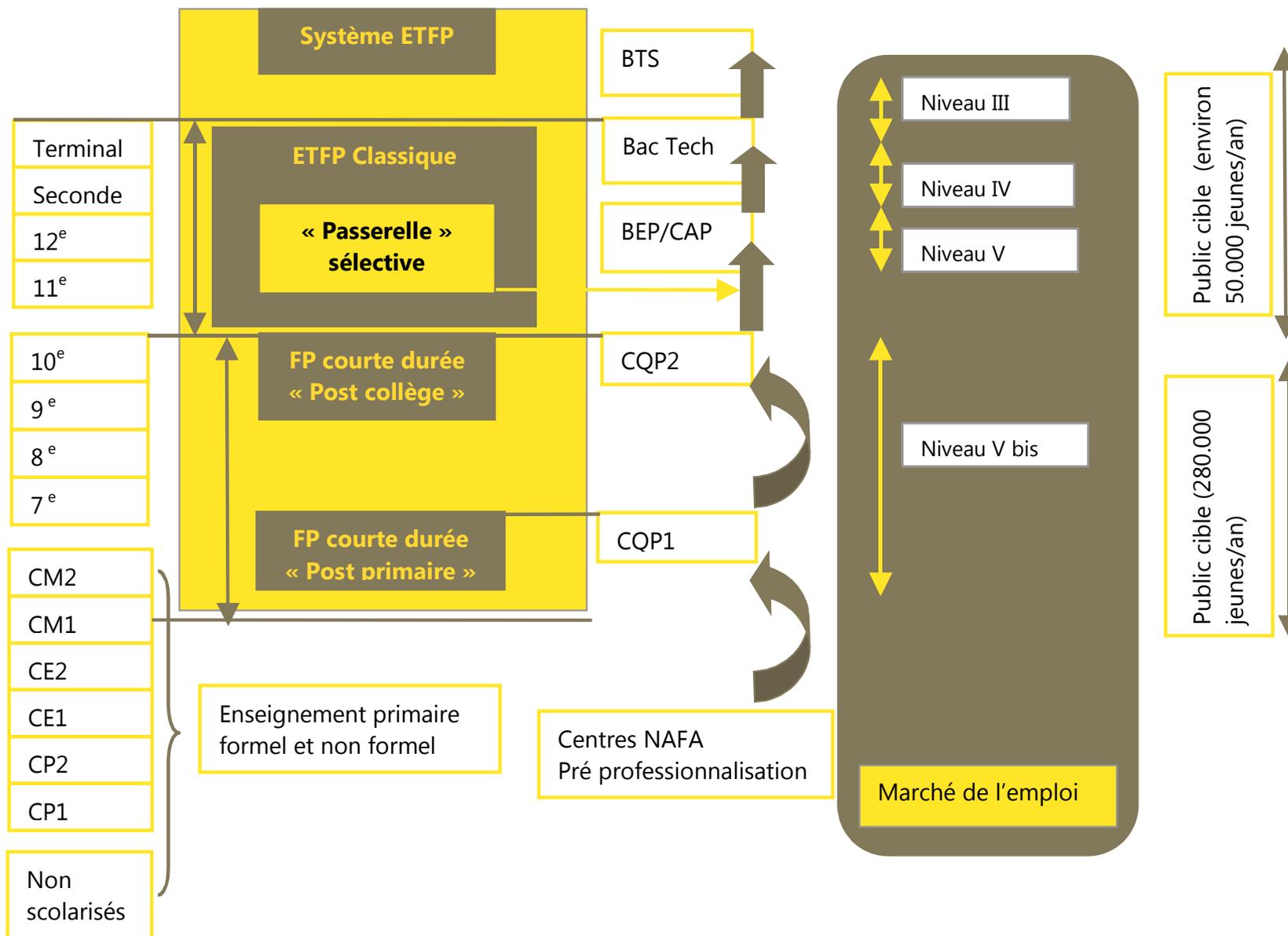
### IV-5-3 Typologie des acteurs de la formation technique et professionnelle

Acteurs	Fonctions
Niveau National : 🏷️ MEET/FP 🏷️ Directions Nationales 🏷️ Services techniques	-Gestion du dispositif - Observatoire National de l'emploi - Ingénierie de la formation - Animation de l'organe national de concertation regroupant les organisations patronales, professionnelles, consulaires, représentants des départements ministériels, des représentants des structures de formations publiques et privées.
Niveau Régional 🏷️ - Structures déconcentrées du MEET/FP	- Gestion des infrastructures et ressources - Animation des organes régionaux de concertations et d'arbitrage (organisations : patronales, professionnelles et consulaires, les représentants des départements ministériels déconcentrés et les représentants des structures de formations publiques et privées
Niveau Local 🏷️ Les écoles 🏷️ Les centres de formations professionnelles	-Elaboration des projets d'établissements ; - En concertation avec les partenaires locaux, définition, construction et réalisation de l'offre de formation. (ONG-OP-Collectivités etc.)

### IV-5-4 Articulation ETFP/Enseignement général

Le dispositif vise les sortants du système d'enseignement général des classes du primaire de 5<sup>e</sup> (CM1) et 6<sup>e</sup> (CM2), c'est à dire, le post primaire et Les classes de la 7<sup>e</sup> à la 10<sup>e</sup> pour le 1<sup>er</sup> cycle du secondaire (Collège), soit le post collège. Il est également prévu dans le cadre de ce dispositif, un continuum au sein de l'ETFP du niveau CQP2 (Certificat de Qualifications Professionnelles niveau 2) jusqu'au Brevet de Technicien Supérieur (BTS). Celui-ci sera basé sur l'existence d'une « passerelle sélective » comme le montre le schéma ci-dessous.

Nouveau schéma de l'articulation ETFP/Enseignement Pré Universitaire



#### **IV-5-5 Finalités économiques du système ETFP**

La perspective de rénovation de fond du système de l'ETFP est de situer l'offre de formation à l'interface des sortants du système éducatif et des besoins du tissu économique.

Pour cela, les acteurs économiques à différents niveaux (local, régional, national) sont invités à participer à la définition de l'offre de formation (métiers, filières), des certifications, des cursus (rythme alternance) et du financement. Trois objectifs sont ainsi définis :

- ◆ Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes (post primaire – post collège),
- ◆ Favoriser la promotion professionnelle à différents niveaux de qualification (passerelles),
- ◆ Améliorer la compétitivité des entreprises par la qualification de ma main d'œuvre.

#### **IV-5-6 Situation de l'éducation et de la formation des adultes<sup>17</sup> : éléments de synthèse**

Les objectifs de l'éducation et la formation des adultes (EdFoA) découlent principalement des objectifs du document de stratégie de réduction de la pauvreté et des objectifs du Programme Sectoriel de l'Education (PSE) dans le cadre du Programme Éducation Pour Tous (PEPT). Les objectifs sont :

- ◆ Réduire de 50% le taux d'analphabétisme des adultes d'ici 2015,
- ◆ Développer l'apprentissage et le savoir-faire auprès des jeunes et adultes.

Les programmes de formation des adultes sont destinés aux groupes cibles suivants : adultes priorité femmes, élus locaux, enfants en situation difficile, Associations des Parents d'Élèves et Amis de l'École (APEAE), jeunes en situation d'apprentissage de métier de 16 à 25 ans, jeunes déscolarisés et non scolarisés de 9 à 15 ans, personnels des ONG et des services techniques déconcentrés de l'alphabétisation et d'éducation non formelle.

Au niveau gouvernemental, la gestion de l'éducation et de la formation des adultes est confiée, jusqu'en 2010, au MEPU-EC, à travers le Service National d'Alphabétisation (SNA), de l'Éducation non formelle et de la Promotion des langues nationales. Les autres ministères partenaires sont le Ministère des affaires sociales, de la Promotion Féminine et de l'Enfance, de l'Agriculture et de l'Élevage, du Plan et de la coopération, de la Jeunesse, de la Santé, de l'Artisanat et du Tourisme etc.

Le caractère déconcentré et décentralisé de l'EdFoA fait intervenir une multiplicité d'acteurs tant sur le plan technique que financier.

Les communautés rurales de développement, les communes urbaines, les organisations de la société civile (ONG, Associations, chambres de métiers et les organisations paysannes) et les

---

<sup>17</sup> Tendances récentes et situation actuelle de l'éducation et de la formation des adultes (EdFoA) Rapport National de la République de Guinée fait état de la situation pour la décennie 1997-2007. MEPU-EC. Juin 2008

services déconcentrés du MEPU-EC jouent un grand rôle dans la mise en œuvre des activités d’alphabétisation, éducation et formation des adultes.

Les apprenants participent également au financement de l’EdFoA (frais d’inscription, fournitures etc.).

Quant aux entreprises et sociétés minières et industrielles, elles interviennent dans le financement de l’alphabétisation de leurs ouvriers.

Près de 3 700 centres d’alphabétisation fonctionnelle, dont 192 centres NAFA, existent dans tout le pays, avec près 83% en zone rurale.

Le Service National de l’Alphabétisation (SNA) et les communautés à la base sont responsables d’environ 68% de ces centres qui sont tenus par les bénévoles et les volontaires. Les ONG, les projets de développement, et les confessions religieuses (chrétiennes) sont responsables de près de 32%.

Au-delà des ressources allouées par l’Etat guinéen pour financer en partie le fonctionnement, le renforcement des capacités, institutionnelles et humaines et la mise en œuvre des sous-projets, l’apport des instances et organisations internationales constitue une part importante dans le domaine de l’éducation et de la formation. En voici quelques exemples :

- ◆ BAD, 2004-2006 : alphabétisation de 150 000 personnes à travers le programme de développement social et durable de la Haute et Moyenne Guinée
- ◆ UNICEF : soutien aux programmes de l’EdFoA à travers les appuis aux structures de l’Etat et des ONG
- ◆ FIDA : intervention dans le financement de l’EdFoA en milieu rural à travers les programmes de développement du ministère de l’Agriculture
- ◆ Banque Mondiale : soutien des efforts du gouvernement dans le développement de l’EdFoA. 2 000 000 \$ ont été engagés entre 2003-2006
- ◆ La Coopération Allemande et Italienne (GTZ et FOGUIRED) : intervention dans l’EdFoA
- ◆ BAD et FAD : financement du programme d’appui aux activités économiques des femmes avec le Ministère des Affaires Sociales, de la Promotion Féminine et de l’Enfance pour un montant d’environ 1 000 000 \$
- ◆ Union Européenne : appui à l’EdFoA à travers les différents programmes de développement
- ◆ Fonds Canadien d’Initiatives Locales : soutien, de façon ponctuelle, aux activités d’alphabétisation
- ◆ Certaines Ambassades (France, Grande Bretagne, Japon, Allemagne, etc) appuient l’EdFoA à travers des petites subventions aux organisations paysannes et ONG
- ◆ Les ONG internationales telles que le CECI, L’USAID, Word EDUCATION, interviennent dans l’EdFoA

Les principaux obstacles tels qu'ils ont été soulevés dans le rapport sur l'EdFoA :

La faiblesse des ressources allouées au sous-secteur par l'État : la part de l'alphabétisation et de l'éducation non formelle dans le budget de l'éducation n'a jamais atteint 1%. Celle de l'EdFoA est de 0,02% du budget de fonctionnement du MEPU-EC.

- ◆ la faiblesse du suivi,
- ◆ la faible capitalisation des expériences et des acquis,
- ◆ la faible capacité des organisations de la société civile et des communautés dans la planification, le suivi et l'évaluation des activités,
- ◆ les pesanteurs socioculturelles réduisant la participation des femmes,
- ◆ l'inadéquation des contenus de manuels aux besoins réels des bénéficiaires,
- ◆ la non prise en compte, par le département de l'éducation, des besoins de renforcement des capacités des personnels en charge de l'alphabétisation et de l'éducation non formelle,
- ◆ la faible concertation et collaboration entre différents acteurs dans la mise en œuvre des différents programmes/projets,
- ◆ la dépendance des actions d'alphabétisation et d'éducation non formelle des financements extérieurs.

Lors des entretiens réalisés dans le cadre de cette mission, nous avons retrouvé l'essentiel des obstacles cités ci-dessus.

## **V – Formes d'apprentissage identifiées : Compte rendu des entretiens et analyse**

La complexité des relations qu'entretiennent la langue, l'éducation, la pauvreté et le développement, notamment sur le continent africain pour la multiplicité et la diversité des langues qu'il présente, a été largement développé dans la publication conjointe de l'Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie (UIL), et de l'Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA)<sup>18</sup>

Nous avons fait référence, brièvement, à cette complexité, dans le chapitre VI- 1 « Langues nationales : entre disciplines enseignées et vecteurs d'enseignement ».

En effet, pour le cas de la Guinée, les résultats des systèmes d'enseignement et d'éducation, loin d'atteindre ses objectifs, malgré les volontés qui s'y sont succédé, ont généré :

- ◆ un faible niveau d'admission et une répartition inégale des garçons et des filles dans les écoles,
- ◆ une qualité d'enseignement insuffisante,
- ◆ un manque de motivation des maîtres et des élèves,
- ◆ des taux d'abandons et de redoublements,
- ◆ un faible taux de passage du primaire vers le secondaire.

Face à ce constat, des structures de scolarisation et de formation, se mettent en place, s'adaptent pour pallier ce déficit et pour essayer de répondre aux besoins des populations. C'est ce que nous développerons dans ce qui suit.

---

<sup>18</sup> Optimiser l'apprentissage, l'éducation et l'édition en Afrique : le facteur langue. Étude bilan sur la théorie et la pratique de l'enseignement en langue maternelle et l'éducation bilingue en Afrique subsaharienne. Publication conjointe de l'Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie (UIL), Feldbrunnenstrasse 58, 20148 Hambourg, Allemagne, et de l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA) / Banque africaine de développement, P.O. Box 323 1002, Tunis Belvédère, Tunisie. © Juin 2011 UIL/ADEA

---

## V-1 L'apprentissage axé sur l'appartenance identitaire : l'alphabétisation coranique, récit de paysans

---

### V-1.1 Fonctionnement de l'enseignement chez le maître coranique

Nous précisons qu'il s'agit bien d'un « récit de paysans » parce que nous n'avons pas pu rencontrer directement les maîtres coraniques pour décrire cette forme d'apprentissage. Ce sont les paysans qui ont choisi de nous la faire partager et nous avons jugé très intéressant de les écouter faire « le plaidoyer » de cette forme d'apprentissage.

Bien que ce type d'enseignement ait fait l'objet de quelques publications, nous citerons, la revue des « *Cahiers d'Études africaines* » dans la revue : « L'enseignement islamique en Afrique noire »<sup>19</sup>, il serait très opportun de l'explorer, pour le cas de la Guinée, dans son fonctionnement, ses objectifs, ses résultats et son impact sur le développement de la communauté.

L'enseignement chez le maître coranique s'adresse à des enfants à partir de l'âge de 7 ans. Deux formules d'accueil sont pratiquées :

**Régime internat :** l'enfant est placé chez le maître coranique pour toute la durée de l'apprentissage qui peut aller de 3 à 7 ans, pendant laquelle, il est hébergé, nourri et éduqué. Avec des retours très limités, en fréquence et en durée, dans la famille. Ceci pour ne pas perdre « les bénéfices de l'éducation » en cours d'acquisition ou de consolidation, en se soumettant aux travaux de subsistance de la famille.

**Régime externat :** l'enfant se rend chez le maître coranique pour suivre les apprentissages et réintègre le domicile familial à la fin de la journée.

Certains enfants suivent cet apprentissage en parallèle avec l'enseignement classique (enseignement général ou professionnel). Pour d'autres, issus de familles pauvres en milieu rural, qui n'ont pas encore accès à l'enseignement formel, l'enseignement coranique demeure le seul moyen d'instruction.

Les maîtres coraniques accueillent jusqu'à 20 enfants dans certains villages. Ils peuvent accueillir jusqu'à 50 enfants comme à Koulamawondé à Labé dans le Fouta Djallon.

Les raisons de cet intérêt pour l'apprentissage chez les maîtres coraniques se situent à plusieurs niveaux :

- ◆ Le rôle majeur, que joue celui-ci dans l'apprentissage du coran et des préceptes de l'islam, de l'éducation aux valeurs et de la lutte contre l'analphabétisme.
- ◆ L'accès à l'enseignement chez le maître coranique, ne requiert pas de niveau de connaissance préalable
- ◆ La gratuité de l'enseignement. Effectivement les aides (alimentaires, services etc ;) ne proviennent pas que des parents ayant leurs enfants chez le maître coranique, mais de la solidarité de la communauté musulmane

---

<sup>19</sup> Stefania Gandolfi, « L'enseignement islamique en Afrique noire », *Cahiers d'études africaines* [En ligne], 169-170 | 2003, mis en ligne le 21 décembre 2006. URL : <http://etudesafricaines.revues.org/199>.

- ◆ Par ailleurs, bénéficiant, d'une grande légitimité et d'une reconnaissance dans la communauté, ils activent leurs réseaux (artisans, commerçants, éleveurs, etc.) pour faciliter d'insertion sociale des apprentis.

### **V-1.2 Phases d'apprentissage chez le maître coranique**

L'apprentissage chez le maître coranique consiste en la lecture, l'écriture et la mémorisation (récitation) du Coran. Il est essentiellement basé sur un style cognitif utilisant l'apprentissage oral et la mémorisation.

Les apprentissages ne sont pas standardisés, le maître coranique est seul maître de son apprentissage et de la façon dont il le dispense. Lors de l'entretien avec les paysans, il est fait référence aux cycle d'apprentissage dans l'enseignement coranique mais nous n'avons pas eu de description de celui-ci. Cependant dans la publication des *Cahiers d'Etudes africaines* citée précédemment, il est fait référence à cinq cycles d'apprentissage que nous reprenons ci-dessous, même si dans l'expérience qui nous a été décrite par les paysans, l'enseignement ne va pas au delà des trois premiers cycles :

- ◆ *le premier assure la formation de base: on y apprend quelques sourates(versets coraniques) (1 à 5) obligatoires pour tous les membres, dès l'âge de six à sept ans ;*
- ◆ *au cours du deuxième cycle, l'élève apprend tout le texte du Coran, c'est-à-dire qu'il doit être capable de restituer de mémoire toutes les sourates de la première à la dernière, y compris à l'envers ;*
- ◆ *le troisième cycle est consacré à la traduction et au commentaire du Coran. À la fin de celui-ci, l'élève doit avoir une compréhension du Coran et peut en découvrir la signification ;*
- ◆ *au quatrième cycle, les élèves étudient la littérature arabo-islamique et certaines disciplines tels que le droit, l'économie, la sociologie, l'histoire, même si l'interprétation et la traduction sont toujours du ressort du maître qui donne a tout texte un caractère religieux ;*
- ◆ *le cinquième cycle est réservé à ceux qui désirent poursuivre leurs études, et il est consacré à la découverte des grandes métropoles de la civilisation islamique (Le Caire, La Mecque, Médine, Fez, etc.): l'étudiant est alors obligé d'abandonner sa famille et son milieu pour émigrer et se rendre dans différentes universités islamiques pour une période qui généralement n'est pas inférieure à dix années (Kanvaly Fadiga 1988 : 164-169).*

L'arabe étant la langue du coran, mais pas une langue maternelle, l'apprentissage du coran est suivi par l'apprentissage de l'alphabet arabe « ... *l'alphabétisation en langue arabe est devenue un point de référence dans de nombreuses petites villes et zones rurales considérées comme largement analphabètes selon les critères occidentaux* »<sup>20</sup>.

A l'apprentissage du coran et de l'alphabet, se rajoute l'acquisition des valeurs comme l'obéissance, le respect, l'entraide et la solidarité.

---

<sup>20</sup> « Education et alphabétisation en Afrique de l'ouest grâce à l'enseignement coranique ». Ce travail de recherche a été fait sous les auspices du Club du Sahel/OCDE, du CLISS et de l'Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA). **Notes** sur les initiatives en matière de Connaissances Autochtones en Afrique subsaharienne. Publiées par la Banque Mondiale, Knowledge and Learning Center, Africa Region.

Par ailleurs, le maître coranique, le plus souvent n'étant lui même pas formé aux fonctions de formateur et n'ayant aucune prise en charge pour cette fonction d'enseignement, il exerce une autre activité génératrice de revenus. En milieu rural, il peut être artisan, agriculteur, commerçant, éleveur etc. Les enfants qui sont accueillis chez lui (régime d'internat), contribuent aux activités de subsistance de la communauté ainsi constituée. Les parents y voient un intérêt considérable, puisque, les enfants bénéficient, en plus de l'alphabétisation et de l'apprentissage du coran, de l'initiation, voire de l'apprentissage des métiers exercés par celui-ci. Le travail des enfants chez le maître coranique est sujet à polémique sur le fond et la forme et a fait l'objet de quelques publications<sup>21</sup>.

Des centres, avec un internat, pour accueillir les enfants qui viennent apprendre à lire, écrire et traduire le Coran commencent à voir le jour. Ceci, en complément des écoles franco-arabes, qui sont de statut public ou privé et qui sont implantées à une large échelle dans le pays.

Sur la question de la discrimination de genre dans ces structures traditionnelles d'apprentissage, on ne dénote aucune discrimination dans l'accès de jour. Cependant, l'accès à l'internat est réservé exclusivement aux garçons.

### **V-1.3 Avantages des apprentissages chez le maître coranique**

#### **Les avantages de ce type d'enseignement qui ont été exprimés par les paysans :**

- ◆ les enfants sont sur un même lieu de vie, d'apprentissage du Coran donc lecture et écriture de l'alphabet arabe, le métier et l'éducation aux valeurs citoyennes.
- ◆ les coûts sont minimes pour les parents (ne payent pas la formation)
- ◆ pas de sélection ni de pré requis pour être accepté par le maître coranique, seule sa capacité d'accueil peut restreindre l'accès
- ◆ Retour des bénéfices de l'apprentissage des enfants sur les parents : En effet, les parents musulmans récitent le coran phonétiquement et ne comprennent pas le sens des mots (souvent déformés) encore moins le sens des versets, puisque le coran ne s'apprend pas traduit mais dans sa langue d'origine. Les enfants, de retour de chez le maître coranique, expliquent le sens aux parents et rétablissent la phonétique déformée des mots arabes utilisés lors de la récitation du coran (exemple les prières).

#### **A l'issu de l'enseignement coranique :**

- ◆ Les enfants qui rejoignent l'enseignement classique (général ou professionnel) obtiennent de très bons résultats.
- ◆ Les échanges enfants/parents sont renforcés (un retour d'apprentissage des enfants sur les parents : les enfants communiquent les acquis de l'apprentissage aux parents, comme par exemple l'interprétation du coran, les préceptes de l'islam etc.)

---

<sup>21</sup> Rapport sur les « Enfants mendiants dans la région de Dakar » réalisé et publié par Understanding Children's Work (UCW) (Comprendre le travail des enfants), en partenariat avec la Banque mondiale, l'OIT et l'UNICEF). Novembre 2007.

- ◆ Les enfants qui rejoignent la vie active, sont insérés plus facilement. Nombreux, sont ceux qui ont suivi l'enseignement chez le maître coranique qui apportent une valeur ajoutée à la communauté : comme ils maîtrisent l'alphabet arabe (par l'apprentissage du Coran), ils peuvent transcrire en graphie arabe, n'importe quel contenu de formation. Exemple transcrire, un itinéraire de production, en graphie arabe, dans les langues maternelles. Ils arrivent, ainsi, à démultiplier la formation et faire profiter un plus grand nombre de paysans. Leur intervention est très sollicitée.

Face à des paysans qui affichent un intérêt particulier pour ce type d'enseignement, le maître coranique fait face à une demande accrue avec une absence de moyens en terme d'accueil (hébergement – restauration).

L'idée de concevoir une école qui compterait au sein de son équipe pédagogique : un maître coranique (alphabétisation coranique par l'alphabet arabe, des maîtres artisans et un internat pour reconstituer un lieu de vie, contribuerait en grande partie, à répondre aux besoins des populations rurales.

---

## V-2 Apprentissages axés sur les moyens d'existence de la communauté

---

L'approche de cette forme d'apprentissage pourrait être qualifiée d'un apprentissage fondé sur l'action où l'apprentissage « par » et « pour » la pratique est prépondérant dans l'ensemble du processus de formation et/ou d'enseignement.

En effet, les populations rurales en général qui subissent les incidences de la pauvreté à tous les niveaux, ne peuvent s'intéresser à la formation que si celle-ci est mise en perspective avec leurs moyens d'existence et les avantages pratiques de l'apprentissage.

Donc pour obtenir l'engagement des populations rurales dans la formation, il est important d'intervenir à trois niveaux :

- ◆ De connaître les facteurs socioéconomique et culturels qui structurent leurs moyens d'existence.
- ◆ De les conforter dans leurs capacités à apprendre,
- ◆ De mettre en perspective le temps et l'énergie qu'elles peuvent employer pour apprendre face au gain en niveau de vie et en moyens d'existence.

Dans le cadre de cette mission, en plus de l'apprentissage axé sur l'alphabétisation coranique, décrit précédemment, nous avons regroupé les autres **apprentissages axés sur les moyens d'existence de la communauté** et qui sont mis en place à niveaux différents :

- ◆ Apprentissage par les groupes de production : dont la conception des formations se fait au niveau de corporations constituées en réseaux : (exemples du RGTA DI –des maîtres bouviers et des maîtres forgerons). Il s'agit d'une entrée, qu'on pourrait qualifier de sectorielle, sur le développement de la communauté.
- ◆ Apprentissage par les organisations paysannes : C'est une entrée plus globale sur les besoins socioéconomiques du monde paysan et agricole. Les besoins des paysans sont collectés et traités au niveau de l'organisation. Celle-ci intervient sur la coordination des réponses apportées aux membres dans un souci de développement socioéconomique et éducationnel.
- ◆ Apprentissage par les écoles et les centres de proximité : Il s'agit là, d'une **adaptation** des cursus et des programmes définis à un niveau central, aux besoins des membres de la communauté afin que ces derniers puissent s'engager activement dans des activités sociales et communautaires au sens plus large. Le projet d'établissement du centre ou de l'école, est étroitement lié aux projets de développement socioéconomique de la communauté ou dans tout autre projet visant à résoudre un problème spécifique auquel celle-ci est confrontée. L'échange entre les sphère communautaire/sphère formation se traduit par l'intégration des besoins des membres ou des groupements dans la conception de l'offre de la structure de formation. Ceci peut aller du renforcement des capacités des membres de la communauté au soutien à la création d'activités génératrices de revenus.

## V-2.1 Apprentissage par l'appartenance aux identités professionnelles

### a) Apprentissage auprès du Réseau Guinéen de Traction Animale et de Développement Intégré (RGTA-DI) et ses réseaux de proximité

#### **Présentation**

Le RGTA DI est une ONG nationale, créée en décembre 1991. Son siège social est à Kindia en Basse Guinée avec 3 antennes à Dubréka pour la Basse Guinée, Dalaba pour la Moyenne Guinée et Dabola pour la Haute Guinée.

#### **Moyens organisationnels**

Le RGTA DI possède un agrément, des statuts, un règlement intérieur, un manuel de procédure administrative/financière et un plan stratégique (2006-2012). Il se compose de deux structures :

##### *Structure associative*

Fonction	Nombre de membres
Assemblée générale	68
Conseil d'administration	9
Coordinateur	1
Conseillers	2

##### *Structure professionnelle*

Actuellement le RGTA-DI a un personnel compétent dans les domaines variés surtout agro-pastoral. Il se compose comme suit :

Fonction	Nombre
Employés techniques salariés	35
Coordinateur technique	1
Chef de section technique :	1
Comptables	2
Chargé du suivi-évaluation	1
Encadreurs	20
Secrétaire	1
Chauffeurs	2
Gardiens	6

#### **Objectifs du RGTA DI**

Les axes stratégiques d'intervention du RGTA-DI se résument ainsi :

- ◆ améliorer la production agricole et augmenter les revenus des producteurs par la promotion de la traction animale ;

- ◆ contribuer à la sécurité alimentaire des populations dans les zones d'intervention par le biais d'une agriculture durable ;
- ◆ promouvoir l'autonomisation de RGTA-DI et de ses partenaires à la base par le renforcement des capacités institutionnelles et organisationnelles ;
- ◆ instaurer un climat de cohabitation paisible entre les acteurs d'un même terroir par le biais d'une intégration entre l'agriculture et l'élevage.

Les interventions du réseau sont dans les domaines suivants :

- ◆ dressage des bœufs : centre de dressage, formation des maîtres bouviers ;
- ◆ outillages : formation et équipement des artisans forgerons villageois (AFV) ;
- ◆ approvisionnement en machines aratoires ;
- ◆ valorisation de la culture attelée par le biais de l'application des techniques culturales ;
- ◆ activités génératrices de revenus pour les femmes (maraîchage) ;
- ◆ accompagnement technique des OP ;
- ◆ protection de l'écosystème ;
- ◆ restauration de la fertilité des sols cultivables ;
- ◆ réalisation des micro aménagements agricoles ;
- ◆ lutte contre la divagation des animaux (réalisation des parcs collectifs).

### **Analyse des besoins en compétences et conception de l'offre de formation**

Les formations se font sur demande à partir des structures de production. Les besoins de formation sont recueillis à la base et remontés au niveau du RGTA DI qui, avec les techniciens formateurs, élabore un programme pédagogique et fixe les méthodes pour enseigner et transférer les compétences sollicitées.

La pratique de la formation est la partie dominante des activités de l'ONG. Elle se fait de façon partenariale avec l'implication effective du public cible et des structures techniques spécialisées dans chaque volet de formation.

Le schéma se décline comme suit :

- ◆ demande de la communauté en besoins de formation ;
- ◆ identifier les besoins de formation avec les structures de production et/ou avec les partenaires ;
- ◆ regroupement des demandes et classement des priorités;
- ◆ concevoir les contenus de formation ;
- ◆ élaborer les programmes et les planifier ;
- ◆ dispenser des cours sur site et/ou au siège de l'ONG ;
- ◆ faire le suivi et l'évaluation des acquis.

Dans la pratique, les formations sont diverses pour répondre aux exigences des activités ciblées par l'ONG. Le principe fondamental est le transfert de compétences aux producteurs et le désengagement progressif de la structure par rapport aux différentes prises en charge de la formation.

Dans ce sens, le RGTA-DI a structuré ses interventions sur deux phases :

- ◆ au début : le RGTA DI prenait en charge 100% des frais liés à la formation (1991)
- ◆ dans la 2<sup>e</sup> phase : il prend 25% des charges et les producteurs en formation, 75%.

Après la formation, le suivi/accompagnement est un maillon nécessaire pour renforcer la maîtrise des compétences.

Les formations s'adressent principalement aux producteurs des structures couvertes par le RGTA DI. La vision de transfert de compétences amène l'ONG à avoir des répondants sur le terrain (localité). Dans ce sens, les réseaux des maîtres bouviers et des maîtres forgerons ont été formés et structurés par le RGTA-DI pour répondre aux besoins des paysans à travers des structures de proximité capables de démultiplier les formations. Nous avons pu échanger avec un maître bouvier et avec deux maîtres forgerons.

**a) Les maîtres bouviers** : viennent en appui de l'animateur (formateur local du centre d'apprentissage de l'ONG) qui assure la courroie de transmission pour la démultiplication des acquis au niveau.

Dans la région de Kindia, le réseau compte 9 maîtres bouviers qui sont capables d'assurer les formations :

- ◆ Les conditions à remplir pour bénéficier de la formation sont : la volonté de l'apprenant à faire le métier, la disponibilité, l'engagement et le niveau de compréhension (car pour être formé, il faut avoir les compétences) ; la mise à disposition d'une paire de bœufs et le matériel d'harnachement.
- ◆ Les sessions de formation sont dispensées dans les centres de dressage ouverts dans les zones de production.
- ◆ Les sessions de formation ont une durée de 15 jours.

Le métier de maître bouvier est pratiqué par tout le monde sans distinction de sexe, de religion ni de génération.

**Les maîtres-forgerons** : assurent la maintenance, la fabrication des instruments aratoires. Ils constituent la base technique de communication, de valorisation et de transfert de compétences.

Comme pour le réseau des maîtres bouviers, le RGTA-DI, après avoir formé les maîtres forgerons, a mis en place le Réseau des Maîtres Forgerons. Le métier de forgeron est pratiqué par une catégorie sociale spécifique. Il est généralement effectué par les hommes. Le transfert se fait le plus souvent de père en fils. Toutefois, avec RGTA-DI des centres ont été créés et ouverts à toutes catégories socioprofessionnelles.

Les conditions à remplir pour bénéficier de la formation, comme pour les maîtres bouviers, s'articulent autour de la volonté de l'apprenant à faire le métier, la disponibilité, l'engagement et le niveau de compréhension.

Les sessions de formation ont une durée de 3 mois en moyenne et se déroulent dans les ateliers de forge.

Il est important de souligner qu'il existe au niveau du pays, des centres de formation professionnelle qui assurent des formations en chaudronnerie (forge et construction métallique). Mais, par rapport à ces centres qui proposent la formation sur une durée de 3 ans, les maîtres forgerons la proposent sur 3 mois. Par ailleurs, la vieillesse et la vulnérabilité des parents empêchent les enfants de s'éloigner du domicile. La proximité de l'apprentissage avec les maîtres forgerons en est un atout.

De plus, par rapport aux métiers de tradition des maîtres forgerons (petit outillage : dabas, hache, coupe-coupe), aujourd'hui les métiers ont évolué. Les maîtres forgerons sont capables de fabriquer des charrues, herses et des pièces de rechanges. C'est ainsi que grâce au RGTA-DI, le métier de forgeron a évolué des petits outillages traditionnels aux gros outillages.

La réussite de la formation réside dans le niveau d'alphabétisation des apprenants. Par exemple, le Coran est un moyen d'apprendre à écrire en caractère arabe. Ainsi, les contenus de formation et les gestes professionnels sont transcrits dans la langue du terroir en graphie arabe. Ce qui facilite le transfert et la démultiplication.

Dans l'alphabétisation fonctionnelle, les caractères couramment utilisés sont : le N'KO<sup>22</sup> et le Balikou (Haute Guinée et Guinée Forestière), l'arabe harmonisé (tout le pays), les caractères voltaïques (tout le pays).

Quelques difficultés ont été soulignées par les maîtres forgerons :

- ◆ approvisionnement en matières premières tôles et fer (la récupération du métal à l'exportation est plus prometteuse),
- ◆ manque de main d'œuvre à cause de la scolarisation poussée (désintéressement des jeunes),
- ◆ faible niveau d'alphabétisation, etc.

Le RGTA DI s'adresse également aux villageois, aux producteurs divers et aux élèves et étudiants des structures publiques de la formation agricole et rurale.

La période et la durée de formation dépendent des cycles des cultures ou le temps est propice pour la réalisation de l'activité de formation.

*Exemple pour la formation des élèves et étudiants des structures publiques :*

Elle se fait généralement pendant les vacances ou, de façon spécifique, quand il s'agit de l'appui des postulants pour la réalisation des mémoires d'étude. Ce type de formation dit **stage en entreprise** se fait en partenariat avec les producteurs, les techniciens et l'institution qui sollicitent cet appui.

---

<sup>22</sup> L'alphabet N'KO a été créé par Solomana Kante en 1949 comme système de transcription des langues mandingues en Afrique occidentale Le mot *n'ko* signifie « je dis » dans toutes les langues mandées

### **Bases de recrutement des formateurs**

La stratégie de l'institution rend responsable le personnel technique des différents volets de la formation. Les formateurs occupent une position centrale au sein de l'ONG (siège) et les spécialités se résument en :

- ◆ traction animale et maintenance ;
- ◆ techniques agricoles ;
- ◆ aménagement ;
- ◆ suivi et évaluation (statistique).

En effet, ces formateurs ont eux mêmes suivi des formations pour capitaliser un certain nombre de compétences :

- ◆ identification de l'apprenant ou apprenti futur formateur (avec la localité ou communauté) ;
- ◆ choix : formation de niveau I (locale) ; formation de niveau II (au siège du RGTA-DI).

### **Le choix des apprenants**

Le choix des apprenants ou apprentis se fait sur approche participative et se décline suivant la démarche suivante :

- ◆ choix des apprenants ou apprentis (appartenance familiale au métier, degré de motivation, disponibilité ...) ;
- ◆ planification des activités de formation et leur réalisation ;
- ◆ suivi et évaluation.

### **Le coût de la formation pour les apprenants**

Les coûts de formation sont divers et varient selon l'évolution de l'ONG dans les zones d'intervention mais aussi les types d'activités d'apprentissage.

*Cas du dressage dans une zone d'introduction* : 6 000 000 à 7 500 000 FGS par pair.

*Cas de la formation du maître-bouvier*

Durée : 3 semaines - Coût : 4 600 000 FGS, qui comprend :

- ◆ frais de transport A/R de l'apprenant,
- ◆ nourriture de l'apprenant,
- ◆ machine de démonstration (amortissement)
- ◆ prime d'apprentissage (apprenant),
- ◆ honoraire du formateur.

*Cas de la formation du maître-forgeron*

Coût : 8 200 000 FGS

Matières premières (matière d'œuvre) : 50% du coût total

**Mécanisme de financement**

- *Stratégie de financement par projets*

Le RGTA-DI élabore des projets et les soumet aux partenaires financiers (ONG, organismes nationaux et organismes internationaux). Les réseaux d'organisations sous-régionales figurent en bonne place parmi leurs partenaires financiers.

- *Stratégie d'autofinancement*

L'ONG mobilise des fonds propres à travers ses prestations de services, la mise en œuvre d'activités économiques génératrices de revenus.

- *Contribution locale des bénéficiaires*

**Les critères de performance et les indicateurs associés à l'évaluation de la performance du RGTA DI :**

Nous résumons ces critères et indicateurs selon les éléments ci-après. :

**Le partenariat**

- a) partenaires techniques
  - ◆ Ministère de l'Agriculture,
  - ◆ Ministère de l'administration du territoire,
  - ◆ ONG nationales et internationales.
- b) partenaires financiers : FBS belge, TRIAS, UE, BAD, Etat guinéen.
- c) partenaires de base : producteurs, paysans membres et non membres (réseaux maîtres bouviers, maîtres forgerons).

**Zones couvertes par le RGTA-DI**

<b>Region</b>	<b>PREFECTURES</b>
Kindia	Kindia, Forécariah, Dubréka, Coyah, Telemélé
Boké	Boké; Boffa
Mamou	Dalaba, Pita, Mamou
Labé	Labé, Tougué
Faranah	Faranah, Dabola, Dinguiraye
Kankan	Kouroussa, Siguiri, Kérouané
N'zérékoré	N'zérékoré, Beyla

Soit un total de 7 régions administratives sur 8 et 20 préfectures sur 33 pour 107 sous-préfectures sur 303 que compte la Guinée.

### Quelques résultats et impacts de RGTA-DI de 1992 a 2010 (résultats cumulés)

Activités réalisées	Résultats
Nombre de paires de bœufs dressés (dont 5 080 en Basse Guinée)	14 421
Nombre de Maîtres bouviers niveau 2 formés	441
Nombre de forgerons formés (dont 279 en Basse Guinée)	490
Nombre de groupements accompagnés en maraîchage	167
Nombre d'exploitations familiales encadrées	10 195
Superficie aménagée de bas-fonds (dont 187 ha en Basse Guinée)	214,71
Nombre de parcs collectifs accompagnés et appuyés	8
Nombre de Km réhabilités en HIMO (dont 22 Km en Basse Guinée)	42

#### Les impacts se résument comme suit :

- ◆ alimentation améliorée,
- ◆ réduction de la période de soudure d'un mois,
- ◆ diminution de l'exode rural,
- ◆ gain de temps (pour hommes et femmes),
- ◆ travaux moins pénibles,
- ◆ effet sur l'environnement,
- ◆ cohabitation paisible entre les acteurs d'un même village due à la diminution considérable de la divagation du bétail en saison des pluies,
- ◆ amélioration du système de l'élevage entraînant une amélioration des relations entre les éleveurs et les agriculteurs,
- ◆ restauration de la fertilité des sols.

#### Forces – Faiblesses – Opportunités - Menaces

<b>Forces</b>	<p>Existence d'un siège et de 3 antennes opérationnelles et d'une logistique pour la mise en œuvre des activités,</p> <p>Existence d'un personnel technique compétent, Techniques et compétences reconnues par les ruraux,</p> <p>Existence des structures locales de formation fonctionnelles (Réseau des Forgerons et Réseau des Maîtres Bouviers) capables de démultiplier les formations,</p> <p>Combinaison des techniques de dressage et itinéraires de production</p> <p>Diversification des prestations,</p> <p>Elargissement des zones d'intervention</p>	<b>faiblesses</b>	<p>Manque de moyens pour moderniser les interventions</p>
---------------	--	-------------------	---

Opportunités

Implication dans le Réseau Sous-Régional (Sécurité Alimentaire et Développement Institutionnel et Organisationnel 'SADIO')  
Développement des activités de prestations (par exemple avec la FAO),  
Bonne collaboration avec les structures étatiques et les Organisations Paysannes  
Existence des structures professionnelles dans le secteur agricole (Fédérations, CNOP-G)  
Evolutions des activités du RGTA vers le Développement Intégré ce qui a donné le RGTA-DI

Menaces

Soumis aux exigences des bailleurs par rapport aux zones d'intervention et aux activités,  
Faible diversification des sources de financement,  
Manque des dispositions formalisées pour constituer un fonds de fonctionnement entre RGTA et ses structures membres,  
Faiblesse des partenariats locaux,  
Coûts élevés des machines aratoires et des intrants agricoles,  
Manque de matières premières pour les forgerons (fer et tôles)  
L'activité de forge est pratiquée essentiellement par une lignée familiale

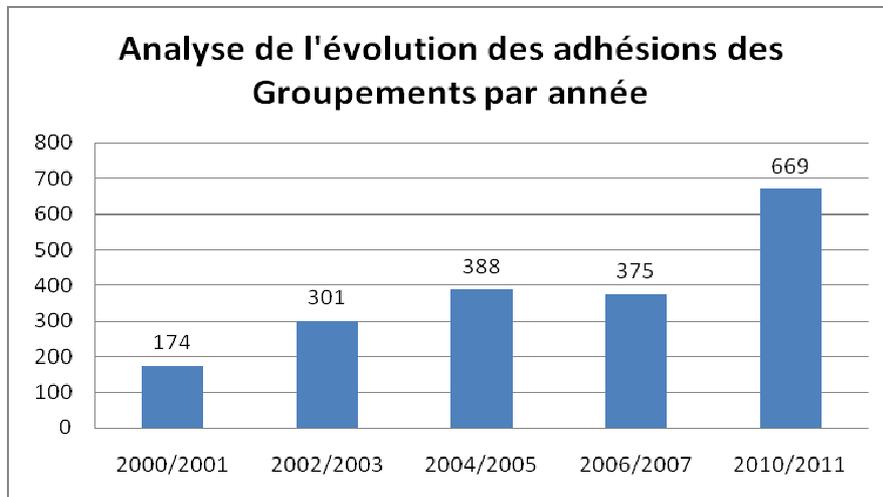
## **b) Apprentissage auprès de la Fédération des Paysans du Fouta Djallon (FPFD)**

### **Origine et création**

En 1984, la Guinée a opté pour le libéralisme économique à travers la promotion des initiatives privées. Cela s'est matérialisé par le désengagement de l'Etat dans les secteurs de production, de transformation et de commercialisation. Il s'est focalisé sur l'élaboration des politiques et programmes sectoriels y compris pour le secteur agricole, à savoir, entre autres : la Lettre de Politique de Développement Agricole (LPDA), le Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP). Ceci a permis de promouvoir l'émergence des organisations des producteurs en vue de résoudre leurs problèmes communs.

C'est ainsi que la Fédération des Paysans du Fouta Djallon (FPFD) est née en 1992 de la volonté des organisations des producteurs de base (unions et groupements), de développer la production agricole dans la région du Fouta Djallon, suite à la libéralisation des initiatives privées. Elle est la première organisation paysanne faitière (niveau fédération) à se constituer.

De 400 membres pour 40 groupements en 1992, la FPFD comptait en 2010, un effectif de 21 551 producteurs membres (dont 66% de femmes) répartis en 669 groupements (+ 36 groupements en 2011) et 33 unions formalisées.



*Source : rapports d'activités de la cellule formation de la FPFD*

Du graphique, il ressort qu'en 2006/2007, il y a eu une baisse de groupements. Cela s'explique par la fin d'un mandat, à l'occasion de laquelle, une Assemblée Générale a été organisée et les adhésions ont été actualisées au vue des cotisations. Toutefois, grâce aux résultats obtenus par la FPFD, le mandat suivant a connu une nette hausse (2010/2011).

### **Organisation et fonctionnement**

La FPDF est dirigée par un bureau de 11 membres (dont 5 membres du Conseil d'Administration - élus pour 3 ans), 5 présidents de filières et 1 président d'honneur. La mise en œuvre des activités techniques est assurée par une équipe technique de plus de 50 agents dirigés par un coordinateur recruté par le Conseil d'Administration.

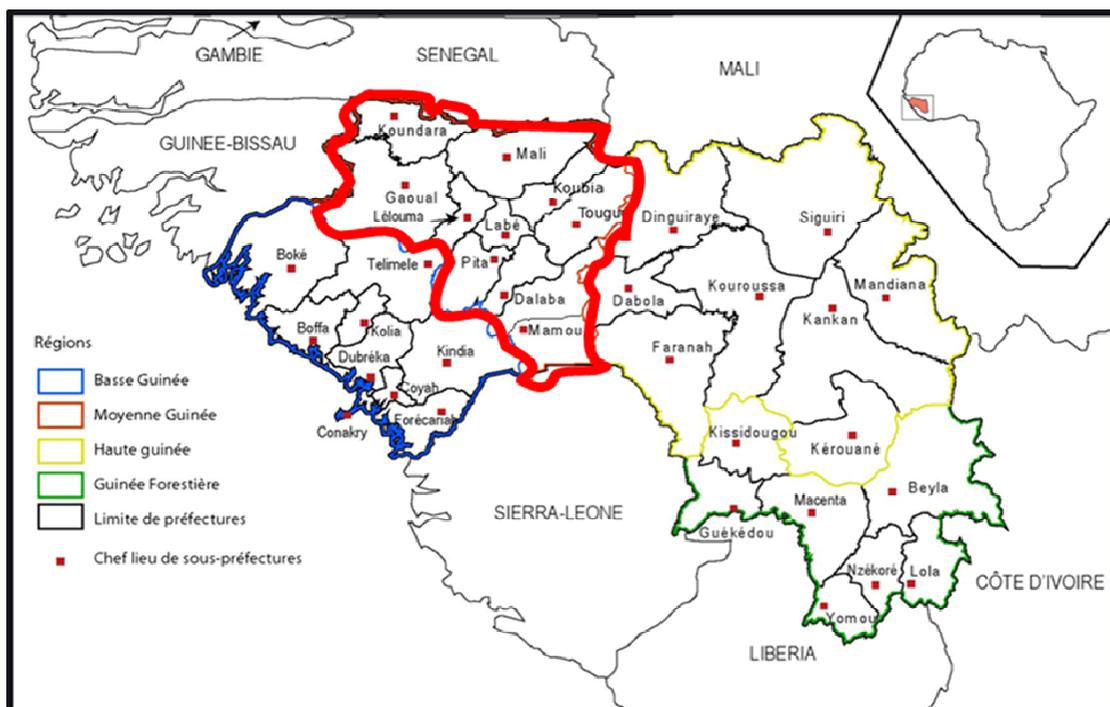
Du point de vue du fonctionnement, elle tient des sessions du conseil d'administration, des assemblées générales annuelles, des réunions techniques mensuelles, des réunions de filières (fixation des prix, commande des intrants, etc.), des concertations.

### **Filières de production**

Les membres de la Fédération pratiquent les filières suivantes : la pomme de terre, l'oignon, la tomate, le riz et le maïs.

### **Zones de couverture de la Fédération**

La Fédération couvre les 10 préfectures de la région naturelle du Fouta Djallon, notamment : Pita, Koundara, Gaoul, Labé, Mamou, Tougué, Lélouma, Koubia, Mali, Dalaba (carte ci-dessous).



### **Services aux membres**

Les services rendus par la Fédération à ses membres se résument comme suit :

- ◆ achat et financement des intrants (semences, engrais, produits phytosanitaires) pour les 5 filières développées,
- ◆ organisation des sessions de formation agricole,
- ◆ alphabétisation fonctionnelle,
- ◆ conseil agricole (techniques de production, gestion des exploitations, etc.),

- ◆ appui à la mécanisation agricole et accès au petit outillage agricole,
- ◆ recherche –développement,
- ◆ représentation et défense des intérêts des membres,
- ◆ entreposage et commercialisation des produits agricoles.

### **Centre de Formation de la Fédération**

Le service de formation a été créé en 1995 (soit 3 ans après la création de la Fédération) en partenariat avec le service national de vulgarisation agricole. Pour ce qui est du programme d’alphabétisation, il a été mis en place en 1996.

Le centre de formation développe les activités suivantes :

- ◆ la collecte des demandes de services,
- ◆ l’analyse des demandes,
- ◆ la priorité en fonction des moyens financiers et humains,
- ◆ l’établissement d’un programme,
- ◆ l’affinement des outils de formation,
- ◆ la mise en œuvre des actions de formation.

La formation est dispensée selon les différentes catégories des groupements.

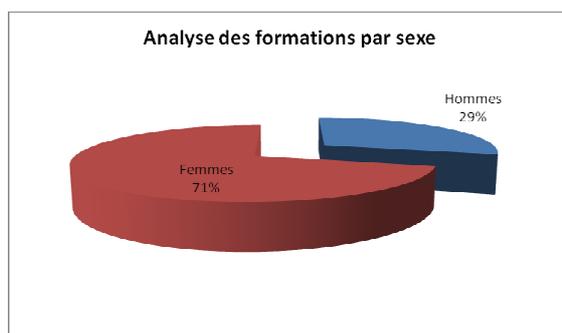
Catégories de groupements	Critères		
	Organisationnels	Economiques	Techniques
Groupements de base	Existence d’un règlement intérieur (règles de conduite) Tenue des réunions (fréquences, ...)	Existence d’une caisse Existence d’un registre ou de cahier de caisse Tenue à jour	Quantités d’intrants : semences et engrais utilisées/campagne Nature des fertilisants organiques utilisés Culture principale Cultures secondaires (oui ou non) pour quelle raison ?
Groupements niveau 1	En plus critères groupements de base <i>Existence d’une liste des adhérents</i>	En plus critères groupements de base <i>Existence d’une fiche de distribution d’intrants et de remboursement des crédits</i>	En plus critères groupements de base
Groupements niveau 2	En plus critères groupements niveau 1 <i>Existence d’un PV de réunion</i>	En plus critères groupements niveau 1 <i>Les comptes rendus financiers sont-ils assurés</i> <i>Existence des fiches de commande, distribution et de remboursements des crédits intrants, sont-ils mis à jour</i>	En plus critères groupements niveau 1 <i>Adoption de nouvelles techniques de production</i> <i>Respect du calendrier cultural (au moins 80% des adhérents du groupement installent leurs cultures dans les périodes indiquées)</i> <i>Au moins 20% des adhérents ont leurs compostières</i>

### **Processus d’identification des besoins en formation**

Les besoins en formation sont identifiés sur la base d’un questionnaire, qui passe en revue toutes les activités ainsi que le bilan des appuis reçus : formations, conseils, autres...

### Analyse de l'évolution de la formation par année et par sexe

Année	Hommes	Femmes	Total
2008	4 317	8 188	<b>12505</b>
2009	4 130	12 194	<b>16324</b>
2010	318	768	<b>1086</b>
<b>Total</b>	<b>8 765</b>	<b>21 150</b>	<b>29 915</b>



La situation des formations par thème et par année (2008 à 2010) se présente comme suit :

Thèmes	Nombre de formés			Observation	
	2008	2009	2010	Total	
Alphabétisation fonctionnelle	1175	793	1086	3 054	
Techniques de production et de conservation de la pomme de terre	1507	2220	0	3 727	Fin du programme PAPP (Programme d'Appui aux Populations Paysannes)
Techniques de production et de conservation d'oignon	1886	2164	0	4 050	
Techniques de production et de conservation de la tomate	204	287	0	491	
Techniques d'amendement du sol et la fabrication du compost	318	1558	0	1 876	
Organisation des bas fonds et gestion des clôtures	2581	760	0	3 341	
Lutte contre les ravageurs	1686	1827	0	3 513	
Gestion des ouvrages hydro agricoles	110	86	0	196	
Lutte contre les feux de brousses	307	0	0	307	
Gestion de l'eau	966	0	0	966	
Lutte anti érosion	341	0	0	341	
Santé au travail	1284	629	0	1 913	
Maîtrise des outils de gestion des unions	140	52	0	192	
L'organisation et fonctionnement des OP	0	4571	0	4 571	
Visites échanges	0	1377	0	1 377	
Techniques de production et conservation du riz	0	0	2 303	2 303	Les groupements de riz ont été créés en 2009
<b>Nombre total des formés</b>	<b>12 505</b>	<b>16 324</b>	<b>1 086</b>	<b>32 218</b>	

### Exemple de formation des nouveaux paysans relais par la FPDF

La formation des paysans relais comprend quatre blocs :

Bloc 1 : Mise en situation

Bloc 2 : Rôle du paysan relais au niveau du suivi et du renforcement des capacités d'autres paysans

Bloc 3 : Rôle du paysan relais : co-animation des formations aux paysans

Bloc 4 : Rôle du paysan relais : rapports au conseiller de zone

Thèmes et Sous thèmes	Contenu	Méthode pédagogique	Durée	Matériel de support
<b>Introduction de la formation</b>				
Présentation mutuelle	Présentation du formateur (formateurs) et des participants	A déterminer par le formateur	10 minutes	
But de la formation	La Fédération a décidé de former 16 nouveaux paysans relais qui pourront renforcer les capacités des autres paysans.	Les formateurs présentent le but de la formation	5 minutes	
Objectif de la formation	L'objectif de la formation est de former 16 paysans relais qui travailleront à appuyer les conseillers dans : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Les formations aux paysans</li> <li>• L'accompagnement des paysans et le renforcement de leur capacités techniques.</li> <li>• Le rapport aux techniciens de zone sur leurs activités.</li> </ul>	Les formateurs présentent l'objectif de la formation. Le formateur demande aux participants pourquoi ils pensent qu'ils ont été choisis pour devenir des paysans relais. Le formateur complète l'information sur les raisons qui ont amené à les choisir : <ul style="list-style-type: none"> <li>• C'est un paysan modèle qui a su appliquer les techniques enseignées.</li> <li>• Il a un certain degré d'alphabétisation</li> <li>• Maîtrise technique : respect et pratique des itinéraires</li> <li>• Disponibilité et intérêt à apprendre.</li> <li>• Implication active dans le groupement ou l'Union.</li> <li>• Capacité de communiquer en public.</li> <li>• Être écouté par les autres. Confiance des</li> </ul>	20 minutes	

Thèmes et Sous thèmes	Contenu	Méthode pédagogique	Durée	Matériel de support
		<p>autres à leur égard.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Volonté à aider les autres.</li> </ul> <p>Le formateur demande aux participants s'ils ont bien compris le rôle (comme conseiller, co-animateur et rapporte au conseiller sur ses activités) que l'on attend d'eux et demande à des participants de résumer ce qui a été dit.</p>		
Programme et horaire de la formation	Le programme de 3 jours de formation	<p>Le formateur présente le programme des trois jours et l'horaire prévu :</p> <p>Le programme comprend quatre (4) blocs de formation :</p> <p>Blocs 1 et 2 : Mise en situation</p> <p>Bloc 3 : Rôle de conseiller, appui-conseil</p> <p>Bloc 4 : Rôle de co-animateur et rôle de production de rapports sur ses activités pour le conseiller</p>	10 minutes	Programme de formation
<b>JOURS 1 ET 2</b>				
<b>Thème 1 : Le rôle du paysan relais dans le transfert des connaissances théoriques et pratiques : Mise en situation</b>				
Objectif de l'exercice	Le formateur explique que les participants vont être invités à présenter une formation sur un itinéraire technique qu'ils maîtrisent bien. Les autres participants joueront le rôle des paysans qui viennent suivre une formation technique.		5 minutes	
Préparation de l'exercice	<p>Le formateur demande à chacun des participants de nommer un itinéraire technique qu'il maîtrise bien :</p> <p>Exemples : pépinière, préparation des sols, compostage, semis en ligne, application des engrais etc.</p> <p>Le formateur peut aider les participants à identifier un itinéraire technique qu'ils maîtrisent bien sur la base des observations qu'il a pu faire sur le terrain.</p> <p>Le formateur forme trois ou quatre sous-groupes thématiques : un pour chaque itinéraire technique retenu (trois à quatre itinéraires techniques seront choisis).</p> <p>Le formateur explique les consignes de l'exercice :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Chaque sous-groupe devra préparer une formation</li> </ul>		30 minutes	Il est fortement conseillé d'utiliser des supports visuels (affiches, cartons avec des dessins des outils) ou les outils eux-mêmes (la houe, un mètre pour mesurer, les contenants pour les intrants, etc.)

Thèmes et Sous thèmes	Contenu	Méthode pédagogique	Durée	Matériel de support
	sur l'itinéraire choisi : il devra présenter les notions théoriques et les connaissances pratiques. Ils doivent faire la démonstration pratique devant les autres participants qui joueront le rôle des paysans apprenants. Chaque sous-groupe de 2 à 4 participants pourra se répartir les rôles pour la présentation et identifier qui fera quoi : formation théorique, formation pratique, démonstration, etc.			
Présentation par chacun des sous-groupe de la formation sur un itinéraire technique	Le formateur invite le premier sous-groupe à donner la formation sur l'itinéraire technique choisi, aux autres participants. Les autres participants jouent le rôle des paysans que l'on doit former. Ils peuvent interrompre les formateurs et poser des questions au besoin ou adopter tout autre type de comportement comme dans un groupe normal de formation : certains sont attentifs, d'autres sont distraits ou dorment, etc. Le formateur est observateur. Il n'intervient pas.		30 minutes	A déterminer en fonction des besoins de l'itinéraire technique retenu.
Feed-back sur la formation	Le formateur invite les participants paysans à faire des commentaires sur la formation qu'ils viennent de recevoir : 1) Est-ce qu'ils ont bien compris ce qui a été dit par les formateurs? 2) Qu'est-ce qu'ils ont retenu de la formation? 3) Est-ce que la méthode utilisée leur a permis de bien comprendre? 4) Est-ce que les formateurs ont vérifié si les paysans avaient bien compris la théorie avant de passer à la pratique? 5) Est-ce que les formateurs ont fait la démonstration pratique de l'itinéraire technique? 6) Est-ce que les formateurs ont fait participer les paysans durant la formation théorique et pratique?		20 minutes	Grille des compétences du formateur animateur.  Grille d'observation des formateurs (paysans relais en formation)
Synthèse	Le formateur fait la synthèse de l'exercice en rappelant les qualités d'un bon formateur : • Il maîtrise bien les contenus. • Il fait participer tout le monde. • Il gère bien le temps. • Il s'assure que les paysans ont bien compris avant d'aborder un nouveau thème. • Il fait la pratique (démonstration).		15 minutes	Les qualités d'un bon formateur

JOUR 3				
<b>Mandat 1 : Rôle d'appui conseil dans le suivi des formations</b>	Le rôle du paysan relais en ce qui concerne l'appui conseil et le suivi des formations auprès des	<b>A</b> Le formateur utilise l'approche <b>Questions-Réponses</b> pour demander aux paysans en formation comment ils s'y prendront	3 heures	Utiliser la formation en appui conseil suivie par les techniciens de

<p><b>auprès des autres paysans</b></p>	<p>autres paysans comprend les dimensions suivantes :</p> <p><b>A</b> Choisir la méthode la plus appropriée pour faire le suivi des formations auprès des paysans. Exemple : Durant les Kilé (entraide entre paysans) dans les bas-fonds, les réunions mensuelles ou toute occasion qui réunit les paysans. Le formateur et le paysan relais préparent un calendrier d'activités pour le paysan relais.</p> <p><b>B</b> Adopter une approche d'animation pédagogique comprenant les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Observer</b> en faisant la visite des parcelles des producteurs pour identifier les carences.</li> <li>2. <b>Écouter</b> : demander au producteur la raison pour laquelle il a adopté telle méthode plutôt qu'une autre.</li> <li>3. <b>Échanger</b> : Amener les producteurs à visiter sa parcelle, son champ ou d'autres producteurs pour se rendre compte des meilleures pratiques.</li> <li>4. <b>Proposer</b> : Une méthode qui permet d'améliorer la production.</li> <li>5. <b>Démontrer</b> par la pratique la méthode à utiliser.</li> </ol>	<p>pour faire le suivi des formations auprès des autres paysans</p> <p>Comment choisir les producteurs qui devront recevoir un suivi. . Comment procéder pour faire le suivi : individuellement ou en groupe. Quel est le meilleur moment pour faire le suivi. Lister les différentes façons proposées et leur demander de choisir la meilleure méthode de suivi en fonction du type de production (pomme de terre, oignon ou tomate), nombre de producteurs à former, distance, etc.</p> <p><b>B</b> Le formateur demande ensuite aux paysans relais en formation comment ils vont procéder pour faire le suivi : approche directive : au lieu que le paysan relais montre aux autres paysans comment faire, il <b>guide les paysans dans l'adoption de la meilleure méthode</b>. Il leur demande quelles sont les étapes à suivre pour amener les paysans à améliorer leur méthode de production. Il note les réponses et amène les paysans relais à identifier les étapes du suivi que l'on souhaite qu'ils réalisent, à savoir :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Observer</li> <li>2) Écouter</li> <li>3) Échanger</li> <li>4) Proposer</li> <li>5) Démontrer par la pratique.</li> </ol> <p>Le formateur fait la synthèse et s'assure que tous les participants ont bien compris la méthode proposée.</p>		<p>zone : se référer aux différents rôles d'un conseiller.</p> <p>Feuilles PADEX pour noter les réponses données par les paysans relais.</p>
---	---	--	--	--

<p><b>Mandat 2 : Rôle de co-animateur dans les formations sur les itinéraires techniques auprès des paysans</b></p>	<p>Il existe différents modèles pour la co-animation entre le formateur et le Paysan Relais (PR) :</p> <p><b>Modèle A</b> : le formateur donne la formation théorique (concepts et connaissances) et le PR fait la partie pratique (démonstration).</p> <p><b>Modèle B</b> : Le PR fait la formation théorique et le formateur fait la formation pratique.</p> <p><b>Modèle C</b> : Les deux formateurs (PR + formateur) se partagent les rôles en fonction des thèmes qu'ils maîtrisent mieux. Les deux sont impliqués autant dans la théorie que dans la pratique.</p> <p><b>Modèle D</b> : Le PR fait toute la formation et le formateur vient compléter au besoin.</p>	<p>Le formateur explique le rôle de co-animateur que le paysan relais est appelé à jouer dans les prochaines formations.</p> <p>Il explique les différents modèles possibles en se servant du diagramme (voir matériel) et en se référant à l'exercice du Jour 1 (mise en situation).</p> <p>Il fait une mise en situation : en choisissant un thème, il demande à un paysan relais de co-animer avec lui la présentation du thème.</p> <p>Au retour, le formateur explique que le choix du modèle dépendra de l'expérience et des intérêts des paysans relais dans les différentes formations. Au début, le formateur pourra assurer le leadership de la formation, mais au fur et à mesure que le PR prendra de l'assurance, c'est lui qui pourra assumer une bonne partie des formations, avec comme objectif de pouvoir les reproduire auprès d'autres paysans qui n'auront pas suivi la formation.</p>	<p>1 heure</p>	<p>Diagramme :</p> <p>TZ PR Théorie Pratique</p>
<p><b>Mandat 3 : Rôle du paysan relais dans la production des rapports sur leurs activités à l'intention des techniciens de zone</b></p>	<p>Canevas de rapport sur les activités du paysan relais :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Période couverte par le rapport du PR.</li> <li>➤ Activités réalisées dans le calendrier préparé conjointement avec le formateur pour la zone</li> <li>➤ Dates des activités de suivi réalisées et nombre de paysans qui ont participé.</li> </ul>	<p>Le formateur et le paysan relais préparent un programme d'activités pour la période.</p> <p>A la fin de la période, ils se rencontrent pour faire le point sur les activités réalisées par rapport aux activités prévues.</p> <p>Le formateur présente le canevas de rapport que le paysan doit remplir pour la remettre au conseiller lors des réunions techniques mensuelles ou du passage du conseiller de la zone.</p>	<p>1 heure</p>	<p>Fiche de rapportage du paysan relais</p>

	<p>➤ Observations sur les carences identifiées par le PR.</p> <p>Élaboration du prochain calendrier d'activités conjointement avec le formateur et le paysan relais.</p>	<p>Le formateur explique chacun des éléments de la fiche de suivi.</p> <p>Il demande aux participants (paysans relais) comment ils vont procéder pour remplir la fiche : par exemple, ils peuvent se faire aider par un paysan alphabétisé ou la remplir eux-mêmes.</p> <p>Le formateur s'assure que tous les participants maîtrisent le contenu du canevas de rapport.</p>		
<b>Évaluation de la formation</b>	<p>Évaluation du niveau de satisfaction des participants relais à la formation.</p> <p>Évaluation du degré de maîtrise des connaissances acquises.</p>	<p>Le formateur demande aux participants d'évaluer selon eux le degré d'atteinte des résultats prévus pour la formation.</p> <p>Pour chacun des résultats prévus, il demande leur appréciation de « bien maîtrisé » à « peu maîtrisé » à « pas du tout maîtrisé ».</p> <p>Il utilise différentes techniques tel : évaluations individuelles évaluation en groupe</p>	30 minutes	Les résultats attendus de la formation des paysans relais.

**Forces – Faiblesses – Opportunités - Menaces**

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Forces</b></p>	<p>Conditions édapho- climatiques favorables au développement des filières de la fédération (possibilité de production toute l’année),</p> <p>Existence d’un siège et d’une logistique pour la mise en œuvre des activités,</p> <p>Existence d’un personnel technique interne à la Fédération,</p> <p>Bon fonctionnement des instances de la fédération,</p> <p>Formation des paysans relais</p> <p>Services répondants aux besoins des membres,</p> <p>Maîtrise de la filière pomme de terre (exportation Sous-régionale)</p> <p>Maîtrise du processus d’approvisionnement et de distribution des intrants</p> <p>Existence d’une plateforme (chambre froide) de 6 000 tonnes par an</p> <p>Début de la mécanisation</p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>faiblesses</b></p>	<p>Analphabétisme des membres</p> <p>Manque de moyens pour l’installation des jeunes agriculteurs,</p> <p>Vieillessement des membres</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Opportunités</b></p>	<p>Existence des partenariats diversifiés (locaux et de coopération étrangère),</p> <p>Existence des institutions de formation professionnelle dans la région,</p> <p>Réseau de partenariat très solide</p> <p>Existence des structures professionnelles dans le secteur agricole (CNOP-G, ROPPA, FIPA)</p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>Menaces</b></p>	<p>Dépendance du financement extérieur,</p> <p>Coûts élevés des intrants</p> <p>Enclavement des zones de production</p> <p>Manque d’infrastructures de commercialisation et de communication</p> <p>Non maîtrise de l’eau</p>

b) Apprentissage auprès de la Confédération Nationale des Organisations Paysannes de Guinée (CNOP-G)

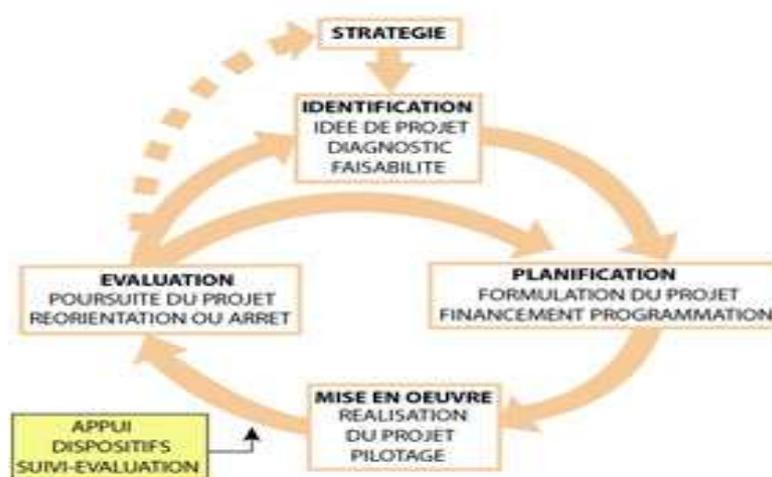
**Origine et création**

Lorsque les organisations paysannes et agricoles se sont mises en place (groupements, unions, fédérations) autour des filières agricoles, elles se sont vues sollicitées au niveau national et sous régional pour des consultations sur des questions diverses liées au secteur agricole. Au même temps, la question de l'intégration sous régionale devenait nécessaire pour échanger et construire une force capable d'impulser et d'accompagner le développement. Pour répondre à ces enjeux, en 2000, les quatre fédérations évoluant dans le secteur agricole se sont réunies pour créer le Conseil National des Organisations Paysannes de Guinée (CNOP-G) qui devient une Confédération en 2005, structure faitière permettant de répondre aux problèmes des organisations paysannes fédérées ou non de Guinée.

La CNOP-G a mis en place un système de suivi évaluation pour prendre en charge les besoins des organisations. Les besoins de formation, sont en partie, exprimés au sein de ce processus.

**Dispositif suivi-évaluation**

Le système se résume par quatre grandes étapes prenant en compte l'amont et l'aval du processus de mise en œuvre des activités au sein des OPA.



Au cours de la mise en œuvre d'un projet, un tableau de bord est mis en place et permet de suivre les activités du projet afin d'apporter les ajustements nécessaires. Ce dispositif est destiné à aider les acteurs à suivre et analyser **en continu** leurs projets et programmes, tout au long de leur mise en œuvre (à la différence d'une évaluation finale qui est ponctuelle). Ceci s'effectue avec les

principaux partenaires et bénéficiaires impliqués. Le but est d'**améliorer le pilotage** des actions et leur future évaluation finale.

Partant du principe de l'**orientation vers les résultats**, les objectifs spécifiques de ce système sont :

- ◆ organiser et assurer une bonne collecte des informations de bases à toutes les échelles,
- ◆ veiller et assurer le traitement et le stockage intégral des données collectées,
- ◆ analyser, apprécier et interpréter les informations traitées,
- ◆ assurer la diffusion et le feedback de l'information,
- ◆ apporter une assistance aux différents acteurs dans la collecte, le traitement et la diffusion des informations,
- ◆ assurer le fonctionnement du Tableau de bord Planification et son utilisation comme outil de suivi-évaluation.

**La mise en place d'un dispositif orienté vers les résultats est un exercice d'apprentissage quotidien. Il permet l'amélioration des pratiques et l'atteinte des résultats.**

### **Analyse des besoins en formation**

Dans le cadre des activités de renforcement des capacités des techniciens et producteurs membres de la CNOPG, le processus de collecte et d'analyse des besoins de formations pour les producteurs se fait par les groupements, les unions et les fédérations. Pour les cadres de la CNOP-G, il est assuré par les conseillers de zone, les techniciens régionaux et nationaux.

L'analyse proprement dite, obéit aux étapes suivantes :

Niveau fédérations :

- ◆ centralisation des besoins des membres groupements et unions ;
- ◆ analyse des besoins des producteurs par les équipes techniques de coordination des fédérations ;
- ◆ l'analyse des compétences internes par rapport aux différentes thématiques identifiées ;
- ◆ l'identification des partenaires potentiels pour la diffusion des thématiques dont les compétences internes n'existent pas ;
- ◆ validation des résultats par les élus des fédérations (conseil d'administration) ;
- ◆ planification opérationnelle des actions de formation.

Niveau CNOP-G :

- ◆ centralisation des besoins des membres Fédérations et Unions non fédérées;
- ◆ analyse des besoins par les équipes techniques de coordination niveau régional et national ;
- ◆ analyse des compétences internes par rapport aux différentes thématiques identifiées ;
- ◆ identification des partenaires potentiels pour les compétences n'existant pas en interne ;

- ◆ validation des résultats par les élus de la CNOP-G (conseil d'administration) ;
- ◆ planification opérationnelle des actions de formation.

Il y a lieu de préciser que dans ce processus, les actions et programmes liés aux itinéraires techniques de production sont pilotés directement par les fédérations. Quant à la CNOP-G, elle s'occupe beaucoup plus des actions et programmes à dimension transversale notamment le plaidoyer, les techniques de mobilisation et de gestion des ressources, la mise en place des dispositifs de suivi-évaluation, la structuration du monde paysans, développement du partenariat etc.

Dans l'ensemble, la CNOP-G et ses membres développent des actions de formation à la demande, centrées sur l'intérêt des producteurs et la valorisation des connaissances locales. Ces formations sont de type formation continue sur mesure et de formation de mise à niveau.

### **Conception des offres de formation**

Les offres de formation sont conçues par les techniciens de la CNOP-G et des partenaires externes sur la base des Termes de Références (TdR) élaborés à cet effet.

Ces modèles de TdR précisent généralement un certain nombre d'éléments notamment : les compétences requises, les objectifs, les résultats attendus, les catégories et niveaux des participants (pré-réquis), la durée, le lieu, les moyens de mise en œuvre...

### **Conception du contenu de formation**

Le contenu de formation est conçu par les formateurs conformément aux TdR. Sous format de fascicule, le contenu est présenté avant diffusion aux équipes techniques pour appréciation et validation.

Compte tenu du niveau d'alphabétisation faible des participants à la formation, le contenu est souvent illustré par des images mais aussi transcrit en langues et caractères accessibles aux apprenants (alphabétisation fonctionnelle).

### **Élaboration de la fiche technique de formation**

Les fiches techniques d'animation sont élaborées par les formateurs. Elles répondent aux différentes séquences par rapport à l'atteinte des objectifs du module. Elles sont beaucoup plus utilisées pour les modules des itinéraires techniques : application des intrants, utilisation des produits phytosanitaires, compostage, transformation, mise en place des pépinières, conduite des plantations, etc.

### **Recrutement des formateurs**

Les formateurs sont recrutés sur la base d'un appel d'offre publié au niveau des régions et/ou de Conakry.

Le processus de sélection est souvent conduit par des commissions composées de techniciens et de personnes ressources, externes, suivant les thématiques.

Les offres sont appréciées suivant la pertinence des contenus, les approches d'animation et le coût.

### **Recrutement des apprenants**

La CNOP-G étant une structure faîtière des organisations paysannes où chaque membre assume au moins une fonction, les modules de formation sont orientés pour renforcer les compétences de chacun des acteurs. Les formations liées à la production sont dispensées en faveur des producteurs sans aucune discrimination. Certains modules sont dispensés uniquement pour les élus assumant des fonctions de responsabilité au sein des OPA par exemples : la gouvernance locale, plaidoyer, le leadership, la gestion, techniques de négociation, recherche de partenariat, mobilisation des ressources...

### **Coût des formations**

Les coûts sont définis sur la base des modules, du nombre d'apprenants, du lieu, du niveau d'expertise des formateurs et du budget disponible.

### **Mécanisme de financement**

Les financements sont acquis au travers des projets et programmes pilotés par la CNOP-G et/ ou les fédérations membres.

Il faut reconnaître néanmoins que les OPA participent au financement des sessions de formations en prenant en charge les frais de transport, ou les frais d'hébergement, ou la restauration des participants.

## **c) Apprentissage auprès de l'Agence Nationale de la Promotion Rurale et du Conseil Agricole ANPROCA**

### **Présentation de l'ANPROCA**

Statut : public

Tutelle : Ministère de l'Agriculture

Date de création : 20 juillet 2008

Directeur national : Aly Conté

Chef de division, formation : Hamidou Socraré

### **Evolution de l'institution**

L'Agence Nationale de la Promotion Rurale et du Conseil Agricole est une institution au service des producteurs pour améliorer la production agricole.

Au vu des résultats encourageants de l'expérience du Projet Agricole de Guékédou (PAG) en 1985 que le gouvernement guinéen et la Banque Mondiale décidèrent le financement d'un projet de vulgarisation, qui a été marqué par 3 phases :

- ◆ Phase Pilote : projet pilote de vulgarisation agricole (PPVA) de 1986 à 1990, couverture de six préfectures ;
- ◆ Phase projet national : Projet National de Vulgarisation Agricole (PNVA) 1991 à 1994, pour vingt préfectures ;
- ◆ Phase service national : Service National de la Promotion Rurale et de la Vulgarisation (SNPRV) 1994 à 2008 pour l'ensemble des trente-trois préfectures.

Les résultats de ces différentes phases ont amené le gouvernement à repositionner le SNPRV par la création en juillet 2008, de l'Agence Nationale de la Promotion Rurale et du Conseil Agricole.

L'ANPROCA se présente sous forme de structures déconcentrées : 3 centres de formation et d'application à Bamban (Kidia), Yallia et Tuido (Faranah).

### **Missions**

L'ANPROCA a pour missions principales, l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation de la politique du Ministère de l'Agriculture en matière de la promotion rurale et de conseil agricole.

Elle met l'accent sur la promotion des organisations des producteurs qui sont au cœur du processus en leur apportant un flux continu de conseils en vue d'accroître leurs productions et, surtout, améliorer leur productivité.

L'ANPROCA doit contribuer au développement rural de la nation, en entreprenant une démarche d'appui/conseil se traduisant par l'identification d'actions porteuses au bénéfice des producteurs.

Pour ce faire, elle doit :

- ◆ Harmoniser et superviser les différentes approches de conseil agricole ;
- ◆ Promouvoir les organisations au profit des petits exploitants agricoles menant à leur professionnalisation et leur spécialisation ;
- ◆ Utiliser l'évaluation comme moyen efficace de formation ;
- ◆ Faciliter l'implication des organisations des producteurs (OP) dans le processus de débats politiques et de mises en œuvre de programmes ;
- ◆ Contribuer à la prise effective en compte de l'aspect genre depuis l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi/évaluation des activités des organisations paysannes
- ◆ Promouvoir les cadres de concertation entre OP et autres acteurs intervenants dans le secteur agricole ;
- ◆ Accorder la priorité à la formation au conseil, tout en élaborant des stratégies efficaces de transfert de technologies en milieu rural ;
- ◆ Renforcer l'Etat dans son rôle de création d'un environnement favorable aux producteurs et à leurs organisations.

## V-2-3 Apprentissage par l'échange sphère familiale/sphère formation

### a) Exemple des Centres NAFA, ou école de la 2<sup>e</sup> chance

Les centres NAFA, jusqu'à l'année scolaire 2009-2010, dépendaient de la Commission Nationale de l'Education de Base pour Tous (CONEBAT), sous tutelle du Ministère de l'Enseignement Pré-Universitaire et de l'Education Civique (MEPU-EC) qui a pour mission la mise en oeuvre de la politique du pays en matière d'éducation non formelle.

Depuis 2010-2011, les centres NAFA sont transférés sous tutelle du Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (MEETFP).

Le service « Genre et équité » apporte un service d'appui au niveau du ministère de l'EETFP. Mesdames Fantagbé Touré, chef de service et Hawa Kamano, chargée de formation dans les centres NAFA, ont bien voulu nous accorder un entretien sur le fonctionnement des centres NAFA.

En matière de genre et d'équité dans l'accès à la formation, et pour rester dans les objectifs de l'étude, c'est à dire les formes d'apprentissage qui répondent aux besoins des populations rurales et qui intègrent leurs préoccupations, elles ont exposé une expérience innovante, portée par l'UNICEF, dans les centres NAFA. Elle consiste dans l'intégration, à la fois, de **l'alphabétisation, des métiers et des moyens d'existence des familles**. C'est autour de ces trois aspects que se sont construits les apprentissages et c'est ce qui caractérise leur pertinence et leur forme innovante.

#### Brève présentation des centres NAFA

« NAFA » veut dire : « bénéfique »/« utile » en arabe, même signification en Soussou, en Malinké et en Poular)

Les centre NAFA sont créés en 1993 avec l'appui technique et financier de l'UNICEF. Ils représentent une vision large de l'éducation de base. Ils offrent aux jeunes :

- ♦ l'opportunité d'acquérir des connaissances de base, une capacité de raisonnement, des savoir-faire et des valeurs utiles afin qu'ils se prennent en charge et participent activement au développement de leur communauté.
- ♦ une passerelle du non formel (Centre NAFA) vers le formel : possibilité de rejoindre le cursus scolaire d'enseignement général du 1<sup>e</sup> cycle du secondaire soit en 7<sup>e</sup> année ou bien de rejoindre l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle (Centres de Formation Post Primaire (CFPP)).

#### Les objectifs des centres NAFA :

- ♦ Permettre aux enfants non scolarisés et ou déscolarisés d'acquérir des connaissances de base (lecture, calcul, écriture) en vue d'accroître leurs performances dans la pratiques des activités quotidiennes.
- ♦ Développer des savoir-faire (connaissances et pratiques) leur permettant de comprendre, de transformer et sauvegarder leur environnement.

- ◆ Apporter des connaissances pratiques sur l'hygiène, la santé, la sécurité, et les droits et devoirs civiques.
- ◆ Offrir la chance à des individualités d'accéder éventuellement au système formel.
- ◆ ·Éliminer les disparités éducatives entre zones urbaines et rurales, entre filles et garçons, etc.

On comptait 8 centres NAFA en 1993, 200 en 2008 et 214 en 2011. Pour motiver notamment les filles à intégrer les centres NAFA, l'initiation aux métiers a été rajoutée. Les filières de base étudiées sont la couture, la teinture, la saponification, la boulangerie-pâtisserie et tout récemment la transformation agro-alimentaire. Les apprenantes qui sont intéressées par ces métiers peuvent rejoindre l'ETFP.

Depuis 2008, l'UNICEF dans son projet post crise dans la Sierra Léone et le Libéria, œuvre pour l'ouverture de centres et équipements supplémentaires afin d'accueillir les enfants de réfugiés. L'idée est de rajouter les filières comptabilité et informatique.

L'ouverture d'un centre NAFA est un processus qui fait intervenir plusieurs acteurs à différentes étapes :

- ◆ la demande d'ouverture d'un centre NAFA est présentée par les élus de la communauté et/ou de l'administration locale (Justifié par un faible taux de scolarisation),
- ◆ l'autorisation du ministère de l'alphabétisation à travers la direction du développement est accordée,
- ◆ la présentation du projet au bailleur de fonds : l'UNICEF valide,
- ◆ la présentation du projet à la communauté pour la création du comité de gestion (bénévoles),
- ◆ le comité de gestion se constitue,
- ◆ l'équipement du centre par l'UNICEF,
- ◆ la fourniture de la matière d'œuvre par le plan Guinée,
- ◆ le programmation de la formation par l'UNICEF.

Le programme est négocié non sur le contenu mais sur la périodicité : les travaux champêtres qui ont lieu dans les matinées, nécessitent l'aide et la participation des enfants donc ils ne peuvent rejoindre le centre que l'après-midi. La formation dans le centre est limitée à 4 heures par jour. La répartition pour la semaine se fait comme suit : 3 jours de cours théoriques et 2 jours d'initiation aux métiers.

La diversification dans l'initiation aux métiers est encouragée pour découvrir les métiers.

### **Âge d'accès au centre NAFA**

La capacité d'accueil est d'environ 60 mais atteint 80 personnes en Guinée forestière à cause des réfugiés. La proximité des centres ne nécessite pas d'internat.

Les centres s'adressent à des jeunes non scolarisés ou déscolarisés. L'âge d'accès au centre est de 10 à 14 ans. Il atteint parfois 18 ans pour les filles.

L'âge avancé des élèves est considéré comme un facteur favorable parce que l'apprentissage en centre NAFA sous tend un degré de motivation pour un projet de vie (rejoindre l'enseignement général, l'ETFP, ou créer son activité), qui suscite l'engagement.

### Organisation du cursus

La formation est sur trois ans. Elle comprend les six années de cours primaires et l'initiation aux métiers. Elle est organisée comme le montre le tableau de correspondance ci-dessous centre NAFA/enseignement primaire :

Cursus Années NAFA (3 ans)	Equivalent d'enseignement primaire	Années	Nombre d'inscrits au cursus NAFA: Exemple 2010
1 <sup>ère</sup> Année	1 <sup>ère</sup> + 2 <sup>e</sup>		60 à 80
2 <sup>e</sup> Année	3 <sup>e</sup> + 4 <sup>e</sup> + initiation métier		64
3 <sup>e</sup> Année	5 <sup>e</sup> + 6 <sup>e</sup> + initiation métier		40

La capacité étant de 60 élèves par niveau, plus de 50% des inscrits achève le cycle de formation en centre NAFA. A Mandasara, dans la préfecture de Leloumia (Fouta Djallon), l'école primaire n'existe que depuis 10 ans, le centre NAFA a été bien accueilli parce qu'il a pallié aux besoins d'éducation des enfants de cette commune.

### Encadrement

Un centre NAFA compte 2 moniteurs, 1 animateur et 1 formateur (2 catégories) qui assurent la formation pour les 3 niveaux (roulement).

**Moniteurs** : présents les 2 jours d'initiation aux métiers. Ils assistent à la formation donnée par les formateurs pour pouvoir la dupliquer. Ils sont récompensés (en échange de travaux, de services, de nourriture, etc) par la communauté.

**Animateurs** : ce sont, à l'origine, des instituteurs à la retraite. Ils sont chargés de l'alphabétisation et sont payés par les cotisations des parents. Tout récemment, ils sont payés par l'Etat.

**Formateurs** : 2 catégories :

- ◆ ceux qui ne sont pas instruits, mais communiquent les savoir-faire (la pratique) sur les métiers en langue locale. Ils sont payés par l'UNICEF,
- ◆ les formateurs spécialisés dans les métiers qui dispensent théorie et pratique. Ils sont payés par l'Etat.

### Facteurs de motivation des apprenantes à venir (ou à se maintenir) en formation dans les centres NAFA :

Le contexte socioculturel guinéen ne favorise pas l'intégration des femmes dans la sphère publique à commencer par l'école, ce qui se traduit par des taux de scolarisation des filles (et

d'achèvement) faibles. De plus, lorsque les moyens économiques des familles sont limités le choix de l'éducation est porté prioritairement sur les garçons.

L'initiation aux métiers a été un facteur clé dans l'adhésion des populations aux centres NAFA. Mais le problème qui s'est posé, notamment pour les filles, c'est que pendant leur formation, elles ne participent pas aux activités économiques de la famille. La durée de la formation étant de 3 ans, il y a un manque à gagner pour celle-ci.

Pour pallier à cette instabilité de scolarisation des filles, l'initiative de l'UNICEF a été de créer des groupements de femmes, mères des apprenantes, autour des centres NAFA. Ces groupements se sont constitués autour des cultures maraîchères. Le centre NAFA assure la formation de ces groupements et leur apporte l'appui à l'acquisition de matériel et de matière première. Les groupements bénéficient également des services produits par le centre (saponification, teinture etc.) à travers l'initiation aux métiers.

### Forces – Faiblesses – Opportunités - Menaces pour les centres NAFA

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Forces</p>	<p>Légitimité dans les communautés</p> <p>Alphabétisation des jeunes</p> <p>Création des groupements féminins autour des centres</p> <p>Comité de gestion soutient les actions et les initiatives</p> <p>Partenariat des centres NAFA avec les institutions</p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Opportunités</p>	<p>Partenariat UNICEF et Plan Guinée</p> <p>Ouverture à d'autres partenariats</p> <p>Développer la création des groupements féminins autour des centres</p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Faiblesses</p>	<p>Manque d'infrastructure</p> <p>Amener les filles vers les filières techniques (initiation aux métiers)</p> <p>Insuffisance de l'encadrement en nombre et en capacité</p> <p>Insuffisance des équipements et de la matière première</p>	<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Menaces</p>	<p>Partenariats non diversifiés</p> <p>Absence de prise en charge des moniteurs (récompensés par la communauté), la pérennité des centres sera remise en question</p> <p>Manque d'investissement pour le renforcement des capacités (formateurs, animateurs et moniteurs)</p>

## **b) Exemple de l'École Nationale d'Agriculture et d'Élevage de Tolo (ENAE)**

Il existe dans toute la Guinée, 4 ENAE. Soit une ENAE par région naturelle (Basse Guinée- Koba, Moyenne Guinée – Tolo, Haute Guinée – Bordo, Guinée forestière – Macenta).

Dans le cadre de cette étude, nous nous sommes intéressés aux ENAE de Tolo et de Koba.

### **Présentation de l'institution**

L'ENAE Tolo est située à 23 km de Mamou dans la sous préfecture de Tolo. Elle a été créée en 1932 autour de deux filières : agriculture et élevage.

De statut public, elle est sous la tutelle du M E E T.F P

La capacité d'accueil annuelle de l'ENAE Tolo est de 25 apprenants par groupe pédagogique et par filière : Assistant Technique (AT) d'Agriculture (ATA), AT d'élevage (ATE), Contrôleur Technique (CT) d'Agriculture (CTA), CT d'Élevage (CTE).

### **Niveaux de formation**

Type A : Assistant Technique d'Agriculture (ATA), Assistant Technique d'Élevage (ATE),

Type B : Contrôleur technique d'Agriculture (CTA), Contrôleur technique d'Élevage (CTE),

Le type A correspond au niveau Brevet (il s'agit des élèves qui sont arrivés au niveau brevet (fin collège) et qui n'ont pas pu accéder au lycée).

Le type B correspond au niveau Baccalauréat (il s'agit des élèves qui sont arrivés au niveau terminal et qui n'ont pas pu accéder à l'université).

L'établissement compte un effectif d'encadrement administratif de 6 personnes composé de : 1 directeur, 1 directeur des études, 1 surveillant général, 1 chef des travaux, 1 administrateur financier, 1 chargé des stages.

### **Effectifs de l'ENAE Tolo**

L'ENAE compte 17 formateurs pour la filière agriculture et 6 pour la filière élevage.

**Tableau statistique des apprenants par filière et par niveau pour l'année 2011**

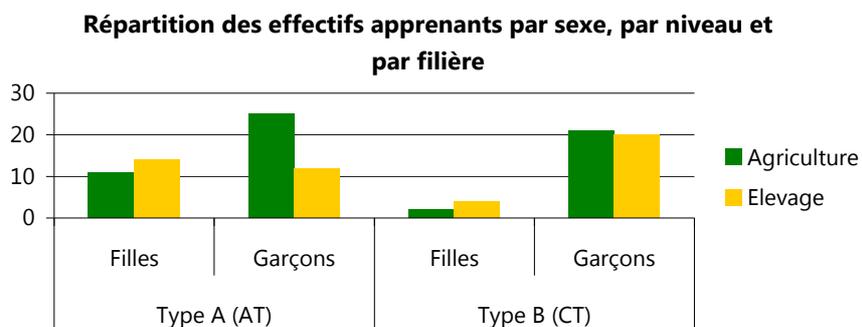
Option	Année d'Études	Type A (Ass. Tech. AT)			Type B (contrôleur tech. CT)		
		F	H	T	F	H	T
Agriculture	1 <sup>er</sup> Année	04	06	10	01	11	12
	2 <sup>e</sup> Année	02	05	07	01	04	05

	3 <sup>e</sup> Année	05	14	19	00	06	06
S/total		11	25	36	02	21	23
Elevage	1 <sup>er</sup> Année	05	03	08	03	08	11
	2 <sup>e</sup> Année	03	02	05	01	05	06
	3 <sup>e</sup> Année	06	07	13	00	07	07
S/total		14	12	26	4	20	24
Effectif global de l'établissement		<b>25</b>	<b>37</b>	<b>62</b>	<b>6</b>	<b>41</b>	<b>47</b>

Quelque soit le type (A ou B) et la filière (agriculture ou élevage) le cursus de formation se fait sur 3 ans.

Le premier constat qui ressort de ces résultats est que l'école est en dessous de sa capacité d'accueil. En effet, celle-ci est de 50 apprenants par filière (agriculture – élevage). Or si l'on prend la 1<sup>ère</sup> année, les chiffres montrent qu'on est à 22 apprenants pour l'agriculture soit 44% de la capacité d'accueil de l'ENAE et 19 pour l'élevage soit 38% de sa capacité. Cette faible fréquentation de l'école s'explique en partie par l'inadéquation des programmes de formation aux réalités socioprofessionnelles de la région et donc par les difficultés d'insertion des sortants.

Si l'on compare les chiffres des Contrôleurs Techniques (CT) à celui des Agents Techniques (AT) pour l'année 2011 on remarquera que pour le niveau AT, les garçons sont majoritaires dans l'agriculture, alors que si l'on compare les répartitions des sexes par niveau, on constate que les filles sont très peu présentes dans le niveau CT comme le montre le graphique ci-dessous.



Ceci est lié à plusieurs facteurs, notamment :

- ♦ le niveau de recrutement à l'ENAE est de niveau fin collège pour AT et fin lycée pour CT,
- ♦ le manque (absence) d'autonomie du choix des apprenants : l'âge des apprenants au niveau AT, laisse largement place à l'orientation par les parents. En effet, les enfants étant encore sous la tutelle des parents (au regard de leur jeune âge) ces derniers préfèrent les envoyer dans des structures de formation de proximité qu'offre le plus souvent le secteur agricole comparé aux autres secteurs. Les CT qui sont recrutés au niveau terminal échappent à ce critère de proximité. Des formations dans d'autres secteurs d'activités : secondaire (génie civil, mécanique, santé, douanes etc.) et tertiaire

(informatique, gestion, comptabilité, etc.) leurs sont alors accessibles. Cette réalité est encore plus marquante pour les filles qui sont attirées, à ce niveau d'instruction, par d'autres secteurs d'activités.

### **Analyse des besoins en compétences et la conception de l'offre de formation**

Dans le cadre de la formation, les conceptions de l'offre de formation se situent généralement au niveau central.

Le service planification-statistiques et carte scolaire du département fait l'analyse et la répartition des structures de formation au niveau national.

En plus, la Direction Nationale de l'Enseignement Technique et Formation Professionnelle (DNET-FP) se charge de l'élaboration des programmes à partir d'une expertise nationale formée dans ce cadre.

### **Evolution de l'ENAE de Tolo**

A titre expérimental, l'ENAE, qui était essentiellement sur de la formation initiale, s'est ouverte à la **formation continue** à travers le projet de professionnalisation des formations agricoles, financé par la coopération française en partenariat avec l'ONG Anamorphose (Toulouse). Dans ce cadre, les enseignants de l'ENAE ont bénéficié de treize modules de formation sur l'élaboration des référentiels de formation. Ce qui a conduit à une actualisation des programmes existants et à l'introduction de nouvelles matières (vulgarisation agricole, gestion des exploitations agricoles, sociologie rurale et entrepreneuriat agricole).

Toujours dans le cadre de la formation continue l'ENAE de Tolo dispose d'une expertise en formation continue faite sur mesure au bénéfice des jeunes agriculteurs déscolarisés et des jeunes éleveurs auxiliaires. Ces derniers appartenant à des groupements, sont identifiés par le projet et ont été formés pour être accompagnateurs auprès de leurs pairs).

Dans ce contexte, les besoins en formation sont déterminés à partir des enquêtes réalisées auprès du public cible.

La principale contrainte pour l'accès à l'ENAE reste les coûts de la formation par rapport aux revenus des familles. Le projet a pallié en partie, à cette catégorie de paysans.

### **Aide à la pré installation des diplômés**

A la fin de la formation, après le stage, le projet professionnel (d'installation) de l'élève est défini. Pour ceux issus de familles pauvres ou à revenus modestes, l'école les aide à la préinstallation sur le domaine de l'école.

Une parcelle de 3000 m<sup>2</sup>, pour les activités agricoles, est mise à disposition du porteur de projet. En contre partie, il participe à hauteur de 25 000 FG/hectare/an et 5 000 FG/mois pour la chambre. Ceci pour une durée de 2 ans renouvelable une fois pour une année. Cette forme d'aide est tellement appréciée par la communauté, que les organisations paysannes ont proposé diverses formes de partenariats à l'ENAE.

## **Conception des contenus de la formation**

Dans le cadre de la formation continue pour des jeunes agriculteurs et des jeunes éleveurs les contenus des programmes sont conçus à partir des données des enquêtes menées par l'équipe pluridisciplinaire de formateurs :

- ◆ un programme pédagogique est bâti ;
- ◆ les séquences sont définies et attribuées à chaque formateur ;
- ◆ la formation est dispensée sur site.

## **Architecture pédagogique**

Pour la formation initiale, la répartition du volume horaire entre théorie et pratique se fait selon le niveau de formation :

- ◆ Type A : 40% théorie ; 60% pratique,
- ◆ Type B : 50% théorie ; 50% pratique.

Les stages sont organisés selon la progression de l'enseignement dans le cursus correspondant aux domaines des savoirs et des savoir-faire accompagnant respectivement chacun des trois niveaux d'apprentissage en entreprise :

- ◆ 1<sup>ère</sup> année : stage de découverte (observer)
- ◆ 2<sup>ème</sup> année : stage en exploitation (comprendre)
- ◆ 3<sup>ème</sup> année : stage en entreprise (agir). Réalisation du projet professionnel et du projet d'installation.

L'ENAE de Tolo, pour adapter les formations aux besoins du monde socioprofessionnel de son environnement, a construit autour de l'école, un réseau d'entreprises partenaires qui l'appuie pour les apprentissages pratiques à travers les stages. Cette relation est formalisée par des outils de liaison :

- ◆ fiche d'identité des entreprises ;
- ◆ convention de stage ;
- ◆ fiche de suivi et d'évaluation du stage ;
- ◆ rédaction et présentation du rapport de stage.

On note deux types de stage :

- ◆ stage individuel (pendant les vacances)  
Il se fait de façon volontaire avec l'appui de l'école qui délivre une attestation. Ce mode de stage est à durée indéterminée ;
- ◆ stage collectif (pendant l'année scolaire).  
Il est dirigé par l'équipe pédagogique de professeurs et le chargé des stages pour une durée d'une à deux semaines.

## **Bases de recrutement des formateurs**

Le recrutement se fait par la Fonction Publique sur la base des besoins exprimés à l'ouverture de l'école ou après une certaine évolution constatée par l'école elle-même.

Il existe une autre catégorie de formateurs qui sont des vacataires. Ceux-ci sont recrutés sur contrat annuel par le Département sur proposition de l'école pour combler le déficit de professeurs intra-muros.

### **Bases de recrutement des apprenants**

Pour *la formation initiale*, les apprenants sont recrutés sur concours national organisé par le Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique (MEET-FP) à travers le service des examens et contrôles scolaires :

- ◆ Les élèves de type B : titulaires du Baccalauréat,
- ◆ Les élèves de type A : titulaires du Brevet (BEP).

Les âges à la rentrée varient entre 17 et 20 ans selon le niveau.

Pour *la formation continue sur mesure*, l'identification des apprenants se fait par les organisations professionnelles (OP) suivant leurs besoins et contraintes.

### **Evaluation des apprentissages**

Les évaluations sont de plusieurs ordres mais, la forme sommative est prédominante.

**Evaluation mensuelle** : par chaque professeur et par matière (discipline). Elle se fait de manière orale ou écrite.

**Evaluation semestrielle** : composition du premier semestre : théorie et pratique.

**Evaluation de fin d'année** : elle tient compte des résultats du premier semestre plus le deuxième semestre et la moyenne détermine le passage en classe supérieure.

**Evaluation finale** : elle est organisée par le service d'examen du MEET-FP pour tout le système.

Cette évaluation porte aussi sur les acquisitions de connaissances théoriques et pratiques de l'apprenant. Elle débouche sur l'obtention *d'un diplôme de fin d'études* correspondant au niveau d'étude du postulant.

Pour les jeunes agriculteurs déscolarisés, l'évaluation se fait à partir des exercices théoriques et surtout pratiques.

### **Coûts de la formation pour les apprenants**

Les données ne sont pas disponibles.

### **Les mécanismes de financement**

Les sources de financement sont diverses mais pour le cas de l'ENAE de Tolo, elles proviennent :

- ◆ de l'Etat à travers le budget de fonctionnement ;
- ◆ des partenaires bis et multilatéraux ;
- ◆ des recettes générées par l'école ;
- ◆ des contributions des apprenants par le biais des frais d'inscription et de réinscription.

### **Les critères et indicateurs de performance de l'offre de formation**

Les données ne sont pas disponibles sauf pour le critère insertion

Année	2008	2009	2010	Total sur 3 ans	Insertion sur 3 ans		Taux d'insertion
					Dans le métier	Autres	
<b>Niveau d'étude et filière</b>							
ATA	12	7	18	37	11	8	51,35 %
ATE	9	9	9	27	8	6	51,85 %
CTA			0	0	0	0	0 %
CTE			3	3	1		33,33 %
Total	21	16	30	67	20	14	

Si on examine le tableau de l'insertion pour les années 2008-2009-2010, les chiffres confirment bien le choix des familles et des apprenants pour le niveau AT.

Le suivi-insertion ne reflète pas réellement l'insertion de l'ensemble des diplômés sur 3 ans puisque nous n'avons pas le taux de réponse des diplômés à l'enquête insertion.

### **Forces – Faiblesses – Opportunités - Menaces**

<b>Faiblesses</b>	<p>Personnel de l'école vieillissant</p> <p>Personnel issu exclusivement de l'agriculture (Insuffisance de compétences sur d'autres filières)</p> <p>Programme obsolètes, les contenus datant de 1987</p> <p>Programmes de formation non adaptés : non prise en compte des filières porteuses émergentes comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Transformation agroalimentaire</li> <li>◆ Machinisme agricole</li> </ul> <p>Insuffisance de moyens et de matériel didactique adéquat</p> <p>Vétusté des infrastructures</p> <p>Absence de vision sur les formations de courtes durées</p>	<b>Menaces</b>	<p>Pas de passerelles entre les 3 niveaux. (Moniteurs, AT, CT)</p> <p>En effet, le public de niveau post primaire (Moniteurs) n'est pas pris en compte dans l'ENAE.</p> <p>Non garantie de l'emploi - Manque de politiques d'insertion opérationnelles</p> <p>Non respect du calendrier de l'année scolaire (21 mars- 24 décembre) lié au retard dans la mise à disposition des budgets pour l'ouverture</p>
-------------------	---	----------------	--

Forces

Site favorable : domaine d'exploitation vaste  
Propice aux activités agropastorales  
Collaboration avec les organisations socioprofessionnelles de proximité  
Cohabitation avec les populations rurales et leur implication  
Collaboration avec les services techniques des autorités locales  
Capacités du personnel enseignant  
Existence de fermes expérimentales  
Existence du barrage hydro agricole

Opportunités

Partenariat avec les OP  
Développement du partenariat agricole dans le cadre du projet du PNUD avec assistance technique espagnole : ACEID

**c) Exemple de l'École Nationale d'Agriculture et d'Élevage de Koba (ENAE)**

**Présentation de l'ENAE Koba**

L'école est située dans la préfecture de Koba à 100 km de BOFFA, chef lieu de la préfecture :

Statut : Public – Sous tutelle du M E E T- F P

Régime : Internat

**Niveaux de formation**

Type A : Assistant Technique d'Agriculture (ATA), Assistant Technique d'Élevage (ATE),

Type B : Contrôleur technique d'Agriculture (CTA), Contrôleur technique d'Élevage (CTE),

Le type A correspond au niveau Brevet (il s'agit des élèves qui sont arrivés au niveau brevet (fin collège) et qui n'ont pas pu accéder au lycée).

Le type B correspond au niveau Baccalauréat (il s'agit des élèves qui sont arrivés au niveau terminal et qui n'ont pas pu accéder à l'université).

**Effectifs de l'ENAE**

L'établissement compte un effectif d'encadrement administratif de 7 personnes composé de : 1 directeur, 1 directeur des études, 1 surveillant général, 1 chef des travaux, 1 administrateur financier, 1 chargé des stages.

L'équipe pédagogique est constituée de 22 formateurs et encadreurs. Comme pour l'ENAE de Tolo, le personnel pédagogique ne compte aucune femme.

Tableau statistique des apprenants par filière et par niveau pour l'année 2011

Option	Année d'Études	Type A (Ass. Tech. AT)			Type B (contrôleur tech. CT)			Total		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T
AGRICULTURE	1 <sup>er</sup> Année	5	25	30	1	19	20	6	44	50
	2 <sup>e</sup> Année	13	21	34	2	15	17	15	36	51
	3 <sup>e</sup> Année	0	16	16	0	0	0	0	16	16
S/total		18	62	<b>80</b>	3	34	<b>37</b>	21	96	<b>117</b>
ELEVAGE	1 <sup>er</sup> Année	9	21	30	4	17	21	13	38	51

	2 <sup>e</sup> Année	3	7	10	2	2	4	5	9	14
	3 <sup>e</sup> Année	0	5	5	0	0	0	0	5	5
S/total		12	33	<b>45</b>	6	19	<b>25</b>	18	52	<b>70</b>
Effectif global. de l'établissement		30	95	<b>125</b>	9	53	<b>62</b>	39	148	<b>187</b>

### **Structuration de l'offre de formation**

Les programmes de formation en vigueur actuellement sont ceux élaborés par l'ancienne Direction Nationale de Développement Pédagogique et des Programmes d'Enseignement (DNDPPE) du Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP)

Ces programmes sont remis en cause par manque de rapprochement avec les activités socio professionnelles de l'environnement de l'Institution de formation. Actuellement, l'encadrement pédagogique, en accord avec les milieux professionnels, conduit la révision de certains programmes pour répondre aux besoins de compétences des métiers agricoles. Il aboutit à l'organisation de formations concertées avec les stages excursion (visite de terrain), journée porte-ouverte.

Cependant, cette réforme des programmes n'est pas encore formalisée dans le dispositif de formation face aux changements multiples enregistrés au sein du département de l'Enseignement Technique Formation Professionnelle (ET-FP).

**Remarque : cette approche de révision partielle des programmes devient une réalité à vision régionale (Basse Guinée, Fouta Djallon, Haute-Guinée, Guinée forestière). Chaque région naturelle abritant une ENAE, améliore son enseignement en l'adaptant aux pratiques agricoles et rurales de son milieu. Une étude, sur l'adéquation des programmes plus globale, est requise pour une harmonisation au niveau national.**

### **Architecture pédagogique**

L'enseignement est assuré sur une base théorique par les formateurs au niveau de l'institution. Quant à la pratique, elle se fait aussi bien dans la concession scolaire (domaines agricoles de l'école) que dans les milieux professionnels.

Dans ce contexte, un réseau d'entreprises en partenariat avec l'ENAE anime la partie pratique des formations par des :

- ◆ stages collectifs : périodiquement au courant de l'année scolaire (23 mars- 24 décembre).
- ◆ stages individuels : à partir des attestations de stage délivrées par l'ENAE (pendant les vacances :

Du 24 décembre au 23 mars, l'apprenant se rend de façon volontaire dans une entreprise de son choix. Le stagiaire se prend en charge et le stage est sanctionné par une attestation soutenue par

un rapport. Le rapport de stage rédigé par l'apprenant est présenté au grand groupe pédagogique de l'école sous forme d'exposé – débat.

### **Bases de recrutement des formateurs**

- **Les formateurs fonctionnaires**, formés par les institutions publiques sont recrutés par la fonction publique soit par embauche directe ou par voie de concours.

- **Les formateurs vacataires :**

a) en exercice, de façon volontaire pendant 2 à 3 ans, sur demande de l'Institution de formation, en fonction des besoins et ou l'offre de recrutement à la fonction publique sont engagés.

b) Les vacataires contractuels sont d'abord engagés temporairement (contrat d'un an renouvelable) puis suivant les besoins, sont embauchés définitivement par la fonction publique.

### **Bases de recrutement des apprenants**

Le recrutement se fait par le service examen, par des concours scolaires du M.E.E.T.F.P et sur concours. Il y a deux niveaux de recrutement :

- ◆ niveau Brevet pour le type A (Assistant Technique),
- ◆ niveau Baccalauréat pour le type B (Brevet Technique supérieur).

Il a été constaté que le service Examen ne parvient pas à faire une large information dans le temps imparti pour motiver les viviers potentiels au niveau des différentes structures (bassins) pour générer un engouement pour l'apprentissage agricole et rural.

C'est pourquoi l'approche de recrutement déconcentré a été encouragée par ladite structure. Dans ce cadre :

a) l'institution d'accueil fait la sensibilisation dans les différents milieux socio professionnels qui regroupent les corps de métiers agricoles et ruraux ou ceux potentiellement disposés à exercer ces métiers ;

b) les postulants fournissent les dossiers correspondant, après analyse des dossiers : ils sont soumis à un concours dans le centre de formation (ENAE) ;

c) ceux qui réussissent, à l'accueil : le groupe pluridisciplinaire de formateurs organise un stage de découverte :

- ◆ Au sein du centre, on utilise des séances de visualisation (la vidéo-projection par exemple) relatives à la diversité des préoccupations agricoles et rurales ;
- ◆ On organise la visite de la station de production de l'ENAE ;
- ◆ Ensuite, une visite de terrain et d'analyse des activités socio économiques se fait dans le secteur agricole et rural de l'environnement du centre.

A la fin de ce stage de découverte, les admis rédigent un rapport de motivation, l'exposent et le font valider par un encadrement pluridisciplinaire.

A l'issue de ce parcours, les admis sont orientés selon leur niveau de compréhension et de motivation pour une option donnée : agriculture ou élevage.

### **Evaluation des progressions et des apprentissages**

Les évaluations sont diverses et se situent à plusieurs niveaux d'enseignement apprentissage :

- a) **évaluation d'accueil** : elle se fait après le stage de découverte et aboutit à l'orientation des apprenants dans les options de formation ;
- b) **évaluations périodiques sur cursus** :
  - ◆ évaluation théorique mensuelle,
  - ◆ évaluation pratique mensuelle.

Ces deux types d'évaluation constituent l'évaluation semestrielle. Pour l'année scolaire, les deux semestres sont à évaluer.

### c) **évaluation de fin d'année**

Elle tient compte des évaluations semestrielles pour vérifier les niveaux de savoir, savoir-faire et savoir-être qui permettent de délibérer sur les acquis de l'apprenant afin qu'il soit recalé ou libéré dans sa progression en apprentissage (classe supérieure).

### **Le coût de la formation**

Compte tenu de la diversité des paramètres à prendre en compte au niveau local et national, l'institution (ENAE) ne peut pas chiffrer précisément le coût de la formation : gestion du calendrier scolaire, maîtrise des ratios apprenants/ formateurs, intendance, etc.

### **Les mécanismes de financement de l'école**

L'Etat assure le financement de la structure : constructions, hébergement, entretien des locaux, salaire des formateurs, cantine scolaire, réalisation des activités pédagogiques, etc.

Cependant, les activités de production interne de la ferme et du domaine agricole viennent en appui pour :

- ◆ l'organisation et la réalisation des stages en entreprises ;
- ◆ l'obtention et le renouvellement de certains matériels didactiques (noyaux d'élevage, instruments de production, etc.)

### **Critères de référence et les indicateurs associés à l'évaluation de la performance et des progrès de l'offre de formation**

L'absence d'un suivi des sortants est récurrent et n'offre pas la possibilité d'évaluer la performance du dispositif.

## **d) Exemple de l'École Nationale des Agents Techniques des Eaux et Forêts (ENATEF)**

### **Présentation de l'institution**

Statut : Public, sous tutelle du MEETFP

L'ENATEF a été créée en 1991 dans la commune urbaine de Mamou, dans le cadre d'un projet de coopération Guinéo-Suisse qui s'est déroulé sur 3 phases :

*Phase préparatoire (1989-1991) : Implantation de l'ENATEF.*

*Première phase : (1991-1994)*

- ◆ Construction de bâtiments
- ◆ Recrutement des formateurs et des élèves
- ◆ Mise en place du matériel didactique et des supports pédagogiques
- ◆ Cahiers des charges

*Deuxième phase : (1994-1997) développement et ouverture*

- ◆ Ouverture sur le monde rural
- ◆ Mise en place d'outils de planification
- ◆ Formation des formateurs
- ◆ Suivi des diplômés
- ◆ Adéquation formation-emploi

*Troisième phase : (1997-2000) consolidation*

- ◆ Prise en charge par les nationaux
- ◆ Formation initiale
- ◆ Appui au monde rural
- ◆ Développement de partenariats
- ◆ Evaluation externe.

**Niveau de formation :** Type A (Brevet).

### **Effectif de l'ENATEF :**

L'établissement compte un effectif d'encadrement administratif de 5 personnes (1 directeur, 1 directeur des études et des stages, 1 surveillant général, 1 chef des travaux, 1 administrateur financier), ainsi qu'une équipe pédagogique de 17 formateurs titulaires. Il n'y a aucune femme dans le personnel de l'ENATEF.

Tableau statistiques des candidats et des admis à la formation

Années	1992			2000			2005			2010		
	F	G	T	F	G	T	F	G	T	F	G	T
<b>Nombre postulants</b>	2	35	<b>37</b>	20	208	<b>228</b>	15	109	<b>124</b>	16	81	<b>96</b>
<b>Nombre admissibles</b>		30	<b>30</b>	11	39	<b>50</b>	8	42	<b>50</b>	4	17	<b>21</b>
<b>Nombre admis</b>		23	<b>23</b>	5	20	<b>25</b>	6	19	<b>25</b>	4	17	<b>21</b>

Tableau statistique des apprenants/filière

Option	Année d'études	Type A			diplôme fin d'études
		F	G	T	
Eaux et forêts	1 <sup>ère</sup> année	5	22	<b>27</b>	Agent Technique des Eaux et Forêts
	2 <sup>ème</sup> année	3	20	<b>23</b>	
	3 <sup>ème</sup> année	4	21	<b>25</b>	
<b>Effectif total de l'établissement</b>		12	63	<b>75</b>	

### Analyse des besoins en compétences et la conception de l'offre de formation

#### **Formation initiale**

Avec l'appui de la coopération suisse, l'ENATEF en tant que structure de formation publique a mis en œuvre une stratégie partenariale de conception de programmes.

Dans ce contexte, l'expertise suisse, le centre de formation de Ziguinchor (SENEGAL), les services techniques des eaux et forêts de la Guinée ont identifié les besoins en compétences répondant aux préoccupations du monde rural guinéen. Ceci a permis d'élaborer les référentiels formation et concevoir les programmes.

Ce cadre a abouti à un cursus de 3 ans. Les contenus sont axés essentiellement sur les savoirs, savoir-faire et savoir-être en eaux et forêts, Agriculture et animation dans le secteur agricole et rural.

#### **Formation continue en appui au monde rural**

L'institution tente de répondre à cette assertion : « le développement durable passe par la formation du monde rural, une meilleure organisation des paysans, une intensification de la production agricole et forestière et un changement des pratiques extensives et néfastes. »

Dans cette optique, l'ENATEF, intervient pour répondre aux besoins des populations rurales qui l'entourent :

- ◆ identifie les besoins de formation auprès des organisations paysannes et des producteurs isolés ;
- ◆ analyse les besoins et priorise les thèmes de formation ;
- ◆ conçoit les contenus des modules par les équipes pédagogiques de l'école;
- ◆ organise les formations sur site ;
- ◆ évalue les acquis et aide à la démultiplication à travers les leaders producteurs.

Cette stratégie de l'ENATEF en milieu rural est basée sur l'adage paysan : « ce qui se fait pour nous, sans nous, se fait contre nous ». Dans ce sens, elle s'appuie sur les activités suivantes :

- ◆ la réalisation des forêts d'application pratique (FAP) ;
- ◆ la formation à la gestion durable des ressources naturelles.

La structure de formation garde la vision de partage des acquis par la réalisation d'activités de formation à l'attention des producteurs des milieux socioprofessionnels partenaires (voir tableau ci-dessous).

Tableau statistique des formations  
pour les Organisations Paysannes des Agriculteurs (OPA) - 2008-2010

Thèmes de formation	Année - Durée	Public cible			Résultats obtenus
		Paysans producteurs			
		H	F	T	
Alphabétisation fonctionnelle des membres	2008-2009	133	113	246	246 membres d'OP savent lire, écrire et calculer
Techniques de production et plantation forestière	1 semaine	30	5	35	35 membres maîtrisent les techniques de production des plants et plantations
Techniques de conservation et de transformation des produits périssables	1 semaine	18	24	42	42 membres maîtrisent les techniques de conservation et de transformation
<b>Sous total</b>		<b>181</b>	<b>142</b>	<b>323</b>	
Formation à la vie associative	2009-2010 4 jours	32	8	40	40 membres maîtrisent leurs rôles et responsabilités
Pratiques de gestion des ressources naturelles	1 semaine	55	20	75	75 membres maîtrisent les techniques liées à la gestion des ressources naturelles (choix et mise en place de pépinières, transplantation, entretien, foyers améliorés - 8 forêts de 8 ha disponibles)
Identification et développement des activités génératrices de revenus (AGR)	1 semaine	75	50	125	125 membres formés sur les techniques de fabrication du savon local et en teinture 15 groupements appuyés en matériels et intrants (saponification, teinture et ateliers agricoles)

<b>Sous total</b>		<b>162</b>	<b>78</b>	<b>240</b>	
Appui à l'institutionnalisation des groupements	2010-2011 6 jours	32	20	52	32 membres maîtrisent les techniques d'élaboration des documents juridiques (Statuts, Règlement intérieur etc.) 10 organisations ont obtenu leur agrément
Lutte contre les IST VIH/SIDA	2 semaines	48	28	76	76 membres adoptent des comportements à moindre risque 85 % connaissent les moyens de lutte
Elaboration et diffusion des magazines sur la gestion et la protection de l'environnement	3 jours	32	10	42	8 émissions élaborées et diffusées par la Radio Rurale Locale sur la protection de l'environnement
<b>Sous total</b>		<b>112</b>	<b>58</b>	<b>170</b>	
<b>TOTAL</b>		<b>455</b>	<b>278</b>	<b>733</b>	

### **Conception des référentiels de formation**

Selon les profils Assistant Technique ou Paysan Producteur, la démarche suivante pour élaborer les référentiels de formation est adoptée :

- ◆ répertorier les compétences nécessaires pour l'exercice du métier ou de l'activité identifiée en partenariat avec les OPA, les services techniques et les formateurs ;
- ◆ concevoir des contenus des modules (équipe pluridisciplinaire de formateurs) ;
- ◆ élaborer et planifier des programmes de formation pour le cursus.

### **Conception de l'architecture pédagogique**

Les programmes de formation sont élaborés de manière à répondre à la répartition :

- ◆ 60% de travaux pratiques,
- ◆ 40% de théorie avec supports pédagogiques.

Les moyens suivants sont mis à disposition pour concrétiser les apprentissages :

#### **La forêt d'application pratique**

- ◆ support pour les travaux forestiers ;
- ◆ démonstrations et application pour les séminaires de recyclage ;
- ◆ aménagement participatif avec les paysans riverains.

**La pépinière** qui sert d'outil pédagogique pour les différentes formations (élèves, paysans, cadres...) en production : forestière, fruitière, maraîchère et agro forestière.

**Les voyages d'études** : découverte du milieu socio-professionnel par les élèves.

**Les stages :** plantation, stage en poste, stage en milieu paysan/vulgarisation (SMP), génie forestier, exploitation, défense et restauration des sols (DRS), carbonisation.

Les travaux pratiques de proximité à travers les moyens (Forêt d'application, pépinière, voyage d'étude...) sont effectués par tous les groupes pédagogiques en formation et sont évalués par les formateurs. Cependant, au stade actuel de la formation dans le centre, seuls les meilleurs élèves vont en entreprises et sont entretenus par les partenaires pendant la durée du stage.

Les autres élèves, non choisis par l'entreprise, vont en stage de façon volontaire munis d'une attestation de stage et, à leur propre charge.

Dans le cadre général, la fin de stage est validée par la rédaction de rapport de stage et leur présentation au centre de formation sous forme d'exposé/débats.

### **Les évaluations**

Elles se font :

- ◆ en entreprise par le maître de stage,
- ◆ à l'école par le chef des travaux

### **Bases de recrutement des formateurs**

L'ENATEF a connu trois formes de recrutement :

**Par la fonction publique :** les formateurs sont recrutés selon les spécialités et l'institution renforce le niveau en organisant une formation de remise à niveau ;

**Les vacataires :** recrutés par la coopération suisse qui, sont recrutés après 4 à 5 ans d'exercice sur demande de l'institution et par voie de test à la fonction publique.

**Les sortants de l'ENATEF :** engagés sur contrat puis intégrés à la fonction publique sur demande de l'école.

### **Bases de recrutement des apprenants**

Le vivier principal de l'ENATEF se situe au niveau du MEPU-EC niveau Brevet. De plus, d'autres apprenants du monde professionnel sont formés sur demande des partenaires.

**Pour la première catégorie,** le concours est organisé sous tutelle du MEET- FP sur toute l'étendue du territoire national qui donne un premier résultat **d'admissibles** ;

Un second test est organisé dans le centre de formation après un séjour d'essai théorique et pratique qui débouche sur un résultat définitif **d'admis** (25 élèves au maximum).

**La deuxième catégorie** que représente le vivier du milieu socio professionnel est choisie par les professionnels selon leurs besoins de formation. Généralement, ces formations sont réalisées sur site.

### **Evaluation des progressions et des apprentissages**

A la rentrée : à travers les pré-requis en connaissances, compétences et comportements.

Au cours de la formation initiale, les évaluations se font en partie avec les partenaires professionnels et elles s'articulent :

**Evaluation semestrielle** : théorie et pratique.

**Evaluation de fin d'année** : elle fait la moyenne des valeurs théorique et pratique du 1<sup>er</sup> et second semestres de l'apprenant. Elle est déterminante pour le passage de l'élève en classe supérieure.

**Evaluation finale** : organisée par le MEET-FP en collaboration avec les services techniques et les partenaires socioprofessionnels ; cette évaluation aboutie à l'obtention d'un diplôme de fin d'études.

Pour la formation continue ou sur mesure dans le milieu professionnel, l'évaluation se fait de façon modulaire et débouche sur l'obtention d'une attestation qui affiche les compétences acquises au cours de la formation.

### **Coût de la formation pour les apprenants**

L'ENATEF n'est pas parvenue encore à déterminer un coût de formation pour les apprenants. Ceci, parce que les paramètres d'évaluation ne sont pas cernés par l'institution.

### **Mécanismes de financement de la structure de formation**

Cette structure de formation connaît trois sources de financement :

- ◆ l'Etat par le budget alloué à l'école ;
- ◆ les recettes internes à travers les prestations de service ;
- ◆ les partenaires au développement.

### **Critères et indicateurs de performance de l'offre de formation**

L'ENATEF estime que les paramètres pour l'évaluation de la performance de son institution peuvent être entre autres :

- ◆ l'engouement, la fréquentation de la structure ;
- ◆ la diversité des partenaires et leur intérêt à partager les acquis ;
- ◆ la fiabilité de la structure dans la formation, vérifiée par l'insertion professionnelle des sortants.

Dans ce cadre, l'ENATEF note dans les données statistiques un certain nombre de résultats significatifs de 2004 à 2006 par rapport à l'insertion (voir tableau ci-dessous).

#### **Tableau statistique d'insertion des sortants de l'ENATEF**

Option	Années d'études	Nombre d'agents formés			% admis	% insertion
		F	G	T		
EAUX ET FORÊTS	2004	5	22	<b>27</b>	100	89
	2005	7	15	<b>22</b>	100	89
	2006	6	18	<b>24</b>	100	91
<b>Totaux</b>		<b>18</b>	<b>55</b>	<b>73</b>		

## **V-2-4 Exemple d'apprentissage par l'alternance : Centre de Formation Professionnelle Post-Primaire (CFPPP) de Kipé Conakry**

Bien que le CFPPP de Kipé ne se situe pas en zone rurale, mais cette expérience basée sur l'approche par compétence (APC) sur le modèle de l'alternance est toute récente puisqu'elle remonte à l'année 2005. Le CFPPP de Kipé, a été mis en place à l'initiative de la coopération canadienne et du syndicat des enseignants guinéen pour la professionnalisation des jeunes déscolarisés ayant terminé le cycle primaire, ou ayant quitté le collège avant la 9<sup>e</sup>.

### **Présentation de l'institution**

Statut : public                      tutelle : MEET-FP

Régime : externat

Filières : Maçonnerie, Carrelage, Floriculture, couture, coiffure, Bar restaurant.

Niveaux : 7<sup>e</sup>, 8<sup>e</sup>, 9<sup>e</sup> Années (Collège) MEPU-EC

### **Effectifs du CFPPP**

L'établissement compte un effectif d'encadrement administratif de 5 personnes composé de : 1 directeur, 1 directeur des études et des stages, 1 surveillant général, 1 chef des travaux, 1 administrateur financier,

L'équipe pédagogique est constituée de 17 formateurs dont 4 titulaires chargés des enseignements et 13 vacataires aux postes de moniteurs.

### **Analyse des besoins en compétences et conception de l'offre de formation**

Les programmes de formation sont élaborés avec une équipe ayant une expertise nationale en termes d'élaboration de programmes. (EX. Direction Nationale de développement pédagogique et des programmes d'enseignement (DNDPPE). La méthode est fondée sur l'Analyse de la Situation de Travail (AST) qui a été initiée et introduite par le projet AMORE (CANADA).

L'approche méthodologique est l'Approche Par Compétence (APC) avec des volumes horaires adaptés aux différents programmes du module.

Ce sont des formations de durée allant de 10 à 15 mois. Les planning des formations sont prédéfinis Elles alternent les apports théorique et pratique pour chaque filière enseignée. L'apprentissage se fait en deux groupes pédagogiques qui se repartissent comme suit :

**Tronc commun** : Français, Calcul, Civisme, Haute – Sécurité, Environnement, Education Physique

**Groupe technique** : Couture (15 mois), Maçonnerie-Carrelage (15 mois), Bar-Restaurant (10 mois), Floriculture (10 mois), Coiffure(10 mois).

Un emploi du temps général à raison de 6<sup>H</sup>/jour est conçu à cet effet et se déroule comme suit :

- ◆ Tronc commun par jour et par filière : 1<sup>H</sup>
- ◆ Travaux pratiques par jour et par filière : 5<sup>H</sup>

Une planification annuelle des modules est élaborée pour chaque enseignant. La formation se déroule au centre de formation et en entreprise (Alternance). Les entreprises partenaires sont répertoriées par la démarche suivante :

- ◆ 1<sup>ère</sup> étape : Demande de stage adressée aux entreprises ;
- ◆ 2<sup>ème</sup> étape : conception de fiches d'identification des entreprises favorables à l'accueil des stagiaires ;
- ◆ 3<sup>e</sup> étape : Les apprenants stagiaires sont suivis par une fiche de stage qui facilitera leur évaluation selon des critères bien définis.

### **Evaluation des apprentissages**

Une évaluation de la fin du cycle de formation porte sur la capitalisation de 80% des contenus (savoirs théoriques et fiches de stage).

A terme, l'information est sanctionnée par un certificat un relevé de compétences acquise du postulant à la fin du cycle.

NB : il est noter que les formateurs sont en réseau de supervision en terme d'évaluation de satisfaction qui donne lieu à des conseils et à des recommandations qui sont notés dans un registre dit de supervision.

### **Recrutement des formateurs**

Les formateurs titulaires sont recrutés par la fonction publique selon les besoins exprimés par le centre et les moyens disponibles l'Etat pour leur engagement.

Les vacataires : sont recrutés temporairement sur contrat d'une année renouvelable et sur budget alloué au département de l'Emploi, Enseignement Technique et Formation Professionnelle.

### **Recrutement des apprenants**

Nous observons 3 étapes pour le recrutement des apprenants :

1<sup>ère</sup> : Information : par la direction du centre de formation à travers les médias, les courriers et la campagne de sensibilisation dans les structures publiques et auprès de l'environnement de l'école

2<sup>e</sup> Etape : Arrivés au centre, les postulants sont soumis à un test de sélection à l'issu duquel, les élèves qui sachant lire et écrire sont retenus à hauteur de la capacité d'accueil.

3<sup>e</sup> Etape : On procède à l'orientation des admis tout en considérant les points suivants :

- ◆ Choix volontaire d'une filière dispensée à l'école ;
- ◆ L'équipe pédagogique participe en conseillant la direction pour l'orientation des postulants (aptitude, attitude, filières porteuses suivant le milieu de l'apprenant etc...).

### **Conditions d'inscription de l'élève**

- ◆ Etre âgé de 13 à 20 ans ;
- ◆ Avoir un dossier (extrait de naissance, 4 photos d'identité) ;
- ◆ Frais d'inscription 50.000FG ;
- ◆ Avoir une blouse pour les travaux pratiques.

### **Influence du sexe dans le choix des filieres**

La culture guinéenne intervient beaucoup dans le choix des filières. Exemples :

Pour les filles/femmes : Couture, Coiffure, bar restaurant

Pour les garçons : Maçonnerie, Carrelage.

### **Effectifs des inscrits et des diplômés de 2008 à 2011**

Tableau statistique des inscrits et sortants/filière de 2008-2009

FILIERES	Effectifs						% Admis
	Inscrits			Sortants			
	F	G	T	F	G	T	
Bar Restaurant	25	2	27	25	2	27	100,00%
Coiffure	34	0	34	31	0	31	91,17%
Couture	20	0	20	17	0	17	85,00%
Carrelage	0	18	18	0	14	14	77,77%
Maçonnerie	0	2	2	0	1	1	50,00%
Floriculture	1	2	3	1	1	2	66,66%
<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>24</b>	<b>104</b>	<b>74</b>	<b>18</b>	<b>92</b>	<b>88,46%</b>

Tableau statistique des inscrits et sortants/filière de 2009-2010

Filières	Effectifs						% Admis
	Inscrits			Sortants			
	F	G	T	F	G	T	
Bar Restaurant	17	2	19	15	2	17	89,47%
Carrelage	0	13	13	0	13	13	100%
Maçonnerie	0	6	6	0	4	4	66,66%
Coiffure	21	0	21	21	0	21	100%
Couture	13	0	13	11	0	11	84,61%
Floriculture	0	2	2	0	2	2	100%
<b>Totaux</b>	<b>51</b>	<b>23</b>	<b>74</b>	<b>47</b>	<b>21</b>	<b>68</b>	<b>91,91</b>

Tableau statistique des inscrits et sortants/filière de 2010-2011

Filières	Effectifs						% Admis
	Inscrits			Sortants			
	F	G	T	F	G	T	
Bar Restaurant	21	2	23	20	2	22	95,15%
Maçonnerie-Carrelage	2	25	27	2	20	22	81,48%
Coiffure	40	0	40	35	0	35	87,50%
Couture	29	1	30	27	1	28	93,33%
Floriculture	9	6	15	7	3	10	66,66%
<b>Total</b>	<b>101</b>	<b>34</b>	<b>135</b>	<b>91</b>	<b>26</b>	<b>117</b>	<b>88,14%</b>

**Forces**

Les locaux du centre de formation sont appropriés, adaptés pour la formation.  
Espace de l'école est protégé et donne une sécurité.  
Présence d'une équipe de formateurs compétents ;  
Grand intérêt pour l'apprentissage de certaines filières dispensées : Maçonnerie et carrelage sont demandées parce qu'elles offrent des perspectives d'insertion  
Existence de la culture d'autofinancement à partir des recettes générées par l'école.

**Faiblesses**

Retard ou déficit de mise à disposition de crédit de fonctionnement du centre.  
Vétusté du matériel didactique pour le fonctionnement de certaines filières  
Insuffisance du personnel d'encadrement pédagogique pour les filières carrelage, Couture.)  
L'irrégularité du courant électrique.

## **V-2-4 Exemple d'apprentissage par l'échange Recherche – Développement rural : Institut de Recherches Agricoles de Guinée (IRAG)**

*Une recherche de proximité pour une agriculture durable et compétitive*

### **Dispositif de recherche**

L'IRAG compte six centres de recherche qui comprennent 32 programmes de recherche. Chaque centre possède un dispositif de recherche qui comprend :

- ◆ une station de recherche
- ◆ des points d'essai
- ◆ des villages d'étude et des unités d'expérimentation paysannes

Depuis 1999, l'IRAG a étoffé son programme de recherche en élevage, en y intégrant, le volet Recherche-développement de la direction nationale de l'élevage (DNE) à travers une coordination de recherche en élevage. A ce titre, l'IRAG participe, à travers ses centres décentralisés, en mettant les résultats de la recherche au service des projets de développement rural, et en s'inspirant des problématiques de terrain, pour élaborer ses projets de recherche.

### **Principales missions**

- ◆ Contribuer au développement agricole de la Guinée par des recherches et des expérimentations dans les secteurs de l'agriculture, de l'élevage et des forêts
- ◆ Aider à l'élaboration de la politique nationale dans les domaines du développement rural
- ◆ Diffuser l'information scientifique et technique dans les milieux scientifiques, économiques et culturels

### **Enjeux de la recherche**

- ◆ Connaissance et intensification des systèmes de production
- ◆ Valorisation de la production agricole et pastorale
- ◆ Gestion rationnelle des ressources naturelles

### **Choix stratégiques**

- ◆ Promouvoir le partenariat avec toutes les composantes du système national de la recherche agricole
- ◆ Organiser la recherche au sein de programmes définis par filière
- ◆ Orienter la recherche vers le développement
- ◆ Spécialiser les centres de recherche sur des thématiques d'intérêt régional

Les organes de gouvernance de l'IRAG sont :

- ◆ le Conseil d'administration
- ◆ le Conseil scientifique
- ◆ les organes consultatifs de contrôle, d'orientation, de concertation et de coordination

### **Effectif des travailleurs de l'Institut**

	<b>Total</b>	<b>Guinéens</b>	<b>Expatrié</b>
Direction générale	27	25	2
Bareng	43	41	2
Borde	38	37	1
Foulaya	58	56	2
Kilissi	42	30	12
Koba	13	13	-
Sérédou	29	26	3
<b>Total</b>	<b>250</b>	<b>228</b>	<b>22</b>

*Dans ce tableau ne figure pas les chercheurs de la DNE*

### **Des outils. d'aide à la décision**

- ◆ Le plan stratégique
- ◆ Le plan à moyen terme
- ◆ Une structure de recherche décentralisée
- ◆ Une comptabilité analytique régionalisée

Avec le savoir et le savoir-faire de plus de 100 chercheurs, possédant une expertise dans plusieurs domaines de l'agriculture guinéenne, d'importants résultats ont été obtenus au sein des différents programmes de recherche. Plusieurs ont donné lieu à des recommandations pour la vulgarisation et ont été adoptés par les producteurs.

- ◆ Variétés performantes issues de sélection, de création variétale ou d'introduction : riz, maïs, igname, manioc, patate, arachide, coton, ananas, agrumes, bananier, café, huile de palmier, oignon, ail, tomate, piment; etc.

### **Centre de recherche agronomique de Bareng**

Centre régional de la Moyenne Guinée, Bareng couvre les préfectures de Labé, Mamou, Dalaba, Pita, Koubia, Lelouma, Koundara, Gaoual, Tougué. La Moyenne Guinée couvre 22 % du territoire national et compte 27 % de la population guinéenne.

Le centre de Bareng est spécialisé dans les systèmes agro-pastoraux et dans le maraîchage.

Il comprend les programmes suivants :

- ◆ Programme systèmes agro-pastoraux bovins
- ◆ Programme petits ruminants
- ◆ Programme fonio
- ◆ Programme pomme de terre .
- ◆ Programme cultures maraîchères
- ◆ Programme protection et conservation du milieu physique
- ◆ Programme recherche-système

### **Centre de recherche agronomique de Foulaya**

Centre régional de la Guinée maritime, le mandat de Foulaya s'étend sur les préfectures de Kindia, Boké, Boffa, Coyah, Dubréka, Forécariah, Fria et Téliélé.

La Guinée maritime occupe 18 % du territoire et abrite 32 % de la population guinéenne.

Le centre pratique les systèmes de production à base d'arboriculture fruitière.

Il comprend les programmes de recherche suivants :

- ◆ Programme ananas
- ◆ Programme banane et plantain
- ◆ Programme agrumes
- ◆ Programme fruitiers divers
- ◆ Programme ressources phylogénétiques
- ◆ Antenne cultures maraîchères
- ◆ Programme manioc
- ◆ Programme technologie alimentaire
- ◆ Programme recherche-système

### **Des résultats pour le développement**

- ◆ Itinéraires techniques fiables (densité et période de semis, techniques de récolte et de conservation, etc.
- ◆ Production à faibles coûts d'engrais organiques et méthodes efficaces de lutte contre les ennemis et maladies des cultures
- ◆ Solutions alternatives de protection des denrées stockées
- ◆ Méthodes innovantes de suivi de la santé animale
- ◆ Identification d'aliments de substitution riches en éléments nutritifs pour le bétail
- ◆ Des compétences en analyses des sols et des plantes

### **Centre de recherche agronomique de Kilissi**

Situé dans la préfecture de Kindia, en Guinée maritime, le centre de Kilissi est spécialisé en création variétale (maïs et riz notamment) ainsi que dans la technologie des semences. Il comprend les programmes suivants :

- ◆ Programme création variétale riz

- ◆ Programme création variétale maïs
- ◆ Programme technologies des semences

### **Centre de recherche agronomique de Koba**

Situé dans la préfecture de Boffa, en Guinée maritime, le centre de Koba est spécialisé en écologie de mangrove et dans les systèmes fluvio-maritimes des plaines côtières. Il comprend les programmes suivants :

- ◆ Programme riz d'eau douce
- ◆ Programme riz de mangrove
- ◆ Les centres disposent de laboratoires modernes

Les centres disposent de :

- ◆ Une cinquantaine de fiches techniques destinées aux utilisateurs
- ◆ Une bibliographie sur la recherche agricole en Guinée de 1906 à 1996
- ◆ Une base de données sur la littérature produite par l'IRAG et ses partenaires du développement et une autre sur les données documentaires sur la recherche agronomique internationale

### **Centre de recherche agronomique de Bordo**

Centre régional de la Haute Guinée, Bordo couvre les préfectures de Kankan, Faranah, Siguiri, Mandiana, Dabola, Dinguiraye. La Haute Guinée couvre 40 % de la superficie totale du pays et compte 20 % de la population totale.

Le centre est spécialisé dans les systèmes de cultures de savane et de plaines inondables. Il comprend les programmes de recherche suivants :

- ◆ Programme arachide
- ◆ Programme coton
- ◆ Programme igname
- ◆ Programme mangue
- ◆ Programme riz de plaine
- ◆ Programme maïs
- ◆ Programme recherche-système

### **Centre de recherche agronomique de Sérédou**

Centre régional de la Guinée forestière, les préfectures de N'zérékoré, Kissidougou, Macenta, Gueckedou, Beyla, Lola, Yomou relèvent de Sérédou. La Guinée forestière couvre 20 % du territoire national et abrite 18 % de la population .

Le centre est spécialisé dans les systèmes agro-forestiers tropicaux en zones humides et comprend les programmes de recherche suivants :

- ◆ Programme systèmes de culture à base de riz

- ◆ Programme café cola
- ◆ Programme palmier à huile
- ◆ Programme recherche systèmes

### **Organigramme**

Pour exercer ses missions, l'Institut est doté d'une direction générale dirigée par un directeur général qui est secondé par un adjoint, chargé de la recherche scientifique.

Les services de la direction générale sont :

- ◆ un contrôleur interne de gestion
- ◆ un bureau des ressources humaines
  - une section formation
  - une section gestion du personnel et des carrières
- ◆ une division des services d'appui technique
  - une section maintenance
  - une section logistique
- ◆ une agence comptable
  - une section budget et des finances
  - une section comptabilité
- ◆ Les organes de gestion scientifique comprennent :
  - ◆ une division d'appui scientifique
    - une section planification, suivi et évaluation
    - une section biométrie et informatique
    - une section publication, information et documentation
  - ◆ une division valorisation et coopération
    - une section valorisation
    - une section coopération

Appuyée par un coordonnateur scientifique, la direction de chaque centre (l'IRAG compte quatre centres régionaux et deux centres spécialisés) est assistée par une cellule financière et comptable et une cellule des services techniques et généraux. La coordination scientifique quant à elle s'appuie sur une cellule d'exploitation de recherche, une cellule de documentation, des laboratoires, des programmes de recherche.

### **Les partenaires**

#### **En Guinée**

Les universités de Conakry, Kankan et Faranah, les écoles nationales d'agriculture et d'élevage de Kankan, Mamou et Macenta, les producteurs agricoles, les Organisations paysannes, ONG, les projets agricoles, les services publics...

### **En Afrique et dans le monde**

Les systèmes nationaux de recherche agronomique, les centres internationaux de recherche et les universités étrangères

### **Bailleurs de fonds**

Gouvernement guinéen, Banque mondiale, UE.

---

### V-3 Conclusion du chapitre V

---

Tout au long de cette étude, les résultats des entretiens réalisés avec les acteurs de la formation n'ont pas donné lieu à une description des formes d'apprentissage qui permette de caractériser des aspects innovants. Ceci s'explique par le fait qu'on ne se réfère pas à des modèles pour la mise en œuvre des apprentissages, mais que l'on se fie à l'intuition et à l'empirisme pour s'adapter aux besoins des participants, sans toutefois, chercher à conceptualiser et à modéliser les processus d'apprentissage.

Cependant il est clairement ressorti que si innovation il y avait, elle résidait plus dans **la demande sociale de formation** et **le rapport des populations rurales à celle-ci**, que dans la forme d'apprentissage elle-même. En somme, les acteurs de la formation ne sont pas interpellés par « *l'apprentissage, comment ça marche ?* » mais par « *la formation, pourquoi on s'y engage ?* ». Nous sommes donc parvenus à la conclusion que l'innovation ne résidait pas dans les formes d'apprentissage mais dans le lien social que peut entretenir la population rurale à la structure de formation, dans l'interactivité de la demande et de l'offre.

L'approche systémique qui consiste à explorer la complexité des interactions entre la sphère formation et la sphère sociale a été introduite notamment par les projets de coopération au développement rural et agricole. Elle a progressivement changé le rapport des ruraux à la formation. L'implication des structures du monde paysan, organisations paysannes, fédérations et autres, dans des projets de développement, pour lesquels il y a eu recours à la formation par objectif et/ou à la formation action, permet de « réconcilier » les familles du monde rural avec les organisations de formation. Celles-ci étaient en effet jusque-là trop souvent considérées comme des entités « étrangères » aux réalités sociales et culturelles des familles, ne permettant pas d'entrevoir d'objectifs communs.

Aujourd'hui, les structures de formations de type non formel (comme les CNOP-G, FPDF, RGTA-DI etc.), se sont renforcées pour répondre aux besoins des populations rurales et agricoles en basant l'offre de formation sur une conception par objectifs et en créant des groupes de besoins, liés soit au cœur de métiers, soit aux fonctions supports (alphabétisation fonctionnelle, logistique, gestion, comptabilité, etc.). Les apprentissages sont structurés de manière collective et concertée. Les formateurs investissent les milieux de production pour dispenser les apprentissages et, à l'occasion, les paysans relais, les maîtres bouviers, les maîtres forgerons, sont identifiés et formés pour essaimer et démultiplier les formations dans un cadre non formel ou informel.

Nous avons eu ainsi des exemples où la population a investi l'espace de formation par la mise en place de comités de gestion composés de bénévoles de la communauté (centres NAFA) et la création des groupements féminins (composé des mères des apprenantes) pour encourager le maintien des filles dans leur scolarité. Il fallait pallier « au manque à gagner » (dû à la sortie des filles du circuit de production immédiat) en favorisant le retour des bénéficiaires de leur apprentissage sur les travaux du groupement (une partie des travaux pratiques des apprenantes sont réalisés sur les besoins et au bénéfice du groupement.).

Dans ces structures de formation de type formel, centres NAFA, ENATEF et l'ENAE Tolo, tout en restant dans la logique des conceptions de l'offre de formation à un niveau central, l'ouverture sur l'environnement et les besoins des communautés qui les entourent, fait évoluer l'offre de

formation (intégration de la formation continue pour les paysans et les organisations professionnelles, association des groupements féminins etc.). Cette souplesse des structures de formation pour adapter l'offre de formation ou les contenus des programmes aux besoins des communautés résulte d'une dynamique locale. Mais elle peine à se structurer en réflexion globale au niveau central. La remarque faite par l'ENAE Koba, corrobore parfaitement cette réflexion.

Ceci, ne va pas sans créer des déséquilibres entre filières plus ou moins structurées, entre communautés plus ou moins mobilisées, et pose la question de la pérennité des moyens de ces innovations à défaut d'un accompagnement et d'un soutien au niveau central.

En effet, l'implication des communautés est passée du stade de la participation à la réflexion sur la cohésion socioculturelle des espaces de formation et de la prise en compte de leur besoins, à celui de la participation aux moyens de prise en charge de certaines innovations introduites. Le cas des moniteurs indemnisés par la communauté, par le biais d'échange de services ou de denrées alimentaires (dans certains centres NAFA) illustre parfaitement cette situation qui est vécue comme une substitution au déficit de prise en charge de certains aspects par l'Etat.

C'est ce qui a été souligné par l'analyse AFOM (Atouts – Faiblesses – Opportunités – Menaces) des structures rencontrées, ou nous retrouvons, pour certaines d'entre elles, des aspects cités, à la fois, dans les atouts et dans les menaces.

## VI- Grille de synthèse des dispositifs et offres de formation identifiés à destination du renforcement des capacités des acteurs du secteur agricole et rural

### VI.1 Offres de formation, liées aux projets de développement. Partenariat public/privé/coopération internationale

Partenaire technique et financier	Noms du projet ou programme	Secteur du projet ou programme	Date prévue et durée	Budget en Dollars ou en Euros	Maître d'ouvrage	Maître d'œuvre	Rapport du projet avec les formations agricoles et rurales	Objectifs visés en matière de formations agricoles et rurales
Fond régional d'aide et de solidarité internationale pour la coopération et le développement (Guinée 44)	Projet d'appui au développement de la formation professionnelle en Guinée axé sur les métiers porteurs d'emplois dans les secteurs de l'agriculture, BTP, industrie et la création d'un dispositif de formation pérenne	Rural et urbain	En cours	-	Coopération atlantique/ Guinée 44	MEET/FP FENAG FOPBG	Partenariat entre les MEET/FP, FENAG, FOPBG et Guinée 44	Mise en place d'un dispositif de formation agricole et rurale
PSE AFD GIZ KFW	Mise en place d'un dispositif national de formation professionnelle courte durée post primaire post collègue	- Primaire - Secondaire - Tertiaire	2010-2015	4,9 millions U\$	MEET/FP	Direction nationale de l'apprentissage et des formations professionnelles de courte durée	Création de centres de formation professionnelle agricole	- Réguler les flux de sortants à la sortie du primaire et à la sortie du 1 <sup>er</sup> cycle du secondaire - Insertion professionnelle locale et dans l'informel des jeunes
PNUD – ONUDI – BIT – FAO – FIDA	Projet de développement de l'entreprenariat agricole	- Agricole et rural	En cours	-	MEET/FP Ministère de la Jeunesse Emploi jeunes	Insertion des jeunes dans le secteur rural et agricole	Apporter des solutions au chômage des jeunes en milieu rural	- Répondre aux besoins du marché de l'emploi - Participer à la croissance et aux activités économiques

Partenaire technique et financier	Noms du projet ou programme	Secteur du projet ou programme	Date prévue et durée	Budget en Dollars ou en Euros	Maître d'ouvrage	Maître d'œuvre	Rapport du projet avec la formations agricoles et rurales	Objectifs visés en matière de formations agricoles et rurales
Union Européenne/ Cowi-IRAN	Projet d'appui à la CNOPG	Agricole	Début 2008 Fin juin 2012	6100.000€	Ministère de l'économie et des finances	CNOPG	Acquisition de compétences technique par les OPA	Amélioration du revenu des producteurs
Banque Mondiale	Programme d'urgence d'appui à la productivité agricole (PU-APA)	Agricole	Début 2009 Fin juin 2013	25.500.000\$	Ministère de l'agriculture	Agence Nationale de promotion rurale et du conseil agricole (ANPROCA)	Formation sur les itinéraires techniques et post récoltes	Augmenter la productivité agricole
FIDA	Programme national d'appui aux acteurs de filières agricoles (PNAFA)	Agricole	Début 2011 Fin 2015	34.600.000\$	Ministère de l'économie et des finances	Ministère de l'agriculture	-Renforcement des capacités -formation -et équipements	Améliorer de façon durable les revenus et la sécurité alimentaire des ruraux pauvres

Type de centre	Pédagogie	Finalité de formation	Niveau scolaire des jeunes	Acteurs	Moyens
Centre de formation professionnelle post primaire agricole CFPPP	Cours, Travaux pratiques en ateliers ; stage dans les exploitations agricoles	Insertion professionnelle locale et dans l'informelle des jeunes Répondre aux besoins du marché de l'emploi et participer à la croissance des activités Régler les flux à la sortie du premier cycle du primaire et la sortie du 1 <sup>er</sup> cycle du secondaire	Fin 6 <sup>e</sup> Année Fin 10 <sup>e</sup> Année	Centre formation professionnelle (CFPPP) Organisation paysanne (OP) Collectivités locales Partenaire technique et financier (PTF)	Les exploitations agricoles annexées au CFPPP Les exploitations des agriculteurs Les subventions de l'État et des partenaires technique et financier (PTF)
Écoles Nationales d'agricultures et d'élevages (ENAE) École nationale des agents technique des eaux et forêts (ENATEF) Le Centre d'étude environnementale et de développement (CEED)	Cours ; Exploitation agricole annexée aux ENAE Stage dans les exploitations agricoles intervention des professionnels à l'école.	-Formation des jeunes agriculteurs et éleveurs qui soient des praticiens et des techniciens capables de s'insérer dans le monde professionnel ; - De devenir des agriculteurs et des acteurs privilégiés du développement rural	-Type A, niveau brevet -Type B, niveau Bac	Etat OP Collectivité Partenaire technique et financier	Les exploitations agricoles annexées aux écoles -Les exploitations des agriculteurs -Les subventions de l'Etat et des PTF
Les institutions d'enseignement supérieur et rural	- cours théoriques - pratiques - stage	Ingénieur	Recrutés au niveau bac	-Etat -Institution de formation supérieure -Coopération internationale -Organisations professionnelles	- Ateliers - Laboratoires - OPA - PTF

### VI.3 Dispositifs publics de formation continue qualifiante

Expériences	Finalités	Durée	Moyens/partenariats
Programme Jeunesse N'Zérékoré (PJJ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation proche de la vulgarisation pour le développement de nouvelles activités ;</li> <li>- Formations visant à la structuration des groupements</li> <li>- Suivi des formés ;</li> <li>-Appui ultérieur à la mise en œuvre des projets des formés : mise en réseau, parfois aide matérielle</li> </ul>	De 3 à 18 mois selon les Filières	ONG (INADER)
ENAE et ENATEF	Formation des paysans : -développement des connaissances instrumentales appliquées à l'agriculture (compter, calcul simple, poids, mesure, surface) et outils de gestion (bilan économique d'une culture) - formation technique avec un suivi	De 3 à 6 mois selon les activités	Centres de formation publics en lien avec structures faïtières (OP) appuyées par des ONG
ANPROCA	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Amélioration des pratiques culturales ;</li> <li>-Appuis à l'émergence et la consolidation des organisations professionnelles agricoles ;</li> <li>-Appuis à l'insertion professionnelle</li> </ul>	Variable selon le contenu des programmes	Centre de formation et d'application des technologies (Bamban, Yattia, Tindo Faranah)
Centres NAFA	Ecole de la 2 <sup>e</sup> chance destinée aux enfants non scolarisés ou déscolarisés. Les filles sont majoritaires Alphabétisation Initiation aux métiers, Existence de passerelles du non formel (Centre NAFA) vers le formel (ETFP, enseignement général : collège) Existence de groupements féminins (mères des apprenantes) qui bénéficient des services du centre pour compenser le manque à gagner des activités, dû à la scolarisation des filles.	3 ans	UNESCO/Etat/ Communauté

### VI.4 Offres de formation des organisations professionnelles

Expériences	Finalités	Durée	Moyens/partenariats
RDTA-DI Maîtres bouviers Maîtres forgerons	Alphabétisation fonctionnelle Traction animale – Forge -maintenance Techniques agricoles – Maraîchage- Aménagement Etc.	Sessions de quelques jours à 3 mois	RGTA-DI ONG nationales et internationales Paysans
CNOP-G	Alphabétisation fonctionnelle Formation aux dimensions transversales : plaidoyer, gestion des ressources, suivi-évaluation, gouvernance locale, leadership, techniques de négociation et de mobilisation Formation des élus. Etc..	Variables (quelques jours à quelques semaines)	ONG nationales et internationales Partenaires technique et financier CNOP-G OPA

FPFD	Alphabétisation fonctionnelle Formation des paysans relais Conseil agricole, appui et formation en techniques de production et de conservation, Outils de gestion Formation des élus Etc.	Variables (quelques jours à quelques mois)	ONG nationales et internationales Partenaires technique et financier – CNOP-G OPA
------	--	--	--

## VI.5 Alphabétisation coranique

Expériences	Finalités	Durée	Moyens/ partenariats
Maître coranique	Rempart à l'analphabétisme ; Apprentissages articulés autour des valeurs (solidarité, obéissance, entraide etc.) Préservation du patrimoine culturel de la communauté.	3 à 7 ans	Communauté

## VII – Conclusion et recommandations

Le constat que nous avons pu faire, lors de cette étude, est que le système de formation a beaucoup évolué en Guinée à travers la multiplicité et la diversité des dispositifs qui se rapprochent de plus en plus des populations rurales.

Force est de constater que leur efficacité est encore limitée, et ce, pour plusieurs raisons qui ont été évoquées, par les structures et personnes rencontrées, comme étant des faiblesses ou menaces pour les dispositifs.

Cependant, lorsque l'on place les dispositifs de formation dans la perspective des ménages<sup>23</sup>, on s'aperçoit que le rapport des populations rurales à la formation n'est pas complètement appréhendé par les acteurs du développement et de la formation.

En effet, le rapport des populations rurales à la formation s'inscrit dans le lien formation – stratégies relatives aux moyens d'existence<sup>24</sup> des ménages.

Pour la majorité des populations rurales, les besoins de formation (même éducation de base) n'existent pas en tant que tels. Ils n'existent que lorsqu'ils sont mis en perspective avec leur projet de vie et leurs stratégies relatives aux moyens d'existence.

La FAO définit les stratégies relatives aux moyens d'existence comme «la gamme et la combinaison d'activités et de choix que les populations effectuent de façon à parvenir à leurs objectifs de survie.» Sur la base de leurs objectifs personnels, leurs ressources de base et leur compréhension des choix à disposition, plusieurs catégories de ménages – pauvres et moins pauvres développent et poursuivent différentes stratégies relatives aux moyens d'existence. Ces stratégies comprennent des considérations à court terme (telles que la façon de gagner leur vie, de faire face aux chocs et de gérer le risque) aussi bien que des aspirations à long terme pour l'avenir des enfants et la vieillesse.

La nécessité de comprendre le rapport des populations rurales à la formation en général, (alphabétisation, enseignement général ou technique, formation professionnelle) est un préalable au développement, à la mise en œuvre et à l'impact des projets de formation sur les moyens d'existence des ménages ruraux. Et lorsque l'on vient à situer la formation comme vecteur du développement socioéconomique, on saisit tout le sens de la nécessité de réfléchir à des formes et à des contenus qui soient culturellement adéquats avec des ressources financièrement et matériellement suffisantes.

---

<sup>23</sup> «Un ménage est un groupe de personnes qui mange dans une marmite commune et partage un intérêt commun en perpétuant et en améliorant son statut économique d'une génération à l'autre.» Définition utilisée dans le cadre de la lutte contre la pauvreté et des projets de développement est celle retenue par le système des nations unies et la FAO.

<sup>24</sup> De la même source citée ci-dessus, «Les Moyens d'existence comprennent les capacités, les actifs, (à la fois les ressources matérielles et sociales) et les activités nécessaires à un individu pour gagner sa vie. Les moyens d'existence sont durables quand ils peuvent faire face aux périodes difficiles et aux chocs et maintenir leurs capacités au moment présent et dans le futur sans amoindrir les ressources naturelles de base.»

Au cours des entretiens réalisés avec les populations paysannes et les acteurs de la formation, nous avons pu recenser quelques facteurs motivant le recours à la formation ainsi que les résultats attendus :

Facteurs de motivation pour un recours à la formation	Résultats attendus d'un projet de formation
Les stratégies relatives aux moyens d'existence des ménages : la perception de l'importance, de l'utilité et de l'accessibilité des résultats de la formation	L'impact de la formation sur les moyens d'existence des ménages Le lien alphabétisation, langues maternelles et professionnalisation La relation sphère familiale/sphère formation pour la création d'activités génératrices de revenus, etc.)
Feedback sur les acteurs et partenaires du projet de formation : à qui les villageois font-ils confiance? Pourquoi ?	Les partenariats et les échanges dans les relations entre groupe de production/sphère formation pour renforcer l'identité des groupes

Ces quelques éléments vont dans le sens à améliorer la réflexion sur les choix des dispositifs de formation et sur les formes d'apprentissage :

- ◆ renforcer les capacités des acteurs pour produire de la connaissance sur les différentes expériences en matière d'alphabétisation et de professionnalisation : mise en place de la base de données pour une meilleure connaissance de l'état actuel de l'éducation et de l'ETFP. Ce qui permettra de valider un système d'indicateurs pour le suivi-évaluation ;
- ◆ promouvoir la mise en place de centres de formation professionnelle qui intègrent les graphies utilisées par les populations rurales (le N'KO, l'arabe harmonisé, le caractère voltaïque) ;
- ◆ renforcer l'alphabétisation fonctionnelle dans les milieux ruraux ;
- ◆ promouvoir des cadres de concertation entre les structures de formation et les organisations professionnelles agricoles ;
- ◆ appuyer les initiatives des centres NAFA, notamment celles qui consistent à développer les groupements féminins (avec les mères des apprenantes) autour des centres pour encourager le maintien des filles dans leur scolarité et favoriser le retour du bénéfice de leur apprentissage sur les ménages ;
- ◆ favoriser le lien entre la recherche et les écoles (ENATEF et ENAE) qui ont ancrage au niveau rural et chez les paysans ;
- ◆ encourager la formation des paysans relais qui ont un apport important dans les apprentissages en milieu rural.

## Bibliographie

« *Etude sur le rôle de l'éducation non formelle dans la Stratégie de Réduction de la Pauvreté (SRP) en Guinée* ». Ministère au plan et Coopération Technique Allemande (GTZ). Amadou DIALLO. Mars 2006.

« *Optimiser l'apprentissage, l'éducation et l'édition en Afrique : le facteur langue. Étude bilan sur la théorie et la pratique de l'enseignement en langue maternelle et l'éducation bilingue en Afrique subsaharienne* ». Adama Ouane et Christine Glanz (dir. pub.). Unesco-ADEA. Juin 2011.

*Fiche descriptive de la stratégie pour la mise en place d'un dispositif de formation professionnelle courte durée (post primaire – post collège)*. Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement technique et de la formation professionnelle – mars 2011

*Plan de développement stratégique*. Ministère de l'Enseignement technique et de la formation professionnelle – juillet 2003 - Directeurs régionaux.

*Lettre de politique de développement de l'emploi de l'enseignement technique et de la formation professionnelle*. Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement technique et de la formation professionnelle – mai 2011

*Tendances récentes et situation actuelle de l'éducation et de la formation des adultes*  
Ministère de l'Enseignement Pré-universitaire et de l'Education Civique – Service National d'Alphabétisation – 1997-2007

Troisième atelier sur l'« *Amélioration de la gestion de l'Education dans les pays africains (AGEPA)* »  
Ministère de l'Enseignement Pré-universitaire et de l'Education civique – Conakry, avril 2006

*Appui à la définition des orientations stratégiques de l'enseignement professionnel post-primaire en République de Guinée*. Agence Française de Développement – André Gauron, Conseiller Maître à la Cour des Comptes – Novembre 2006.

*Lettre de politique sectorielle de l'Education*. Conakry, octobre 2007

*Phase additionnelle d'aménagements rizicoles en plaines de mangroves en Guinée Maritime*. Agence Française de Développement – projet en cours.

*Etude sur le rôle de l'éducation non formelle dans la Stratégie de Réduction de la Pauvreté (SRP) en Guinée*, rapport final. République de Guinée, Ministère du Plan – Coopération Technique Allemande. Amadou Diallo – Conakry, mars 2006

*Politique nationale de développement agricole – vision 2015. Nouvelle vision de l'agriculture guinéenne. Volume II : orientations et axes stratégiques*. Ministère de l'Agriculture, de l'élevage, de l'environnement et des eaux et forêts - Juillet 2007.

*Politique nationale de développement agricole – vision 2015. Nouvelle vision de l'agriculture guinéenne. Volume III : Plan d'action.* Ministère de l'Agriculture, de l'élevage, de l'environnement et des eaux et forêts - Juillet 2007.

« *Education et alphabétisation en Afrique de l'ouest grâce à l'enseignement coranique* ». Notes sur les initiatives en matière de Connaissances Autochtones en Afrique subsaharienne. Publiées par la Banque Mondiale, Knowledge and Learning Center, Africa Region. Ce travail de recherche a été fait sous les auspices du Club du Sahel/OCDE, du CLISS et de l'Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA).

*Rapport sur les « Enfants mendiants dans la région de Dakar »*, réalisé et publié par Understanding Children's Work (UCW) (Comprendre le travail des enfants), en partenariat avec la Banque mondiale, l'OIT et l'UNICEF). Novembre 2007.

## **Annexes**

---

## Annexe 1 : Termes de références de la mission

---



### TERMES DE REFERENCE (TdR)

#### QUELLES FORMES D'APPRENTISSAGE METTRE EN ŒUVRE POUR REpondre AUX OBJECTIFS DE FORMATION DES POPULATIONS RURALES EN AFRIQUE

#### ETUDE PRINCIPALE (N°1) AU BURKINA FASO ETUDE SECONDAIRE (N°2) EN GUINEE

Date limite de soumission  
des dossiers le 25 avril 2011

A travers les exemples de deux pays, le Burkina Faso et la Guinée, les consultants montreront comment les **apprentissages professionnels** sont mis en œuvre dans les dispositifs publics nationaux, comment ils fonctionnent et comment ils répondent aux objectifs de formation des populations rurales. Les consultants feront état d'autres expériences d'apprentissage des métiers agricoles et ruraux dans les autres secteurs : privés, confessionnels, associatifs, organisations non gouvernementales, etc., et en feront une étude comparative. Dans cet objectif, ils présenteront un cadre d'analyse incluant des indicateurs de mesure précisés dans la méthodologie employée, avec notamment l'évaluation des coûts des différentes formes d'apprentissages qui auront fait l'objet de l'étude. Ils proposeront aussi des pistes pour adapter les formes d'apprentissage aux situations spécifiques des agriculteurs, des agricultrices et des jeunes qui feront ce métier. Ils tenteront enfin de définir s'il existe des formes d'apprentissage spécifiques aux pays étudiés et plus généralement au continent africain, notamment selon les caractéristiques du public visé (âge, genre, origine géographique, milieu social, appartenance ethnique, niveau d'alphabétisation, capacité financière contributive à la formation...).

Le consultant pour le Burkina Faso sera responsable de la finalisation de la note méthodologique et de la synthèse comprenant la comparaison des résultats du Burkina et de la Guinée.

## 1. Informations générales

### 1.1. Le réseau FAR

Le réseau international « Formation Agricole et Rurale » ou plus simplement « Réseau FAR »<sup>1</sup> est né de la volonté des participants à un atelier international sur la formation *de masse* en milieu rural tenu à Ouagadougou en 2005 de poursuivre une réflexion opérationnelle commune sur la formation professionnelle dans le cadre des politiques nationales de développement agricole et rural. Le réseau est un outil d'échange, d'analyse, de production de références et de capitalisation d'expériences pour appuyer les équipes nationales dans l'élaboration des stratégies nationales de FAR. Il contribue aussi à former et à structurer une expertise locale de haut niveau destinée à accompagner les réformes institutionnelles de la FAR.

Le réseau est doté d'un comité de pilotage composé des représentants de treize pays : l'Algérie, le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, la France, la Guinée, Madagascar, le Mali, le Maroc, le Sénégal, le Tchad et la Tunisie. Son secrétariat exécutif basé en France<sup>2</sup> est chargé de mettre en œuvre les programmes d'activité validés par le comité de pilotage.

Les représentants pays au comité de pilotage du réseau constituent des « points focaux » pour la définition des études, leur organisation et leur suivi dans les pays concernés. Ils ont décidé de s'impliquer dans la réalisation des présentes études parce que la dynamique actuelle de FAR dans leur pays peut servir de base de réflexion pour les autres pays dans le cadre d'une mutualisation des expériences.

---

<sup>1</sup> Se reporter au site [www.far.agropolis.fr](http://www.far.agropolis.fr) et à la bibliothèque numérique (<http://www.agropolis.fr/formation/formations-agricoles-rurales-bibliotheque.php>) pour toute information supplémentaire, notamment les références biblio citées dans nos documents.

<sup>2</sup> Au sein de Montpellier SupAgro, le « Centre International d'études supérieures en sciences agronomiques » réunissant depuis 2007 l'école d'agronomie de Montpellier (ENSAM), le CNEARC, la SIARC et le CEP de Florac (voir [www.supagro.fr](http://www.supagro.fr)).

### 1.2. Le programme ADEX.FAR

Sur la période 2010-2012, le comité de pilotage du réseau FAR a arrêté un programme d'activités intitulé « Appui au développement de l'expertise en formation professionnelle et technique agricole et rurale dans les pays du sud » (ADEX.FAR).

Ce programme poursuit quatre objectifs :

1. Mutualiser, capitaliser et diffuser les références existantes sur les politiques et les dispositifs de formation professionnelle et technique en milieu rural ;
2. Renforcer les compétences et les capacités d'intervention des acteurs en charge de l'élaboration de stratégies nationales et de la mise en œuvre des dispositifs de formations professionnelles et techniques agricoles et rurales ;
3. Favoriser les synergies et les partenariats entre acteurs et développer les argumentaires nécessaires aux décisions relatives au développement des dispositifs de FAR en faveur de la formation des producteurs ;
4. Produire des références dans les domaines où sont constatées de profondes carences.

Le programme ADEX.FAR bénéficie du financement de l'Agence Française de Développement (AFD) et sa maîtrise d'ouvrage est déléguée à Montpellier SupAgro.

### 1.3. Le partenariat avec l'ADEA

Les présentes études sont faites en partenariat avec l'Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA) dans l'optique de la préparation de la Triennale 2011 sur le thème « Promouvoir les connaissances, compétences et qualifications critiques pour le développement durable de l'Afrique : comment concevoir une réponse efficace des systèmes d'éducation et de formation ? ». Elles entrent dans la catégorie des « Etudes thématiques transnationales ».

Par ailleurs, ces études se situent dans le sous-thème « Développement des compétences techniques et professionnelles (DCTP) tout au long de la vie pour une croissance socio-économique durable de l'Afrique ». Elles portent sur trois axes transversaux qui sont respectivement « Intégrer le développement des connaissances et des compétences dans les plans stratégiques nationaux », « Réformer des dispositifs d'éducation et de formation afin de favoriser l'acquisition de compétences critiques » et « Promouvoir l'efficacité et la pertinence des apprentissages ».

## 2. Contexte et enjeux de l'étude

### 2.1. Le contexte général de l'agriculture et de la formation des populations rurales

La production agricole, l'élevage, la pêche, l'exploitation des ressources forestières, ainsi que les activités en amont (outillage et machines, semences, engrais, produits de protection des plantes et de santé animale, crédit...) et en aval (négoce, transport, stockage, transformation...), demandent de prendre en compte d'une part, les divers éléments des systèmes de production et d'autre part, les évolutions techniques, sociales, économiques, et environnementales. La maîtrise ou l'adaptation à ces changements exige une culture de base et des connaissances qui doivent être régulièrement actualisées par l'accès à l'information technologique, économique, scientifique, réglementaire, etc. Elle nécessite également de renforcer les capacités d'analyse des situations technico-économiques de chaque unité de production<sup>3</sup>.

Quels que soient le ou les modèles de développement agricole choisis, l'investissement dans le l'éducation et la formation techniques et professionnelles apparaît aujourd'hui comme une des conditions de réussite de la transformation du secteur pour faire face aux crises alimentaires, rendre économiquement et socialement attractif le métier d'agriculteur, améliorer les revenus et conditions de vie dans les campagnes, diminuer l'exode rural, protéger les ressources naturelles et contribuer au développement économique et social des pays.

A cela, il faut aussi ajouter toutes les activités de production de type artisanal ou semi-industriel avec de nombreux corps de métiers concernés – mécanique, construction, menuiserie, forge, tissage, vannerie, couture, poterie... – et d'autres importantes activités du secteur tertiaire : commerce,

<sup>3</sup> Par exemple, la production peut augmenter sans forcément intégrer de nouvelles techniques mais en améliorant les techniques existantes (amélioration de l'alimentation animale sans avoir besoin de recourir à des races sélectionnées, semis de légumineuses ensuite enfouies comme engrais vert pour l'amélioration de la fertilité et de la structure des sols et qui diminue l'emploi des engrais chimiques...).

restauration, hôtellerie, diffusion de l'information, tourisme, services aux personnes... Or selon les pays et les métiers, ces compétences s'acquièrent en grande partie par l'enseignement informel, l'apprentissage sur le tas. Pourtant la rapidité des évolutions et la complexité des phénomènes économiques et sociaux requièrent l'extension des capacités d'analyse, de diagnostic, d'anticipation, d'adaptation et d'innovation.

## 2.2. La formation professionnelle et technique agricole et rurale en Afrique

Après « l'éducation universelle » ou « l'éducation pour tous » (EPT) en passe d'être atteinte au niveau mondial avec toutefois de grandes disparités d'un pays à l'autre, voire en Afrique un échec relatif des politiques d'éducation dont les objectifs sont encore trop fixés d'en haut et ne prennent pas suffisamment en compte les expériences issues de l'analyse selon le genre, la communauté internationale se mobilise progressivement autour des **questions de l'emploi et de l'insertion professionnelle et sociale des jeunes**. Les Etats et les bailleurs de fonds proposent de porter les efforts sur le renforcement des capacités des ressources humaines, ou en d'autres termes investir dans ce qu'on a coutume d'appeler le « capital humain ». Fournir un emploi décent et productif à tous, femmes et jeunes inclus, constitue aussi la deuxième cible du premier des huit Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD), « Réduire l'extrême pauvreté et la faim ».

Les travaux récents concernant la FAR s'accordent à souligner que les besoins en matière de formation professionnelle dans les pays en développement sont **très importants**, et que les dispositifs actuels de formation ne sont pas toujours adaptés aux enjeux du développement rural de ces pays. Par exemple et d'une manière générale, les appareils éducatifs publics agricoles actuels de nombreux pays d'**Afrique sud-saharienne**<sup>4</sup> se caractérisent par leur atomisation entre plusieurs ministères de tutelle, leur cloisonnement entre niveaux différents, voire entre niveaux équivalents, leur absence de relations avec le système éducatif primaire, secondaire et technique, ainsi que leur éloignement fréquent du milieu professionnel agricole et des organismes de recherche. Il faut également noter l'important déséquilibre des flux d'élèves au détriment des formations professionnelles de base, notamment des producteurs dont l'importance économique et sociale est pourtant reconnue et qui sont les acteurs des évolutions de la profession agricole. Parallèlement de souvent très nombreuses initiatives sous forme de projets générés par les secteurs privés, associatifs, confessionnels et de la coopération internationale sont peu intégrés au système public alors qu'elles mériteraient d'être mieux connues et valorisées.

Dans les pays du **Maghreb**, la formation professionnelle agricole est essentiellement structurée sous forme de dispositifs publics mais nécessite toutefois des adaptations pour mieux accompagner le développement agricole et rural. Les politiques de relance de l'agriculture en cours mettent d'ailleurs l'accent sur la mise à niveau nécessaire de l'appareil de formation considéré comme un point clé de leur réussite. Les principales carences signalées par les autorités locales portent notamment sur la dimension de l'appareil, l'architecture globale du système (avec pareillement des flux de formation déséquilibrés au détriment des producteurs), la diversification des filières, l'adaptation des programmes, l'amélioration de la pédagogie et la formation des formateurs.

En outre, la formation professionnelle et technique agricole et rurale fait généralement figure de parent pauvre au point de vue économique : les budgets qui lui sont alloués sont très faibles au regard de l'importance des besoins. Et si, dans le meilleur des cas, les besoins en formation sont estimés, il faut pouvoir convaincre les décideurs nationaux et internationaux qu'il est indispensable d'investir dans ce secteur. Il manque à ce sujet un argumentaire économique qui permettrait de guider les choix des responsables, ce qui suppose l'existence d'outils méthodologiques et d'études dans ce domaine.

## 2.3. L'apprentissage professionnel en milieu agricole et rural

Le but de l'apprentissage est d'acquérir des **compétences professionnelles adaptées aux réalités de l'emploi, de l'auto-emploi et de l'entrepreneuriat**. L'apprentissage se décline sous différentes formes, notamment :

- des **formes simples et traditionnelles** par imitation des gestes et par imprégnation des savoirs transmis entre individus d'une même cellule (familiale, professionnelle...), donc en situation de travail dans un cadre qui peut être à la fois assez global et souple (transmission aussi d'attitudes,

<sup>4</sup> Le lecteur notera ici qu'à l'instar du géographe Robert Chapuis, nous préférons ce terme à celui d'Afrique subsaharienne car s'il y a des minerais et éventuellement du pétrole sous le Sahara, en revanche il n'y a pas d'Etats...

de « savoir-être »...); on parle alors de transmission orale, de formation informelle, d'autoformation, de formation sur le tas, de formations traditionnelle ou néo-traditionnelle ;

- des **formes élaborées et conventionnelles** par transmission formelle des savoirs (académiques, scientifiques, techniques...) dans des cadres plus ou moins définis et reconnus par les ministères nationaux (centres de formation professionnelle agréés ou pas, institutions publiques, organisations privées telles que les associations et les ONG, centres communaux de formation, établissements confessionnels...); on parle alors d'unicité de lieu et de rôle avec un professionnel, homme ou femme, qui transmet son savoir ;
- des **formes intégrant l'alternance** où l'on affirme la multiplicité des lieux d'apprentissages des savoirs (pratiques, théoriques...) entre des lieux de production (exploitation agricole, famille, atelier, entreprise...) et des centres de formation.

On reconnaît en outre que l'expérience professionnelle est elle-même un important vecteur de construction des savoirs et des compétences ; c'est ce qu'on nomme les « **acquis de l'expérience** ». Par ailleurs, ces différentes formes d'apprentissage peuvent se conjuguer tant dans des formations initiale, continue que par valorisation des acquis de l'expérience.

De nos jours, les deux premières formes citées prévalent généralement. On observe cependant une inadaptation du système d'apprentissage formel sur les plans pédagogique et organisationnel (formation devant respecter le calendrier agricole, jeune devant respecter l'obéissance familiale...). Cela se traduit par l'abandon des jeunes, la coupure des jeunes de leur milieu familial, etc., pour finalement altérer l'efficacité du système de formation.

De plus, les limites de ces deux formes d'apprentissage sont fortes : la reproduction des gestes et des savoirs rend difficile l'adaptation aux conditions nouvelles et peut être un obstacle à l'innovation ; l'apprentissage très formel, s'il n'est pas évolutif, peut s'avérer rapidement **déconnecté des milieux et des réalités professionnels et pareillement mal adapté aux nouvelles compétences à acquérir**. En bref, ces deux formes répondent souvent mal aux évolutions des métiers, des marchés de l'emploi... Elles débouchent sur des connaissances et des attitudes souvent **mal adaptées aux situations**, et constituent donc des obstacles potentiels à l'amélioration de la production dans un milieu qui se transforme et/ou à l'intégration dans une société qui évolue. Or la nécessité et l'urgence de la lutte contre la pauvreté et du développement rural impliquent de mieux tirer parti des ressources humaines.

La **logique de l'apprentissage** – et ce devrait être son trait principal, dominant – devrait être de **mettre l'apprenant au centre du processus de formation**, car c'est l'apprenant qui construit ses compétences, selon ses caractéristiques propres et les contraintes du métier. Le milieu professionnel et la famille ont un rôle central dans l'apprentissage des jeunes. Il n'y a d'ailleurs pas un mode unique d'apprentissage mais **une multiplicité de modalités à mettre en œuvre pour répondre aux objectifs de formation individuelle ou collective** (par exemple, acquisition de compétences techniques, développement d'un « savoir-être » et savoir-faire social, encouragement à la création d'activités entrepreneuriales, initiation à l'environnement juridico-commercial...). Il convient donc d'examiner l'apprentissage non plus sous un rapport bipolaire jeune-famille (type sur le tas, par répétition des gestes) ou jeune-centre (type « maître-élève ») mais tripartite (centre de formation-milieu professionnel ou famille-jeune).

Enfin, dans l'environnement du réseau international FAR, on peut distinguer :

- des pays avec des **dispositifs nationaux de FAR dans lesquels la formation par apprentissage est opérationnelle** : cas de la Tunisie et du Maroc (les dispositifs n'en sont pas pour autant statiques avec par exemple, l'évolution vers l'alternance en Tunisie et la modernisation de l'agriculture familiale dans le cadre du plan « Maroc Vert ») ;
- des pays avec des **dispositifs nationaux de FAR en cours de rénovation**, y compris en ce qui concerne la formation par apprentissage : cas du Cameroun et de Madagascar, le premier offrant une expérience avancée, le second étant au début du processus ;
- des pays **sans rénovation engagée des dispositifs nationaux de FAR** : cas du Sénégal, du Mali, du Tchad, mais également du Burkina Faso et de la Guinée, pays qui font l'objet du présent appel d'offre public d'étude.

#### 2.4. La situation au Burkina Faso

La population du Burkina Faso estimée à 16,3 millions d'habitants en 2010 d'après le PNUD<sup>5</sup> présente deux caractéristiques majeures : jeunesse et ruralité. En effet, environ un habitant sur deux est âgé de moins de 15 ans et près de 60 % ont moins de 20 ans. Les 4/5<sup>e</sup> de la population vivent en milieu rural et les deux principales villes, Ouagadougou et Bobo Dioulasso, en concentrent plus de 10 %.

L'économie du pays est centrée sur une agriculture qui occupe 77 % de la population, qui représente environ 40 % de la richesse nationale mesurée en produit intérieur brut (PIB) mais qui est fortement dépendante de la pluviométrie variant de 1 300 mm d'eau par an en moyenne au sud-ouest, région au climat soudanien la plus productive du pays, à moins de 250 mm dans le nord (climat sahélien).

Malgré des résultats macro-économiques encourageants et d'importants efforts consentis pour promouvoir les services sociaux essentiels (éducation primaire, santé de base, eau potable, nutrition, hygiène, assainissement), la population demeure majoritairement pauvre, particulièrement en milieu rural où plus de 50 % vit en dessous du seuil absolu de pauvreté et est composée à 75 % d'agriculteurs vivriers.

Dans le souci de réduire la pauvreté et de permettre l'émergence du secteur agricole et rural, le gouvernement a créé depuis les années 1980 plusieurs institutions de formation agricole et rurale. Les missions, les contenus et les méthodes de formation répondent toutefois de moins en moins aux demandes des acteurs publics et privés de l'agriculture burkinabé confrontée à des changements profonds de son environnement : forte croissance de la population rurale, libéralisation de l'économie et concurrence internationale, progrès techniques, décentralisation et régionalisation des institutions politiques parallèlement à une émergence et une affirmation d'acteurs économiques longtemps négligés...

Formant plus d'ingénieurs que de techniciens et peu de producteurs et de productrices, les dispositifs ne répondent plus aux exigences d'un changement de la profession agricole. Cependant pour l'avenir, il importe plus que jamais d'élaborer et de mettre en œuvre une stratégie pour **former une nouvelle génération d'agriculteurs et agricultrices** devant conduire les nécessaires évolutions de la profession agricole. Le secteur agricole procure en effet l'essentiel des possibilités d'emplois et d'auto-emplois. L'amélioration de la productivité du travail agricole devrait assurer l'alimentation des populations, la lutte contre la pauvreté, ainsi que le développement durable du pays.

La direction des Ecoles et Centres de formation du ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources halieutiques vise la mise en place de dispositifs de formation professionnelle et technique, agricole et rurale pertinents, durables et égalitaire qui privilégient la formation de masse des populations rurales.

#### 2.5. La situation en Guinée

La population guinéenne s'élève à 10,3 millions d'habitants dont les 2/3 de ruraux<sup>6</sup>. L'agriculture, l'élevage et la forêt mobilisent de nos jours plus de 70 % de la population mais contribuerait pour à peine 18 % à la formation du PIB. Un quart seulement des terres cultivables sont utilisées, terres représentant elles-mêmes le quart de la superficie totale du pays. Les exploitations agricoles sont petites (de l'ordre de 700 000 avec une taille moyenne de moins de 2 ha), les rendements sont très faibles et les produits agricoles ne représentent que de l'ordre de 10 % du commerce extérieur. Pourtant le climat autorise souvent des cultures tout au long de l'année et le potentiel hydrographique est élevé, le pays étant appelé à juste titre le « château d'eau de l'Afrique de l'Ouest ».

Dans le domaine de la formation professionnelle, la Guinée est confrontée à trois problèmes majeurs à résoudre à savoir : la massification de l'enseignement élémentaire, les phénomènes de déscolarisation et l'inadéquation entre la formation et l'emploi. Il existe par exemple de nos jours un flux important de jeunes qui savent lire, écrire et calculer pour lesquels il est envisagé de définir des modalités de formation professionnelle et d'apprentissage. Car la déclaration de politique éducative indique que 30 % seulement des sortants de l'école primaire auront la possibilité de continuer leurs études dans l'enseignement secondaire général.

La question qui se pose est comment prendre en charge les 70 % de jeunes – dont 80 % résident en zone rurale – qui sortent de l'école primaire mais n'entreront pas dans le cycle secondaire pour leur

<sup>5</sup> Voir <http://hdr.undp.org/fr/donnees/profils/>. Le pays est 161<sup>e</sup> sur les 169 classés selon l'indice de développement humain (IDH).

<sup>6</sup> Selon l'IDH, le pays est en 156<sup>e</sup> position des 169 pays classés (<http://hdr.undp.org/fr/indicateurs/5.html>).

assurer un enseignement ou un apprentissage post-primaire qui soit à même de leur procurer des qualifications adéquates en vue de favoriser leur insertion dans le tissu économique du pays. Comme le dispositif actuel de formation professionnelle est caractérisé par une dominance de l'aspect théorique sur l'aspect pratique et la non-implication des acteurs autres que l'Etat, il est important et opportun d'étudier quelles modalités d'apprentissage sont à mettre en œuvre pour répondre aux objectifs de formation destinée à ce type de public.

### 3. Description de l'étude

#### 3.1. Objectifs de l'étude

L'étude vise d'une part, à faire l'inventaire des principales formes d'apprentissage professionnel en cours ou ayant existé au sein des dispositifs de formation agricole et rurale et d'autre part, à analyser des expériences d'apprentissage qui permettent de répondre aux mieux aux objectifs de formation des populations rurales dans deux pays d'Afrique sud-saharienne : le Burkina Faso et la Guinée<sup>7</sup>.

Cette étude a un caractère exploratoire et ne vise pas l'exhaustivité. Il conviendra de commencer ou de compléter l'inventaire des expériences en cours ou ayant existé dans le domaine de l'apprentissage, notamment la diversité, les coûts et les résultats des formes d'apprentissage au sein de l'ensemble des dispositifs de formation, publics comme base d'analyse, puis en recensant les autres expériences intéressantes d'apprentissage dans les secteurs privé, associatif, confessionnel...

L'étude demande donc un travail méthodologique afin de décrire les contextes et les cadres des apprentissages, de caractériser les publics visés (jeunes, femmes, producteurs en situation professionnelle...) et leurs situations<sup>8</sup> et de proposer une évaluation des coûts et des résultats. Il sera essentiel de préciser les indicateurs que les consultants proposent de comparer d'un système à l'autre, notamment les éléments de coûts afin de contribuer à l'analyse économique des systèmes de formation par apprentissage.

L'étude débouchera, à travers la réflexion et la comparaison de différents exemples d'abord dans chaque pays puis entre les deux pays, sur une analyse des systèmes d'apprentissage existants et leur intégration possible dans un système national de formation agricole et rurale. Elle contribuera ainsi à alimenter une réflexion nationale et régionale sur le développement des dispositifs d'apprentissage et devra permettre à chaque pays membre du réseau FAR de faire une analyse de ses propres modes d'apprentissage.

#### 3.2. Résultats attendus

##### 1. Chaque consultant présentera pour son pays d'étude

- En quelques pages :
  - o des éléments contextuels du secteur agricole, de la formation agricole et rurale et des stratégies nationales dans ces deux domaines ;
  - o l'environnement institutionnel de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (présentation brève et factuelle du cadre législatif et réglementaire général, et des principales institutions impliquées en n'omettant pas celles des secteurs privés et associatifs).
- De façon approfondie, sur revue documentaire et par collecte de données empiriques :
  - o la description des systèmes d'apprentissage les plus intéressants (en vigueur ou ayant existé),
  - o la proposition d'une grille d'analyse avec des indicateurs pour évaluer les coûts et les résultats qualitatifs et quantitatifs des systèmes d'apprentissage,
  - o la comparaison des systèmes étudiés selon la grille d'analyse proposée,

<sup>7</sup> Note de vocabulaire : on fait la différence entre les termes système et dispositif de formation d'un côté, forme et modalité de formation de l'autre. Les premiers, système et dispositif, se réfèrent à une organisation d'ensemble de la ou des formations qui inclut donc les ingénieries de dispositifs, tandis que les seconds, forme et modalité, font référence à la façon d'enseigner et la réalisation de l'acte de transmission incluant donc les ingénieries de formation et pédagogique. Les consultants sont invités à faire attention aux termes qu'ils emploieront en commençant par y apporter une définition.

<sup>8</sup> Par exemple, les éventuelles contraintes pour suivre les formations : éloignement géographique, calendrier et charge de travail, capacité financière, contexte socioculturel...

- la liste des autres expériences restant à décrire et analyser en matière d'apprentissage dans les secteurs agricole et rural,
- un aperçu sur l'éducation non-formelle pour les 15-25 ans, déscolarisés et non-scolarisés.
- De façon approfondie, à l'aide du travail de « terrain » :
  - la sélection de dispositifs à visiter ;
  - la conception d'un questionnaire d'enquête ;
  - la réalisation des enquêtes auprès des dispositifs sélectionnés.
- L'analyse, les enseignements de l'étude et les recommandations :
  - une première typologie des dispositifs en cours ou passés ;
  - des propositions pour alimenter la stratégie nationale de développement de l'apprentissage (existante ou à concevoir) ;
  - les approfondissements et études complémentaires à réaliser.

## **2. Travail de méthodologie**

Les deux consultants prendront un soin particulier à décrire de façon claire et concrète la méthodologie mise en œuvre. Ils analyseront conjointement ladite méthodologie en précisant sur quels éléments il est nécessaire de porter les améliorations et/ou d'effectuer les adaptations pour la conduite d'études similaires dans d'autres pays.

De façon générale, on peut penser à une double approche qualitative (interviews individuels, groupes de discussion – *focus group* en anglais – par type d'acteurs ou de plusieurs types d'acteurs...) et quantitative (enquêtes réalisées par le consultant ou par des personnes formées par le consultant après accord préalable du réseau FAR).

Ce travail prendra la forme de proposition technique au démarrage de la prestation et constituera un volume commun indispensable séparé du « Rapport principal » de chaque consultant.

Le consultant pour le Burkina Faso sera responsable de la finalisation de ce volume qui sera intitulé « Guide méthodologique » et pourra servir de base aux autres pays membres du réseau FAR pour entreprendre un travail d'étude similaire.

## **3. Travail de synthèse du consultant en charge de l'étude au Burkina Faso**

Ce travail comprendra l'analyse des cas étudiés et la comparaison entre le Burkina et la Guinée. Il apportera des éléments afin de définir s'ils existent des formes d'apprentissage spécifiques au continent africain, notamment selon les caractéristiques du public visé.

## **4. Méthodologie de travail suggérée**

Les modalités pratiques de mise en œuvre de la prestation relèvent de la compétence des consultants conformément aux objectifs et résultats attendus de l'intervention. La note de manifestation d'intérêt demandée servira de base de discussion avec le réseau FAR pour la méthodologie à utiliser. Comme indiqué en note de vocabulaire en section 3.1, les consultants veilleront à bien définir les concepts et termes utilisés.

Les consultants pourront analyser et améliorer la démarche tenant compte des phases suivantes :

1. Concertation avec le point focal pays du réseau FAR :
  - Au démarrage de l'étude, définir les outils et les moyens utilisés pour la collecte, l'analyse et la restitution des données, les institutions et les personnes-ressources à contacter, le calendrier d'exécution de la mission, la prise de rendez-vous avec explications des données qui seront demandées...
  - A tout moment, tenir compte des conseils proposés par ces deux instances ainsi que des modifications qui pourront être requises par l'ADEA, partenaire de l'étude.
2. Connaître le réseau FAR, ses objectifs et son fonctionnement afin :
  - d'expliquer les enjeux de l'étude aux personnes rencontrées et articuler le travail avec une action de réseautage (connaître les acteurs locaux ; voir l'effet dynamisant pour un réseau national FAR) ;
  - d'annoncer le déroulement du travail d'étude, notamment la restitution orale en fin de mission ;

- de recueillir des idées des personnes rencontrées, notamment sur des questions ou des problématiques qui mériteraient d’être connues par le représentant pays du réseau.
- 3. Rencontre avec les personnes ressources et les acteurs intéressants dans ce domaine :
  - Ces interviews seront faits en association avec un repérage documentaire (collecter les références exactes mais aussi les documents eux-mêmes) ;
  - Cela permettra d’une part, d’avoir des avis éclairés et d’autre part, de commencer à avoir des synthèses de données « empiriques » et documentaires.
- 4. Visite de plusieurs sites avec les expériences pertinentes dans le but de connaître le détail de quelques opérations et de mesurer des indicateurs qui auront été préalablement définis.
- 5. Description et analyse des formes d’apprentissages dans leur contexte : les concepts et les méthodes employés, la mise en œuvre, la mesure des résultats et l’évaluation économique des systèmes d’apprentissage étudiés.
- 6. Comparaison et réflexion dans le but de :
  - retirer l’essentiel de la situation et les principales orientations ;
  - prendre du recul avec un regard à la fois historique (l’évolution de qui s’est déjà fait) et géographique (les autres pays) ;
  - déboucher sur une typologie des formes d’apprentissage.

Les consultants intégreront **une double approche à la fois inclusive et « genrée »**<sup>9</sup> de l’éducation et de la formation professionnelles et techniques. Il ne s’agira pas de désagréger de façon mécaniste les résultats par exemple selon le genre, l’origine sociale, l’appartenance ethnique, etc., mais de connaître les effets croisés et interactifs entre les caractéristiques des individus dans le but de mieux analyser les conditions qui favorisent la réussite ou l’échec de leur apprentissage. En effet, certaines contraintes peuvent être liés au genre et avoir un effet discriminant : valeur et stéréotypes socio-culturels concernant les femmes, attitude des parents à l’égard de l’enseignement et la formation des filles, pratiques sexistes ou discriminatoires de la part des formateurs, inadaptation des locaux de formation à une exploitation commode par les deux genres (toilettes, internat...), éloignement des établissements de formation et de stages pédagogiques des lieux d’habitations, etc.

Les consultants chercheront aussi à connaître l’existence de programmes qui prennent en compte ou visent les populations vulnérables ou désavantagées, en particulier les minorités ethniques, linguistiques ou religieuses, les pauvres en milieu rural, les étrangers, migrants et nomades, les personnes dans des régions isolées, les enfants travailleurs et les orphelins, les personnes atteintes d’un handicap ou affectées par le VIH/SIDA. Cela pourra se faire par exemple en incluant des questions sur la prise en compte du genre et de l’éducation inclusive dans la planification, la budgétisation et le suivi des formations lors des interviews et des enquêtes conduites par les consultants.

Enfin, le travail sera organisé en concertation avec le point focal pays du réseau FAR et en coordination avec le secrétariat exécutif. Les consultants devront tenir compte à tout moment des conseils proposés par ces deux instances ainsi que des modifications qui pourront être requises par l’ADEA, partenaire de l’étude.

## 5. Modalités et calendrier de travail

### 5.1. Lieux et durée de la prestation au Burkina Faso

La prestation se déroulera au Burkina Faso, à Ouagadougou pour les rencontres avec le représentant national du réseau FAR, les instances de décision concernées, les intervenants dans le secteur de la FAR, mais également et surtout dans tout autre lieu du territoire national proposé par le consultant en accord avec le représentant national et après en avoir informé le secrétariat exécutif du réseau FAR.

La durée de la prestation sera de **quarante (40) jours ouvrables**, donc week-ends excus, s’étalant en **trois périodes** :

– **vingt (20) jours ouvrables pour l’étude dans le pays** (préparation-terrain-rapport d’étape-

<sup>9</sup> Voir par exemple *Principes directeurs pour l’inclusion dans l’éducation* (UNESCO, Paris, 2009, 36 p. ; téléchargeable sur <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001778/177849f.pdf>) et les portails « genre » de l’OIF (<http://genre.francophonie.org/>), de l’UNESCO (<http://www.unesco.org/new/fr/unesco/themes/gender-equality/>) et de l’association française Genre en action (<http://www.genreinaction.net/>).

restitution) donnant droit à *per diem*<sup>10</sup> ;

– **cinq (5) jours pour la rédaction du rapport** ne donnant droit à *per diem* ;

– **quinze (15) jours pour la synthèse des résultats des deux pays et l'analyse comparée** (consolidation des résultats des deux rapports pays et comparaison).

**Deux (2) jours** de voyage international seront ajoutés si le consultant ne réside pas dans le pays d'étude. Ils ne donneront pas droit à *per diem*.

La prestation devra démarrer rapidement après la sélection du consultant. Elle se déroulera sur une période de trois mois de mai à juillet 2011.

### 5.2. Organisation et calendrier prévisionnel de la prestation au Burkina Faso

Le consultant assurera entièrement sa propre logistique (ordinateur, communication, transport, hébergement, assurance...). Il bénéficiera de l'appui du représentant national du réseau FAR en ce qui concerne la facilitation des rencontres, l'appui méthodologique et bibliographique, etc.

La langue de travail dépendra des lieux où seront effectuées les enquêtes et l'emploi des langues vernaculaires sera un atout considérable donc hautement recommandé.

La langue de rédaction sera le français, les annexes et guides devront être traduits en français si besoin est. Le résumé de l'étude devra être produit en versions française et anglaise. Toutes les communications écrites dans le cadre de la prestation devront être faites en langue française.

Le chronogramme suivant détaille le calendrier prévisionnel de travail (notez bien les étapes de coordination et de suivi données dans les cadres à droite du chronogramme) :

Étapes	Durée en jours	
1. Préparation (bibliographie, mise au point méthodologique)	4	
2. Echange et coordination avec le réseau FAR (représentant national et secrétariat exécutif) concernant la préparation	1	← Soumission des premiers travaux et retour rapide du réseau
3. Travail de « terrain », enquêtes	13	
4. Rédaction des documents de restitution (rapport d'étape - présentation orale), réalisation de l'atelier de restitution en coordination avec le représentant national (préparation, organisation, présentation) et rédaction du contenu des questions et débats	2	← Soumission du plan du rapport et retour rapide du réseau
5. Rédaction du rapport pays après proposition du plan par consultant et accord du réseau sur le plan proposé	5	← Soumission et retour du réseau en trente (30) jours maximum
6. Synthèse des 2 rapports pays et analyse élargie	14	
7. Préparation et présentation orale de la synthèse	1	← Coordination avec le réseau FAR
<b>Total</b>	<b>40</b>	

### 5.3. Lieux et durée de la prestation en Guinée

La prestation se déroulera en Guinée, à Conakry pour les rencontres avec le représentant national du réseau FAR, les instances de décision concernées, les intervenants dans le secteur de la FAR, mais également et surtout dans tout autre lieu du territoire national proposé par le consultant en accord avec le représentant national et après en avoir informé le secrétariat exécutif du réseau FAR.

La durée de la prestation sera de **vingt-cinq (25) jours ouvrables**, donc week-ends exclus, dont 20 jours ouvrables dans le pays pour les activités de préparation-terrain-rapport d'étape-restitution<sup>11</sup>.

La prestation démarrera après la sélection du consultant. Elle se déroulera entre avril et juin 2011.

<sup>10</sup> Soit une durée de 4 semaines calendaires ou 28 *per diem* au maximum en fonction du lieu de résidence du consultant sélectionné. Si le consultant habite dans la capitale du pays d'étude, l'indemnité n'est alors évidemment pas applicable.

<sup>11</sup> Répartis sur 4 semaines calendaires donnant droit à 4 x 7 jours = 28 *per diem* au maximum en fonction du lieu de résidence du consultant sélectionné, voir note précédente.

#### 5.4. Organisation et calendrier prévisionnel de la prestation en Guinée

Le consultant assurera entièrement sa propre logistique (ordinateur, communication, transport, hébergement, assurance...). Il bénéficiera de l'appui du représentant national du réseau FAR en ce qui concerne la facilitation des rencontres, l'appui méthodologique et bibliographique, etc.

Les remarques sur la langue de travail et la langue de rédaction concernant le Burkina Faso (§ 5.2) s'appliquent.

Le chronogramme suivant détaille le calendrier prévisionnel de travail (notez bien les étapes de coordination et de suivi données dans les cadres à droite du chronogramme) :

Etapes	Durée en jours	
1. Préparation (bibliographie, mise au point méthodologique en coordination avec le consultant pour le Burkina Faso)	2	Soumission des premiers travaux et retour rapide du réseau
2. Echange et coordination avec le réseau FAR (représentant national et secrétariat exécutif) concernant la préparation	1	Soumission du travail de restitution et retour rapide du réseau
3. Travail de « terrain », enquêtes	15	Soumission du plan du rapport et retour rapide du réseau
4. Rédaction des documents de restitution (rapport d'étape - présentation orale), réalisation de l'atelier de restitution en coordination avec le représentant national (préparation, organisation, présentation) et rédaction du contenu des questions et débats	2	
5. Rédaction du rapport pays après proposition du plan par consultant et accord du réseau sur le plan proposé	5	Soumission et retour du réseau en trente (30) jours maximum
<b>Total</b>	<b>25</b>	

## 6. Profil des consultants recherchés

### 6.1. Formations et expériences professionnelle requises aux deux consultants

Pour ces deux études sont recherchés un (1) consultant pour le Burkina Faso et un (1) consultant pour la Guinée, de préférence ressortissant d'un pays membre du réseau FAR (voir § 1.1), chacun justifiant :

- d'une formation universitaire supérieure sanctionnée par un diplôme en science de l'éducation, en ingénierie de formation, en économie, en sociologie, en agronomie, ou équivalent,
- et d'au moins dix (10) années d'expérience professionnelle dans les domaines des dispositifs de formation agricole et rurale, de l'ingénierie de formation et/ou de l'évaluation des besoins en formation.

Les deux consultants sélectionnés devront accepter de travailler en collaboration et en concertation entre eux sous la supervision du secrétariat exécutif du réseau FAR et de son comité de pilotage.

L'appel d'offres est ouvert à des consultants individuels et à des équipes constituées de plusieurs consultants candidatant pour un ou plusieurs pays. Si tel est le cas, l'organisation proposée et les relations entre les consultants seront alors précisément expliquées.

### 6.2. Compétences spécifiques demandées au consultant au Burkina Faso

Le consultant pour le Burkina Faso devra connaître :

- le contexte de développement agricole et rural en Afrique de l'Ouest, notamment au Burkina Faso et plus généralement dans les pays du réseau FAR ;
- les principales problématiques de la formation professionnelle et technique en Afrique de l'Ouest ainsi que les stratégies de formation agricole et rurale au Burkina ;
- l'environnement institutionnel dans lequel évolue le système d'éducation et de formation ainsi que ses principaux partenaires dans les pays du réseau FAR et notamment au Burkina.

### 6.3. Compétences spécifiques demandées au consultant en Guinée

Le consultant pour la Guinée devra connaître :

- le contexte de développement agricole et rural en Afrique de l'Ouest, notamment en Guinée et dans les autres pays membres du réseau FAR ;
- les principales problématiques de la formation professionnelle et technique dans les pays membres du réseau FAR ainsi que les stratégies de formation agricole et rurale en Guinée ;
- l'environnement institutionnel dans lequel évolue le système d'éducation et de formation ainsi que ses principaux partenaires dans les pays du réseau FAR et notamment en Guinée.

#### 6.4. Autres compétences communes obligatoires

Les consultants devront enfin faire preuve de :

- qualités d'écoute et d'observation ainsi que de dialogue, d'animation, de facilitation de débats afin d'identifier les opinions des différents acteurs de la FAR ;
- sens de l'organisation, autonomie de travail, capacités d'analyse et de formulation des idées, sensibilité aux critiques ;
- capacités de synthèse et de rédaction ;
- maîtrise de la langue française aussi bien à l'écrit qu'à l'oral ;
- connaissance souhaitable des langues nationales selon les lieux d'enquêtes ;
- maîtrise des logiciels Word (utilisation de la feuille de styles et mise en forme homogène, insertion de tables des matières et des illustrations) et Excel (utilisation des fonctions selon les types de calcul nécessaire et mise en page pour transférer le document sous PDF).

## 7. Livrables attendus

### 7.1. Coordination-suivi du travail du consultant et liste des livrables

Comme indiqué en fin de section 6.1 ci-dessus au sujet du « Profil des consultants recherchés », il est requis des consultants sélectionnés de coordonner leur travail entre eux et avec le réseau FAR.

Les livrables sont récapitulés comme suit, en complément des informations des chronogrammes :

Type de livrable	Rôle du consultant	Rôle du réseau FAR
Version préliminaire de la Note méthodologique	Proposition de chaque consultant et prise en compte de l'avis du réseau	Avis (commentaires, suggestions, recommandations) et accord
Documents de restitution : (i) Rapport d'étape (ii) présentation orale (iii) résumé des questions et débats	Finalisation par chaque consultant et envoi des documents	Avis
Plan du Rapport principal	Proposition de chaque consultant et prise en compte du suivi du réseau	Avis et accord
Version provisoire du Rapport principal	Proposition de chaque consultant	Avis et accord
Rapport principal	Finalisation par chaque consultant	Validation
Note méthodologique	Finalisation par chaque consultant	Validation
Cahier photographique légendé	Finalisation par chaque consultant	Avis
Synthèse des rapports pays	Proposition du consultant Burkina puis finalisation	Avis, accord pour finalisation et validation de la version finale

### 7.2. Délais

Chaque consultant soumettra son rapport deux semaines au plus tard après la fin de sa prestation en version électronique aux formats Word et PDF. Les éventuels tableaux et graphiques seront intégrés au texte sous format Excel.

Les commentaires du réseau FAR seront transmis au consultant dans un délai maximum de trente (30) jours après réception du rapport d'étude.

Le délai alloué aux consultants pour répondre aux commentaires et produire le rapport définitif sera de trente (30) jours sauf accord préalable du secrétariat exécutif du réseau, par exemple en cas de

besoin de données de terrain supplémentaires. Le rapport définitif de chaque consultant sera pareillement à remettre en version électronique Word et PDF au secrétariat exécutif qui en fera copie aux membres du comité de pilotage. Il sera propriété pleine et entière du réseau FAR qui en réservera donc le droit d'utilisation ainsi que des données recueillies lors de la prestation.

Le délai alloué au consultant de l'étude Burkina Faso pour la rédaction de la synthèse dépendra d'une part, de la coordination entre consultants, et d'autre part, du respect par le consultant des éléments précisés dans les présents termes de référence, notamment la forme demandée (styles et mise en forme, illustrations titrées, tables, bibliographie, etc., cf. § 7.3).

### 7.3. Contenu des rapports

Chaque **Rapport principal** comprendra un résumé rédigé en français et anglais de type « opérationnel » (*Executive Summary* en anglais, avec inclusion des principaux résultats et des recommandations), une liste des abréviations utilisées, une carte du pays avec les zones d'enquêtes, une table des matières, une table des illustrations et la liste des documents consultés référencés de façon détaillée et homogène, littérature grise incluse<sup>12</sup>. Seront inclus en page 2 une présentation du consultant (courte biographie avec adresse de contact et photographie ainsi que des précisions sur sa connaissance du pays en question et les principaux concepts d'analyse employés dans l'étude) ainsi que la mention « Les analyses et conclusions exprimées dans ce document sont formulées sous la responsabilité de son auteur. Elles ne reflètent pas nécessairement le point de vue officiel du réseau international FAR ou des institutions partenaires. ».

Quatre documents feront l'objet de volumes séparés :

- Le **Rapport d'étape** ayant servi de base à la restitution orale de la mission **complété du document de présentation et des questions et/ou discussions** pendant la restitution. Le **Rapport d'étape** sera succinct (moins de 10 pages), comprendra essentiellement les principales conclusions de l'étude et sera envoyé au commanditaire dès la fin de la partie « terrain » de la mission. Il pourra contenir toutes sortes d'illustrations (tableaux, graphes, figures, photos...).
- La **Note méthodologique** sera un résultat important de l'étude comme il a été expressément signalé. Elle sera l'aboutissement d'un travail en coordination entre consultants et sera rédigée de façon commune dans la mesure où les calendriers de travail des consultants sélectionnés le permettront. Elle contiendra notamment les questionnaires et formulaires d'enquête vierges utilisés tandis que les questionnaires et formulaires remplis seront compilés en annexe. Les consultants prendront également soin d'explicitier les difficultés rencontrées et les éléments à prendre en compte pour adapter la méthode dans un autre contexte.
- Un **Cahier photographique légendé** aura pour but d'illustrer la situation du pays, les résultats, le travail réalisé ou tout autre élément laissé à l'appréciation du consultant. Ce cahier n'a pas de limite de longueur mais on peut estimer qu'une vingtaine de photos significatives et nettes, correctement montées sur 4 pages, peuvent être bien adaptées.
- La **Synthèse** rédigée par le consultant de l'étude Burkina Faso sur la base des deux rapports pays. La synthèse inclura les principaux résultats des rapports pays avec comparaison des résultats de Burkina et de la Guinée. Elle tentera de dégager s'il y a des spécificités en matière d'apprentissage dans chaque pays en particulier et en Afrique en général<sup>13</sup>. Les tableaux ou figures *ad hoc* ou les illustrations les plus significatives de chaque rapport pourront en faire partie. Cette synthèse ne dépassera pas la vingtaine de pages, illustrations incluses.

Toutes les **citations** seront indiquées en français dans le texte et seront transcrites en langue originale<sup>14</sup> avec détail de la source en note infrapaginale. Pareillement, les références à des documents utilisés seront notées de façon détaillée en bas de page (auteurs, date, titre du document en langue originale avec traduction en français entre crochets, éditions et lieu, pages concernées).

Les rapports comprendront également au moins les **annexes** suivantes<sup>15</sup> :

<sup>12</sup> Par exemple, avec utilisation d'une méthode bibliographique telle que le « Chicago Manual of Style ».

<sup>13</sup> Ce travail pourra s'appuyer avec d'autres pays africains pour lesquels le réseau FAR dispose des données dans le domaine des dispositifs de formation agricole et rurale qui intègrent la problématique de l'apprentissage.

<sup>14</sup> Transcription romanisée si nécessaire ; dans ce cas, l'utilisation de l'Alphabet Phonétique International (API) est recommandée.

<sup>15</sup> Le choix de l'intégration de tout ou partie des annexes au « Rapport principal » ou de la séparation en un 2<sup>e</sup> volume distinct alors intitulé « Annexes au rapport principal » est laissé à l'appréciation de chaque consultant. Il est toutefois rappelé que la liste des documents consultés, autrement dit la bibliographie, fait partie du rapport principal.

- les présents termes de références ;
- le calendrier de déroulement de la prestation ;
- les coordonnées détaillées des personnes rencontrées listées par ordre alphabétique des organisations ou dans un autre ordre jugé pertinent par le consultant (les cartes de visites pourront être scannées) ;
- le compte rendu succinct des principales rencontres avec indication des lieu, date, heure et durée approximative de la rencontre sera bienvenu ;
- les informations pertinentes pour la compréhension et l'analyse (description, statistiques, données secondaires...) mais qui alourdiraient trop le rapport principal ;
- un cahier photographique légendé ayant pour but d'illustrer la situation du pays, les résultats, le travail réalisé ou tout autre élément laissé à l'appréciation du consultant. Ce cahier n'a pas de limite de longueur mais on peut estimer qu'une vingtaine de photos significatives et nettes correctement montées sur 4 pages peut être bien adapté.
- éventuellement un glossaire des principaux concepts et des termes techniques utilisés avec précision de la ou des sources.

La durée prévue de 15 jours ouvrables pour la **synthèse** rédigée par le consultant de l'étude Burkina Faso démontre l'extrême importance accordée à cette tâche afin d'avoir un livrable de ce type directement diffusable. Le non respect des éléments précisés dans les présents termes de référence, notamment la forme demandée (styles et mise en forme, illustrations titrées, tables, bibliographie, etc.), pourra entraîner des demandes complémentaires et par conséquent un décalage de la date de validation des documents.

Enfin, les consultants feront en sorte de n'employer dans leurs rapports que des sigles, acronymes et abréviations n'exigeant pas la recherche incessante de leur signification, voire la lecture simultanée de la liste des abréviations. Ils veilleront à ce que la formulation de leur rapport reflète fidèlement leurs opinions sans heurter la sensibilité et la susceptibilité des personnes mentionnées.

## 8. Documents à soumettre par les candidats, contact et procédure de sélection

### 8.1. Documents à soumettre

Les candidats à ces deux études devront adresser au réseau FAR (voir ci-dessous) au plus tard le 25 avril 2011 un dossier constitué des trois documents suivants :

1. leur **curriculum vitae** avec détails impératifs et explicites des compétences et expériences en rapport avec le pays et l'étude ;
2. une **note de manifestation d'intérêt** de quelques pages portant sur la compréhension générale de la prestation, la présentation de la problématique, une esquisse de la méthodologie de travail et des principales activités prévues pour réaliser l'étude en tenant compte de la durée de la prestation, ainsi que de tout autre élément, y compris critique et interrogatif, jugé utile et pertinent par les candidats.

*Il n'y a pas de limite précise de longueur pour cette note mais la concision et la clarté de l'écriture, l'illustration par des exemples si possible précis et variés et la projection du consultant dans les tâches à conduire pendant la mission seront des éléments importants d'évaluation ;*

3. une **proposition financière en euros** précisant les honoraires demandés ainsi que les frais de séjour (*per diem*), de déplacement (international et national), de documentation et de communication sous la forme donnée en annexe. Les frais de déplacement, de documentation et de communication seront remboursés sur justificatifs, ceux de séjour ne pourront dépasser le plafond réglementaire d'attribution de *per diem* (taux de mission du ministère français de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, et les provisions pour enquêtes seront précisément justifiées et dûment évaluées dans la méthodologie proposée en note de manifestation d'intérêt.

Il pourra être demandé au consultant de faire parvenir au secrétariat exécutif du réseau FAR tout ou partie des documents collectés lors de la prestation, que ce soit sous forme papier ou électronique, ce faire et avec les autorisations nécessaires afin de les mettre à disposition des membres du réseau.

Les candidatures seront examinées par le secrétariat exécutif du réseau FAR en relation avec les membres de son comité de pilotage et en concertation avec le comité de suivi du programme

ADEX.FAR. La note de manifestation d'intérêt sera un élément important de choix et pourra faire l'objet de demandes de précision. Les documents électroniques seront clairement intitulés en commençant par le pays d'étude pour lequel candidate le consultant, suivi du nom du consultant, puis du numéro du document respectant la numérotation ci-dessus.

Le secrétariat exécutif du réseau FAR se réserve le droit de refuser les propositions de consultants qui ne tiendront pas compte de la présentation requise, notamment de la séparation en 3 et de la numérotation des documents ou de l'absence de mise en évidence dans le CV de l'expérience en rapport avec le pays pour lequel candidate le consultant.

### 8.2. Coordonnées du réseau FAR

Adresse : Réseau FAR – 1101, avenue Agropolis – BP 5098 – 34093 Montpellier Cedex 5 – France

- Adama COULIBALY, président du comité de pilotage du réseau FAR  
Tél. : + 225-21 25 09 39 – Fax : 225-21 25 61 97 – Courriel : [katienet@aviso.ci](mailto:katienet@aviso.ci)
- Dominique POUSSOU, secrétaire exécutif du réseau FAR  
Tél. : +33-(0)4 67 61 70 08 – Courriel : [dominique.poussou@educagri.fr](mailto:dominique.poussou@educagri.fr)
- Igor BESSON, chargé de mission, programme ADEX.FAR  
Tél. : +33-(0)4 67 61 70 22 – Courriel : [igor.besson@supagro.inra.fr](mailto:igor.besson@supagro.inra.fr)

Les documents seront à envoyer à Igor Besson qui en accusera réception. Toute information supplémentaire pourra être demandée au président du comité de pilotage du réseau FAR avec copie au secrétaire exécutif et au chargé de mission du programme ADEX.FAR.

### 8.3. Procédure de sélection des candidats

Les offres des consultants seront déclarées recevables si elles contiennent les informations demandées sans recopiage partiel ou intégral des présents termes de référence. Elles seront ensuite évaluées selon les critères de notation suivant :

– Pertinence de la « Note de manifestation d'intérêt »	50 points
– Domaine de compétence (combinaison de la formation et de l'expérience)	50 points
– Expérience en ingénierie pédagogique et en ingénierie de formation	30 points
– Capacité de rédaction en français au vu des documents présentés	20 points
– Connaissance du contexte agricole et rural	20 points
– Expérience du pays de la prestation	10 points
– Capacité en langues nationales et locales du pays de la prestation	10 points
– Expérience en Afrique autre que le pays de la prestation	5 points
– Expérience en Afrique autre que le pays de la prestation et à l'international	10 points

Total = 200 points

La proposition financière du consultant dont l'offre aura la note technique la plus élevée sera étudiée en vue de la négociation de la proposition financière et de la rédaction du contrat. En cas de négociation négative, il sera fait appel au consultant dont l'offre technique aura été classée en deuxième position et ce processus sera répété tant que les offres techniques seront compatibles avec les critères de sélection (cf. § 6).

La commission des marchés publics (CMP) de Montpellier SupAgro (voir § 1.2) sera mobilisée pour procéder à la sélection définitive des consultants retenus. Les candidats non retenus seront immédiatement avisés et disposeront d'un délai de recours de deux semaines tandis que la notification officielle aux consultants retenus n'interviendra qu'une fois ce délai écoulé. Toute question devra être adressée par écrit au président de la CMP sous couvert du chargé de mission du programme ADEX.FAR et le président sera seul habilité à y apporter une réponse également par écrit.

## Annexe : Modèle de présentation de la proposition financière du consultant

### Notes :

- Le tableau ci-dessous est un tableau Excel qui peut être activé directement sous Word. Il sera envoyé aux consultants qui en feront la demande ([igor.besson@supagro.inra.fr](mailto:igor.besson@supagro.inra.fr)).
- Ce document sera intitulé : « Annexe financière : Proposition du consultant » (ou de la consultante selon le cas) et sera, si le consultant est sélectionné, intégré à son acte d'engagement en accord avec la procédure de la Direction des Affaires juridiques du Ministère français de l'Economie, des Finances et de l'Industrie.

**Pays de la prestation :**

**Titre de la prestation :**

**Coordonnées complètes du consultant :**

NOM, Prénoms :

Fonction :

Société :

Adresse postale :

Ville et pays :

Téléphone fixe :

Téléphone mobile :

Télécopie :

Courriel :

**Données sur la société :**

N° d'enregistrement :

Registre d'enregistrement :

Capital de la société :

Désignation	Unité	Quantité	Prix unitaire	Montant	Observations
<b> Paiement fixe </b>					
Honoraires	jour			- €	
"Per diem"	jour			- €	
Durée de voyage international	jour			- €	
<b> Remboursements sur justificatif </b>					
Déplacement international	1 aller-retour	1		- €	
Frais de déplacement sur place	forfait	1		- €	
Frais de documentation	forfait	1		- €	
Frais de communication	forfait	1		- €	
Provisions pour enquêtes	jour.homme			- €	
<b> Total </b>				- €	

Total en lettres : .....

**Montant de l'avance (30 % des honoraires et 75 % des per diem) :**

- €

Montant de l'avance en lettres : .....

**Nom :**

**Date:**

**Signature :**

**Notes (se reporter à la partie des Termes de références concernant les documents à soumettre par les candidats) :**

1 - La proposition doit être en **Euros (€)**.

2 - Les honoraires et les "per diem" sont fixés à l'avance, les autres dépenses étant remboursées uniquement sur justificatifs.

3 - Les "per diem" seront payés en fonction de la durée effectivement passées sur le "terrain" ; ils doivent impérativement être justifiés par les factures d'hôtel correspondantes. Leur montant journalier ne peut pas dépasser le plafond réglementaire d'attribution de frais de mission du ministère français de l'Economie, des Finances et de l'Industrie.

4 - Deux (2) jours de voyage international seront ajoutés si le consultant ne réside pas dans le pays d'étude. Ils ne donneront pas droit à "per diem".

5 - Les provisions pour enquêtes seront précisément justifiées et dûment évaluées dans la méthodologie proposée en note de manifestation d'intérêt.

**Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées**

<b>Prénoms et Nom</b>	<b>Structure</b>	<b>Fonction</b>	<b>Contact + (00 224)</b>
Moussa Para DIALLO	FPPD	Président	
Thierno Balla DIALLO	FPPD	Coordinateur	
Alpha Oumar DIALLO	FPPD/ Cellule formation	Responsable de formation	62 14 65 14
Amadou Oury DIENG	FPPD/Cellule formation	Responsable Projets	68 23 02 70 / 60 75 56 30
Abdoul Goudoussy DIALLO	FPPD	Responsable Cellule Conseil de Gestion	62 08 95 61
Fatimatou DIALLO	FPPD	Chargée de Conseil de Gestion	62 41 88 28
Mamadou Moustapha DIALLO	FPPD	Superviseur à Gaoual	62 53 42 17 / 60 68 79 67
Hamidou BAH	FPPD	Formateur	68 40 93 58 / 60 05 08 12
Mamadou Moussa DIALLO	FPPD	Technicien de zone Koundara	68 66 67 21
Mamadou SYLLA	FPPD	Responsable Opérations RESA-NORD	
Mamadou Malal Taran DIALLO	FPPD	Conseiller Agricole	
Madany KOULIBALY	FPPD	Superviseur RESA NORD	
Mamadou Saliou DIALLO	FPPD	Chargé de Formation	62 06 52 86
Mohamed Adama BARRY	ENAE Tolo	Chargé des stages	62 52 47 77/ 65 45 34 49 hamenae_tolo@yahoo.fr
Diawo DIALLO	ENAE Tolo	Directeur Général	64 37 75 01 / diawo55@yahoo.fr
Mamadou Ciré SOW	ENAE Tolo	SAF	66 92 25 25
Mamadou Cellou BALDE	ENAE Tolo	Directeur des Etudes	66 91 54 87
Fodé TOUNKARA	ENAE Tolo	Chef des Travaux	66 85 40 70
Mamadou Samba DIALLO	ENAE Tolo	Directeur CFP Kdara	64 06 56 15
Ibrahima Sory Pellun DIALLO	Paysan isolé	Paysan isolé	64 07 22 81
El Alhassane BALDE	ENATEF	Directeur	60 54 96 43/67 54 96 43
Mamadou Mariama CAMARA	ENATEF	Directeur des Etudes et des Stages	67 06 17 82/ 60 57 10 39
Jean GUILAVOGUI	ENATEF	Chef des Travaux	67 86 54 76
Benjamin TOGBODOUNO	ENATEF	Conseiller	60 57 49 99
Gayogo LAMAH	ENATEF	Professeur	64 34 85 07

Naby Laye CAMARA	ENATEF	SAAF	60 55 98 35
Almamy Sékou SOUMAH	RGTA-DI	Chef Appui Technique	63 78 78 54
Korka DIAWARA	RGTA-DI	Suivi-évaluation	60 36 31 05
Amadou Bella DIALLO	Réseau des maîtres Forgerons	Maître Forgeron	
Sékouba CAMARA	Réseau des maîtres Forgerons	Maître Forgeron	
Facinet BANGOURA	Réseau des maîtres Bouviers	Maître Bouvier	
Dr N’Famara CISSE	Institut de Recherche Agronomique de Guinée (IRAG)	Chercheur Ingénieur Agronome	64301437 / 67943167
Pierre KAMANO	IRAG	Chercheur socio - économiste	mohamedpierre@yahoo.fr 64007947 / 67483461
Mme Fantagbé TOURE	MEETFP – Service Genre et Equité (Rattaché au secrétariat général Ministère)	Chef de service	60398681
Mme Hawa KAMANO	MEETFP – Service Genre et Equité	Chargée de formation	63594933
Mme Marie RETIF	AFD	Chargée de mission	AFD Guinée - Conakry
M. Lucien GNEKOYA	CNOP-G	Chargé de projets et suivi-Evaluation	lucienunciel@yahoo.fr
M. SANKHON Balla	Centre de Formation Professionnelle Post Primaire Kipé	Directeur du CFPPP	

**Annexe 3 : questionnaire enquête quantitative**

<b>Coordonnées :</b>	
Nom du centre :	
Adresse :	
Tél/Fax :	
Courriel :	
Site Internet (facultatif) :	
<b>Fonctionnement:</b>	
Statut (privé, public, autres)	
Sources de financement	
Partenaires techniques et financiers	
Niveau d'implication du milieu professionnel dans la formation Intervenants professionnels/Tutorat et stage)	
Période d'ouverture (saisonnalité, - etc...)	
Mode de recrutement des apprentis ( )	
Rapports aux autres centres de formation (Complémentarité/concurrence)	
Rapport à la communauté/famille	

<b>Effectifs à l'année</b>	Homme	femmes	Total
formateurs (ETP <sup>25</sup> )			
Administratifs (ETP)			
Effectif apprentis			
Age moyens des apprentis			
Taux de remplissage moyen des sessions			

<b>Hébergement apprentis</b>	Homme	femmes	Total
Tps max de déplacement Centre/lieu de résidence			
Population locale			
Population hors région			
Accessibilité du centre (moyens d'accès)			
Modes d'hébergement (Internes, Externes, Demi-pension)			

<sup>25</sup> ETP : Equivalent Temps Plein

Type de Formation	Niv d'accès	Nbre de sessions/année	Modalité de formation	Durée (jours)	Certification (si oui laquelle)	Coût	Mécanismes de financement	Tx de remplissage des promos	Tx d'abandon	Tx de réussite	Pour quel métier	Suivi insertion