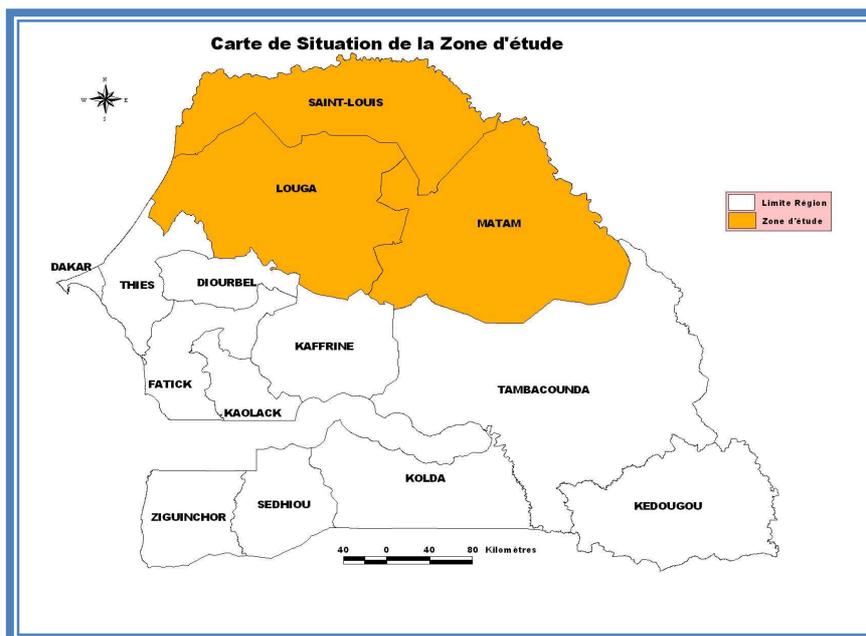


RÉPUBLIQUE DU SÉNÉGAL

Un peuple – Un But – Une Foi

SEN/024 – Programme d'appui à la mise en œuvre de la réforme de l'ETFP, avec concentration dans les régions nord du Sénégal



REALISATION DES ETUDES PRELIMINAIRES DANS LES SECTEURS DE L'AGRICULTURE ET DE L'ELEVAGE.

(Rapport final)



Par

Décembre 2012

Adresse Thiès, Zone Industrielle, lot 21 parcelle N°7 BP : 735

Email : bidjihari@yahoo.fr Tel : B : Thiès 00 (221) 33 952- 11 -81, Portable. : 00 (221) 77557 10 93

Table des matières

REMERCIEMENTS	6
LISTE DES SIGLES ET ACCRONYMES.....	7
QUELQUES DEFINITIONS.....	8
RESUME	10
INTRODUCTION.....	13
I. Contexte, Problématique et cadre géographique de l'étude	15
1.1. Contexte	15
1.1.1 Le cadre d'orientation stratégique	15
1.1.2 Situation socioéconomique.....	15
1.2. Problématique	15
1.3. Cadre géographique de l'étude.....	17
1.3.1 Région de Louga.....	19
1.3.2 Région de Matam.....	19
1.3.3 Région de Saint-Louis	20
II. Rappel des objectifs.....	20
2.1. Objectif global.....	21
2.2. Objectifs spécifiques	21
2.3. Résultats attendus	21
III. METHODOLOGIE.....	21
IV. La mise en œuvre de l'étude	25
4.1 Le chronogramme de l'étude.....	25
4.2 La description des activités	28
4.2.1 Les rencontres avec les différents acteurs	28
4.2.2 La validation de la méthodologie	28
4.2.3 La réalisation des études qualitatives.....	28
4.2.4 La réalisation des enquêtes quantitatives	29
4.2.5 Les analyses et recommandations	30
V. Les résultats de l'étude	30
5.1 Etats des lieux du système de formation agricole :.....	30
5.1.1 Rappel historique	30
5.1.1.1 Les Politiques de développement Agricole et rural.....	30
5.1.1.2 La stratégie de prise en charge de l'élevage :	33
5.1.1.3 Le secteur forestier :	35
5.1.1.4 Le dispositif mis en place pour la formation des acteurs	35
5.1.2 La situation actuelle de l'offre de formation	37
5.1.2.1. Dans la ZCO	37
5.1.2.2. Hors ZCO	39
5.1.2.3. Un dispositif de formation des producteurs en déclin	40
5.2 Etude quantitative des Secteurs de l'Agriculture et de l'élevage	41
5.2.1 Première partie : Le marché du travail et de la formation	41
5.2.1.1 Les caractéristiques du marché du travail	41
5.2.1.1.1. La population potentiellement active	41
5.2.1.1.2. La population effectivement active	42
5.2.1.1.3. L'activité principale	42
5.2.1.1.4. Statut des travailleurs dans l'activité principale.....	43
5.2.1.1.5. Nombre de jours et heures habituellement travaillés	43
5.2.1.1.6. Lieu d'exercice des activités économiques	44
5.2.1.1.7. Mode de rémunération	44
5.2.1.1.8. Rémunération moyen mensuel suivant l'activité	45
5.2.1.1.9. La saisonnalité de l'emploi	45
5.2.1.1.10. Le taux de chômage	45

5.2.1.1.11. La migration de la main-d'œuvre (10 ans et plus).....	46
5.2.1.2 Les caractéristiques du marché de la formation	48
5.2.1.2.1. Niveau de scolarisation pour les 5-14 ans	48
5.2.1.2.2. Niveau de scolarisation pour les 15 ans et plus.....	48
5.2.1.2.3. Taux de Formation professionnelle (10 ans et plus)	49
5.2.1.2.4. Domaines de formation professionnelle (10 ans et plus).....	50
5.2.1.2.5. Taux d'alphabétisation (10 ans et plus)	50
5.2.2 Deuxième partie : La situation des entreprises agricoles et d'élevages dans la ZCO	51
5.2.2.1 Caractéristiques générales des exploitations	51
5.2.2.1.1. Les grands domaines d'activité	51
5.2.2.1.2. L'activité principale:	52
5.2.2.1.3. Age des exploitations et évolution quantitative	52
5.2.2.2 L'organisation des exploitations agricoles et d'élevage.....	53
5.2.2.2.1. Mode de propriété de l'exploitation	53
5.2.2.2.2. Possession d'un registre et tenue d'outils de gestion	54
5.2.2.2.3. Localisation de l'exploitation par rapport à l'habitat	54
5.2.2.3 L'activité des exploitations agricoles et d'élevage	55
5.2.2.4 Hygiène, sécurité et environnement des exploitations	62
5.2.2.5 Profil du personnel permanent des exploitations.....	63
5.2.2.6 Appréciation du métier et de l'apprentissage par les chefs d'exploitation et opinion sur les difficultés et solutions liées à l'exploitation	80
5.3 Synthèse des résultats de l'étude quantitative	85
5.3.1 Sur le marché du travail.....	85
5.3.2 Sur les entreprises agricoles et d'élevage de la ZCO	85
5.3.3 Sur le profil du personnel permanent de l'exploitation.....	86
5.3.4 Sur l'appréciation du métier et de l'apprentissage et opinion sur les difficultés et solutions liées à l'exploitation.....	87
5.4 Synthèse de la demande de formation dans la ZCO	88
5.4.1 Au niveau des producteurs	88
5.4.1.1. Au sein des exploitations agricoles et élevages :	88
5.4.1.2. Au niveau des Organisations de Producteurs :	91
5.4.1.3. Cibles à former et profil des formateurs.....	92
5.4.2 Au sein des industries de l'agro-business	92
5.4.3 Cartographie de la demande	93
5.5 Analyse comparative de la demande et de l'Offre	95
5.5.1 Au niveau des moyens (financiers, humains, pédagogique etc.)	95
5.5.2 Au niveau de la compréhension de la demande et de la construction d'une offre adéquate :	95
5.5.3 Face à la demande des industries de l'Agro-business.....	96
5.5.4 Des limites d'ordre général :	96
5.6 La réforme dans le domaine de la formation agricole	97
5.7 Un exemple d'offre de formation diversifiée : le Cas de la France	103
VI. Recommandations.....	111
6.1. Au niveau des orientations globales	111
6.2. Au niveau de la ZCO.....	114
6.3. Les offres de formation à développer dans la ZCO	117
CONCLUSION :	121
ANNEXES :	122
I. Présentation des Métiers identifiés/filière.....	122
II. Liste des structures et personnes rencontrées	134
III. Liste des Documents Consultés	137

Liste des Tableaux

Tableau 1: Données administratives de la ZCO.....	18
Tableau 2: Données démographiques de la ZCO.....	18
Tableau 3: Données sur l'élevage dans la ZCO.....	18
Tableau 6: La population potentiellement active:.....	41
Tableau 7: Population réellement active	42
Tableau 8: Activité principale.....	43
Tableau 9: Statut des Travailleurs.....	43
Tableau 10: Nombre de jours et d'heures de travail	44
Tableau 11: Lieu d'exercice du Métier.....	44
Tableau 12: Mode de rémunération	45
Tableau 13: Rémunération moyen mensuel	45
Tableau 14: La durée moyenne des activités par secteur	45
Tableau 15 : Le taux de chômage.....	46
Tableau 16: Situation migratoire et raisons.....	46
Tableau 17: Régions et milieux de provenance	47
Tableau 18: Niveau de scolarisation des 5-14 ans	48
Tableau 19: Niveau de scolarité pour les 15 ans et plus	49
Tableau 20: Niveau de formation 10 ans et plus.....	49
Tableau 21: Domaine de formation 10 ans et plus.....	50
Tableau 22: Niveau d'alphabétisation des 10 ans et plus	50
Tableau 23: Les grands domaines d'activités	51
Tableau 24: L'activité principale de l'exploitation	52
Tableau 25: Année de début d'activité	53
Tableau 26: Mode de propriété des exploitations	54
Tableau 27: Possession d'un registre de commerce et tenue d'outils de gestion	54
Tableau 28: Situation de l'exploitation par rapport à l'habitat.....	55
Tableau 29: Superficie disponible et exploitée.....	55
Tableau 30: Types d'irrigation utilisée, Source	56
Tableau 31: Les cultures pratiquées	57
Tableau 32: Les périodes de culture,	58
Tableau 33: Equipement des exploitations,	58
Tableau 34: Année d'acquisition des équipements.....	59
Tableau 35: Type de bétail élevé,	60
Tableau 36: Mode d'élevage pratiqué	61
Tableau 37: Infrastructures et équipements,.....	61
Tableau 38: Année d'acquisition de l'équipement,.....	61
Tableau 39: Proportions de déclarants selon le type de déchets produits	62
Tableau 40: Mode de gestion des déchets,	62
Tableau 41: Impact des déchets	62
Tableau 42: Equipements et mesures de sécurité.....	63
Tableau 43: Genre du personnel.....	63
Tableau 44: Nombre moyen de personne par exploitation	64
Tableau 45: Age moyen du personnel,	64
Tableau 46: Lien de parentés avec le propriétaire et nationalité,	65
Tableau 47: Lieu de provenance du personnel sénégalais,.....	66
Tableau 48: Possession de bulletin de paie, types de contrat, paiement et périodicité,.....	67
Tableau 49: Montant de la rémunération et du revenu,	68
Tableau 50: Couverture sociale et congés du personnel.....	69
Tableau 51: Le niveau d'alphabétisation du personnel,.....	69
Tableau 52: Le niveau d'instruction du personnel.....	70
Tableau 53: Dernier diplôme obtenu	71

Tableau 54: Fréquentation actuelle de l'école.....	71
Tableau 55: Raisons d'abandon des études	72
Tableau 56: Durée moyenne au sein des exploitations	73
<i>Tableau 57: Niveau de qualification au sein du métier</i>	<i>73</i>
Tableau 58: La formation professionnelle du personnel	74
<i>Tableau 59: Métier du personnel,.....</i>	<i>74</i>
<i>Tableau 60: Ancienneté dans le métier,.....</i>	<i>75</i>
Tableau 61: Suivi d'un programme de renforcement de capacité et besoin de formation,.....	76
Tableau 62: Domaines de formation souhaités en milieu urbain	77
<i>Tableau 63: Domaines de formation Souhaités en milieu rural,</i>	<i>78</i>
<i>Tableau 64: Besoins en formation souhaités tous milieux confondus</i>	<i>79</i>
<i>Tableau 65: Raison du choix de l'activité</i>	<i>80</i>
Tableau 66: Connaissance d'un programme d'amélioration d'apprentissage,	81
<i>Tableau 67: Adhésion des exploitants à participer à la formation d'autres personnes,.....</i>	<i>81</i>
<i>Tableau 68: Adhésion des exploitants à être former,.....</i>	<i>82</i>
<i>Tableau 69: Proposition de paiement.....</i>	<i>82</i>
<i>Tableau 70: Adhésion des exploitants à faire former leurs apprentis</i>	<i>83</i>
<i>Tableau 71: Proposition de paiement pour les apprentis.....</i>	<i>83</i>
<i>Tableau 72: Principaux problèmes et difficultés dans les exploitations</i>	<i>84</i>
Tableau 73: Solutions proposées face aux difficultés,	84
Tableau 74: Cartographie de la demande de formation.....	93
Tableau 75: Les acteurs de la réforme de la formation agricole, Source.....	113
Tableau 76: Proposition de schéma d'organisation de la formation agricole.....	114

REMERCIEMENTS

Nous adressons nos chaleureux remerciements à tous les acteurs qui ont participé de près ou de loin à la réalisation de cette étude.

Particulièrement :

Au Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle et à toutes ses Directions ;

A tous les autres ministères en charges des secteurs de l'Agriculture, de l'élevage, de l'artisanat, de l'industrie, de l'agro-alimentaire, de la pêche, du Tourisme et du génie civil et à leurs services régionaux et départementaux.

A toutes les collectivités locales de la ZCO ;

A Lux Développement particulièrement à sa composante SEN/024 ;

A tous les responsables des Centres de formation des différents secteurs étudiés

Aux responsables des industries de l'Agrobusiness de la ZCO

Aux producteurs et autres acteurs des différentes filières étudiées dans la ZCO ;

Aux responsables des organisations professionnelles de la ZCO

A tous les Programmes d'Appui à l'Amélioration de l'Apprentissage et de la formation ;

A tous les experts et enquêteurs du cabinet.

Mention spéciale aux personnes ressources de tous les ministères.

Grâce à votre participation positive, les résultats de cette étude sont largement satisfaisants et contribuent humblement à la réussite de la réforme de l'ETFP.

Amath SOW

LISTE DES SIGLES ET ACCRONYMES

DRDR : Direction régionale du Développement rurale
IRSV : Inspection Régionale des Services Vétérinaire
IDSV : Inspection Départementale des Services Vétérinaire
CADL : Centre d'Appui au Développement Local
BFPA : Bureau de la Formation Professionnelle Agricole
CV. Comité de validation.
FRADEV. Afrique : Formation Recherche Action et Développement en Afrique
METFP : Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle
ZCO Zone de Concertation Opérationnelle
CIH Centre d'initiation horticole
EPPAE : Enquêtes Etude Préliminaires de l'Agriculture et de l'Elevage
ANSD : Agence Nationale de la Statistique et de la Démographie
SAED : Société Nationale d'Exploitation des Terres du Delta du Fleuve Sénégal et des Vallées du Fleuve Sénégal et de la Falémé
ISRA : Institut Sénégalais de Recherche Agricole
CNCAS : Caisse Nationale de Crédit Agricole du Sénégal
CIMEL : Centre d'impulsion pour la Modernisation de l'élevage
DPES : Document de Politique Economique et Sociale
OMD : Objectif du Millénaire pour le Développement
CDSMT: Cadre des Dépenses sectorielles à Moyen Terme
PDEF: Programme Décennal pour l'Education et la Formation
PST: Programme Sectoriel des Transports
REVA: Retour vers l'Agriculture
GOANA: Grande Offensive pour la Nourriture et l'Abondance
ETFP: Enseignement Technique et Formation Professionnelle
SCA: Stratégie de Croissance Accélérée.
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
VAE : Validation des acquis de l'expérience
CCP : Certificat de Compétence Professionnelle
CAPA : Certificat d'aptitude professionnelle en agriculture
BEP : Brevet d'Etude Professionnelle
BT : Brevet de Technicien
BTS : Brevet de Technicien supérieur
IT : Ingénieur des Travaux
SODEVA : Société de développement et de vulgarisation agricole.
SAED : Société Nationale d'Aménagement et d'Exploitation des Terres du Delta du fleuve **Sénégal** et des Vallées du fleuve **Sénégal** et de la Falémé
SOMIVAC: Société de Mise en Valeur Agricole de la Casamance
STN: Société des Terres Neuves
SODESP: Société de Développement de l'élevage en Zone Sylvopastorale
PPCB: Péripneumonie Contagieuse Bovine
SERAS: Société d'Exploitation des Ressources Animales du Sénégal
PDES0: projet de développement de l'élevage au **Sénégal** oriental
PRODELOV : Programme de Développement de l'Elevage Ovin

QUELQUES DEFINITIONS

L'**agriculture** (du latin *agricultura*) est un processus par lequel les hommes aménagent leurs écosystèmes pour satisfaire les besoins de leurs sociétés. Elle désigne l'ensemble des savoir-faire et activités ayant pour objet la culture des terres, et, plus généralement, l'ensemble des travaux sur le milieu naturel (pas seulement terrestre) permettant de cultiver et prélever des êtres vivants (végétaux, animaux, voire champignons ou microbes) utiles à l'être humain.

L'**agronomie** regroupe, depuis le XIX^e siècle, l'ensemble de la connaissance biologique, technique, culturelle, économique et sociale relative à l'agriculture.

En économie politique, l'**agriculture** est définie comme le secteur d'activité dont la fonction est de produire un revenu financier à partir de l'exploitation de la terre (culture), de la forêt (sylviculture), de la mer, des lacs et des rivières (aquaculture, pêche), de l'animal de ferme (élevage) et de l'animal sauvage (chasse).

L'**élevage**, ou **vacherie** en français canadien, est l'ensemble des opérations qui assurent la multiplication à l'usage des humains d'animaux souvent domestiques, parfois sauvages.

Extrait de : L'emploi, le chômage et les conditions d'activités dans l'agglomération de Dakar : Direction de la Prévision et de la Statistique Mai 2004.

Population en âge de travailler : Population de 10 ans et plus. (Selon les réalités de la zone dans l'agriculture et l'élevage).

Population active : Population active occupée ou en chômage.

Population active occupée : Population ayant travaillé au moins une heure au cours des sept jours précédant l'enquête, plus les personnes n'ayant pas travaillé mais qui ont normalement un emploi et qui sont soit en vacances, soit malades, soit en grève, soit en arrêt provisoire de travail, plus tous les individus qui doivent commencer à travailler au cours des 30 jours suivant l'enquête.

Chômeurs : Personnes n'ayant pas travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours des sept derniers jours précédant l'enquête, et ayant recherché un emploi au cours du mois précédant l'enquête.

Secteur Informel : Ensemble des unités de production qui ne possèdent pas de numéro NINEA ou de numéro contribuable ou dans le cas des patrons et des travailleurs à leur propre compte, qui ne tiennent pas de comptabilité. L'emploi informel correspond à l'emploi dans le secteur informel.

Taux d'activité : Rapport de la population active à la population en âge de travailler.

Taux de chômage : Rapport du nombre de chômeurs à la population active.

Taux de dépendance : Rapport du nombre de chômeurs et de personnes inactives au nombre d'actifs occupés.

Taux de salarisation : Rapport du nombre de salariés à la population active occupée.

Taux de pluri-activité : Rapport du nombre de personnes exerçant un ou plusieurs emplois secondaires à la population active occupée.

Taux de sous-emploi visible : Rapport du nombre d'actifs occupés travaillant involontairement moins de 35 heures par semaine à la population active occupée.

Taux de sous-emploi invisible : Rapport du nombre d'actifs occupés gagnant moins que le salaire minimum horaire (39 000 FCFA pour le SMIG mensuel au Sénégal) à la population active occupée.

Taux de sous-emploi global : Rapport du nombre de chômeurs et d'occupés en situation de sous-emploi à la population active.

Chômage (BIT) :

- **Etre sans emploi** (critère très restrictif car excluant toute activité rémunérée, ne serait-ce qu'une heure pendant la semaine de référence de l'enquête)
- **Etre disponible pour travailler** (sous 15 jours, ou 30 jours si arrêt pour maladie sans gravité)
- **Rechercher effectivement un emploi** (l'INSEE exige que les personnes se déclarant chômeurs précisent la nature de l'emploi recherché et les démarches effectives réalisées dans le mois précédent) Ces 3 conditions réunies définissent la **PSERE** (Population Sans Emploi à la Recherche d'un Emploi).
- On y ajoute **les personnes ayant trouvé un emploi qui commence ultérieurement** qui sont comptabilisées comme chômeurs par le BIT. (Source : INSEE, enquête emploi).

Extrait du Guide de renforcement des capacités Modules III : la Construction du Bilan Formation-Emploi Méthodologie et étapes de la démarche Module introductif.

Pour une étude de la relation emploi-formation certains mots reviennent fréquemment :

Population active, Population Occupée, chômage etc.

- Dans un premier temps, on ventile la population qui a atteint l'âge de travailler (après 15 ans en général) en deux sous groupes : la population active et la population inactive,
- Dans un deuxième temps, on distingue parmi la population active, la population qui exerce une activité (c'est la population occupée) et celle qui n'en exerce pas,
- Dans un troisième temps, on considère l'ensemble de ceux qui ne travaillent pas. On distingue alors : i) ceux qui cherchent un emploi et sont disponibles pour en occuper un, ii) ceux qui sont sans emploi mais n'en recherchent pas. Le premier sous groupe constitue la population en chômage. Le second sous groupe (dont les chômeurs « découragés » qui sont des individus sans travail mais qui n'en recherchent pas, persuadés (es) qu'ils n'en retrouveront pas) est rattaché à la population inactive. Ainsi, la population active correspond à la population d'âge actif qui est soit occupée soit en chômage. On l'a désigné parfois sous les termes d'offre de travail ou de « main d'œuvre »,
- Quatrième temps, on isole parmi la population occupée : i) la population occupée à plein temps sur des emplois décents, ii) la population en situation de sous emploi ou sous-occupée, iii) les « travailleurs pauvres » qui désignent les personnes qui travaillent mais en tirent un revenu au dessous d'un seuil de pauvreté de 1 ou 2 dollars par jour.

RESUME

Une étude réalisée par le Programme SEN 024 a déjà permis de dresser le portrait des secteurs économiques de la ZCO et d'en déterminer les plus porteurs.

L'agriculture et l'élevage ont été retenus en tant que secteurs dominants de la ZCO mais afin de préciser la demande réelle et potentielle qui émerge de ses deux secteurs, la présente étude préliminaire est réalisée.

« En effet, il ressort de l'étude sectorielle, qu'il existe un écart sensible entre les deux demandes de formation du fait que la plupart des acteurs sont toujours inscrits dans la logique de reproduction sociale (27% de la population enquêtée ne sont pas demandeurs de formation) ».

Ces présentes études préliminaires sont prévues pour compléter cette étude et mieux caractériser ces secteurs pour aider à un « choix judicieux des programmes de formation les plus appropriés à développer ».

Pour atteindre cet objectif, l'étude doit apporter des informations permettant la prise de décision pour le développement de programmes de formation dans ces deux secteurs ou aux constats que les besoins ne le justifient pas en répondant aux questions centrales suivantes :

- La fonction de travail étudiée correspond-elle bien à une réalité du marché du travail?
- Est-elle suffisamment bien définie pour mettre en chantier le développement de programmes?
- Les besoins sont-ils suffisants, au plan quantitatif, pour investir dans le développement de programmes dans les secteurs de l'agriculture et de l'élevage?
- L'offre de formation actuelle peut-elle répondre aux besoins, si non, quels changements faut-il y apporter?
- Quelles orientations faudra-t-il déterminer pour le développement de programmes de formation dans les secteurs de l'agriculture et de l'élevage?
- Dispose-t-on de toutes les informations pour réaliser l'Analyse de Situation de Travail (AST), notamment le type de personnes qui participeront à l'AST et le bassin d'entreprises d'où elles devraient provenir?
- Dans quels établissements les programmes de formation devront-ils être implantés?
- Si plusieurs travaux de développement sont recommandés en conclusion de l'étude, quelle est la priorité à accorder à chacun?

Une exploitation des données de cette étude permet de répondre sans équivoque à ces questions.

Au niveau de la production et de la gestion des exploitations et sites de production les besoins sont réels et assez diversifiés.

Parmi le personnel permanent, les ouvriers agricoles sont les plus nombreux (54%), ils sont suivis des chefs de culture (28%). Les ouvriers agricoles représentent 56% de la main d'œuvre permanente des exploitations en milieu rural contre 32,5% en milieu urbain. Il y a une forte prédominance des chefs de culture dans la zone de Matam, comparativement aux autres régions. Les bergers et vachers sont assez représentés dans la zone de Louga.

Il faut préciser que les ouvriers expriment des besoins liés à la **maitrise technique** de leurs métiers tandis que les responsables d'exploitation ont des besoins axés sur la **gestion et l'organisation** générale de la production.

Ainsi, au niveau des producteurs, les besoins en formation sont au niveau ouvrier et chef d'exploitation avec comme cible, les producteurs en activités dans l'agriculture et l'élevage.

Le niveau de formation sera au maximum le CAP avec des possibilités de développer des certificats de compétence professionnelle pour ceux qui ne peuvent pas accéder au CAP.

La formation sera continue et délivrée en alternance (Champs et Centres ressource) avec la VAE comme principale modalité de certification.

- **Les métiers identifiés au niveau des producteurs**

Filière	Métiers identifiés de la ZCO	Niveau de formation	Cibles	Formation
Horticulture	Horticulteur polyvalent	Ouvrier et chef d'exploitation	Producteurs	Continue
	Pépiniériste	Ouvrier et chef d'exploitation	Producteurs	Continue
Agri-élevage	Ouvrier agricole polyvalent	Ouvrier et chef d'exploitation	Producteurs	Continue
	Agriculteur polyvalent	Ouvrier et chef d'exploitation	Producteurs	Continue
	Éleveur	Ouvrier et chef d'exploitation	Producteurs	Continue
	Aviculteur	Ouvrier et chef d'exploitation	Producteurs	Continue
	Palefrenier	Ouvrier et chef d'exploitation	Producteurs	Continue
Forêt	Sylviculteur	Ouvrier et chef d'exploitation	Producteurs	Continue
Métiers connexes	Conducteur d'engin agricole	Ouvrier	Mécaniciens	Continue, Initiale
	Mécanicien agricole	Ouvrier et chef d'atelier	Mécaniciens Elèves méc.	Continue Initiale
	Agent de conditionnement	Ouvrier et chef de station	Producteurs Elèves	Continue Initiale
	Aigadier	Ouvrier et chef de station de pompage	Producteurs Elèves	Continue, Initiale
	Inséminateur	Auxiliaire et Technicien	Producteurs Elèves	Continue Initiale
	Technicien d'expérimentation	Chef d'exploitation	Producteurs Elèves	Continue Initiale

Au niveau des producteurs, les besoins sont énormes et ne bénéficient pas de prise en charge satisfaisante du dispositif de formation actuelle.

Les mêmes besoins reviennent avec des niveaux de formation plus précis et spécialisés dans les entreprises de l'agrobusiness. Il faut préciser cependant que les besoins sont assez faibles et ne nécessitent pas la création de nouveaux Centres de formation. Le dispositif actuel peut valablement prendre en charges ces besoins avec une amélioration de la formation qui doit insister sur les aspects pratiques conformément aux besoins des entreprises.

- **Besoins identifiés au niveau de l'agrobusiness**

Niveaux	Métiers	Formations
Ouvrier	Ouvrier horticole polyvalent	Formation initiale (CCP, CAPA, BEP). Formation continue
	Ouvrier agricole polyvalent	
Chef de culture	Chef de culture horticole	Formation initiale (BT, BTS)
	Chef de culture en Agriculture	
Responsable d'exploitation	Responsable d'exploitation Agricole	Formation initiale (IT, License, ingénieur)
	Responsable d'exploitation horticole	
	Métiers connexes	
	Mécanicien agricole	Formation initiale (CAP)
	Chef d'atelier	Formation initiale (BT, BTS)
	Chef de station de conditionnement	Formation initiale (BT, BTS)

Au niveau des métiers connexes, deux sont sortis nettement du lot :

- Mécanicien agricole
- Conducteur d'engins agricoles

Pour accompagner l'évolution de l'agriculture et de l'élevage, des **métiers de services** se développent ou sont fortement demandés dans la ZCO :

Métiers identifiés	Métiers identifiés	Métiers identifiés
1. Animateur d'organisation	2. Moniteur (encadrant technique)	3. Technico-commerciale en agrofourmure
4. Meunier	5. Technicien foncier	6. Agent technique environnement
7. Responsable d'organisation	8. Gestionnaire de magasin de stockage	9. Analyste financier agricole
10. Conseiller agricole /élevage	11. Conseiller de gestion des exploitations	12. Juriste agricole
13. Conducteur de forage	14. Conseiller de clientèle agricole (banque assurance)	15. Journaliste agricole

Localisation de la demande : Elle est très inégalement répartie dans les différentes régions comme le montre le tableau suivant :

• **Les besoins en formation par région**

	Louga		Saint-Louis		Matam		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Grandes cultures	44 830	72,3%	41 353	52,4%	45 581	79,1%	131 765	66,4%
Maraichage	5 070	8,2%	21 724	27,5%	2 725	4,7%	29 519	14,9%
Elevage gros animaux	11 757	19,0%	10 036	12,7%	9 326	16,2%	31 119	15,7%
Elevage petit animaux	0	0,0%	634	0,8%	0	0,0%	634	0,3%
Autres activités agricole, d'élevage ou de soutien	360	0,6%	5 159	6,5%	0	0,0%	5 519	2,8%
Total	62 017	100,0%	78 907	100,0%	57 633	100,0%	198 557	100,0%

• **Les besoins en formation par département**

Region	Agriculture		Elévation
	Maraichage	Grande cultures (riz, maïs, etc.)	Elevage (bovins, ovins...)
Région de Saint-Louis			
Saint-Louis	7%	8%	5%
Dagana	53%	40%	20%
Podor	40%	52%	75%
Région de Matam			
Matam	97%	90%	38%
Kanel	2%	8%	33%
Ranérou Ferlo	1%	2%	29%
Région de Louga			
Louga	97%	56%	24,5%
Kébémér	2,5	21%	24,5%
Linguère	0,5	23%	51%

Sur l'offre de formation disponible en face de cette demande le constat est qu'elle ne prend quasiment pas en compte les producteurs de base composante dominante de l'agriculture et de l'élevage.

Le dispositif de formation des producteurs composé des CPA, CPE, CPM, CIH, est complètement disloqué et les Centre Polyvalents et CIMEL récemment initiés ont du mal à démarrer réellement.

Le dispositif de formation initiale avec l'élargissement de ses missions peine jusque là, pour des raisons parfois structurelles mais surtout stratégiques et financières à répondre à la demande formelle exprimée par l'agro-business mais aussi à celle des exploitations familiales encore plus complexe.

La principale recommandation reste la mise en place d'un dispositif très diversifié pour répondre à l'exigence d'une formation de masse pour un public peu alphabétisé très hétérogène (Elevageurs, Agriculteurs, fils d'agriculteurs, les femmes, les agents de développement) avec des modalités adaptées à chacun des cibles (formation initiale, formation continue, apprentissage, formation alternée, information, sensibilisation etc.) ;

Pour le cas de Ranérou, le Centre de formation doit être assez polyvalent pour prendre en charge les métiers liés à l'élevage, à la foresterie mais aussi à l'artisanat. Le maraichage et l'aviculture sont des options à développer pour accompagner l'urbanisation de la ville. Par ailleurs, des aspects liés à l'organisation des producteurs et à la commercialisation sont à prendre en compte dans cette zone.

INTRODUCTION

Dans le cadre du partenariat entre le Gouvernement du Sénégal et le Gouvernement du Grand Duché de Luxembourg, une étude a été commanditée pour contribuer à l'atteinte des objectifs de la composante SEN 024 « Programme d'Appui à la Mise en Œuvre de la Réforme de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETPF), avec Concentration dans les Régions Nord du Sénégal (Louga, Saint-Louis, Matam) ».

Suite à l'étude sectorielle, la présente étude préliminaire vise à préciser les informations permettant d'améliorer la formation dans les secteurs de l'agriculture et de l'élevage.

Au niveau global, l'étude intègre les stratégies nationales du pays pour réduire la pauvreté et atteindre les Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD, DSRP, SCA). Au niveau sectoriel, l'enseignement technique et professionnel constitue un maillon important du secteur de l'éducation à travers son cadre opérationnel que constitue le Programme Décennal pour l'Education et la Formation (PDEF). Les objectifs assignés à ce sous-secteur sont :

- mettre sur le marché du travail une main d'œuvre qualifiée en réponse aux besoins du secteur productif et de l'économie en ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et techniciens supérieurs ;
- promouvoir le savoir agir, l'employabilité et la créativité chez les jeunes et les préparer à devenir des acteurs performants dans la vie active ;
- accroître le taux de qualification professionnelle et technique au sein de la population¹.

La formation technique et professionnelle recouvre la formation initiale, la formation continue et l'insertion des formés. Son champ s'étend aussi à l'apprentissage en tant que formation professionnelle non formelle ayant pour objectif la mise en place de processus de qualification normés et adaptés.

Dans cette perspective, le partenariat entre les Gouvernements du Sénégal et le Grand Duché de Luxembourg vise les résultats suivants :

- le renforcement du système de gestion de la FPT avec notamment l'implantation de l'approche par compétences ;
- le renforcement de la qualité de la FPT ;
- l'accroissement des capacités d'accueil du dispositif de la FPT de la zone de concentration opérationnelle (ZCO) ;
- le développement d'un dispositif d'appui et de suivi à l'insertion socioprofessionnelle.

Pour l'atteinte de ces objectifs, plusieurs études ont été réalisées et la présente étude préliminaire doit compléter celles déjà menées dans les secteurs de l'agriculture et de l'élevage avec un apport conséquent d'informations utiles pour le développement des programmes de formation.

L'objectif général de l'étude est d'accompagner le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle dans l'implantation de programmes de formation professionnelle adaptés à la Zone de Concentration Opérationnelle.² En réalisant les objectifs spécifiques suivants :

- décrire en détail les fonctions de travail, notamment leurs tâches et leur contexte technologique, et bien comprendre les préoccupations de ceux qui les exercent ;
- cerner la réalité des programmes de formation en lien avec ces fonctions, offerts au Sénégal et à l'étranger, si nécessaire, notamment sous l'angle de leur adéquation avec les besoins du marché du travail et de leur accessibilité selon les régions ; ce portrait tient compte aussi de la place et du rôle des divers acteurs de formation : privé, public, formation en entreprise ou assurée par les entreprises et celle réalisée dans le cadre de la formation continue ;
- proposer des balises pour le développement de programmes de formation ;
- proposer des balises pour la répartition de l'offre de formation pour ces programmes dans les différentes régions de la ZCO (carte de formation) en lien avec la localisation territoriale des besoins quantitatifs de formation.

¹ Lettre de politique générale pour le secteur de l'éducation et de la formation, Novembre 2004

² Cf. Termes de Références

- former les personnes ressources désignées par le METFP à la réalisation d'études préliminaires.

Le présent rapport est une présentation détaillée des résultats de l'étude structurée autour de six grands points.

En guise de première partie nous avons un rappel **du contexte, de la problématique et du cadre géographique** de l'étude, suivi d'une présentation **des objectifs et de la méthodologie de travail**.

Dans un second temps, la **mise en œuvre de l'étude** est présentée, suivi des **résultats** et des **recommandations** formulées à l'issue de l'analyse des données recueillies.

I. Contexte, Problématique et cadre géographique de l'étude

1.1. Contexte

1.1.1 Le cadre d'orientation stratégique

Le Document de politique économique et sociale (DPES) constitue aujourd'hui le cadre de référence des politiques et programmes sectoriels du pays. Par ailleurs, il a été pris des initiatives favorisant une meilleure appropriation des actions de développement et une plus grande efficacité de l'aide pour l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD).

Dans le **domaine de la planification** et de la **programmation des dépenses publiques**, les stratégies sectorielles sont liées à celles nationales avec l'introduction du Cadre de Dépenses Sectorielle à Moyen Terme (CDSMT).

Dans le domaine de l'aide publique au développement, la Déclaration de Paris (Mars 2005) érige des principes fondamentaux pour une meilleure efficacité de l'intervention des partenaires.

A cet effet, le principe de l'appropriation stipule que « les donateurs font reposer l'ensemble de leur soutien sur les stratégies nationales de développement, sur les institutions et les procédures des pays partenaires ». Dans cette lancée, l'approche programme est promue dans des secteurs comme la Santé avec le Plan de Développement Intégré de la Santé (PDIS 1998-2002) et le Plan National de Développement Sanitaire (PNDS 2004-2008), l'Education, avec le Programme Décennal pour l'Education et la Formation (PDEF 2000-2010) et le transport avec le Programme Sectoriel des Transports (PST1 et 2). Cette démarche a permis d'avoir un cadre global et cohérent pour orienter et coordonner les contributions des partenaires techniques et financiers dans les secteurs respectifs et une meilleure appropriation des acteurs.

Dans le cadre du Programme Décennal pour l'Education et la Formation, les autorités comptent promouvoir le secteur de l'enseignement technique et de la formation professionnelle pour l'atteinte des Objectifs du Millénaire pour le Développement (OMD) et la réussite de la Stratégie de Croissance Accélérée. Le contexte est donc marqué par des réformes majeures du cadre institutionnel de gestion de l'économie et par une nouvelle approche de l'aide publique au développement.

1.1.2 Situation socioéconomique

Au niveau économique, le Produit intérieur brut s'élevait à 6023 milliards de CFA soit un PIB par tête de 494 871 en 2009. Le taux de croissance économique est à 2,2% avec un indice de Développement Humain (IDH, 2005, Rapport PNUD) de 0,449. Le taux d'inflation est de -1,0% en 2009 (source : Situation économique et sociale du Sénégal, ANSD 2009).

Par ailleurs, le Pays s'est engagé depuis 2005 dans une stratégie accélérée de croissance reposant principalement sur la modernisation de l'agriculture et le développement de l'industrie agroalimentaire. C'est ainsi que le Plan de retour vers l'Agriculture (REVA) et la Grande Offensive pour la Nourriture et l'Abondance (GOANA) démontrent clairement la volonté affichée par l'Etat de faire de l'agriculture un levier central pour le développement socio-économique du pays.

L'atteinte de ces objectifs se fera nécessairement avec une main d'œuvre de qualité dans les différents domaines, d'où la pertinence de la réforme au niveau du système de formation professionnelle.

1.2. Problématique

Suite aux assises nationales sur l'ETFP (tenues du 31 Mars au 02 Avril 2001), on note une forte volonté des autorités nationales d'engager des réformes majeures dans le sous-secteur avec l'implication des partenaires. Il ressort de ces assises le souci « de faire de l'ETFP un instrument permettant d'assurer la compétitivité de notre production et la performance de notre économie dans le

contexte de la mondialisation »³. Les réformes se justifient aussi par les tendances des indicateurs démographiques et de l'emploi ainsi que de la structure de l'économie sénégalaise.

L'importance de l'ETFP transparaît aussi dans le DSRP à travers :

- l'axe 1 : création de richesse dont le levier est la SCA qui se décline en cinq (5) grappes⁴ ;
- l'axe 2 : accélération de la promotion de l'accès aux services sociaux de base avec entre autres résultats l'élaboration et la révision des programmes selon l'approche par compétences et l'organisation du système d'apprentissage.

Depuis 2000, on note donc une rupture tant au niveau du cadre institutionnel et organisationnel du secteur qu'au niveau des objectifs que les pouvoirs publics lui ont assigné. Aujourd'hui, il y'a une réelle volonté de faire participer pleinement la FPT en général et l'apprentissage en particulier à l'atteinte des objectifs de développement tant au niveau national que local. L'enjeu est de mieux comprendre le secteur mais aussi d'arriver à **la formulation judicieuse des offres de formation et d'encadrement**. Compte tenu des orientations stratégiques (OMD, DSRP, SCA) et de la vision en matière d'éducation et de formation (PDEF). Il s'agit de procéder à :

- un état des lieux afin de cerner les acquis, les forces et les contraintes de l'ETFP ;
- une analyse critique du cadre institutionnel et réglementaire : ce cadre contribue grandement à la réussite des réformes à entreprendre ;
- une disponibilité en données statistiques fiables pour mieux appréhender le dynamisme du secteur et avoir une meilleure visibilité sur l'impact des projets et programmes.

C'est pour apporter une forte contribution à ces orientations que des études sectorielles ont été menées et ont permis de déterminer les secteurs porteurs dans la ZCO. Pour rendre ces résultats plus utiles dans la conception d'une réponse pertinente aux besoins de formation des acteurs, des études préliminaires sont réalisées dans les principaux secteurs.

L'agriculture et l'élevage de par leur importance ont fait l'objet des premières études et les résultats obtenus ont largement montré la pertinence d'une redéfinition de l'offre de formation.

L'importance de l'Agriculture :

De manière générale, de grands chercheurs dans le domaine résumant souvent les missions de l'agriculture à Cinq (Pierre Debouvry : rapport mission d'appui à la mise en place de la SNFA Oct. 2004) :

- Nourrir la population,
- Fournir des ressources en devises ;
- Permettre à ses acteurs de vivre de leur travail dans des conditions décentes ;
- Gérer l'exploitation durable des ressources naturelles ;
- Générer des emplois (surtout pour les pays dont le secteur secondaire est faible en absorption de main d'œuvre

Pour le premier point, malgré les grands programmes qui ont été mis en œuvre ces dernières années, le pays reste fortement dépendant de l'extérieur pour le riz et le blé avec de fortes importations.

Au niveau des exportations, le problème émane principalement des difficultés que rencontre la filière arachidière et de la mondialisation poussée qui a aboutit à une concurrence farouche entre agriculteurs du tiers monde et ceux des pays développés.

Les politiques agricoles jusque là mises en œuvre n'ont pas permis de rendre attrayants les métiers de l'agriculture et de l'élevage. Avec des niveaux de production qui ne cessent de baisser suite à

³ Document de politique sectorielle de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, Février 2002

⁴ Agriculture et agro-industries, produits de la mer et aquaculture, tourisms, industries culturelles et artisanat d'art, textiles et habillement, TIC et télé services.

l'appauvrissement des sols, la pauvreté gagne de plus en plus la zone rurale comme le montrent les études conduites dans le cadre du DSRP.

La gestion durable des ressources naturelles est aujourd'hui un sérieux problème du monde rural avec l'augmentation de la pression sur les ressources naturelles suite à une évolution considérable de la population.

En définitive, nous constatons aisément que l'agriculture a du mal à remplir ces cinq fonctions principales même si des améliorations se notent actuellement dans la vallée du fleuve où une certaine catégorie d'agriculteurs commence à voir le jour.

Dans les prochaines années, les défis seront encore extrêmement importants pour le pays et le secteur de l'Agriculture sera sûrement sollicité comme le montrent les résultats des études menées dans ce sens.

En effet, les prochains défis du Sénégal sont :

- transition démographique ;
- éducation pour tous ;
- productivité du secteur agricole et préservation de la fertilité des sols ;
- insertion professionnelle des cohortes de jeunes,
- émigration, exode rural et entretien de l'espace rural

Les tendances démographiques montrent que le Sénégal va compter environ 17 millions de personnes en 2025, et le ratio ruraux/urbains va passer de 1 urbain pour 7,75 ruraux en 1990 à 1 urbain pour 0,8 ruraux en 2025.

Première conséquence, un rural devra produire 10 fois plus qu'aujourd'hui afin d'alimenter les villes ce qui pose la lancinante question de la productivité.

Cette hypothèse va certes ralentir, le développement de la population rurale par rapport à celle des villes mais il est important de souligner que la densité rurale va continuer d'augmenter passant de 40 habitants au Km² en 1960 à 110 habitants au Km² en 2020.

La principale conséquence de cette situation sera l'augmentation de la pression sur les ressources naturelles, accélérant ainsi leur dégradation.

Cette évolution démographique ajoutée aux habitudes alimentaires largement transformées, la sécurité alimentaire sera également éprouvée si les tendances se maintiennent ; ce qui va grever le budget des importations céréalières déjà important.

Pour la création d'emploi, il faut noter que le secteur formel public et privé ne pèse pas plus de 9% du total des actifs alors que le secteur rural en pèse environ 65%.

Avec ces chiffres on voit facilement que l'insertion des jeunes a plus d'avenir dans le secteur de l'agriculture.

Par ailleurs, les effectifs à scolariser vont doubler entre 1990 et 2030 et le nombre de jeunes à insérer sera multiplié par trois pour la même période du fait de l'augmentation de la population mais aussi des objectifs d'éducation pour tous de l'Etat.

En analysant l'évolution de la scolarisation des jeunes ruraux, on constate que les exclus du système vont dépasser les 500 000 du cours d'initiation (CI) à l'accès à la classe de 6^{ème}. Ainsi la majorité des futurs responsables d'exploitation agricole auront le niveau primaire. Et pour impacter sur l'agriculture, **ces agriculteurs devront obligatoirement être les cibles de la formation agricole et rurale.**

L'importance de la demande de formation dans la zone rurale et sa particularité, ne saurait être prise en charge par la configuration actuelle de l'offre de formation, avec des formations en pleins temps, des cycles longs et des capacités d'accueil très faibles.

1.3. Cadre géographique de l'étude

- Données physiques et administratives

La Zone de Concentration Opérationnelle (ZCO) du SEN/024 composée des trois régions, Louga, Matam et Saint-Louis, couvre une superficie de 73 497 km² soit près de 37 % de la superficie nationale. La zone est marquée par la présence d'importantes réserves en eau constituées principalement par le fleuve Sénégal. L'exploitation de ce dernier a fini de confier à cette partie du pays, une importance capitale dans la modernisation de l'agriculture.



Tableau 1: Données administratives de la ZCO

Rubriques	Louga	Saint-Louis	Matam	Total ZCO
Superficie	24 847	19 034	29 616	73497
Départements	3	3	3	9
Arrondissements	11	7	5	23
Communes	5	19	10	34
Communautés rurales	47	18	14	79

Source: ANSD, situation socio économique du Sénégal 2009

- **La démographie**

Cette zone concentre également 19% de la population du pays avec la région de Saint-Louis qui est la plus peuplée avec 40% de la population totale de la ZCO. La population à l'image de celle du pays est à majorité jeune avec les moins de 20 ans qui représentent les 57%. Les femmes sont également légèrement dominantes avec 51% du total.

Tableau 2: Données démographiques de la ZCO

Rubriques	Louga	Saint-Louis	Matam	Total (ZCO)
Hommes	407 180	441 515	252760	1 101 455
Femmes	424 129	459 521	272182	1 155 832
Total Région	831 309	901 036	524 942	2 257 287
% /ZCO	37	40	23	
% des moins de 20 ans	56,4	55	58,12	57
% des Femmes	51	51	52	51

Source: ANSD, Situation socioéconomique du Sénégal 2009.

- **L'élevage dans la ZCO :**

Au niveau de l'élevage, la ZCO représente 30% du cheptel national avec une prédominance des ovins suivis des caprins et des bovins.

A l'intérieur de la ZCO, la région de Louga occupe la première place avec plus de 55% du cheptel suivies de Matam et de Saint-Louis avec respectivement 23 et 22%.

Tableau 3: Données sur l'élevage dans la ZCO

Région	Bovins	Ovins	Caprins	Equins	Asins	Camelins	Volailles
Saint-Louis	301301	336752	313 029	12 117	39 715	1 477	1 657 529
Matam	326460	453975	233 700	37 155	38 306	234	70 910
Louga	401640	1100227	902 958	60 686	24 158	3 022	1 931 570
Total (ZCO)	1 029 401	1 890 954	1 449 687	109 958	102 179	4 733	3 660 009

Source: ANDS, Situation socio économique du Sénégal; 2009

Il faut souligner que l'élevage est le troisième secteur de la ZCO avec 9,1 % de la population active occupée derrière l'agriculture et le commerce.

- **L'agriculture dans la ZCO**

C'est l'activité principale de la ZCO et elle mobilise 53,1 % de la population totale active avec sensiblement le même taux de 48,4% au niveau de Saint-Louis et Louga et 70% dans la région de Matam.

L'agriculture sous pluies reste dominante dans la ZCO à l'exception de la région de Saint-Louis où elle ne représente que 33%.

Les grandes cultures (Riz, Mil, arachide etc.) dominent dans les différentes régions même s'il faut noter l'importance du maraîchage surtout dans la région de Saint-Louis où elle représente 27,5% des activités des exploitations agricoles.

En conclusion, nous remarquons que l'Agriculture et l'élevage sont très largement combinés dans 32,6% des exploitations de la zone.

1.3.1 Région de Louga

Elle est composée de trois départements, Louga, Kébémér et Linguère et est située au Nord-Ouest du Sénégal dans la zone soudano – sahélienne. Elle s'étend sur 24 847 km² soit 12,6% du territoire national. Une bonne partie de sa population (environ le tiers) vit directement ou indirectement de l'artisanat. C'est dire l'importance de ce secteur dans la vie économique et sociale de la région, d'abord comme producteur de biens et de services, mais aussi et surtout comme pourvoyeur d'emplois.

Situation socio-économique de la région de Louga

Créée en 1976, la région administrative de Louga est située entre les latitudes 14°70 et 16°10 Nord et les longitudes 14°27 et 16°50 Ouest ; elle est frontalière à six (06) régions administratives.

La région de Louga a un climat de type sahélien continental avec alternance de deux saisons : une saison des pluies qui s'étend de Juillet à Octobre et une saison sèche couvrant la période d'Octobre à Juillet. Sur le plan pluviométrique, les hauteurs dépassent rarement 300 mm depuis une décennie et sont concentrées sur deux ou trois mois dans l'année.

Sur la base du recensement général de la population de 2002, la population de la région de Louga est de 831 309 habitants soit 6,8% de la population sénégalaise. La population de la région est très jeune avec 56% ayant moins de 20 ans mais aussi elle reste dominée par les femmes qui représentent 51% du total. Cette population est très inégalement répartie dans la région avec une forte concentration dans les grandes villes créant ainsi des problèmes d'emploi surtout dans le milieu urbain. En milieu rural, le niveau de sous emploi économique a augmenté à cause de la pluviométrie insuffisante et la faiblesse de la productivité.

Louga est une région à vocation agro-sylvo-pastorale façonnée par l'agriculture, l'élevage et l'exploitation forestière qui ne sont pas encore pleinement mis en valeur. On note aussi une grande importance du secteur informel dans les activités économiques de la région.

Du fait de sa grande *ruralité*, la population de la région de Louga est occupée à plus de 70% par l'agriculture. Il faut noter également que la région de Louga est une zone qui enregistre des départs massifs d'émigrés ce qui lie fortement son économie à cette activité. Ce phénomène se vérifie surtout avec la forte croissance du secteur du bâtiment. (Extrait du rapport de l'état des lieux du système d'apprentissage, FRADEV-Afrique 2009)

1.3.2 Région de Matam

C'est en 2002 avec la Loi 2002-02 du 15/02/2002 que Matam situé à 450 km de Saint-Louis dont il fut le troisième département, est devenue la onzième région du Sénégal avec une superficie de 29 616 km². Elle est découpée en trois départements dont le département du même nom, celui de Kanel et de Ranérou Ferlo. La densité moyenne, est de 14 hts au km² avec une forte disparité entre les

zones éco géographiques. Le climat est de type sahélien chaud et sec avec une pluviométrie moyenne variant entre 291 et 580 mm/an.

L'économie de la région reste tributaire de l'agriculture et l'élevage qui occupent 79% de la population. Elle est pratiquée sous trois formes (cultures irriguées, cultures pluviales et cultures de décrue) et dans trois zones éco géographiques : la vallée du fleuve dite Walo, la zone sylvo-pastorale dite Ferlo et la zone de transition dite Diéri. La superficie irrigable est estimée à 55 000 ha dont 7300 ha sont déjà aménagés par la SAED et les privés.

La région dispose également d'un potentiel pastoral considérable surtout avec le département de Ranérou-Ferlo qui constitue une réserve fourragère très importante. L'élevage est de type extensif traditionnel et occupe environ 70% de la population. Le cheptel est constitué en majorité de bovins et petits ruminants représentant respectivement 8,5 % et 7% du cheptel national. D'autres activités comme la pêche, la sylviculture et surtout le commerce avec la proximité des pays comme la Mauritanie, le Mali sont également assez présentes dans la région. (Extrait du rapport de l'état des lieux du système d'apprentissage, FRADEV-Afrique 2009)

1.3.3 Région de Saint-Louis

Située au nord du pays, la région de Saint-Louis communément appelée la région du fleuve, couvre une superficie de 19 034 km² répartie entre ses trois départements que sont Dagana, Podor et Saint-Louis. Sa population est de 901 036 habitants avec 51% de femmes et près de 55% de cette population avec moins de 20 ans.

Sur le plan économique, les différentes activités qu'on pratique dans la région de Saint Louis sont : la Pêche, le Tourisme, l'Agriculture, l'Industrie, l'Artisanat, le Commerce et l'Elevage. La pêche y occupe une place très importante avec une tradition de pêche qui est à la fois maritime et fluvio- maritime. Ces activités de pêche mobilisent plus de 16000 pêcheurs soit 32% du total national.

Des potentialités naturelles (plage, parcs et réserves) ont jusque là favorisé le développement du tourisme. L'agriculture notamment celle irriguée est aussi très importante grâce au fleuve présent sur environ 500km et les importants ouvrages hydrauliques réalisés depuis la mise en service des barrages de Diama en 1986 et de Manamtali en 1992.

Dans l'objectif d'auto suffisance alimentaire (surtout en riz) que s'est fixé l'Etat, la région de Saint-Louis avec ses potentialités bénéficie d'une attention particulière grâce à la présence d'un dispositif d'encadrement technique et financier appréciable (SAED, ISRA, CNCAS...).

Depuis son introduction dans la zone, l'agriculture irriguée prend une place de plus en plus importante dans les systèmes de production. Elle est devenue la composante principale de la plupart des exploitations agricoles et concerne plus de 63% de la population.

Dans ce contexte de forte mécanisation de l'agriculture, l'artisanat, secteur stratégique dans la maintenance des infrastructures agricoles, constitue un vivier important dans le développement de l'économie régionale. L'artisanat est ainsi devenu un secteur porteur. Les corps de métiers de la mécanique générale, la mécanique moteur et l'électricité ont vu leur effectif augmenter et sont devenus de véritables pourvoyeurs d'emplois pour les jeunes.

Sur le plan de la formation, la région de Saint-Louis est aujourd'hui la mieux lotie des trois avec la présence d'une dizaine de centres de formation publics comme privé. Cependant la répartition de ces centres est largement déséquilibrée avec la présence de plus de la moitié des infrastructures dans la capitale régionale. Ainsi le secteur de l'artisanat est la seule alternative aux yeux des milliers de jeunes pour l'apprentissage des métiers de l'artisanat.

II. Rappel des objectifs

Les objectifs de cette présente étude se déclinent en objectif global et objectifs spécifiques.

2.1. Objectif global

L'objectif général de la mission d'assistance technique est d'accompagner le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle dans l'implantation de programmes de formation professionnelle adaptés à la Zone de Concentration Opérationnelle.⁵

2.2. Objectifs spécifiques

Cette mission vise les objectifs spécifiques suivants :

- décrire en détail les fonctions de travail, notamment leurs tâches et leur contexte technologique, et bien comprendre les préoccupations de ceux qui les exercent ;
- cerner la réalité des programmes de formation en lien avec ces fonctions, offerts au Sénégal et à l'étranger, si nécessaire, notamment sous l'angle de leur adéquation avec les besoins du marché du travail et de leur accessibilité selon les régions ; ce portrait tient compte aussi de la place et du rôle des divers acteurs de formation : privé, public, formation en entreprise ou assurée par les entreprises et celle réalisée dans le cadre de la formation continue ;
- proposer des balises pour le développement de programmes de formation ;
- proposer des balises pour la répartition de l'offre de formation pour ces programmes dans les différentes régions de la ZCO (carte de formation) en lien avec la localisation territoriale des besoins quantitatifs de formation.
- former les personnes ressources désignées par le METFP à la réalisation d'études préliminaires.

2.3. Résultats attendus

Les résultats attendus de l'étude sont :

- Les fonctions de travail, notamment leurs tâches et leur contexte technologique, sont décrites de façon exhaustive ;
- Les préoccupations de ceux qui exercent les fonctions de travail sont bien comprises ;
- La réalité des programmes de formation en lien avec ces fonctions, offerts au Sénégal et à l'étranger, est bien cernée ;
- Des balises sont proposées pour le développement de programmes de formation ;
- Des balises sont proposées pour la répartition de l'offre de formation pour ces programmes dans les différentes régions de la ZCO (carte de formation), en lien avec la localisation territoriale des besoins quantitatifs de formation (les filières à implanter sont déterminées, les établissements à construire sont identifiés, la taille des établissements et leur lieu d'implantation sont déterminés dans une perspective de mutualisation des ressources) ;
- La demande potentielle de formation en apprentissage pour chaque région est identifiée et caractérisée ;
- Le dispositif de formation ETFP le plus pertinent pour le centre en agri-élevage de Ranérou est identifié et caractérisé ;
- Les personnes ressources formées réalisent les huit études préliminaires de manière satisfaisante.

III.METHODOLOGIE

La méthodologie de réalisation de cette étude est basée sur trois principales étapes :

- la réalisation des études qualitatives,
- la réalisation des études de types quantitatifs ;
- l'analyse des résultats et la formulation des recommandations

⁵ Cf. Termes de Références

3.1. Les études qualitatives

- **La recherche documentaire :**

Elle a permis la réalisation de l'état des lieux sur l'offre de formation au Sénégal et à l'étranger, les tentatives d'amélioration de l'offre de formation au Sénégal, le niveau organisationnel du secteur et la situation institutionnelle et juridique.

Cette activité a démarré dès le début de l'étude et s'est poursuivie tout au long du processus dans le but d'affiner les questions abordées lors des entrevues et des enquêtes.

- **Les entrevues :**

Réalisées auprès de personnes ressources de l'agriculture et de l'élevage, les entrevues ont permis d'affiner les premières impressions sorties de la revue documentaire.

Dans un premier temps il s'est agi de rencontrer les responsables au niveau institutionnel (Direction de l'élevage, Bureau de la formation agricole et rurale), les services techniques déconcentrés (DRDR, IRSV, IDSV CADL etc.), les acteurs de la formation (Centres de formations, Universités et Organisations professionnelles) les Collectivités locales, les industries agro-alimentaires, les Centres de recherche etc.

Une deuxième partie des entrevues a été réalisée auprès d'échantillon de producteurs dans les deux secteurs et a permis une bonne appréhension des réalités du milieu. Les conclusions de cette deuxième partie ont été davantage précisées lors des études quantitatives.

Au niveau producteur, de grands exploitants ont été rencontrés dans les filières dominantes : Riz, Oignons, Tomate, Patate douce banane etc.

Dans l'élevage, les enquêtes qualitatives ont eu lieu au niveau de certains éleveurs intensifs ou semi intensifs ainsi que des éleveurs purement traditionnels (extensifs)

Au niveau des centres de recherche et de formation, les CIMEL, les centres polyvalents, les Centres de perfectionnements, les haras ont également été rencontrés.

3.2. Les études de types quantitatifs :

- **Les objectifs de l'enquête sont entre autres, à travers un sondage :**

1. de donner quelques caractéristiques du marché du travail dans la ZCO
2. d'analyser le niveau de formation générale et professionnelle de la zone
3. d'estimer le nombre d'exploitations agricoles et d'élevage de la zone
4. de donner quelques caractéristiques des exploitations agricoles et d'élevage de la zone
5. de mesurer l'activité des exploitations agricoles et d'élevage de la zone
6. de mesurer la demande en formation des exploitations agricoles et d'élevage de la zone
7. de donner des orientations en vue de la mise en place d'une offre de formation dans le secteur agricole et d'élevage de la zone

Pour ce faire, l'étude est faite en deux étapes : la première étape est constituée d'une enquête ménages qui devait permettre de dresser la situation du marché de l'emploi dans la ZCO et en second lieu d'identifier les exploitations d'agriculture et d'élevage qui devaient être enquêtées.

Deux questionnaires ont été développés : un questionnaire ménage et un questionnaire chef exploitation. Quand un ménage est tiré, on lui administre le questionnaire ménage. S'il existe des exploitations agricoles ou d'élevage dans le ménage, deux ou trois parmi les chefs d'exploitations sont enquêtés par le biais du questionnaire exploitation.

Quand un ménage est tiré l'ensemble des individus appartenant au ménage sont enquêtés. Au total, 841 ménages comprenant 7559 individus ont été enquêtés

- **Déroulement de l'enquête**

Les différentes étapes de l'enquête sont les suivantes :

- la mise en place d'un plan de sondage
- la fourniture du matériel d'enquête (questionnaires, cartes, etc.),
- la formation des superviseurs et des enquêteurs, la réalisation des enquêtes, la vérification systématique des réponses....
- la saisie informatique des réponses et son contrôle,
- le traitement des résultats et leur présentation en tableaux
- l'interprétation et l'analyse des résultats

- **Choix des zones à enquêter et échantillonnage**

Les zones à enquêter sont localisées dans les trois régions de la ZCO en milieu urbain comme en milieu rural. L'échantillon se présente comme suit : au niveau de chaque région, il a été fait une distinction entre le milieu urbain et le milieu rural. Au niveau urbain 120 ménages (121 pour Matam) ont été choisis et 160 en milieu rural.

REGION	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	TOTAL
Urbaine	120	120	121	361
Rurale	160	160	160	480
Total	280	280	281	841

- **Tirage de l'échantillon et tirage des unités à enquêter**

L'étude a porté sur un échantillon de 841 ménages répartis comme indiqué dans le tableau ci-dessus. Le tirage des exploitations s'est effectué à deux degrés, le premier degré est constitué des ménages tirés. Au deuxième degré, des chefs d'exploitation appartenant à ce ménage ont été tirés aléatoirement. Au total 555 chefs d'exploitations agricoles et ou d'élevage ont été enquêtés.

- **Questionnaires**

Le questionnaire ménage comprend les parties suivantes :

- informations sur les individus du ménage
- éducation des membres du ménage
- alphabétisation des membres du ménage
- activités économiques des membres du ménage
- migrations interne des membres du ménage
- caractéristiques du ménage

Le questionnaire exploitation comprend les parties suivantes:

- les Informations géographiques et l'identification de l'exploitation
- caractéristiques générales de l'exploitation
- compte d'exploitation des exploitations
- les renseignements sur le personnel permanent
- prestations et avantages liés à la profession
- l'apprentissage
- appréciation du métier et de l'apprentissage
- sécurité et environnement de l'établissement

- **Réalisation de l'enquête**

L'enquête a été réalisée en une trentaine de jours avec trois équipes formées chacune de quatre enquêteurs et d'un superviseur/contrôleur

- **Traitement des données**

La saisie et l'apurement se sont faits après le déroulement de l'enquête sur le logiciel CSPRO. Le traitement et l'analyse des données se sont faits avec le logiciel SPSS.

3.3. Analyse et formulation des recommandations

Sur la base des résultats qualitatifs comme quantitatifs, une analyse critique a permis de dégager les principaux axes pour une bonne prise en charge des besoins en formation dans les trois régions.

A l'intérieur de chaque région, des recommandations ont été formulées pour le développement de pôles de formation conformément aux spécificités de chaque zone.

IV. La mise en œuvre de l'étude

4.1 Le chronogramme de l'étude

Etapes	Activités	Acteurs	Période	Méthodologie/Outils utilisés
Etapes 1 : La Validation de la méthodologie	<ul style="list-style-type: none"> • Exposé et présentation de la Méthodologie, des outils et du chronogramme. 	FRADEV-Afrique/METFP	Janvier 2011	Exposé et échange
Etape 2 : Formation des personnes ressources	<ol style="list-style-type: none"> 1. Formation des personnes ressources <ul style="list-style-type: none"> • Définition des profils, • Choix des personnes ressources • Préparation de la formation • Mise en œuvre • Rapportage 	FRADEV-Afrique/ METFP	Janvier 2011	Exposé et échanges
Etape 3 : Etudes qualitatives	<ol style="list-style-type: none"> 2. Etats des lieux sur la situation économique/ agriculture et élevage (nombre, taille et répartition des entreprises par région, les principaux employeurs, leur champ d'activités, etc.) 	FRADEV-Afrique	Février 2011	Revue documentaire
	<ol style="list-style-type: none"> 3. Réaliser le portrait de la formation actuellement offerte <ul style="list-style-type: none"> • Etats, liste exhaustive des centres et écoles de formation • ONG et organisations s'activant dans le domaine, • Filières de formation et effectifs • Résumé /répertoire des programmes • Evaluation de la pertinence des programmes • Analyse de la situation 	FRADEV-Afrique	Février 2011	Rencontre avec le bureau de la formation agricole/élevage/les établissements de formation du pays
	<ol style="list-style-type: none"> 4. Informer sur les programmes de formation offerts à l'étranger <ul style="list-style-type: none"> • Présenter quelques exemples significatifs de programmes de formation récents dispensés à l'étranger 	FRADEV-Afrique	Février 2011	Revue documentaire
	<ol style="list-style-type: none"> 5. Etat des lieux sur le cadre institutionnel et réglementaire 	FRADEV-Afrique	Février 2011	Revue documentaire, rencontres et entretiens
	<ol style="list-style-type: none"> 6. Analyse de la dynamique organisationnelle 	FRADEV-	Février	Revue documentaire,

		Afrique	2011	Rencontres et entretiens
	<p>7. Tableau de bord</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contexte économique • Programmes de formation existants au niveau local/à l'étranger (Carte provisoire de la formation) • Organisations existantes dans les deux secteurs • le cadre institutionnel et juridique existant • Fonctions de travail existant au niveau local/ à l'étranger • les principaux employeurs, leurs champs d'activités et leur répartition • Description de chaque situation de travail sous forme de fiche synoptique) 	FRADEV-Afrique	Février 2011	Rapport de synthèse
Etape 4 : Etudes quantitatives	<ul style="list-style-type: none"> • Préparation de l'enquête • Complément de la base de sondage • Estimation des éléments du résultat attendu 1 • Plan de sondage – Base de sondage – Echantillonnage • Elaboration du questionnaire – Formation des enquêteurs – Pré-test du questionnaire • Collecte des données • Codification – Saisie – Apurement des données • Tabulation et Analyse des données • Rapport d'étape avec la base de données sur les différents métiers des deux secteurs (portrait de la main d'œuvre à laquelle se rattachent les fonctions de travail étudiées, • Présenter l'évolution de l'emploi, Situer les fonctions étudiées et les métiers et professions en lien avec ces fonctions) 	FRADEV-Afrique (Statisticien)	Septembre 2011	Questionnaires et enquêtes.
Etape 5 : Analyse et recommandations	<p>8. Formuler des recommandations touchant les programmes de formation à réviser, à élaborer ou à supprimer</p> <p>9. Proposer des orientations pour le développement des programmes de formation</p>	FRADEV-Afrique	Février-Mars 2012	Exploitation des données et analyse des résultats

Etape 6 : Atelier de restitution	10. Restitution du rapport provisoire (50 jours après : présentation d'un rapport provisoire Le CV à 10 jrs pour faire des observations. 10 jours après, l'intégration des observations du CV l'atelier de restitution est organisé et 10 jours après le rapport final est déposé)	FRADEV- Afrique	Mai 2012	Exposés, discussions et échanges
<u>Etape 7</u> : Atelier de capitalisation	Deux jours de capitalisation doivent permettre de stabiliser une démarche pour la réalisation des huit autres études dans la ZCO.	FRADEV- Afrique	Mai 2012	Exposés, Discussions et échanges
Dépôt du rapport final	Le CV a 10 pour formuler des remarques, 10 jours après les versions finales sont déposées en 3 copies dures et 2 électroniques	FRADEV- Afrique		Rédaction et rapportage

4.2 La description des activités

4.2.1 Les rencontres avec les différents acteurs

Pour le démarrage des activités, des rencontres ont été réalisées à différents niveaux dans le but d'harmoniser les attentes mais aussi d'informer et de bénéficier des orientations de certains acteurs principaux de l'agriculture et de l'élevage.

Synthèse des différentes rencontres de démarrage :

ETAPES	Activités réalisées
Etape 1 Signature du contrat	<ul style="list-style-type: none">Echange sur les modalités de décaissement et de justification des fonds
Etape 2 : Rencontre de débriefing au Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle.	<ul style="list-style-type: none">Harmoniser la compréhension de la mission ;Arrêter certaines modalités pratiques (les principaux interlocuteurs, la lettre introductive) ;Recueillir les suggestions et recommandations et les attentes des différentes Directions et partenaires,Retenir la date de la rencontre de validation de la méthodologie et des outils de réalisation de l'étude.Fixer la composition et les modalités pratiques de la mise en place et de la convocation du comité de validation.
Etape 3 : rencontre avec le Directeur de Cabinet du METFP	<ul style="list-style-type: none">Retrait de la lettre introductiveFixer la date de la prochaine rencontre du comité de validation
Etape 4 : rencontre avec le Bureau de l'Formation Agricole Rurale	<ul style="list-style-type: none">Faire l'état des lieux de la formation agricole au SénégalLa situation des écoles, centres et autres acteurs de la formation dans le domaine agricole ;Conseils et orientations sur l'étude
Etape 5 : rencontre avec la direction de l'élevage	<ul style="list-style-type: none">Faire l'état des lieux de la formation dans le domaine de l'élevage,La situation des acteurs de la formation (écoles, agences, etc.)Conseils et orientations sur l'étude

4.2.2 La validation de la méthodologie

A la suite des rencontres de prises de contacts et d'orientation, une réunion du Comité de Validation a permis de partager et de valider l'approche méthodologique. Lors de cette rencontre, ce comité composé des techniciens du METFP, d'un représentant du Ministère de l'Agriculture et d'un représentant du Ministère de l'Elevage a fortement insisté sur l'implication des personnes ressources dans le but de pérenniser l'approche des études préliminaires.

4.2.3 La réalisation des études qualitatives

Comme indiqué dans la méthodologie, cette partie vise principalement l'atteinte des résultats suivants :

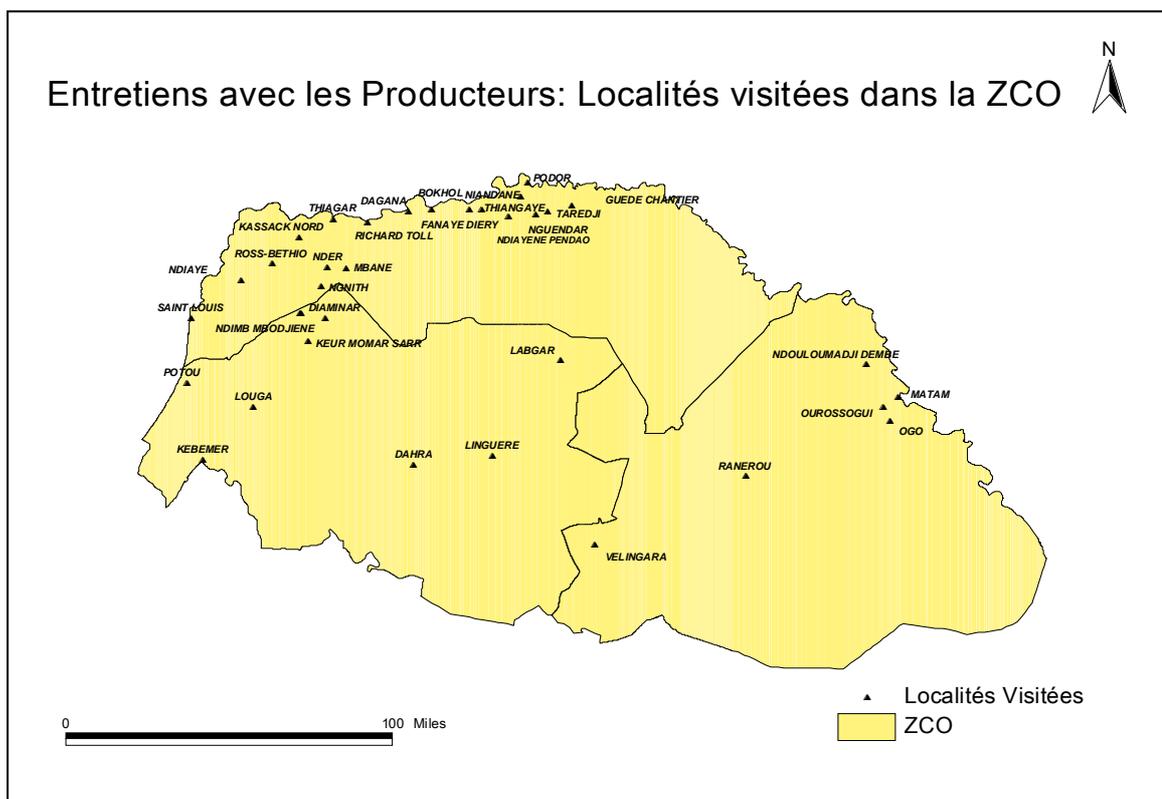
- états des lieux sur la situation économique/ agriculture et élevage
- réaliser le portrait de la formation actuellement offerte
- informer sur les programmes de formation offerts à l'étranger
- état des lieux sur le cadre institutionnel et réglementaire
- analyse de la dynamique organisationnelle
- tableau de bord

Deux missions effectuées dans la ZCO ont permis de rencontrer l'ensemble des acteurs capables d'apporter des informations et/ou des orientations pour la réalisation des études préliminaires.

Ainsi l'équipe du Cabinet et les personnes ressources ont rencontré :

- les structures d'encadrement dans les domaines de l'agriculture et de l'élevage pour les trois régions ;
- certaines collectivités locales de la ZCO,

- les centres de formations des les deux secteurs,
- les industries de l'Agroalimentaire,
- les responsables des organisations professionnelles de producteurs,
- des producteurs dans les différentes spéculations
- etc.



4.2.4 La réalisation des enquêtes quantitatives

- **L'élaboration de la base de sondage**

L'exploitation des documents officiels comme les Situation Socio économiques des régions, le Recensement général de la population et de l'habitat, etc. a permis l'élaboration d'un échantillon de 841 ménages répartis au niveau des trois régions. Le tirage des exploitations s'est effectué à deux degrés, le premier degré est constitué des ménages tirés. Au deuxième degré, des chefs d'exploitation appartenant à ce ménage ont été tirés aléatoirement. Au total 555 chefs d'exploitations agricoles et ou d'élevage ont été enquêtés.

- **La sélection et la formation des enquêteurs**

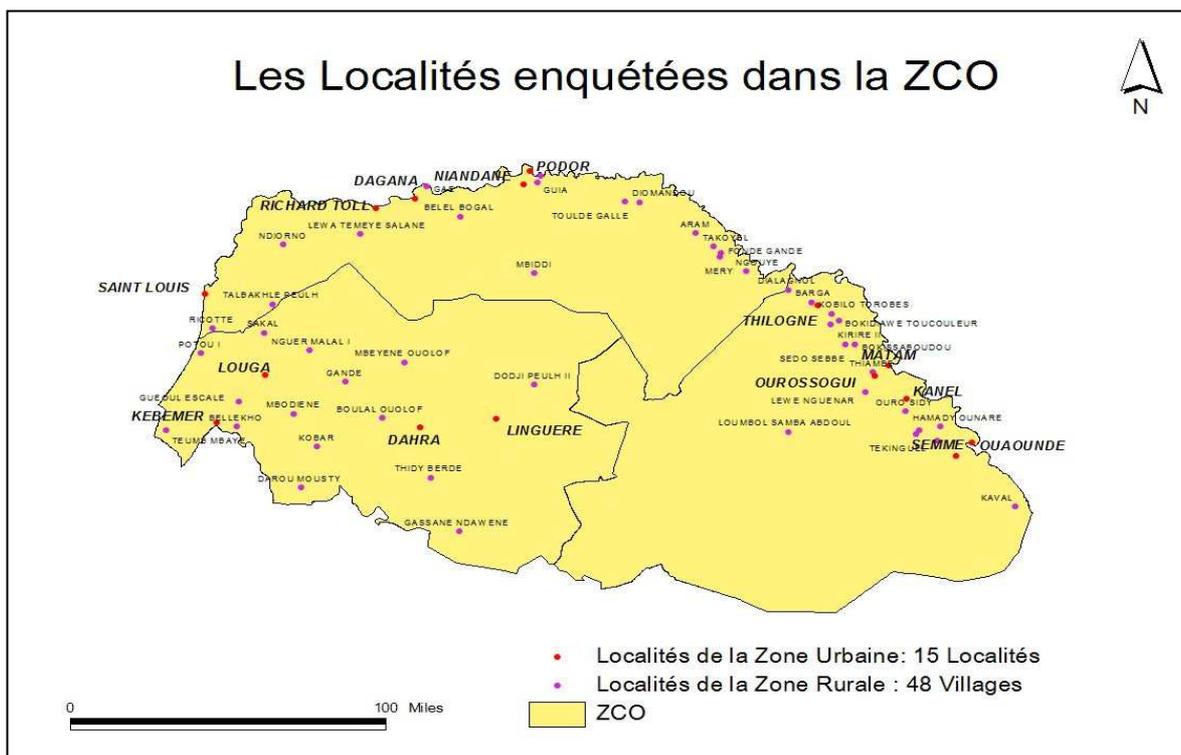
Au total 15 enquêteurs ont été recrutés pour une durée de 30 jours pour mener l'intégralité des enquêtes. Ils ont suivi une formation de trois jours en présence des personnes ressources du METFP qui ont participé pleinement au processus pendant 3 semaines.

Tableau de répartition de l'équipe d'enquête par région

Régions	Enquêteurs	Contrôleurs	Total
Louga	04	1	05
Matam	04	1	05
Saint-Louis	04	1	05
Total	12	03	15

- **La réalisation des enquêtes**

L'échantillon est réparti dans les régions et à l'intérieur de chaque région les enquêtes se sont déroulées dans la zone urbaine et rurale comme le montre la carte suivante :



4.2.5 Les analyses et recommandations

Une analyse des résultats obtenus des études qualitatives et quantitatives à permis de formuler des recommandations conformément aux résultats attendus.

V. Les résultats de l'étude

5.1 Etats des lieux du système de formation agricole :

Issue des études qualitatives, cet état des lieux a permis de dresser une situation exhaustive de l'offre de formation dans le domaine de l'agriculture et de l'élevage.

Dans un premier temps il s'agit de faire un rappel historique des stratégies et politiques mises en œuvre pour la formation des producteurs d'avant indépendance à nos jours. Cette analyse historique permet de comprendre la configuration actuelle de l'offre, et ses capacités de réadaptation aux défis actuels de la formation agricole.

Dans un second temps nous présenterons la situation de la réforme permettant ainsi de disposer de l'ensemble des informations sur l'offre de formation au niveau national et plus spécifiquement au niveau de la Zone de Concentration Opérationnelle.

5.1.1 Rappel historique

5.1.1.1 Les Politiques de développement Agricole et rural

- La stratégie de développement de la traite arachidière.

C'est au XIX siècle que l'administration coloniale a mis en place une stratégie de développement de l'économie de la traite arachidière basée sur la promotion d'exploitations créées par les ressortissants ou des sociétés de la métropole et utilisant la main d'œuvre indigène.

Au début du XX siècle, l'intégration dans le système des paysans locaux est devenue une condition incontournable pour l'atteinte des objectifs de production escomptés.

Dans ce dispositif la priorité fut donnée à la création d'infrastructures de transport (chemin de fer, routes) et la colonisation de nouvelles terres laissant complètement en rade la formation des paysans. C'est en 1913, avec la création de la station expérimentale arachidière de Bambèye, que la formation a fait ses débuts par l'introduction de nouvelles variétés d'arachide. Ce processus va s'accélérer au lendemain de la Deuxième guerre mondiale avec l'introduction du matériel de culture attelée.

Parallèlement au dispositif des maisons de commerce coloniales qui s'appuient sur des intermédiaires libano-syriens, l'administration coloniale va mettre en place des organisations de producteurs qu'elle contrôle (Société indigène de prévoyance, Société mutuelle, coopératives,...) et qui leurs permettent d'accéder aux intrants (à crédit) avec l'encadrement technique des Centres d'expansion rurale.

Pour faire fonctionner ce dispositif, l'administration n'avait pas eu besoin d'agent indigènes réellement formés dans l'agriculture, quelques auxiliaires avec des gestes techniques simples à utiliser ou à inculquer aux paysans accompagnent la production avec toujours possibilité de recours aux ressortissants de la métropole mieux formés.

La ferme école de Louga forme dans les années 1920 des conducteurs et des moniteurs agricoles pour les besoins des essais agricoles, la multiplication des semences et l'encadrement de paysans. L'école de Katibougou au Soudan français (Mali) forme des techniciens après la deuxième guerre mondiale.

Dans le domaine de la foresterie, des gardes forestiers recrutés parmi les anciens tirailleurs reçoivent une formation sommaire pour la surveillance des forêts classées, ou la réalisation des premières journées de reboisement. En 1948, des préposés sont formés à Dakar et Kaolack ainsi que des contrôleurs adjoints à l'école forestière du Banco en Côte d'Ivoire.

- **Les débuts de l'animation rurale et du développement communautaire :**

En 1961 le Sénégal se dote de son premier Plan de développement économique et social avec comme principal objectif la remise en cause de l'économie de traite héritée de la colonisation.

Le développement des cultures vivrières (mil et riz) et l'organisation des populations (coopératives, communautés rurales) est également un axe fort de ce plan.

Un dispositif d'encadrement et d'appui est mis en place avec :

- les centres d'expansions rurales polyvalentes (CERP) ;
- les Centre régionaux d'assistance au développement (CRAD) ;
- l'office de commercialisation agricole (OCA) ;
- la banque sénégalaise de développement (BSD).

Ce plan sera accompagné d'une réforme foncière sans précédent avec la loi sur le domaine National votée en 1964 donnant la terre à ceux qui la mettent en valeur.

La mise en place des communautés rurales va connaître cependant ses débuts en 1972 par la région de Thiès.

- **L'encadrement du monde rural :**

Après les événements politiques de 1962 et les accords de Yaoundé de 1964 (Fonds Européen de Développement FED 1^{er}), d'importants changements vont intervenir dans les orientations politiques du Sénégal.

Pour compenser la perte due à la fin du prix préférentiel dont bénéficiait l'arachide sénégalaise sur le marché français, l'Opération « productivité mil-arachide » est lancée en 1964 par la Société d'Assistance Techniques (SATEC).

C'est le début de l'aide par projet avec la diffusion d'un paquet technologique comprenant des semences améliorées et traitées, l'utilisation du semoir et de la houe attelés et l'engrais azoté.

Cette opération met en place des ressources humaines formées pour l'assistance technique avec comme principal objectif, **l'augmentation des productions et des rendements par l'adoption d'intrants modernes.**

Avec le recul de la conception socialiste et communautaire du développement (suite aux événements de 1962 qui ont occasionné le départ du président du conseil) on note l'émergence d'une stratégie

basée sur : les innovations techniques, l'encadrement des producteurs agricoles et l'administration des populations rurales.

Les institutions prévues (CERP, CR) sont maintenues mais changent de rôle dans la nouvelle orientation. En guise d'exemple, l'administration des populations, prend largement le dessus sur l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet de développement local au niveau des Communautés rurales (CR).

Les CERP sont marginalisés au profit des Sociétés régionales de développement rural ; fusion de l'OCA et des CRAD pour devenir l'ONCAD.

A partir des années 1970, le dispositif d'encadrement du monde rural est ainsi composé :

Des Services Techniques Agricoles :

Constitués des Directions Nationales et de leurs services déconcentrés (Direction de la production Agricole, Direction de l'élevage, Direction des eaux et forêt, du Génie rural, de la protection phytosanitaire, de l'animation et de l'expansion rurale etc.) ; leurs principales missions restent la collecte et le traitement de l'information, la surveillance sanitaire du bétail, la surveillance phytosanitaire, le contrôle forestier, les interventions d'urgence et l'exécution de projets techniques.

Des structures de recherche agricole :

Par manque d'un personnel qualifié, cette tâche est confiée à des institutions françaises. Leur mission est d'introduire, d'adapter ou mettre au point des innovations pour les producteurs. En 1975, l'Institut sénégalaise de recherche agricole (ISRA) va prendre le relais.

Des sociétés régionales de développement rural :

Pour l'exécution des projets de développement agricole, des sociétés à statut public, sont mises en place (SODEVA, SAED, SOMIVAC, STN, SODESP etc.). Principalement basés sur la vulgarisation de nouvelles techniques de production, ces projets s'intéressent de plus en plus à la promotion du développement rural intégré basée sur l'alphabétisation, la transformation, la conservation la prise en charge des femmes et des jeunes.

De l'Office National de commercialisation et de Développement (ONCAD) mis en place suite à la fusion OCA CRAD est chargé de l'approvisionnement des producteurs en intrants, du monopole de la commercialisation des grands produits agricoles (arachide, céréales, riz) et de l'encadrement des coopératives de producteurs.

Des coopératives de producteurs :

C'est le principal mode d'organisation servant d'intermédiaire avec l'ONCAD. Pour accéder aux intrants les paysans sont obligés d'y adhérer sans pour autant en avoir le contrôle réel.

La Banque Nationale de Développement du Sénégal (BNDS) :

Elle fournit les crédits et participe avec d'autres banques au financement de la commercialisation des produits agricoles.

La caisse de péréquation et de stabilisation des prix (CPSP) :

Elle est un instrument de fixation des prix et de subvention des produits agricoles à l'achat et des produits alimentaires à la consommation, et détient le monopole de l'importation du riz.

Les écoles publiques de formation techniques :

Elles forment les techniciens, les cadres intermédiaires pour l'administration et les organismes du secteur agricole rural.

Les centres de formation professionnelle

Ils forment les ruraux dans les domaines de la production, de l'artisanat et de la transformation des produits agricoles.

La production des intrants et la transformation des produits agricoles :

L'Etat reste très présent dans ces activités avec la constitution de monopoles publics dans le domaine de l'industrie de l'huile d'arachide, de l'égrenage du coton et de la rizerie.

Le programme agricole et le fonds mutuel de développement rural :

Pour le financement du système d'encadrement, ces deux principaux mécanismes sont mis en place. Ce dispositif de développement rural mis en place par le gouvernement malgré le nombre d'institutions et de structures traîne beaucoup de limites.

Le paysan n'a jamais été considéré comme un entrepreneur avec ses propres objectifs de production, ses connaissances et compétences, il est « prisonnier » d'un système dans lequel il se contente de produire ce que l'Etat juge utile pour le pays.

5.1.1.2 La stratégie de prise en charge de l'élevage :

Les systèmes d'élevage ont progressivement évolué avec des mutations variées et profondes dans certains domaines du début du 20^{ème} siècle à nos jours :

- déplacement du cheptel de la zone nord vers le centre et le sud du pays ;
- évolution des systèmes agraires « les agricultures deviennent des agro- pasteurs et les pasteurs intègrent d'autres types d'activités » ;
- forte pression sur les espaces naturelles avec une cohabitation conflictuelle entre éleveurs et agriculteurs ;
- lancement de grands programmes pastoraux d'abord dès 1938 sur l'axe Matam-Kaolack et au lendemain de la deuxième Guerre Mondiale avec l'intensification des forages pastoraux, des pares feux, l'ouverture des parcours de bétail, la construction de parcs à vaccination et la délimitation de forêts classées ;
- l'option de développer la culture arachidière attelée (traction asine, bovine et équine) a favorisé l'émergence d'agro pasteurs dans le bassin arachidier augmentant ainsi considérablement le cheptel dans cette zone ;
- l'installation des ranchs (Dolli, Bambilor) d'amélioration génétique avec l'introduction de races exotiques (Gusérat, Montbéliard etc.) pour répondre à des besoins importants en produits animaux et des impératifs de gestion des ressources naturelles.

Par ailleurs, l'élevage n'a jamais été la priorité de l'administration coloniale avec le peu d'intérêt quelle pouvait en tirer à cette période.

Avec une hausse des besoins en viande de la métropole, l'administration décide d'organiser le secteur pour une meilleure exploitation du cheptel.

Ainsi, une usine de conservation et de transformation de la viande est installée à Lindiane et est approvisionnée par le Soudan (Mali) ; la Mauritanie et le Sénégal.

A l'époque le cheptel avait comme principaux problèmes :

- Les grandes épizooties comme la peste bovine et le PPCB ;
- L'abreuvement des animaux pendant la saison sèche, période où les animaux se regroupent autour des points d'eau permanents (fleuve, mares etc.). Cette situation a eu comme conséquence la surcharge sur le pâturage environnant augmentant ainsi de plus en plus la distance parcourue par les animaux.

En 1904, les services zootechniques et des épizooties (arrêté du 31/12/1904 du gouverneur général E. Roume) avec comme principal objectif la lutte contre les grandes maladies animales.

La formation du personnel de santé animale destiné aux colonies est assurée à l'époque par les vétérinaires de l'armée et plus tard par l'Institut de Médecine Vétérinaire Exotique créée en 1902 et qui devient l'Institut d'Elevage et de Médecine Vétérinaire des pays Tropicaux (IEMVT).

Des vétérinaires adjoints communément appelés vétérinaires africains sont formés à la section vétérinaire de l'école de médecine de Dakar avant son transfert en 1925 à Bamako.

En 1923, avec l'arrête N° 150 du 30/ 01/ 1923 du Gouverneur General, des vaccinateurs sont recrutés avec un stage pratique au laboratoire vétérinaire de Saint Louis et plus tard au Centre d'élevage de Mbakhana.

Ces activités ont eu comme résultat la maîtrise relative des épizooties. Ainsi de **1938 à 1960**, l'administration a mis en place des programmes d'infrastructures d'élevage mais aussi à confirmer Saint-Louis à travers l'Ecole d' Elevage de Saint-Louis comme principale pôle de formation en élevage.

NB : la période 1939-1945 les effectifs ont baissé avec les prélèvements pour l'effort de Guerre.

Dans ce contexte, la formation des auxiliaires ou vaccinateurs « sur le tas » par rapport aux besoins est combinée à la formation des infirmiers vétérinaires et d'élevage pour la prise en charge des aspects zootechniques et commerciaux ce qui justifie la création en 1938 de l'Ecole d'Elevage de Saint-Louis.

Les premières promotions de vaccinateurs sont formées à Saint-Louis en 1938 pour la lutte contre les grandes endémies. En 1946 ils sont remplacés par les infirmiers d'élevage.

L'école avait également comme mission le recyclage des agents de l'administration. Le niveau de recrutement atteignait rarement le CEPE avec une durée de formation de 2 ans.

L'amélioration de la qualité de formation avec la création de l'Ecole de Saint-Louis a permis une amélioration considérable de la santé animale d'où une augmentation des effectifs.

A partir de 1960, l'économie du Pays nouvellement indépendant, est basée sur la filière arachidière dont la promotion va engendrer une dégradation progressive des écosystèmes pastoraux avec des mouvements de transhumance très importants.

C'est aussi la grande période des sociétés de développement comme la SODEVA (1968) qui a largement vulgarisé la culture attelée.

Dans la même période, la PC 15 a permis une bonne maîtrise de la peste bovine et l'Etat a mis en place un dispositif de valorisation de la filière, avec la création de la SERAS en 1968, la SODESP, le PDES0 et le PRODELOV pour le développement de l'élevage dans les régions.

Dans la vallée du fleuve, la SAED s'est chargée du développement de la culture irriguée (Riz, Tomate etc.) laissant complétement en rade l'élevage malgré le rôle historique de ce secteur dans la zone avant l'avènement des barrages.

L'appauvrissement des pâturages dans la zone nord suite aux années de sécheresse et à la surcharge des effectifs augmente l'ampleur de la transhumance.

C'est dans cette période que l'élevage urbain et périurbain s'est fortement développé avec surtout les ovins et l'aviculture. Pour accompagner cette dynamique, les premières fabriques d'aliment font leur apparition (Grands Moulins de Dakar, Moulin Sentenac AVICAP etc.).

Sur l'axe Dakar-Saint-Louis, l'aviculture et l'élevage laitier intensif se sont fortement développés du fait du climat favorable et de l'appui de l'Etat à travers l'ISRA.

Dans les années 1980, le secteur est marqué par l'ajustement structurel et la sécheresse qui persiste. Plusieurs textes réglementaires sont pris pour faire face à la situation :

La loi 80 268 du 10 Mars 1980 organisant les parcours du bétail fut votée et promulguée mais son application a toujours posé problème ;

Le décret 86.320 du 11 Mars 1986 réglementant l'élevage, l'introduction, la transhumance et l'utilisation des camélidés fut signé ; ce décret interdit l'accès des camélidés étrangers sur le territoire national, limite l'effectif camelin national à 6 000 têtes et autorise son élevage uniquement au Nord de la route Potou-Louga-Linguere-Ranerou-Matam.

En résumé, il faut retenir de cet historique :

- une forte dominance du système traditionnel transhumant ;
- une émergence des agro-pasteurs avec la promotion de la culture attelée avec les cultures de rentes ;
- un développement de l'élevage intensif en zone périurbaine (aviculture, production laitière et embouche bovine) ;
- une politique d'aménagement du delta et de la vallée du fleuve Sénégal qui exclut l'élevage extensif de la zone ;
- une priorisation de la santé animale au détriment des autres aspects de développement de l'élevage ;
- une faible participation directe de l'Etat sénégalais à la formation dans le secteur (avant l'indépendance : l'administration coloniale, de 1960 à 1977 : la Coopération française ; de 1977 à 1991 : la Coopération Suisse).
- une réadaptation des programmes non achevée

Au niveau de l'élevage, la lutte contre les épizooties, les feux de brousse, la création des forages dans les zones semi-arides ont été les principales composantes d'une politique qui a longtemps considéré ce secteur comme devant alimenter le marché national et fournir des animaux de trait. L'introduction d'espèces étrangères jugées plus performantes n'a pas été réellement concluante. Ainsi la politique d'élevage des indépendances aux années 1970, a eu deux succès sans conteste :

L'adoption de la traction animale ;

La maîtrise des épizooties.

(Source : PE Ecole d'Elevage de St-Louis)

5.1.1.3 Le secteur forestier :

Dans le domaine de la forêt, c'est avec l'extension de la culture arachidière, que l'érection des forêts classées, la protection de certaines espèces et la lutte contre les feux de brousse se sont développées dans les années 1930.

La politique forestière est restée conservatrice et répressive vis à vis des populations avec la limitation des droits coutumiers sur les ressources naturelles.

Sur un autre registre, l'exploitation du bois d'énergie ne cesse de se développer avec l'augmentation des besoins des villes.

Suite à la sécheresse à la fin des années 60, l'Etat s'est beaucoup investi sur la création de plantations périurbaines avec des espèces à croissance rapide. Vers 1970, l'échec de cette approche favorise l'émergence de l'Agroforesterie et de la gestion forestière avec une responsabilisation des populations et des collectivités locales.

En conclusion, il faut ajouter que les sécheresses des années 70, le choc pétrolier, la baisse des cours de matières premières sont à l'origine de l'ajustement structurel avec des mesures qui marquent encore le secteur agricole

- L'ONCAD est liquidé en 1980 ;
- Désengagement de l'Etat avec la Nouvelle Politique Agricole qui se traduit par un démantèlement du système d'encadrement du monde rural ;
- Le programme d'ajustement du secteur agricole (PASA) instaure des règles de marché dans le secteur agricole ;
- Le Programme des services agricoles et d'appui aux organisations de producteurs (PSAOP) signé avec la Banque Mondiale a pour objectif principal de mettre en place un nouveau dispositif d'appui au monde rural.

5.1.1.4 Le dispositif mis en place pour la formation des acteurs

Parallèlement à ces politiques de développement agricole et rural ; un dispositif de formation agricole et rurale a été mis en place selon trois axes :

- la formation des cadres intermédiaires (IT), techniciens (BT) et encadreurs ;
- la formation des paysans ;
- la formation des cadres supérieurs.

❖ **La formation des cadres intermédiaires :**

La priorité de l'Etat est de former pour l'administration des cadres intermédiaires ;

- Ingénieurs des travaux ;
- Inspecteurs de l'animation ;
- Agent techniques de l'agriculture, de l'élevage, des eaux et forêt du génie rurale, de l'animation de la coopération, monitrices rurales etc.

Ils sont formés dans des écoles créées au lendemain des indépendances pour la plus part : EATA (Agriculture), EATEF (Eaux et Forêt), EATE (Elevage), ENH (Horticulture), CNFMER (Monitrices rurales) ENCR (Cadres ruraux), ENEA (Economie appliquée).

A partir des années 1970, les projets de l'Etat, les SRDR et l'ONCAD deviennent les principaux employeurs de ces techniciens à qui ils offrent de bonnes conditions de travail avec des formations complémentaires pour mieux les adapter à leurs emplois.

Au niveau de la zone rurale, des personnes avec un niveau d'instruction primaire sont recrutées et formées massivement pour l'encadrement.

La SODEVA qui remplace la SATEC crée le Centre d'entraînement aux techniques agricoles et de développement (CETAD) à Pout en 1968.

La SAED met en place le Centre national d'application pour le perfectionnement des techniques de l'irrigation (CNAPTI) à Ndiaye.

Le dispositif de ces années dépend largement de l'aide extérieure avec la présence des coopérants français comme formateurs dans les centres.

La coopération française va réduire son assistance à partir des années 1970 et la coopération suisse arrivée en 1977 va combler le vide.

La coopération suisse a fortement appuyé la formation agricole avec la réhabilitation des infrastructures, des équipements, des enseignements, des méthodes pédagogiques avec plus de place accordée à la pratique dans les centres d'application et en milieu paysan.

Des cadres supérieurs sont formés en France (Dijon). Au Sénégal les METP sont formés dans les centres de Guérina et Kaffrine.

Avec l'avènement de la crise agricole et la politique d'ajustement structurel des mesures ardues sont prises avec la disparition de l'ONCAD, et plus tard la dissolution ou la baisse drastique des effectifs et des ressources des sociétés de développement principales structures de formation des ruraux avec environ 20 000 formés de 1960 à 1985). (SOMIVAC, STN, SODEVA, SAED).

En 1991, l'Etat supprime le recrutement automatique, diminue les subventions annuelles et autorise les Ecoles nationales à générer des ressources propres et à les utiliser. L'âge limite des concours d'entrée passe de 22 à 30 ans, les écoles sont encouragées à diversifier leur offre de formation en direction du secteur privé et des producteurs en modifiant le contenu de la formation initiale, mais aussi en faisant du recyclage et de la formation des producteurs.

Depuis cette réforme, ces centres ont de nouveaux statuts et de nouvelles directives pour former des « Entrepreneurs agricoles » capables de s'auto-employer, ce qui n'est pas le même profil que celui de conseiller agricole. (PE Ecole Saint-Louis).

Aujourd'hui force est de reconnaître que peu de jeunes sortants de ces centres s'installent comme entrepreneurs agricoles. Ils sont souvent dans les ONG, et les structures d'encadrement.

Dans la zone rurale, même si les besoins en formation pour des « entrepreneurs agricoles » existent, ils ne correspondent pas au cycle de formation de trois ans proposé par les centres.

Ainsi ces centres sont toujours plus adaptés à satisfaire la demande des structures d'encadrement et d'appui que celle des producteurs.

« L'offre de formation pour les conseillers prend bien en compte les aspects organisationnels, animation et communication, mais sans lien particulier avec le contexte, et excepté un module d'étude du milieu, les formations à l'analyse des réalités locales semblent plutôt rares ».

❖ La formation des paysans :

Juste après les indépendances, entre 1960 et 1975, l'Etat par la coopération du BIT, de la France et de la Belgique va créer des centres de formation professionnelle et des centres de perfectionnement.

Agriculture : Kérouane, Ogo, Missirah, Nianga, Nioro, Guérina, etc.

Horticulture : Mbao, Thiès, Ziguinchor, Gandiaye, Dioubel, Saint-Louis, Mboro etc.

Elevage: Labgar;

Pêche: Goudomp, Mbane, Joal etc.

Artisanat: Kaffrine, Mboro, Sédhiou etc.

Centres d'enseignement technique féminin.

La vocation de ces centres était de recruter des jeunes paysans avec de préférence un niveau d'éducation primaire et de les former sur une durée de 6 à 12 mois sur régime internat.

Des formations de courte durée sont également offertes aux adultes par certains centres.

Les centres d'enseignement technique et professionnel de Guérina et Kaffrine ont assuré la formation du personnel de ces centres dans leur majorité.

En analysant la liste des centres on constate l'oubli quasi-total d'une bonne partie du pays (Sénégal oriental, Haute Casamance, haute vallée du fleuve).

Avec l'arrêt du financement extérieur, l'Etat n'a pu prendre le relais, ce qui a conduit à la situation actuelle des centres où la majorité est presque à l'abandon, avec un personnel réduit à un directeur abandonné à son sort.

Après l'échec de l'expérience de l'enseignement moyen pratique dans les années 1970, la formation des ruraux n'est plus le monopole de l'Etat.

L'arrivée massive des ONG dans le secteur s'intensifie avec les sécheresses et surtout l'ajustement structurel et le désengagement de l'Etat.

Les Organisations des producteurs se développent, des ONG comme CARITAS, des associations comme la FONGS et l'Association des maisons familiales rurales offrent des formations structurées..

❖ **La formation des cadres supérieurs :**

Formés pour la plupart à l'étranger (France en majorité, un peu dans les pays de l'est et des USA) ces cadres composés des ingénieurs et des médecins vétérinaires se sont facilement insérés dans le système d'encadrement du monde rural jusqu'à la fin des années 1970.

En 1965 une formation de médecins vétérinaires en santé animale et en zootechnique de niveau Bac + 5 est mise en place à l'Université de Dakar. Cette expérience donnera en 1976 l'actuel EISMV. L'institut National de développement rural devenu Ecole nationale supérieure de l'Agriculture est créé en 1983 pour la formation des ingénieurs en production végétale, production animale, forêt, génie rural, économie agricole de niveau Bac + 5.

Ensuite l'institut des sciences de l'environnement (ISE) de l'Université de Dakar assure une formation de 3^{ème} cycle dans les sciences sociales ou scientifiques.

L'Ecole supérieure Polytechnique forme des ingénieurs en génie civil, en mécanique.

Certains techniciens supérieurs et ingénieurs sont formés à l'Ecole des techniciens supérieurs de l'équipement rural (ETSHER) et à l'Ecole des ingénieurs de l'équipement rural (EIER) de Ouagadougou au Burkina Faso.

5.1.2 La situation actuelle de l'offre de formation

5.1.2. 1. Dans la ZCO

Structures	Tutelle	Programmes/Diplômes	Niveau d'entrée
Région de Saint-Louis			
Université Gaston Berger (UGB) (l'UFR de Sciences Agronomiques, de l'Aquaculture et des Technologies Alimentaires (S2ATA)) ST-Louis	Ministère de l'enseignement supérieur.	Master II en Développement Rural et Coopération (DRC) Technicien Agricole: Production Animale, Production végétale) License en exploitation agricole	Bac
Centre national de formation des Techniciens de l'élevage et des industries animales (CNFTEIA). St-Louis	Ministère de l'élevage	Brevet de technicien en élevage	BFEM
Centre d'initiation horticole (CIH) St-Louis	Ministère de l'Agriculture	Attestation en horticulture	CM2
Centre de Formation Professionnelle en Économie Familiale et Sociale ex CRETF (ST-Louis, Dagana et Podor	Ministère de l'enseignement Technique et de la formation professionnelle.	CAP	4^{ème}
CIMEL de Mbakhana St-Louis	Ministère de l'élevage	Attestation	
CIFA situé à Ndiaye	Privée (organisations des	Attestation	

	producteurs)		
Centre de Gestion (CGER) situé à Ndiaye	Privée (organisations des producteurs)	Attestation	
Région de Louga			
Centre de Formation Professionnelle en Économie Familiale et Sociale ex CRETF Louga	Ministère de l'enseignement Technique et de la formation professionnelle.	CAP Agriculture-Elevage agro-alimentaire	4^{eme}
Le Centre de perfectionnement des Eleveurs : Labgar	Ministère de l'élevage	Attestation	
Les centres polyvalents de formation des agricultures : Louga, Kébémér et Linguère	Ministère de l'agriculture		
Le CIMEL de Dahra	Ministère de l'élevage		
Daara Nôrul Islam. Guéoul	Privé	Attestation Maraîchage, arboriculture, aviculture	
Région de Matam			
Centre de Formation Professionnelle en Économie Familiale et Sociale ex CRETF : Matam	Ministère de l'enseignement Technique et de la formation professionnelle.	CAP Agriculture-Elevage agro-alimentaire	4^{eme}
Centre Polyvalent de Formation des Producteurs : Ogo et Ranérou	Ministère de l'agriculture	Attestation Agriculture Elevage Agro alimentaire	

Observations :

Il faut retenir que le dispositif de formation des producteurs mis en place par l'Etat est quasiment disloqué avec la fermeture de la totalité des Centres polyvalents : le centre de Louga est affecté à l'institut national de pédologie, celui de Kébémér et Linguère sont actuellement entre les mains de la Gendarmerie Nationale celui de Ranérou est encore en construction et celui d'OGO réputé dynamique dans ses premières années est aujourd'hui presque fermé.

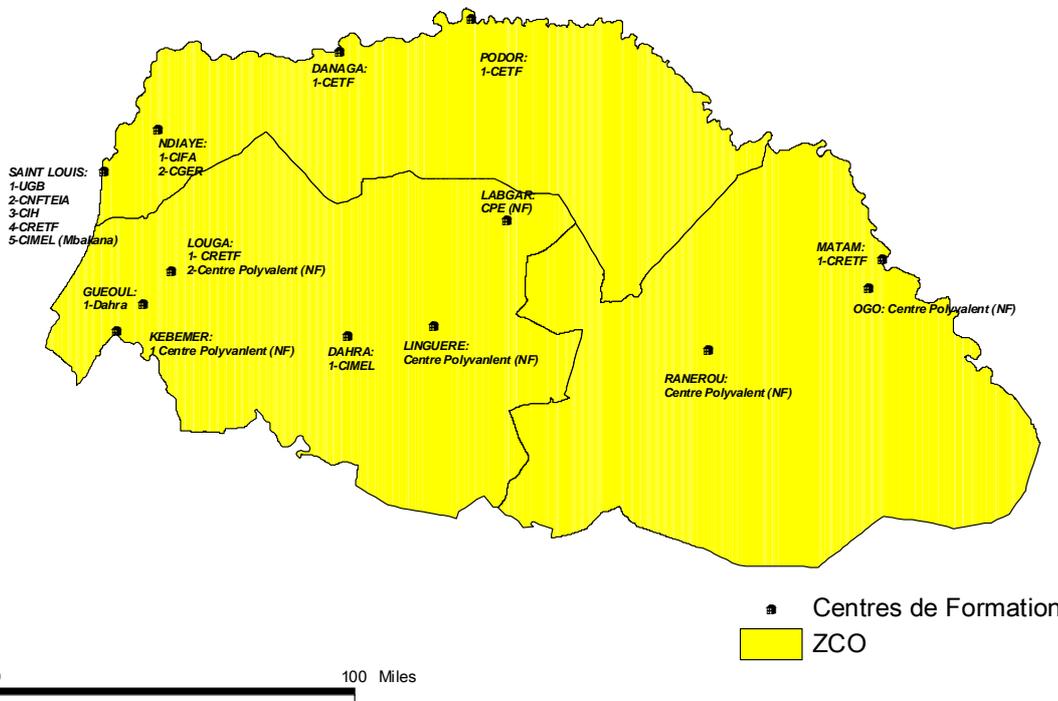
Le centre de perfectionnement de Labgar est aujourd'hui dans un état de délabrement avancé et ne dispose que de son directeur comme personnel. Les CIMEL récemment lancés par l'Etat n'ont pas encore réellement démarré les activités de formation au profit des éleveurs.

Ainsi le dispositif de formation des producteurs est aujourd'hui entre les mains des organisations professionnelles, des structures d'encadrement de l'Etat, des ONG, des Privés, des projets et programmes posant ainsi un sérieux problème de coordination et de suivi.

Pour la formation au niveau des structures de l'Etat, nous pouvons noter la faiblesse des effectifs avec les quelques écoles qui fonctionnent (UGB de Saint-Louis, CNFTEIA de Saint-Louis le CIH de Saint-Louis et les CRETF). Au sein de ses structures, moins de 200 personnes sont formées par année dans les domaines de l'agriculture et de l'élevage.

En dehors de l'offre formelle, un grand nombre d'acteurs composé des structures d'encadrement (SAED, ANCAR etc.) des Organisations professionnelles, des ONG et des projets et programmes de développement s'active dans le domaine de la formation des agriculteurs et des éleveurs.

L'offre de Formation en Agri /Elevage dans la ZCO



5.1.2. 2. Hors ZCO

Structures	Tutelle	Programmes/Diplômes	Niveau d'entrée
L'École Inter-états des Sciences et Médecine Vétérinaires de Dakar (EISMV)	Etats membres	Docteur vétérinaire	Bac
Ecole Nationale Supérieure d'Agriculture (ENSA) Thiès (Université de Thiès)	Ministères de l'enseignement supérieur	Ingénieurs agronomes de conception : <ul style="list-style-type: none"> • Production animale ; • Production végétale ; • Economie rurale ; • Génie rurale et pédologie 	Bac
Ecole Nationale des Cadres Ruraux (ENCR) Bambèye (Université de Thiès)	Ministère de l'enseignement supérieur	Ingénieurs des travaux <ul style="list-style-type: none"> • Option agricole • Option Elevage • Option Eaux et forêts 	BAC
Centre National de Formation des Technicien en Agriculture et Génie Rural (CNFTAGR) Ziguinchor	Ministère de l'Agriculture	Brevet de Technicien de l'agriculture et du génie rural.	BFEM
Centre national de formation des techniciens des Eaux et Forêts et des Parcs nationaux (CNFTEFPN) Djibélor	Ministère de l'environnement	Brevet de Technicien des Eaux, Forêt, chasse et Parcs nationaux	BFEM
Centre de Formation Professionnelle Horticole (CFPH) Dakar	Ministère de l'Agriculture	CAP horticulture (4 ^{ème}) BT horticulture (BFEM) (équivalent au BT Agricole Zig)	4 ^{ème} BFEM
Lycée agricole Bignona	Ministère de l'Education nationale	Niveau BAC S4 S5	BFEM

Lycée technique Thiès	Ministère de l'enseignement Technique et de la formation professionnelle.	Niveau BAC S4 S5 BTS	BFEM
CIH Mbao ; Thiès ; Diourbél ; Gandiaye ; Ziguinchor	Ministère de l'Agriculture	Attestation	CM2
Les Centres de perfectionnement Agricole (CPA) Nioro du RIP, Kérouane et Missira	Ministère de l'Agriculture	Attestation	
Le Centre de perfectionnement des maraichers Mboro	Ministère de l'Agriculture	Attestation	
Les centres polyvalents de formation des agricultures	Ministère de l'Agriculture	Attestation	
CIFOP	Privé		
Centre National de Formation des METP de GUERINA	METFP		
Les CIMEL Mbao, Kolda et Guérina	Ministère de l'élevage	Attestation	

5.1.2.3. Un dispositif de formation des producteurs en déclin

Les CPA (Centre de Perfectionnement Agricole), CPE (Centre de Perfectionnement des Eleveurs), et le CPM (Centre de Perfectionnement des Maraicher) créés en 1964 pour la formation des producteurs sont quasiment fermés. Les locaux sont en état de délabrement très avancé, les formateurs sont partis en retraite et ne sont pas remplacés.

Le renouvellement du personnel enseignant de ses centres a connu de réels problèmes avec la situation que connaît le Centre National de Formation des Maîtres d'Enseignement Technique et Professionnel de Guérina.

L'ambitieux programme de mise en place de Centre Polyvalent de Formation de Producteurs est aujourd'hui à l'arrêt.

Les causes du déclin :

❖ Au niveau institutionnel :

- Inexistence d'une politique de formation agricole claire et reconnue par tous les acteurs ;
- Instabilité institutionnelle caractérisée par la diversité dans la tutelle des établissements, les changements fréquents.
- Absence de relation fonctionnelle entre le niveau central et les centres depuis leur transfert du Ministère de l'enseignement technique et de la formation professionnelle au Ministère de l'Agriculture en 1998.

❖ Au niveau du système de formation

- Programmes de formation inspirés de l'extérieur sans réelle prise en compte du milieu et des savoirs et compétences endogènes ;
- Formations théoriques normatives, centrées sur les produits plutôt que sur l'homme ;
- Faible capacité de formation par rapport à la grande masse des producteurs à former ;
- Offre de formation peu réactive au regard de l'évolution des systèmes de production ;
- Absence de politique de suivi et de dispositif d'insertion des sortants

❖ Les moyens matériels, financiers et humains

- Vétuste ou absence d'infrastructures d'accueil et de formation ;
- Insuffisance des moyens logistiques ;
- Obsolescence des équipements didactiques ;
- Insuffisance des moyens financiers caractérisés par des budgets figés ;
- Insuffisance du personnel aggravée par les déperditions causées par le retrait des bailleurs et le vieillissement ;

- Manque de motivation du personnel enseignant dû au manque de perspective (absence de plan de carrière) et des élèves (emploi) ;

Cette situation est criarde dans les Centres d'initiation à l'horticulture par exemple où : Il y'a le personnel permanent composé des Maîtres d'enseignement Technique Professionnel et de Techniciens Horticoles ; les vacataires qui sont présents dans certains Centres.

Ce personnel ne bénéficie ni de séminaire pédagogique, ni de stage. A l'heure des TIC certains d'entre eux n'ont eu aucune formation dans ce domaine.

La troisième catégorie composée du personnel de service (secrétaire, Gardien, techniciens de surface etc.) n'existe plus dans la plus part des CIH.

(Synthèse de l'atelier sur la formation Agricole : 24 au 25 mars 2005 à Thiès)

5.2 Etude quantitative des Secteurs de l'Agriculture et de l'élevage

Cette enquête s'inscrit dans le cadre d'une étude préliminaire qui a pour principal objectif d'affiner les résultats de l'étude sectorielle déjà réalisée dans la zone et qui a permis de retenir l'agriculture et l'élevage comme des secteurs phares pouvant faire l'objet d'investigations approfondies en vue de la mise en place d'une offre adéquate de formation professionnelle.

5.2.1 Première partie : Le marché du travail et de la formation

5.2.1.1 Les caractéristiques du marché du travail

5.2.1.1.1. La population potentiellement active

L'activité potentielle donne une idée sur la main d'œuvre totale disponible sur le marché du travail. Elle représente ici toute la population de 10 ans et plus. La population potentielle disponible dans la zone de concentration opérationnelle est estimée à 1 686 455 personnes. La région de Saint Louis représente près de 44% de cet effectif et la région de Louga près du tiers. La population potentiellement active est surtout concentrée en zone rurale avec près de 71% de l'effectif.

Les actifs occupés représentent près de 60% de la population potentiellement active soit près de 994 163 personnes avec une forte prédominance de l'occupation de la région de Louga.

Tableau 4: La population potentiellement active:

	LOUGA		SAINT LOUIS		MATAM		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Milieu urbain								
Actifs occupés	58 837	55,4%	115 743	41,4%	46 178	48,3%	220 758	45,9%
Chômeurs	2 330	2,2%	18 551	6,6%	3 868	4,0%	24 750	5,1%
Inactifs	44 997	42,4%	145 208	52,0%	45 622	47,7%	235 827	49,0%
Total	106 164	100,0%	279 502	100,0%	95 668	100,0%	481 335	100,0%
Milieu rural								
Actifs occupés	359 959	79,6%	246 756	54,2%	166 691	56,1%	773 405	64,2%
Chômeurs	5 806	1,3%	10 870	2,4%	5 228	1,8%	21 904	1,8%
Inactifs	86 707	19,2%	197 968	43,5%	125 137	42,1%	409 812	34,0%
Total	452 472	100,0%	455 594	100,0%	297 055	100,0%	1 205 121	100,0%
Ensemble								
Actifs occupés	418 795	75,0%	362 498	49,3%	212 869	54,2%	994 163	58,9%
Chômeurs	8 137	1,5%	29 422	4,0%	9 096	2,3%	46 654	2,8%
Inactifs	131 704	23,6%	343 176	46,7%	170 758	43,5%	645 638	38,3%
Total	558 636	100,0%	735 096	100,0%	392 723	100,0%	1 686 455	100,0%

Source EEPAE FRADEV-Afrique Septembre 2011

5.2.1.1.2. La population effectivement active

L'activité approchée par le taux d'activité traduit la main d'œuvre disponible (actifs occupés et les chômeurs) rapportée à la population de 10 ans et plus.

Le taux d'activité global est de 61,7%, ce qui signifie que dans la ZCO, environ 7 personnes sur 10 sont sur le marché du travail alors que le niveau national se situe à 5 personnes sur 10. L'activité est plus marquée en zone rurale où la mobilisation de la main d'œuvre est plus accentuée (65,9% de la population rurale sont actifs pendant que 51,0% de la population en milieu urbain sont actifs.

Le taux d'activité est plus élevé dans la zone de Louga (76,4%), suivie de la zone de Matam (56,5%) et plus faible dans la zone de Saint Louis (53,3%).

Le groupe d'âge de 36 ans et plus est la plus active suivi de celui des 15-35 ans. Le groupe d'âge de 10-14 ans participe moins au marché du travail, mais il alimente assez bien le marché dans la zone de Louga et Matam.

Tableau 5: Population réellement active

Milieu	LOUGA		SAINT LOUIS		MATAM		Total	
	Effectif	Taux d'activité	Effectif	Taux d'activité	Effectif	Taux d'activité	Effectif	Taux d'activité
Groupe d'âge 10-14 ans								
Urbain	15 718	18,39	37 344	8,95	16 912	42,89	69 975	19,27
Rural	81 466	66,52	74 517	22,11	47 073	45,91	203 056	45,44
Total	97 184	58,74	111 861	17,72	63 985	45,11	273 031	38,74
Groupe d'âge 15-35 ans								
Urbain	53 830	60,91	142 601	51,16	49 346	53,74	245 777	53,81
Rural	233 421	84,93	230 370	58,70	146 475	59,71	610 266	68,98
Total	287 251	80,43	372 970	55,82	195 821	58,20	856 043	64,62
Groupe d'âge 36 ans ou plus								
Urbain	36 616	69,61	99 557	58,26	29 410	55,34	165 583	60,25
Rural	137 585	82,36	150 707	70,28	103 507	60,72	391 798	72,00
Total	174 201	79,68	250 264	65,50	132 917	59,53	557 382	68,51
Total								
Urbain	106 164	57,62	279 502	48,05	95 668	52,31	481 335	51,01
Rural	452 472	80,84	455 594	56,55	297 055	57,87	1 205 121	65,99
Total	558 636	76,42	735 096	53,32	392 723	56,52	1 686 455	61,72

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique Septembre 2011

5.2.1.1.3. L'activité principale

L'activité principale est l'agriculture qui mobilise 53,1% de la population active occupée. Elle est suivie de l'activité commerce et vente (12,6%), d'élevage (9,1%) et du travail domestique (5,5%).

Les activités agricoles et d'élevage mobilisent une très forte main d'œuvre dans les trois régions avec une forte prédominance pour Matam où elles mobilisent près de 80% de la main d'œuvre, soit huit actifs occupés sur dix.

Tableau 6: Activité principale

Activité	LOUGA		SAINT LOUIS		MATAM		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Agriculture	202 899	48,4%	175 655	48,4%	149 815	70,2%	528 369	53,1%
Elevage	42 815	10,2%	28 701	7,9%	19 508	9,1%	91 024	9,1%
Pêche	869	0,2%	17 840	4,9%	2 397	1,1%	21 105	2,1%
Environnement	0	0	410	0,1%	667	0,3%	1 077	0,1%
Commerce/Vente	64 150	15,3%	48 101	13,3%	13 282	6,2%	125 533	12,6%
Restauration	1 390	0,3%	2 770	0,8%	311	0,1%	4 470	0,4%
Travail domestique	47 238	11,3%	7 484	2,1%	248	0,1%	54 969	5,5%
Administration publique	6 363	1,5%	8 495	2,3%	2 495	1,2%	17 353	1,7%
Entreprise privée	4 790	1,1%	10 416	2,9%	346	0,2%	15 552	1,6%
Transport	8 415	2,0%	11 673	3,2%	1 162	0,5%	21 249	2,1%
Maçonnerie	5 114	1,2%	9 096	2,5%	3 161	1,5%	17 372	1,7%
Confection d'habillements	9 325	2,2%	9 046	2,5%	2 874	1,3%	21 245	2,1%
Menuiserie bois	2 768	0,7%	2 495	0,7%	924	0,4%	6 186	0,6%
Menuiserie métallique	1 405	0,3%	2 054	0,6%	1 127	0,5%	4 585	0,5%
Mécanique/Electricité	1 362	0,3%	2 479	0,7%	1 133	0,5%	4 974	0,5%
Autre artisan	6 173	1,5%	6 004	1,7%	3 905	1,8%	16 083	1,6%
Autre	9 455	2,3%	8 457	2,3%	2 888	1,4%	20 801	2,1%
Non déclaré	4 265	1,0%	11 704	3,2%	7 053	3,3%	23 022	2,3%
Total	418 795	100,0%	362 878	100,0%	213 298	100,0%	994 972	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique Septembre 2011

5.2.1.1.4. Statut des travailleurs dans l'activité principale

Les travailleurs familiaux non rémunérés et les indépendants représentent environ 71% de la population active occupée. La mobilisation de la main d'œuvre familiale non rémunérée est encore très importante dans la zone (42,6%). Elle est plus marquée dans la zone de Louga et Matam.

Tableau 7: Statut des Travailleurs

Statut	LOUGA		SAINT LOUIS		MATAM		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Travailleur familial non rémunéré	206 297	49,2%	122 009	33,6%	96 542	45,2%	424 848	42,6%
Travailleur domestique payé	8 655	2,1%	2 861	0,8%	2 813	1,3%	14 328	1,4%
Employé régulier	19 342	4,6%	36 219	10,0%	4 323	2,0%	59 884	6,0%
Employé occasionnel	13 334	3,2%	17 201	4,7%	2 494	1,2%	33 029	3,3%
Travailleur indépendant	121 288	28,9%	99 702	27,4%	61 549	28,8%	282 539	28,3%
Employeur	7 916	1,9%	13 915	3,8%	1 746	0,8%	23 578	2,4%
Apprenti	6 225	1,5%	7 216	2,0%	4 970	2,3%	18 410	1,8%
Non Déclaré	36 489	8,7%	64 423	17,7%	39 133	18,3%	140 045	14,1%
Total	419 545	100,0%	363 545	100,0%	213 569	100,0%	996 660	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.1.1.5. Nombre de jours et heures habituellement travaillés

Le nombre de jours travaillés est de 6 jours par semaine en moyenne pour toute la zone, le nombre d'heures par jour est de 6,8 en moyenne avec une plus grande durée de travail en milieu urbain (7,6 heures) comparativement au milieu rural (6,6 heures). Les journées de travail sont plus longues dans la zone de Saint Louis que dans la zone de Louga et Matam.

Tableau 8: Nombre de jours et d'heures de travail

Milieu	LOUGA	SAINT LOUIS	MATAM	Total
Nombre de jours travaillés par semaine				
Urbain	6,1	5,9	5,6	5,9
Rural	6,0	6,0	5,7	5,9
Total	6,0	5,9	5,7	5,9
Nombre d'heures travaillées par jour				
Urbain	8,0	7,8	6,2	7,6
Rural	6,4	7,1	6,5	6,6
Total	6,6	7,3	6,5	6,8

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.1.1.6. Lieu d'exercice des activités économiques

L'activité économique s'exerce généralement dans les plantations, champs, jardins, parcours et étables du fait de la prédominance des activités agricoles et d'élevage. Elle s'exerce assez souvent aussi à domicile ou dans une boutique, kiosque ou marché.

Tableau 9: Lieu d'exercice du Métier

Lieux d'exercice	LOUGA	SAINT LOUIS	MATAM	Total
A domicile	23,3%	7,2%	3,1%	13,5%
Dans la maison de l'employeur	1,2%	1,7%	0,5%	1,2%
Bureau	1,8%	1,7%	1,0%	1,6%
Industries/Usine	0,2%	2,6%	0,5%	1,1%
Atelier / Garage	4,8%	3,8%	4,2%	4,3%
Plantations/champs/jardins	49,8%	53,8%	73,7%	56,1%
Construction/site minier et carrière	0,5%	2,3%	0,8%	1,2%
Boutique/Marché/ kiosque	11,3%	9,0%	2,5%	8,7%
Différents lieux (ambulant)	4,3%	7,4%	3,5%	5,2%
Point fixe (rue, plage, etc.)	0,5%	2,5%	0,0%	1,1%
Lieu de culte	0,1%	0,6%	0,0%	0,3%
Sur les Routes/Air/Mer	1,2%	5,7%	1,3%	2,8%
Autre	1,0%	1,7%	8,9%	2,8%
École	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.1.1.7. Mode de rémunération

Le mode de rémunération le plus fréquent est le partage du bénéfice résultant de l'activité. Cependant, 56,8% des acteurs ne sont pas rémunérés. En effet, la mobilisation de la main d'œuvre familiale non rémunérée est encore très importante dans la zone (42,6%). Le salariat et les autres formes de rémunération y sont assez rares.

Tableau 10: Mode de rémunération

Milieu	LOUGA	SAINT LOUIS	MATAM	Total
Salaire fixe	3,7%	7,4%	3,4%	4,9%
Par jours	0,3%	1,3%	0,2%	0,6%
A la tâche	0,6%	2,5%	1,1%	1,4%
Commission /mandat	1,2%	2,4%	0,3%	1,4%
Bénéfices	28,0%	32,6%	24,3%	28,8%
En nature	0,6%	0,6%	0,3%	0,5%
En fin de saison	5,1%	6,7%	4,7%	5,6%
Pas rémunéré	60,6%	46,5%	65,8%	56,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.1.1.8. Rémunération moyen mensuel suivant l'activité

Le salaire moyen mensuel est estimé à 67 461 FCFA. Le salaire dans l'agriculture est de 65 487 FCFA et celui de l'élevage 72 874 FCFA. Le salaire le plus faible est enregistré dans la pêche (49 623 FCFA). Les salaires les plus importants sont gagnés dans l'administration publique et privée.

Tableau 11: Rémunération moyen mensuel

Activité principale	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
Agriculture	76 149	78 459	38 763	65 487
Elevage	51 979	65 038	112 224	72 874
Pêche	91 237	49 727	20 461	49 623
Environnement	0,0	50 000	97 951	79 688
Commerce/Vente	67 405	44 247	49 799	56 959
Administration publique	121 172	142 569	140 675	134 559
Entreprise privée	111 133	109 758	527 834	120 456
Autre	61 374	68 671	71 385	66 091
Total	70 235	70 499	55 975	67 461

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.1.1.9. La saisonnalité de l'emploi

L'activité annuelle dure en moyenne huit mois dans la ZCO. Elle est plus courte dans l'agriculture où elle se fait pendant 5 mois seulement.

Tableau 12: La durée moyenne des activités par secteur

Occupation principale	LOUGA	SAINT LOUIS	MATAM	Total
Agriculture	4	7	5	5
Elevage	10	11	10	10
Pêche	9	11	10	10
Environnement	0	0	10	10
Autre	10	10	11	10
Total	7	9	7	8

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.1.1.10. Le taux de chômage

Le taux de chômage est faible dans la ZCO (4,5%). Cette situation peut s'expliquer par la période de l'enquête (Octobre 2011). En cette période de l'année, toute la main d'œuvre agricole et d'élevage est mobilisée, ce qui traduit une forte activité. Il est en général plus faible en zone rurale (2,8%) qu'en zone urbaine (10,1%). Il est en général plus élevé à Saint Louis et Matam qu'à Louga.

Tableau 13 : Le taux de chômage

Groupe d'âge	LOUGA	SAINT LOUIS	MATAM	Total
Urbain				
10-14 ans	0,0	0,0	9,7	5,2
15-35 ans	5,2	21,1	9,1	14,8
36 ans et plus	2,4	5,5	4,6	4,5
Moyenne	3,8	13,8	7,7	10,1
Rural				
10-14 ans	0,0	2,5	1,1	0,7
15-35 ans	2,3	6,6	2,5	3,7
36 ans et plus	1,1	1,4	4,4	2,0
Total	1,6	4,2	3,0	2,8
Total (préciser la moyenne proportionnelle)				
10-14 ans	0,0	2,1	3,2	1,3
15-35 ans	2,7	11,7	4,1	6,4
36 ans et plus	1,3	2,9	4,5	2,6
Total	1,9	7,5	4,1	4,5

Source : EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.1.1.11. La migration de la main-d'œuvre (10 ans et plus)

La migration traduit le déplacement d'une personne d'une région à une autre ou d'un milieu (commune ou communauté rurale) à un autre.

❖ Situation migratoire et raison de migration

L'intensité migratoire est globalement faible, elle n'affecte que 1,1 % de la population de 10 ans et plus, soit 17 929 personnes. Le mouvement migratoire est surtout motivé par des raisons professionnelles et économiques (affectation et la recherche de meilleures opportunités économiques).

Tableau 14: Situation migratoire et raisons

	LOUGA		SAINT LOUIS		MATAM		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Situation par rapport à la migration								
Oui	6 559	1,2%	7 877	1,1%	3 493	0,9%	17 929	1,1%
Non	552 566	98,8%	726 203	98,9%	390 343	99,1%	1 669 112	98,9%
Total	559 125	100,0%	734 080	100,0%	393 835	100,0%	1 687 041	100,0%
Raison de la migration								
Affectation/ Mutation	1 411	21,5%	1 334	16,9%	2 539	72,7%	5 283	29,5%
Opportunités économiques	0	0,0%	3 345	42,5%	587	16,8%	3 932	21,9%
Mariage	1 220	18,6%	327	4,1%	99	2,8%	1 646	9,2%
Autres raisons familiales	2 627	40,1%	0	0,0%	0	0,0%	2 627	14,7%
Etudes/Formation	0	0,0%	0	0,0%	268	7,7%	268	1,5%
Santé	0	0,0%	733	9,3%	0	0,0%	733	4,1%
Autre	1 301	19,8%	2 139	27,2%	0	0,0%	3 440	19,2%
Total	6 559	100,0%	7 877	100,0%	3 493	100,0%	17 929	100,0%

Source : EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

❖ Région et milieu de provenance

La cartographie du déplacement vers la ZCO fait ressortir trois catégories de situation migratoire. Ce sont :

- La migration de l'étranger vers la ZCO : la région de provenance la plus importante est l'étranger avec 19,4% des arrivées dans la zone. Le déplacement de l'étranger vers la zone est surtout accentué dans la région de Matam (46,5% des arrivées) suivie de la région de Saint Louis (21,5%). La migration de l'étranger vers la région de Louga est faible.
- La migration intramuros : le déplacement interne (à l'intérieur de chacune des régions de ZCO) est assez important, 21,8% à Saint Louis, 25,8% à Louga et 17,8% à Matam.
- La migration des autres régions du Sénégal vers la ZCO : les zones de provenance les plus importantes en dehors de l'étranger et du mouvement internes sont Kaolack (12,4%) et Dakar (9,9%)
- Les migrants viennent surtout du milieu rural (53,2%)

Tableau 15: Régions et milieux de provenance

Région de provenance	LOUGA		SAINT LOUIS		MATAM		Total	
	Count	Col %	Count	Col %	Count	Col %	Count	Col %
Dakar	936	14,3%	835	10,6%	0	0,0%	1 771	9,9%
Ziguinchor	151	2,3%	628	8,0%	0	0,0%	779	4,3%
Diourbel	1 252	19,1%	0	0,0%	0	0,0%	1 252	7,0%
St-Louis	311	4,7%	1 713	21,8%	481	13,8%	2 506	14,0%
Matam	0	0,0%	1 157	14,7%	621	17,8%	1 778	9,9%
Tamba	0	0,0%	0	0,0%	767	22,0%	767	4,3%
Kaolack	364	5,6%	1 854	23,5%	0	0,0%	2 218	12,4%
Kaffrine	470	7,2%	0	0,0%	0	0,0%	470	2,6%
Thiès	749	11,4%	0	0,0%	0	0,0%	749	4,2%
Louga	1 695	25,8%	0	0,0%	0	0,0%	1 695	9,5%
Fatick	470	7,2%	0	0,0%	0	0,0%	470	2,6%
Etranger	161	2,5%	1 690	21,5%	1 623	46,5%	3 474	19,4%
Total	6 559	100,0%	7 877	100,0%	3 493	100,0%	17 929	100,0%
Milieu de provenance								
Urbain	3 522	53,7%	3 013	38,2%	99	2,8%	6 634	37,0%
Rural	2 726	41,6%	4 430	56,2%	2 379	68,1%	9 534	53,2%
Etranger	312	4,8%	434	5,5%	1 015	29,1%	1 761	9,8%
Total	6 559	100,0%	7 877	100,0%	3 493	100,0%	17 929	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.1.2 Les caractéristiques du marché de la formation

5.2.1.2.1. Niveau de scolarisation pour les 5-14 ans

La population de 5-14 ans est scolarisée à près de 50%. On note cependant que le niveau de scolarisation est très faible dans la zone de Louga avec plus de 73% non scolarisé. La population urbaine est plus scolarisée, toutes zones confondues, et la population de Saint Louis a le niveau de scolarisation le plus élevé suivie de celle de Matam.

Tableau 16: Niveau de scolarisation des 5-14 ans

Niveau	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Milieu de résidence Urbaine								
Aucun	12 516	49,0%	12 354	20,0%	7 551	24,1%	32 421	27,3%
Préscolaire	0	0,0%	1 926	3,1%	2 250	7,2%	4 175	3,5%
Primaire	9 452	37,0%	35 725	57,8%	18 797	60,0%	63 975	53,9%
Moyen	3 599	14,1%	11 786	19,1%	2 718	8,7%	18 103	15,3%
Ne sait pas	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Total	25 567	100,0%	61 791	100,0%	31 316	100,0%	118 674	100,0%
Milieu de résidence Rurale								
Aucun	104 380	78,1%	46 931	40,3%	51 578	55,1%	202 888	59,0%
Préscolaire	1 904	1,4%	1 115	1,0%	738	0,8%	3 756	1,1%
Primaire	19 616	14,7%	57 995	49,8%	36 979	39,5%	114 590	33,3%
Moyen	7 265	5,4%	10 100	8,7%	4 269	4,6%	21 635	6,3%
Ne sait pas	445	0,3%	348	0,3%	0	0,0%	792	0,2%
Total	133 610	100,0%	116 489	100,0%	93 563	100,0%	343 661	100,0%
Total								
Aucun	116 896	73,4%	59 285	33,3%	59 129	47,3%	235 309	50,9%
Préscolaire	1 904	1,2%	3 041	1,7%	2 987	2,4%	7 932	1,7%
Primaire	29 068	18,3%	93 720	52,6%	55 776	44,7%	178 564	38,6%
Moyen	10 864	6,8%	21 887	12,3%	6 987	5,6%	39 738	8,6%
Ne sait pas	445	0,3%	348	0,2%	0	0,0%	792	0,2%
Total	159 177	100,0%	178 280	100,0%	124 879	100,0%	462 335	100,0%

Source : EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.1.2.2. Niveau de scolarisation pour les 15 ans et plus

La population de 15 ans et plus est beaucoup moins scolarisée que celle de 5-14 ans. En effet, 62,2% de cette catégorie n'a jamais fréquenté l'école, seulement plus de 35% d'entre eux ont au moins le niveau élémentaire. La faiblesse du niveau de scolarité de cette catégorie est plus marquée pour le milieu rural (72,3%) que pour le milieu urbain (38,9%). Le niveau de scolarisation de cette catégorie est également faible pour les régions de Louga et Matam comparativement à celle de Saint Louis.

Tableau 17: Niveau de scolarité pour les 15 ans et plus

Niveau de scolarisation	LOUGA		SAINT LOUIS		MATAM		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Milieu de résidence Urbaine								
Aucun	37 853	44,7%	73 877	32,1%	38 088	53,9%	149 817	38,9%
Préscolaire	1 032	1,2%	2 193	1,0%	551	0,8%	3 776	1,0%
Primaire	23 479	27,7%	60 770	26,4%	18 287	25,9%	102 536	26,6%
Moyen	12 748	15,0%	47 340	20,6%	8 311	11,8%	68 398	17,7%
Secondaire	5 985	7,1%	29 918	13,0%	3 466	4,9%	39 370	10,2%
Supérieur	3 306	3,9%	15 770	6,9%	1 900	2,7%	20 977	5,4%
Ne sait pas	322	0,4%	353	0,2%	0	0,0%	674	0,2%
Total	84 725	100,0%	230 220	100,0%	70 603	100,0%	385 548	100,0%
Milieu de résidence Rurale								
Aucun	241 460	73,8%	236 229	68,8%	166 481	75,7%	644 170	72,3%
Préscolaire	1 191	0,4%	802	0,2%	739	0,3%	2 732	0,3%
Primaire	40 068	12,2%	55 886	16,3%	29 444	13,4%	125 398	14,1%
Moyen	27 175	8,3%	37 815	11,0%	15 413	7,0%	80 403	9,0%
Secondaire	11 918	3,6%	11 139	3,2%	6 002	2,7%	29 059	3,3%
Supérieur	5 425	1,7%	1 711	0,5%	1 238	0,6%	8 374	0,9%
Ne sait pas	0	0,0%	0	0,0%	601	0,3%	601	0,1%
Total	327 237	100,0%	343 582	100,0%	219 916	100,0%	890 736	100,0%
Total								
Aucun	279 313	67,8%	310 105	54,0%	204 569	70,4%	793 987	62,2%
Préscolaire	2 224	0,5%	2 994	0,5%	1 289	0,4%	6 507	0,5%
Primaire	63 548	15,4%	116 656	20,3%	47 730	16,4%	227 934	17,9%
Moyen	39 923	9,7%	85 155	14,8%	23 724	8,2%	148 801	11,7%
Secondaire	17 904	4,3%	41 057	7,2%	9 468	3,3%	68 428	5,4%
Supérieur	8 731	2,1%	17 482	3,0%	3 139	1,1%	29 351	2,3%
Ne sait pas	322	0,1%	353	0,1%	601	0,2%	1 275	0,1%
Total	411 963	100,0%	573 802	100,0%	290 519	100,0%	1 276 284	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.1.2.3. Taux de Formation professionnelle (10 ans et plus)

Le taux de formation professionnelle est très faible. En effet, plus de 86% de la population de 10 ans et plus se déclarent sans formation professionnelle. Ceux qui ont suivi un apprentissage formel ne représentent que 1,8%.

Tableau 18: Niveau de formation 10 ans et plus

Mode de formation professionnelle	LOUGA		SAINT LOUIS		MATAM		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Aucune	597 056	93,6%	656 353	82,5%	377 900	81,5%	1 631 309	86,0%
Sur le tas	1 929	0,3%	98 450	12,4%	66 981	14,4%	167 360	8,8%
Apprentissage formel	11 986	1,9%	18 230	2,3%	4 698	1,0%	34 914	1,8%
Apprentissage non formel	26 986	4,2%	20 844	2,6%	13 989	3,0%	61 819	3,3%
Autres	0	0,0%	1 460	0,2%	0	0,0%	1 460	0,1%
Total	637 957	100,0%	795 337	100,0%	463 569	100,0%	1 896 863	100,0%

Source : EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.1.2.4. Domaines de formation professionnelle (10 ans et plus)

Les domaines de formation les plus cités sont l'agriculture, la couture, le transport, l'élevage....Pour la zone de Louga, la formation agricole est quasi inexistante ; les filières dominantes sont la couture, le transport, l'enseignement, la maçonnerie, la menuiserie....Pour la zone de Matam, la formation en élevage est assez importante (13,2%).

Tableau 19: Domaines de formation 10 ans et plus

Domaines	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Élevage	1 270	3,2%	2 976	2,2%	11 038	13,2%	15 284	5,9%
Commerce	1 015	2,5%	7 810	5,7%	5 725	6,8%	14 550	5,6%
Enseignement	3 882	9,7%	4 542	3,3%	2 287	2,7%	10 711	4,1%
Coiffure	1 652	4,1%	1 618	1,2%	108	0,1%	3 378	1,3%
Agriculture	1 013	2,5%	69 026	50,7%	40 665	48,5%	110 705	42,6%
Couture	6 284	15,7%	7 985	5,9%	4 034	4,8%	18 303	7,0%
Menuiserie	3 281	8,2%	4 562	3,4%	2 476	3,0%	10 319	4,0%
Transport	5 175	12,9%	10 288	7,6%	1 516	1,8%	16 979	6,5%
Maçon / carreleur	3 524	8,8%	5 567	4,1%	3 227	3,8%	12 318	4,7%
Mécanicien	1 484	3,7%	1 501	1,1%	1 060	1,3%	4 045	1,6%
Pêcheur	415	1,0%	2 046	1,5%	0	0,0%	2 462	0,9%
Autre	11 066	27,6%	18 182	13,4%	11 719	14,0%	40 967	15,8%
Total	40 062	100,0%	136 102	100,0%	83 855	100,0%	260 019	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.1.2.5. Taux d'alphabétisation (10 ans et plus)

Plus de 50% de la population sait lire dans la langue française, l'arabe ou dans une moindre mesure dans une langue nationale. Le niveau d'alphabétisation est plus élevé dans la zone de Saint Louis, il est plus faible dans la zone de Louga.

Tableau 20: Niveau d'alphabétisation des 10 ans et plus

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		Total	
	Effectif	%	Count	Col %	Count	Col %	Count	Col %
Savoir lire ou écrire								
Facilement	213 306	38,1%	334 125	45,5%	131 759	33,5%	679 189	40,3%
Difficilement	49 194	8,8%	79 152	10,8%	35 411	9,0%	163 757	9,7%
Pas du tout	281 627	50,4%	312 413	42,6%	223 919	56,9%	817 960	48,5%
Ne sait pas	14 998	2,7%	8 390	1,1%	2 746	0,7%	26 134	1,5%
Total	559 125	100,0%	734 080	100,0%	393 835	100,0%	1 687 041	100,0%
langue de lecture								
Français	161 458	28,9%	337 027	45,9%	124 048	31,5%	622 534	36,9%
Arabe	88 012	15,7%	54 941	7,5%	27 825	7,1%	170 777	10,1%
Wolof	5 877	1,1%	1 299	0,2%	1 130	0,3%	8 306	0,5%
Pular	5 714	1,0%	20 010	2,7%	6 885	1,7%	32 609	1,9%
Autre	1 086	0,2%	0	0,0%	6 702	1,7%	7 789	0,5%
Aucune	281 979	50,4%	312 413	42,6%	224 498	57,0%	818 891	48,5%
Ne sait pas	14 998	2,7%	8 390	1,1%	2 746	0,7%	26 134	1,5%
Total	559 125	100,0%	734 080	100,0%	393 835	100,0%	1 687 041	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2 Deuxième partie : La situation des entreprises agricoles et d'élevages dans la ZCO

5.2.2.1 Caractéristiques générales des exploitations

Dans cette partie on s'intéresse aux exploitations des ménages. Elles sont caractérisées par leur degré de formalisation, leurs activités, les métiers exercés, les besoins et les mesures de sécurité prises dans l'exercice de leurs activités.

5.2.2.1.1. Les grands domaines d'activité

La pratique des activités des exploitations d'agriculture et d'élevage dans la zone de concentration opérationnelle se répartissent comme suit :

- 53,8% des exploitants pratiquent exclusivement l'agriculture
- 27,9 % d'entre eux font de l'agriculture combinée à l'élevage
- 13,6 % font de l'élevage
- 4,7% font de l'élevage combiné à de l'agriculture

Selon la région :

- L'agriculture est l'activité phare dans la zone de Louga (64,7%), suivie de la combinaison agriculture/élevage (17,1%) et de l'élevage (13,2%). Au niveau urbain de cette zone, l'agriculture combinée à l'élevage ainsi que l'élevage y occupent une part importante (65,6%). L'agriculture est largement prédominante en milieu rural avec une bonne partie des exploitants qui s'adonnent à la combinaison agriculture/élevage et à l'élevage
- Au niveau des zones de Saint Louis et de Matam, les exploitants agricoles représentent un peu moins de la moitié des exploitants (respectivement 48,2% et 49,9%) et le reste des exploitants fait le plus souvent soit la combinaison agriculture/élevage (respectivement 32,0% et 33,8%) et l'élevage (respectivement 12,9% et 14,8%).

Tableau 21: Les grands domaines d'activités

Grands domaines d'activité	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Zone Urbaine								
Agriculture	793	34,5%	8 123	57,3%	5 298	60,2%	14 214	56,3%
Agriculture/Elevage	671	29,2%	1 792	12,7%	2 852	32,4%	5 315	21,0%
Elevage	836	36,4%	3 173	22,4%	529	6,0%	4 538	18,0%
Elevage/Agriculture	0	0,0%	1 078	7,6%	118	1,3%	1 196	4,7%
Total	2 300	100,0%	14 167	100,0%	8 797	100,0%	25 264	100,0%
Zone Rurale								
Agriculture	39 332	65,9%	29 934	46,2%	23 439	48,0%	92 705	53,5%
Agriculture/Elevage	9 963	16,7%	23 474	36,3%	16 600	34,0%	50 038	28,9%
Elevage	7 353	12,3%	7 041	10,9%	8 013	16,4%	22 407	12,9%
Elevage/Agriculture	3 068	5,1%	4 291	6,6%	784	1,6%	8 144	4,7%
Total	59 717	100,0%	64 740	100,0%	48 836	100,0%	173 293	100,0%
Total								
Agriculture	40 126	64,7%	38 057	48,2%	28 737	49,9%	106 919	53,8%
Agriculture/Elevage	10 634	17,1%	25 267	32,0%	19 452	33,8%	55 353	27,9%
Elevage	8 190	13,2%	10 215	12,9%	8 542	14,8%	26 946	13,6%
Elevage/Agriculture	3 068	4,9%	5 369	6,8%	902	1,6%	9 340	4,7%
Total	62 017	100,0%	78 907	100,0%	57 633	100,0%	198 557	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.1.2. L'activité principale:

La plupart des exploitations ont comme activité principale les grandes cultures (céréalières ou de rente) qui occupent 66,4%. Ce qui traduit une orientation encore traditionnelle de l'activité. Cependant, on note une part de plus en plus importante du maraîchage qui occupe 14,1% des exploitations agricoles et d'élevage derrière l'élevage de gros animaux (15,7%).

Selon les régions :

- Louga est caractérisée par une prédominance des grandes cultures qui occupent 72,3% des exploitations, l'élevage de gros animaux (19,2%) et le maraichage (8,3%). Dans le milieu urbain, on note une large prédominance des grandes cultures et de l'élevage de gros animaux.
- La région de Saint Louis, malgré la prédominance des grandes cultures (52,4%) se distingue nettement des deux autres zones par l'importance que le maraichage y occupe (27,5%), l'élevage de gros animaux comme activité principale y occupe (12,7%) des exploitants.
- La région de Matam se caractérise par une pratique quasi générale des grandes cultures comme activité principale aussi bien en zone rurale qu'en zone urbaine (plus de 78% des exploitants). L'élevage et le maraichage ne sont pratiqués comme activité principale que par respectivement 16,2% et 4,7% des exploitations.

Tableau 22: L'activité principale de l'exploitation

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		Effectif	%
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%		
Zone Urbaine								
Grandes cultures	1 464	63,6%	2 809	19,8%	7 495	85,2%	11 768	46,6%
Maraichage	0	0,0%	5 974	42,2%	773	8,8%	6 747	26,7%
Elevage gros animaux	836	36,4%	3 078	21,7%	529	6,0%	4 443	17,6%
Elevage petits animaux	0	0,0%	634	4,5%	0	0,0%	634	2,5%
Autres activités agricole, d'élevage ou de soutien	0	0,0%	1 672	11,8%	0	0,0%	1 672	6,6%
Total	2 300	100,0%	14 167	100,0%	8 797	100,0%	25 264	100,0%
Zone Rurale								
Grandes cultures	43 367	72,6%	38 545	59,5%	38 086	78,0%	119 998	69,2%
Maraichage	5 070	8,5%	15 750	24,3%	1 952	4,0%	22 772	13,1%
Elevage gros animaux	10 921	18,3%	6 958	10,7%	8 797	18,0%	26 676	15,4%
Elevage petit animaux	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Autres activités agricole, d'élevage ou de soutien	360	0,6%	3 487	5,4%	0	0,0%	3 847	2,2%
Total	59 717	100,0%	64 740	100,0%	48 836	100,0%	173 293	100,0%
Total								
Grandes cultures	44 830	72,3%	41 353	52,4%	45 581	79,1%	131 765	66,4%
Maraichage	5 070	8,2%	21 724	27,5%	2 725	4,7%	29 519	14,9%
Elevage gros animaux	11 757	19,0%	10 036	12,7%	9 326	16,2%	31 119	15,7%
Elevage petit animaux	0	0,0%	634	0,8%	0	0,0%	634	0,3%
Autres activités agricole, d'élevage ou de soutien	360	0,6%	5 159	6,5%	0	0,0%	5 519	2,8%
Total	62 017	100,0%	78 907	100,0%	57 633	100,0%	198 557	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.1.3. Age des exploitations et évolution quantitative

La tendance à la création d'exploitations au sein des ménages est récente en zone urbaine où on note la mise en place de 51,8% des exploitations familiales au cours des vingt dernières années.

La création des exploitations familiales rurales datant d'après 1995 reste encore timide avec près de 33%. Cette situation peut s'expliquer par le régime de propriété qui est en général plus flexible en milieu urbain et de type traditionnel en milieu rural. La création d'exploitations récentes est plus marquée pour la région de Louga que dans les autres régions. Le comportement d'accès à une exploitation est quasiment le même pour les zones de Saint Louis et de Matam.

Le nombre d'exploitations agricoles et d'élevage est passé de 45 516 unités en 1994 à 109 683 unités en 2011, soit un taux de croissance de 5,3%.

Tableau 23: Année de début d'activité

Période de démarrage de l'activité	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Zone Urbaine								
2005-2011	544	34,3%	1 771	14,6%	913	11,3%	3 228	14,8%
1995-2004	867	54,7%	4 157	34,3%	3 064	37,8%	8 088	37,0%
1985-1994	175	11,0%	3 877	31,9%	2 179	26,9%	6 231	28,5%
1975-1984	0	0,0%	597	4,9%	738	9,1%	1 336	6,1%
1965-1974	0	0,0%	597	4,9%	888	11,0%	1 486	6,8%
1955-1964	0	0,0%	597	4,9%	214	2,6%	811	3,7%
1945-1954	0	0,0%	539	4,4%	114	1,4%	653	3,0%
Total	1 587	100,0%	12 136	100,0%	8 110	100,0%	21 833	100,0%
Zone Rurale								
2005-2011	7 112	13,9%	5 616	9,2%	6 502	13,6%	19 230	12,0%
1995-2004	7 154	14,0%	15 079	24,6%	11 387	23,8%	33 621	21,0%
1985-1994	13 012	25,5%	14 806	24,2%	11 466	23,9%	39 284	24,5%
1975-1984	12 847	25,1%	10 162	16,6%	8 545	17,8%	31 553	19,7%
1965-1974	6 405	12,5%	8 214	13,4%	5 320	11,1%	19 939	12,4%
1955-1964	2 746	5,4%	3 367	5,5%	4 163	8,7%	10 276	6,4%
1945-1954	1 841	3,6%	3 998	6,5%	534	1,1%	6 373	4,0%
Total	51 117	100,0%	61 242	100,0%	47 917	100,0%	160 276	100,0%
Total								
2005-2011	7 656	14,5%	7 387	10,1%	7 415	13,2%	22 458	12,3%
1995-2004	8 021	15,2%	19 236	26,2%	14 452	25,8%	41 709	22,9%
1985-1994	13 187	25,0%	18 684	25,5%	13 645	24,4%	45 516	25,0%
1975-1984	12 847	24,4%	10 759	14,7%	9 283	16,6%	32 889	18,1%
1965-1974	6 405	12,2%	8 811	12,0%	6 208	11,1%	21 424	11,8%
1955-1964	2 746	5,2%	3 964	5,4%	4 377	7,8%	11 087	6,1%
1945-1954	1 841	3,5%	4 537	6,2%	647	1,2%	7 026	3,9%
Total	52 703	100,0%	73 378	100,0%	56 027	100,0%	182 109	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.2 L'organisation des exploitations agricoles et d'élevage

5.2.2.2.1. Mode de propriété de l'exploitation

En générale, le régime de propriété de l'exploitation est individuel. En effet, 77,6% de ces exploitations sont des propriétés individuelles. Ce régime est suivi dans l'ordre d'importance par le régime de propriété familial qui concerne 16,4% des exploitations.

Les régimes de libre association, de location ou de métayage sont assez rares voire inexistants dans certaines zones.

Tableau 24: Mode de propriété des exploitations

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Oui (Propriété individuelle)	37 240	60,6%	66 184	84,9%	49 548	86,0%	152 972	77,6%
Non (associée)	3 286	5,3%	2 946	3,8%	1 626	2,8%	7 857	4,0%
Autres personnes	0	0,0%	2 010	2,6%	370	0,6%	2 380	1,2%
Non, (Propriété familiale)	20 542	33,4%	6 135	7,9%	5 666	9,8%	32 342	16,4%
Non, Autre	406	0,7%	690	0,9%	423	0,7%	1 519	0,8%
Total	61 474	100,0%	77 965	100,0%	57 633	100,0%	197 072	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.2. Possession d'un registre et tenue d'outils de gestion

Les exploitations n'ont pas une tendance à se formaliser, un nombre marginal d'entre elles se sont enregistrées (1,1%). Très peu d'exploitants utilisent des outils de gestion (5,5%). Ceux qui tiennent un registre de gestion sont surtout dans les régions de Saint Louis et Louga.

Tableau 25: Possession d'un registre de commerce et tenue d'outils de gestion

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Inscription au registre de commerce								
Oui	765	1,3%	868	1,1%	590	1,0%	2 224	1,1%
Non	58 830	96,4%	76 920	98,9%	57 043	99,0%	192 793	98,1%
Ne sait pas	1 446	2,4%	0	0,0%	0	0,0%	1 446	0,7%
Total	61 041	100,0%	77 789	100,0%	57 633	100,0%	196 463	100,0%
Tenure d'outils de gestion								
Oui	3 896	6,5%	6 522	8,4%	237	0,4%	10 656	5,5%
Non	56 216	93,5%	71 247	91,6%	57 094	99,6%	184 557	94,5%
Total	60 112	100,0%	77 769	100,0%	57 331	100,0%	195 212	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.3. Localisation de l'exploitation par rapport à l'habitat

Seules 6.6% des exploitations sont intégrées dans l'habitat du chef de l'exploitation.. A défaut d'être intégrées, elles sont la plupart du temps proches (49,9%) ou éloignées (43,5%) des domiciles des chefs d'exploitation.

Tableau 26: Situation de l'exploitation par rapport à l'habitat

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Zone Urbaine								
Intégré	891	41,9%	2 886	21,0%	214	2,4%	3 991	16,2%
Proche	598	28,1%	5 549	40,3%	5 254	59,7%	11 401	46,2%
Eloigné	636	29,9%	5 318	38,7%	3 328	37,8%	9 283	37,6%
Total	2 125	100,0%	13 754	100,0%	8 797	100,0%	24 676	100,0%
Zone Rurale								
Intégré	5 592	9,6%	2 415	3,8%	960	2,0%	8 967	5,3%
Proche	34 407	58,9%	24 602	38,5%	27 095	55,9%	86 104	50,4%
Eloigné	18 391	31,5%	36 856	57,7%	20 396	42,1%	75 643	44,3%
Total	58 390	100,0%	63 872	100,0%	48 451	100,0%	170 714	100,0%
Total								
Intégré	6 483	10,7%	5 301	6,8%	1 175	2,1%	12 958	6,6%
Proche	35 005	57,8%	30 151	38,8%	32 349	56,5%	97 506	49,9%
Eloigné	19 028	31,4%	42 174	54,3%	23 724	41,4%	84 926	43,5%
Total	60 515	100,0%	77 626	100,0%	57 248	100,0%	195 390	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.3 L'activité des exploitations agricoles et d'élevage

5.2.2.3.1. L'activité des exploitations agricoles

5.2.2.3.1.1. Superficies disponibles et exploitées

Au niveau de la zone urbaine la superficie moyenne disponible par exploitation agricole est estimée à 2,7 hectares contre 4,5 hectares en milieu rural. La superficie moyenne exploitée est évaluée à 1,6 hectare en milieu urbain contre 3,5 hectares en milieu rural. Les superficies agricoles sont plus importantes dans la région de Louga où elles sont estimées en moyenne à 8,8 hectares de disponibles et 6,7 hectares d'exploitées. Les superficies moyennes disponibles et exploitées de Matam sont estimées respectivement à 4,3 hectares et 3,2 hectares. Les surfaces moyennes disponibles et cultivées dans la région de Saint Louis sont les plus petites, elles sont respectivement évaluées à 1,6 et à 1,2 hectare.

Tableau 27: Superficie disponible et exploitée

Superficies	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
Zone urbaine				
Superficie disponible	12,1	1,2	2,8	2,7
Superficie exploitée	3,2	1,1	2,0	1,6
Zone rurale				
Superficie disponible	8,7	1,6	2,9	4,5
Superficie exploitée	6,8	1,2	2,1	3,5
Total				
Superficie disponible	8,8	1,6	2,9	4,3
Superficie exploitée	6,7	1,2	2,1	3,2

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.3.1.2. Utilisation de l'eau et irrigation

Les exploitants pratiquent dans leur majorité une agriculture sous pluie, soit 71,1%. Mais il est important de noter que l'utilisation de techniques agricoles faisant appel à la maîtrise de l'eau devient de plus en plus courante.

Pour la zone urbaine :

- l'ensemble des exploitations agricoles de Louga et 88% des exploitations de Matam dépendent de la pluie
- Plus de 20% des exploitations de Matam utilisent la culture de décrue
- Seuls 24,5% des exploitations de Saint-Louis dépendent exclusivement de la pluie. Les autres exploitations utilisent des techniques qui font appel à la maîtrise de l'eau avec une forte prédominance de l'irrigation à l'arrosoir ou à la lance, l'irrigation gravitaire et la culture de décrue

Pour la zone rurale

- Les exploitations de Louga et Matam dépendent quasi exclusivement la pluie. Le recours à l'irrigation est marginal
- Pour la région de Saint-Louis près de 66,1% des exploitants utilisent les techniques d'irrigation et particulièrement l'irrigation à l'arrosoir et la lance, la décrue et d'autres techniques

Tableau 28: Types d'irrigation utilisée, Source

Utilisation de l'eau ou système d'irrigation	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
Zone urbaine				
Agriculture sous pluie	100,0%	24,5%	88,0%	55,4%
Irrigation à l'arrosoir ou à la lance	0,0%	43,5%	10,1%	26,9%
A la raie (gravitaire)	0,0%	21,7%	0,0%	11,5%
Décrue	0,0%	4,9%	20,9%	10,7%
Autre	0,0%	5,4%	2,7%	3,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Zone rurale				
Agriculture sous pluie	93,4%	34,9%	97,8%	73,5%
Irrigation à l'arrosoir ou à la lance	7,3%	50,1%	3,1%	21,6%
Irrigation « goutte à goutte »	0,0%	1,8%	1,7%	1,1%
A la raie (gravitaire)	0,0%	3,3%	0,0%	1,2%
Décrue	0,0%	7,5%	2,9%	3,6%
Autre	0,9%	12,4%	0,6%	5,0%
Column %	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total				
Agriculture sous pluie	93,7%	33,0%	96,2%	71,1%
Irrigation à l'arrosoir ou à la lance	7,1%	48,9%	4,3%	22,3%
Irrigation « goutte à goutte »	0,0%	1,4%	1,5%	1,0%
A la raie (gravitaire)	0,0%	6,6%	0,0%	2,5%
Décrue	0,0%	7,1%	5,9%	4,5%
Autre	0,9%	11,1%	0,9%	4,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.3.1.3. Cultures pratiquées

Les cultures les plus pratiquées (en termes de nombre d'exploitants qui s'y adonnent) sont le mil (18,9%), l'arachide (18,9%), le niébé (16,8%), le riz (12,8), l'oignon (5,6%), et le maïs (5,4%).

Les mêmes cultures sont pratiquées en milieu rural avec une intensité différente : l'arachide (22%), le mil (19,7%) et le niébé (18,2%).

- Au niveau de la région de Louga, la culture dominante est le mil, suivie de l'arachide, du niébé et du maïs
- Pour la région de Saint Louis, les cultures dominantes sont le riz, l'oignon, la tomate cerise, suivies des cultures traditionnelles et de subsistance, le niébé, le mil et l'arachide
- Pour la région de Matam, les cultures dominantes sont le mil, l'arachide, le niébé, le maïs, le sorgho et le riz

Tableau 29: Les cultures pratiquées

	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
	%	%	%	%
Total				
Mil	21,6%	7,3%	27,8%	18,9%
Arachide	34,5%	3,9%	17,3%	18,9%
Niébé	25,6%	9,2%	15,0%	16,8%
Riz	0,0%	32,4%	6,8%	12,8%
Oignon	1,6%	13,7%	1,8%	5,6%
Mais	4,2%	2,7%	9,4%	5,4%
Tomate cerise	0,8%	10,0%	0,2%	3,6%
Autres	3,6%	4,9%	1,5%	3,3%
Sorgho	0,3%	0,0%	9,5%	3,2%
Gombo	1,0%	2,6%	4,5%	2,7%
Chou	1,0%	3,1%	0,7%	1,6%
Bissap	1,8%	1,3%	1,6%	1,6%
Aubergine	0,6%	1,3%	1,6%	1,2%
Patate	0,0%	2,8%	0,6%	1,1%
Melon	0,3%	1,8%	1,2%	1,1%
Tomate industrielle	1,0%	1,9%	0,0%	0,9%
Manioc	1,9%	0,0%	0,1%	0,7%
Pomme de terre	0,3%	1,0%	0,0%	0,5%
Naana	0,0%	0,0%	0,6%	0,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.3.1.4. Périodes de culture

Quelque soit le milieu, les exploitants cultivent en général durant l'hivernage : 70,4% en milieu urbain contre 86,4% en milieu rural. Une bonne partie des exploitants de Saint Louis sont actifs durant la contre saison froide (32,3% en milieu urbain et 25,3% en milieu rural). C'est aussi le cas dans la zone urbaine de Matam.

Tableau 30: Les périodes de culture

Saisons de culture	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
	%	%	%	%
Zone Urbaine				
Contre saison froide (Novembre-Février)	5,8%	32,3%	21,0%	25,9%
Contre saison chaude (Mars-Juin)	0,0%	6,5%	0,7%	3,6%
Campagne d'hivernage (Juillet-Octobre)	94,2%	61,3%	78,3%	70,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Zone Rurale				
Contre saison froide (Novembre-Février)	3,0%	23,2%	5,1%	9,4%
Contre saison chaude (Mars-Juin)	4,3%	8,7%	0,0%	4,2%
Campagne d'hivernage (Juillet-Octobre)	92,7%	68,1%	94,9%	86,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total				
Contre saison froide (Novembre-Février)	3,1%	25,3%	7,8%	11,7%
Contre saison chaude (Mars-Juin)	4,2%	8,2%	0,1%	4,1%
Campagne d'hivernage (Juillet-Octobre)	92,7%	66,6%	92,1%	84,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.3.1.5. Equipement d'exploitation

Parmi le matériel dont disposent les exploitants, la décortiqueuse, la charrue et la charrette sont les plus utilisés.

Le matériel d'arrosage est surtout plus utilisé dans la région de Saint Louis.

Tableau 31: Equipement des exploitations,

Equipement agricole	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
	%	%	%	%
Décortiqueuse	22,5%	53,0%	54,5%	39,5%
Charrue	17,4%	3,9%	20,6%	14,3%
Charrette	16,4%	5,0%	15,3%	12,8%
Autres outils tractés	22,7%	1,4%	2,4%	11,3%
Pulvérisateur	7,1%	9,5%	3,8%	7,0%
Matériels d'arrosage	4,5%	12,4%	1,1%	5,9%
Tracteur	5,1%	3,8%	0,5%	3,5%
Petits matériels	1,5%	6,6%	0,4%	2,7%
Motoculteur	2,8%	2,1%	1,0%	2,2%
Batteuse	0,0%	1,8%	0,0%	0,5%
Semoir	0,0%	0,4%	0,4%	0,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.3.1.6. Année d'acquisition de l'équipement d'exploitation

Pour bon nombre d'exploitations, le matériel est acquis durant ces dix dernières années. C'est le cas de 75,4% du matériel en milieu urbain et 65,1% en milieu rural. Ce qui laisse supposer que le matériel est renouvelé le plus souvent en zone urbaine. Le matériel est plus récent à Saint Louis (85,3%) et à Matam (73,1%).

Tableau 32: Année d'acquisition des équipements

	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
	%	%	%	%
A4. Zone Urbaine				
2011-2001	49,8%	82,3%	74,7%	75,4%
2000-1991	17,7%	17,7%	14,2%	16,3%
1990-1981	4,1%	0,0%	5,7%	2,8%
1980-1970	16,0%	0,0%	3,3%	3,2%
1969-1950	12,4%	0,0%	2,1%	2,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
A4. Zone Rurale				
2011-2001	51,3%	86,0%	73,1%	65,1%
2000-1991	15,3%	10,9%	13,6%	13,8%
1990-1981	12,5%	2,5%	7,6%	8,9%
1980-1970	12,4%	0,0%	5,3%	7,7%
1969-1950	8,5%	0,6%	0,4%	4,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total				
2011-2001	51,3%	85,3%	73,3%	66,2%
2000-1991	15,3%	12,2%	13,7%	14,1%
1990-1981	12,3%	2,0%	7,3%	8,2%
1980-1970	12,5%	0,0%	5,0%	7,2%
1969-1950	8,6%	0,5%	0,7%	4,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source: EEPAE, FRDAEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.3.2. L'activité des exploitations d'élevage

5.2.2.3.2.1. Exploitants par types de bétail

Près 87 % des exploitants pastoraux en milieu urbain et 83,2 % en milieu rural élèvent des ruminants (Bovins, ovins et caprins).

- L'élevage d'ovins est prédominant dans la zone avec 50,4% des exploitants en milieu urbain contre 34,7% en milieu rural.
- L'élevage de bovins occupe 18,7% des pasteurs en milieu urbain et 26,1% d'entre eux en milieu rural
- L'élevage de caprins est la troisième activité pastorale en termes d'importance, avec 19,6% des éleveurs en milieu urbain et 22,4% en milieu rural
- Dans la région de Louga, l'élevage d'équins, d'ânes et de volaille est important aussi bien dans la zone rurale qu'urbaine

Tableau 33: Type de bétail élevé,

Exploitants de :	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
	Col %	Col %	Col %	Col %
Zone Urbaine				
Bovins	19,5%	13,8%	28,7%	18,7%
Ovins	40,3%	52,9%	49,8%	50,4%
Caprins	6,9%	25,3%	13,1%	19,6%
Volailles	13,0%	4,3%	3,3%	5,2%
Poisson	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Equin	7,8%	0,0%	1,7%	1,5%
Asin	12,4%	3,7%	3,4%	4,7%
Autre	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Zone Rurale				
Bovins	26,3%	28,2%	23,2%	26,1%
Ovins	28,1%	41,7%	34,0%	34,7%
Caprins	16,9%	23,1%	28,6%	22,4%
Volailles	5,6%	0,5%	6,8%	4,1%
Poisson	0,5%	0,4%	0,3%	0,4%
Equin	10,8%	4,8%	2,5%	6,3%
Asin	10,3%	1,3%	4,5%	5,5%
Autre	1,5%	0,0%	0,0%	0,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total				
Bovins	26,0%	25,9%	23,8%	25,3%
Ovins	28,6%	43,4%	35,6%	36,2%
Caprins	16,5%	23,5%	27,1%	22,1%
Volailles	5,9%	1,1%	6,4%	4,2%
Poisson	0,4%	0,4%	0,3%	0,4%
Equin	10,7%	4,0%	2,5%	5,8%
Asin	10,4%	1,7%	4,4%	5,4%
Autre	1,4%	0,0%	0,0%	0,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.3.2.2. Mode d'élevage pratiqué

Le mode d'élevage pratiqué dans le nord du pays est dans l'ensemble extensif. En effet 72,3% des exploitants pastoraux pratiquent ce mode d'élevage. Il concerne la quasi-totalité des éleveurs de Matam au niveau urbain et 99,1% des éleveurs en milieu rural.

L'élevage semi intensif et intensif occupent 57,4% des éleveurs de la région de Louga. Ils occupent 21,7% des éleveurs de Saint Louis.

Tableau 34: Mode d'élevage pratiqué

Mode d'élevage	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
	%	%	%	%
Zone Urbaine				
Extensif	56,4%	36,2%	100,0%	56,8%
Intensif	27,0%	5,9%	0,0%	7,0%
Semi intensif	16,6%	57,9%	0,0%	36,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Zone Rurale				
Extensif	42,1%	86,0%	99,0%	74,1%
Intensif	16,8%	9,1%	1,0%	9,5%
Semi intensif	41,2%	4,9%	0,0%	16,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total				
Extensif	42,7%	78,3%	99,1%	72,3%
Intensif	17,2%	8,6%	0,9%	9,3%
Semi intensif	40,2%	13,1%	0,0%	18,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.3.2.3. Infrastructures et équipements pastoraux

En termes d'infrastructures et d'équipements, le bâtiment/enclos, la mangeoire et l'abreuvoir sont les plus fréquents. Ils constituent 77,3% de l'équipement pastoral. La forte possession d'enclos ou de bâtiments, de mangeoires et d'abreuvoir dénote une tendance à la modernisation.

Tableau 35: Infrastructures et équipements,

Equipement/infrastructures	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
	%	%	%	%
Bâtiment/enclos (étable)	55,1%	26,3%	7,7%	35,5%
Mangeoire	17,4%	21,8%	79,9%	24,7%
Abreuvoir	9,7%	23,3%	7,7%	17,1%
Puits/forage	5,0%	2,2%	0,0%	3,1%
Bassin/réservoir	0,0%	5,8%	0,0%	3,2%
Hangar à foin	2,8%	8,9%	0,0%	5,9%
Poulailler moderne	0,0%	0,0%	3,4%	0,3%
Moto faucheuse	3,8%	0,0%	0,0%	1,4%
Autre	6,3%	11,6%	1,3%	8,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.3.2.4. Année d'acquisition de l'équipement

La plupart des équipements pastoraux dans toute la ZCO sont acquis durant la décennie 2001 – 2011 (79,7%).

Tableau 36: Année d'acquisition de l'équipement,

Année d'acquisition	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
	%	%	%	%
2001-2011	82,2%	76,7%	84,1%	79,7%
1991-2000	7,3%	13,7%	8,5%	10,5%
1981-1990	7,1%	4,6%	3,0%	5,5%
1970-1980	3,4%	5,0%	0,0%	3,9%
1950-1969	0,0%	0,0%	4,3%	0,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.4 Hygiène, sécurité et environnement des exploitations

5.2.2.4.1. Déclarants selon le type de déchets

Les chefs d'exploitation déclarent produire le plus souvent des déchets solides (plus de 79% des déclarations) et dans une moindre mesure liquides (16,5%).

Tableau 37: Proportions de déclarants selon le type de déchets produits

Type de déchet	LOUGA (%)	ST LOUIS (%)	MATAM (%)	Total (%)
Solide	63,0	93,4	78,2	79,6
Liquide	16,6	22,0	9,0	16,5
Gazeux	2,2	6,7	0,0	3,3
Aucun	25,1	3,0	19,2	14,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.4.2. Mode de gestion des déchets

Pour gérer les déchets, 72,7% des exploitants utilisent en général des modes de gestion traditionnels. .

Tableau 38: Mode de gestion des déchets,

Mode de gestion des déchets	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
	%	%	%	%
Moderne	0,8%	3,3%	5,3%	3,1%
Traditionnel	63,7%	68,4%	89,8%	72,7%
Inexistant	35,5%	28,2%	4,9%	24,3%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.4.3. Impacts des déchets

Plus de la moitié des exploitants pensent que les déchets produits n'ont aucun impact sur l'environnement. Les impacts les plus cités sont la pollution de l'air et l'acidité des sols.

Tableau 39: Impact des déchets

	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	TOTAL
Pollution de l'air	7,7	21,0	49,0	26,3
Pollution de l'eau	1,6	10,5	1,1	4,7
Nuisance sonore	0,0	2,4	0,0	0,9
Acidité du sol	3,0	48,9	7,7	21,4
Destruction de la biodiversité	12,8	1,5	12,6	8,6
Aucun	83,7	30,7	44,5	51,2
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.4.4. Mesures et équipements de sécurité

En général, les exploitants ne prennent pas de mesures de sécurités sauf pour ceux de Saint Louis qui utilisent la plupart du temps des gants, chaussures de sécurité et masques ou casques de protection.

Tableau 40: Equipements et mesures de sécurité

	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
Extincteur (anti incendie)	0,0	1,3	0,4	0,6
Masque ou casque de protection	0,0	14,4	0,7	5,4
Chaussures de sécurité	1,2	22,9	1,7	9,2
Gant	0,0	15,7	2,8	6,6
Combinaison de sécurité	0,0	1,7	0,0	0,6
Boite à pharmacie	0,7	2,6	0,0	1,1
Autres	0,0	2,7	0,0	1,0
Aucun	98,0	64,8	96,1	85,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5 Profil du personnel permanent des exploitations

En analysant le profil du personnel permanent travaillant dans les exploitations, il s'agira d'examiner les caractéristiques du personnel : le sexe, l'âge, le lien de parenté avec le chef d'exploitation, les avantages tirés de ce travail, l'apprentissage...Le propriétaire de l'exploitation n'est pas pris en compte dans l'analyse du profil

5.2.2.5.1. Genre du personnel

Le personnel permanent des exploitations est à majorité masculin 72,8%. Cette situation est plus représentée en milieu urbain (83,2%) qu'en milieu rural (71,6%). Au niveau de la zone urbaine de Louga, le personnel est entièrement masculin, tandis que le personnel féminin est très présent dans la zone rurale (plus du tiers).

Tableau 41: Genre du personnel

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Milieu de résidence urbaine								
Masculin	5 180	100,0%	21 498	81,4%	19 875	81,5%	46 552	83,2%
Féminin	0	0,0%	4 901	18,6%	4 511	18,5%	9 412	16,8%
TOTAL	5 180	100,0%	26 399	100,0%	24 385	100,0%	55 964	100,0%
Milieu de résidence rurale								
Masculin	142 802	66,8%	123 998	74,8%	84 954	76,1%	351 754	71,6%
Féminin	70 914	33,2%	41 799	25,2%	26 612	23,9%	139 324	28,4%
TOTAL	213 715	100,0%	165 797	100,0%	111 566	100,0%	491 078	100,0%
Total								
Masculin	147 982	67,6%	145 496	75,7%	104 829	77,1%	398 306	72,8%
Féminin	70 914	32,4%	46 700	24,3%	31 123	22,9%	148 736	27,2%
TOTAL	218 895	100,0%	192 196	100,0%	135 951	100,0%	547 042	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.2. Nombre moyen de personnes par exploitation

Le nombre moyen de personnes par exploitation est estimé à 3,3. Les exploitations d'agriculture et d'élevage sont plus exigeantes en personnel que les exploitations d'élevage.

Tableau 42: Nombre moyen de personne par exploitation

Zone	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
Agriculture				
Urbaine	2,6	1,9	3,4	2,4
Rurale	4,1	2,8	3,0	3,5
Total	4,1	2,6	3,1	3,3
Agriculture/Elevage				
Urbaine	3,4	4,7	4,6	4,5
Rurale	4,3	3,4	3,7	3,7
Total	4,2	3,5	3,9	3,7
Elevage				
Urbaine	1,6	1,9	1,0	1,6
Rurale	2,3	1,6	1,7	1,9
Total	2,2	1,6	1,7	1,8
Elevage/Agriculture				
Urbaine	-	3,5	1,0	3,3
Rurale	3,3	3,1	2,0	3,0
Total	3,3	3,2	1,9	3,1
Total				
Urbaine	2,4	2,6	3,7	3,0
Rurale	3,9	2,9	3,1	3,3
Total	3,8	2,8	3,2	3,3

Source : EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.3. Age du personnel

Le personnel de l'exploitation est généralement jeune avec une moyenne d'âge de 27 ans. C'est dans la région de Saint Louis qu'on trouve les plus âgés. Cette situation est due au fait que dans la région de Saint Louis, le travail des enfants est moins accentué et les possibilités de choix sont plus élevées.

Tableau 43: Age moyen du personnel,

	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
	moyenne	moyenne	moyenne	moyenne
Milieu de résidence urbaine				
Age (indiquer les années révolues)	24	32	24	28
Milieu de résidence rurale				
Age (indiquer les années révolues)	23	35	23	27
Total				
Age (indiquer les années révolues)	23	34	23	27

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.4. Lien de parenté du personnel permanent avec le propriétaire de l'exploitation et nationalité

Dans l'ensemble, les permanents travaillant dans l'exploitation sont des proches du propriétaire. Seul 10,5% du personnel est non apparenté au propriétaire de l'exploitation. Près de la moitié du personnel (44,6%) est constitué des fils et filles du propriétaire de l'exploitation, 15,8% de conjoints et 9,3% de frères et sœurs ou neveux et nièces.

Le personnel est constitué à plus de 99% de sénégalais. La part des non sénégalais est marginale.

Tableau 44: Lien de parentés avec le propriétaire et nationalité,

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Lien de parenté								
Conjoint	24 481	11,4%	46 568	25,4%	13 532	10,0%	84 580	15,8%
Fils/fille	110 052	51,0%	63 654	34,7%	64 974	48,0%	238 680	44,6%
Frère/sœur	16 751	7,8%	17 613	9,6%	15 501	11,4%	49 866	9,3%
Neveu/Nièce	7 218	3,3%	2 136	1,2%	6 049	4,5%	15 403	2,9%
Père /mère	852	0,4%	12 282	6,7%	114	0,1%	13 248	2,5%
Oncle/Tante	1 284	0,6%	0	0,0%	604	0,4%	1 888	0,4%
Autre parent	26 630	12,3%	22 066	12,0%	26 353	19,5%	75 049	14,0%
Sans lien de parenté	28 414	13,2%	19 307	10,5%	8 361	6,2%	56 082	10,5%
TOTAL	215 683	100,0%	183 626	100,0%	135 487	100,0%	534 797	100,0%
Nationalité								
Sénégalaise	215 829	100,0%	188 396	98,5%	133 889	98,6%	538 114	99,1%
Pays CEDEAO	0	0,0%	2 190	1,1%	1 913	1,4%	4 103	0,8%
Autre	0	0,0%	597	0,3%	0	0,0%	597	0,1%
TOTAL	215 829	100,0%	191 184	100,0%	135 802	100,0%	542 815	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.5. Lieu de provenance du personnel

Le personnel vient souvent de sa zone de résidence (plus de 91%). En zone urbaine, le personnel de Matam vient entièrement de la région, mais près du cinquième du personnel de Saint Louis vient de Kolda (18,5%).

Tableau 45: Lieu de provenance du personnel sénégalais,

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Milieu de résidence urbaine								
Dakar	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Thiès	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Louga	4 931	95,2%	1 618	6,3%	0	0,0%	6 549	12,1%
St-Louis	0	0,0%	17 613	68,3%	0	0,0%	17 613	32,5%
Matam	249	4,8%	0	0,0%	23 292	100,0%	23 541	43,4%
Kédougou	0	0,0%	1 792	6,9%	0	0,0%	1 792	3,3%
Kaolack	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Kolda	0	0,0%	4 779	18,5%	0	0,0%	4 779	8,8%
Ziguinchor	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL	5 180	100,0%	25 801	100,0%	23 292	100,0%	54 274	100,0%
Milieu de résidence rurale								
Dakar	0	0,0%	2 143	1,3%	2 835	2,6%	4 978	1,0%
Thiès	736	0,3%	0	0,0%	1 575	1,4%	2 311	0,5%
Louga	209 913	99,7%	1 679	1,0%	383	0,3%	211 975	43,8%
St-Louis	0	0,0%	155 028	95,3%	194	0,2%	155 222	32,1%
Matam	0	0,0%	429	0,3%	105 609	95,5%	106 038	21,9%
Kédougou	0	0,0%	667	0,4%	0	0,0%	667	0,1%
Kaolack	0	0,0%	667	0,4%	0	0,0%	667	0,1%
Kolda	0	0,0%	1 316	0,8%	0	0,0%	1 316	0,3%
Ziguinchor	0	0,0%	667	0,4%	0	0,0%	667	0,1%
TOTAL	210 649	100,0%	162 595	100,0%	110 597	100,0%	483 841	100,0%
Total								
Dakar	0	0,0%	2 143	1,1%	2 835	2,1%	4 978	0,9%
Thiès	736	0,3%	0	0,0%	1 575	1,2%	2 311	0,4%
Louga	214 844	99,5%	3 296	1,7%	383	0,3%	218 523	40,6%
St-Louis	0	0,0%	172 641	91,6%	194	0,1%	172 835	32,1%
Matam	249	0,1%	429	0,2%	128 901	96,3%	129 579	24,1%
Kédougou	0	0,0%	2 459	1,3%	0	0,0%	2 459	0,5%
Kaolack	0	0,0%	667	0,4%	0	0,0%	667	0,1%
Kolda	0	0,0%	6 095	3,2%	0	0,0%	6 095	1,1%
Ziguinchor	0	0,0%	667	0,4%	0	0,0%	667	0,1%
TOTAL	215 829	100,0%	188 396	100,0%	133 889	100,0%	538 114	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.6. Possession d'un bulletin de paie, type de contrat, forme et périodicité de paiement

La quasi-totalité du personnel permanent ne possède pas de bulletin de paie. Au niveau urbain cette caractéristique se globalise.

L'établissement de contrat entre le propriétaire et le personnel de l'exploitation n'est pas courant. En effet, il y a 90,8% qui n'ont pas de contrat. Ce type de personnel représente 79% en milieu urbain et 92,2% en milieu rural.

Le personnel permanent est rémunéré sous diverses formes. A cet effet, il y a 47,8% sont rémunérés sur le bénéfice et 18% sous forme de salaire fixe. Les permanents ayant un salaire fixe sont plus représentatifs à Saint Louis urbain (34,8%) de même que ceux qui ont un mandat ou commission sont à Louga rural (33%).

Dans la ZCO, le personnel est payé en partie par campagne (50%). La périodicité de la rémunération en zone urbaine n'est pas établie pour la plupart du personnel, puisque 54% n'ont pas pu se prononcer par rapport à la question. Ce qui n'est pas le cas en milieu rural où 51% sont payés par campagne.

Tableau 46: Possession de bulletin de paie, types de contrat, paiement et périodicité,

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Possession de bulletin de paiement								
Oui	0	0,00%	690	0,40%	0	0,00%	690	0,10%
Non	209 184	100,00%	181 285	99,60%	135 164	100,00%	525 634	99,90%
TOTAL	209 184	100,00%	181 975	100,00%	135 164	100,00%	526 324	100,00%
Type de contrat								
Contrat écrit à durée indéterminée	175	0,10%	390	0,20%	0	0,00%	565	0,10%
Contrat écrit à durée déterminée	971	0,50%	3 126	1,90%	969	0,70%	5 066	1,00%
Accord verbal	16 405	8,20%	21 909	13,30%	1 489	1,20%	39 803	8,10%
Rien du tout	182 151	91,20%	139 858	84,60%	126 745	98,10%	448 754	90,80%
TOTAL	199 703	100,00%	165 283	100,00%	129 203	100,00%	494 188	100,00%
Forme de paiement								
Salaire fixe	22 148	28,40%	15 882	17,60%	6 431	8,30%	44 462	18,10%
Commission/mandat	25 334	32,40%	13 586	15,10%	4 690	6,10%	43 610	17,80%
Bénéfices	16 818	21,50%	48 243	53,50%	51 266	66,30%	116 327	47,40%
En nature	13 788	17,70%	12 426	13,80%	14 891	19,30%	41 105	16,70%
TOTAL	78 088	100,00%	90 138	100,00%	77 277	100,00%	245 503	100,00%
Périodicité paiement								
Mensuelle	7 782	12,5%	3 703	3,5%	2 242	3,1%	13 727	5,7%
Par campagne	43 404	69,7%	60 365	56,7%	16 403	22,5%	120 172	49,7%
Autre	11 088	17,8%	42 458	39,9%	54 134	74,4%	107 680	44,6%
TOTAL	62 273	100,0%	106 526	100,0%	72 780	100,0%	241 579	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.7. Montant de la rémunération ou du revenu

En général, le montant ou valeur de la rémunération mensuelle du personnel ne dépasse pas 75 000 FCFA, soit pour 72% des permanents. Il en est ainsi pour 82,2% du personnel urbain et 70,5% en milieu rural. Dans le cas de la région Matam, pour la plupart, ce montant est inférieur à 25 000 FCFA (60,7%).

Tableau 47: Montant de la rémunération et du revenu,

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Milieu de résidence urbaine								
Moins de 25 000 FCFA	1 773	52,0%	1 195	15,4%	4 592	46,8%	7 559	36,0%
[25 000, 50 000[1 289	37,8%	2 389	30,8%	3 794	38,7%	7 473	35,6%
[50 000, 75 000[350	10,3%	1 195	15,4%	674	6,9%	2 219	10,6%
[75 000, 100 000[0	0,0%	597	7,7%	179	1,8%	776	3,7%
[100 000, 125 000[0	0,0%	597	7,7%	0	0,0%	597	2,8%
[125 000, 150 000[0	0,0%	597	7,7%	0	0,0%	597	2,8%
[150 000 ; 175 000[0	0,0%	1 195	15,4%	0	0,0%	1 195	5,7%
[175 000, 200 000[0	0,0%	0	0,0%	568	5,8%	568	2,7%
Plus de 200 000	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL	3 411	100,0%	7 766	100,0%	9 807	100,0%	20 985	100,0%
Milieu de résidence rurale								
Moins de 25 000 FCFA	10 242	15,9%	5 690	10,8%	29 624	63,7%	45 556	27,8%
[25 000, 50 000[21 294	33,0%	8 727	16,6%	10 786	23,2%	40 807	24,9%
[50 000, 75 000[14 455	22,4%	8 848	16,8%	5 806	12,5%	29 109	17,8%
[75 000, 100 000[3 668	5,7%	3 698	7,0%	302	0,6%	7 668	4,7%
[100 000, 125 000[4 864	7,5%	2 956	5,6%	0	0,0%	7 820	4,8%
[125 000, 150 000[1 081	1,7%	6 431	12,2%	0	0,0%	7 512	4,6%
[150 000 ; 175 000[1 832	2,8%	2 641	5,0%	0	0,0%	4 473	2,7%
[175 000, 200 000[4 519	7,0%	2 150	4,1%	0	0,0%	6 669	4,1%
Plus de 200 000	2 550	4,0%	11 516	21,9%	0	0,0%	14 066	8,6%
TOTAL	64 504	100,0%	52 658	100,0%	46 518	100,0%	163 679	100,0%
Total								
Moins de 25 000 FCFA	12 014	17,7%	6 885	11,4%	34 216	60,7%	53 115	28,8%
[25 000, 50 000[22 583	33,3%	11 117	18,4%	14 580	25,9%	48 280	26,1%
[50 000, 75 000[14 805	21,8%	10 043	16,6%	6 480	11,5%	31 328	17,0%
[75 000, 100 000[3 668	5,4%	4 295	7,1%	481	0,9%	8 444	4,6%
[100 000, 125 000[4 864	7,2%	3 554	5,9%	0	0,0%	8 417	4,6%
[125 000, 150 000[1 081	1,6%	7 028	11,6%	0	0,0%	8 109	4,4%
[150 000 ; 175 000[1 832	2,7%	3 836	6,3%	0	0,0%	5 668	3,1%
[175 000, 200 000[4 519	6,7%	2 150	3,6%	568	1,0%	7 237	3,9%
Plus de 200 000	2 550	3,8%	11 516	19,1%	0	0,0%	14 066	7,6%
TOTAL	67 916	100,0%	60 423	100,0%	56 325	100,0%	184 664	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.8. Couverture sociale et congés

Les employés permanents n'ont pas une couverture sociale et ceux qui prennent des congés ne représentent que 29,5%. Les congés ne sont pas payés.

Tableau 48: Couverture sociale et congés du personnel

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Couverture sociale								
Oui	0	0,0%	0	0,0%	711	0,5%	711	0,1%
Non	209 422	100,0%	187 504	100,0%	134 124	99,5%	531 050	99,9%
TOTAL	209 422	100,0%	187 504	100,0%	134 835	100,0%	531 761	100,0%
Congé								
Oui non payés	74 302	36,1%	51 384	32,4%	21 660	16,0%	147 346	29,5%
Non	131 379	63,9%	107 396	67,6%	114 069	84,0%	352 843	70,5%
TOTAL	205 681	100,0%	158 780	100,0%	135 729	100,0%	500 190	100,0%

Source EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.9. Le niveau d'alphabétisation

Le personnel des exploitations agricole et d'élevage de la ZCO est composé à majorité de non alphabétisés (58,5%). Toutefois le personnel urbain est en majeure partie alphabétisé (54%), ce qui n'est pas le cas en milieu rural où seul 40,2% du personnel sont alphabétisés.

La région de Matam est la plus alphabétisée (près de 45,7%), suivie de Saint Louis (45,2%) et de Louga (33,8%). Le niveau d'alphabétisation est assez faible dans la zone urbaine de Saint Louis comparativement à Louga et Matam.

Tableau 49: Le niveau d'alphabétisation du personnel,

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Milieu de résidence urbaine								
Aucune	2 208	42,6%	12 308	57,9%	8 749	36,3%	23 265	46,0%
Français	2 972	57,4%	5 605	26,4%	12 577	52,1%	21 154	41,8%
Pular	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Wolof	0	0,0%	597	2,8%	0	0,0%	597	1,2%
Arabe	0	0,0%	1 137	5,3%	2 687	11,1%	3 823	7,6%
Autre	0	0,0%	1 608	7,6%	114	0,5%	1 721	3,4%
TOTAL	5 180	100,0%	21 255	100,0%	24 126	100,0%	50 561	100,0%
Milieu de résidence rurale								
Aucune	133 448	66,1%	81 943	54,8%	57 800	54,4%	273 191	59,7%
Français	29 547	14,6%	39 174	26,2%	31 599	29,7%	100 320	21,9%
Pular	5 650	2,8%	5 613	3,8%	1 147	1,1%	12 410	2,7%
Wolof	446	0,2%	1 475	1,0%	0	0,0%	1 920	0,4%
Arabe	32 655	16,2%	15 583	10,4%	8 670	8,2%	56 908	12,4%
Autre	0	0,0%	5 616	3,8%	7 074	6,7%	12 690	2,8%
TOTAL	201 746	100,0%	149 404	100,0%	106 290	100,0%	457 439	100,0%
Total								
Aucune	135 657	65,6%	94 251	55,2%	66 549	51,0%	296 456	58,4%
Français	32 519	15,7%	44 779	26,2%	44 176	33,9%	121 474	23,9%
Pular	5 650	2,7%	5 613	3,3%	1 147	0,9%	12 410	2,4%
Wolof	446	0,2%	2 072	1,2%	0	0,0%	2 518	0,5%
Arabe	32 655	15,8%	16 720	9,8%	11 357	8,7%	60 731	12,0%
Autre	0	0,0%	7 224	4,2%	7 187	5,5%	14 411	2,8%
TOTAL	206 926	100,0%	170 659	100,0%	130 416	100,0%	508 000	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.10. Niveau d'instruction

Le niveau de scolarisation du personnel permanent des sous-secteurs agriculture et élevage est faible car 59% du personnel n'a aucun niveau de scolarisation. Le personnel scolarisé représente environ 25,5%. Le personnel de niveau primaire représente environ 15% et le personnel de niveau moyen et secondaire 10%.

Tableau 50: Le niveau d'instruction du personnel

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Milieu de résidence urbaine								
Alphabétisé	0	0,0%	1 137	5,8%	1 437	6,0%	2 574	5,3%
Primaire	1 599	30,9%	2 389	12,2%	8 501	35,2%	12 489	25,5%
Moyen	949	18,3%	3 813	19,4%	3 805	15,8%	8 567	17,5%
Secondaire	424	8,2%	0	0,0%	1 372	5,7%	1 796	3,7%
Supérieur	0	0,0%	0	0,0%	263	1,1%	263	0,5%
Aucun	2 208	42,6%	12 308	62,6%	8 749	36,3%	23 265	47,5%
TOTAL	5 180	100,0%	19 647	100,0%	24 126	100,0%	48 953	100,0%
Milieu de résidence rurale								
Alphabétisé	39 373	19,5%	19 388	13,5%	15 178	14,3%	73 939	16,4%
Primaire	20 332	10,1%	25 500	17,7%	17 909	16,8%	63 742	14,1%
Moyen	5 431	2,7%	14 471	10,1%	11 319	10,6%	31 221	6,9%
Secondaire	3 161	1,6%	2 486	1,7%	3 781	3,6%	9 428	2,1%
Supérieur	0	0,0%	0	0,0%	302	0,3%	302	0,1%
Aucun	133 448	66,1%	81 943	57,0%	57 800	54,4%	273 191	60,5%
TOTAL	201 746	100,0%	143 787	100,0%	106 290	100,0%	451 823	100,0%
Total								
Alphabétisé	39 373	19,0%	20 524	12,6%	16 615	12,7%	76 512	15,3%
Primaire	21 931	10,6%	27 890	17,1%	26 410	20,3%	76 231	15,2%
Moyen	6 380	3,1%	18 284	11,2%	15 124	11,6%	39 788	7,9%
Secondaire	3 585	1,7%	2 486	1,5%	5 153	4,0%	11 224	2,2%
Supérieur	0	0,0%	0	0,0%	565	0,4%	565	0,1%
Aucun	135 657	65,6%	94 251	57,7%	66 549	51,0%	296 456	59,2%
TOTAL	206 926	100,0%	163 435	100,0%	130 416	100,0%	500 776	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.11. Le diplôme obtenu

Le personnel est en général dépourvu de diplôme (89,9%), seul 6,3% disposent d'un CEPE et 3,5% un BFEM. Le niveau de diplôme est plus élevé en zone urbaine (21,7% de diplômés) qu'en zone rurale (10,1% de diplômés). Ce niveau est plus élevé dans les régions de Matam et Saint Louis qu'à Louga.

Tableau 51: Dernier diplôme obtenu

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Zone urbaine								
Sans diplôme	3 418	66,0%	14 101	76,2%	18 552	82,9%	36 071	78,3%
CEPE	988	19,1%	3 584	19,4%	2 725	12,2%	7 297	15,8%
BFEM	774	14,9%	826	4,5%	940	4,2%	2 540	5,5%
BAC	0	0%	0	0%	149	0,7%	149	0,3%
Total	5 180	100,0%	18 511	100,0%	22 366	100,0%	46 057	100,0%
Zone Rurale								
Sans diplôme	186 297	94,9%	121 668	89,8%	90 513	85,7%	398 478	91,1%
CEPE	3 951	2,0%	9 455	7,0%	9 831	9,3%	23 237	5,3%
BFEM	6 074	3,1%	3 331	2,5%	4 944	4,7%	14 350	3,3%
BAC	0	0%	1 035	0,8%	302	0,3%	1 337	0,3%
Total	196 323	100,0%	135 489	100,0%	105 590	100,0%	437 402	100,0%
Total								
Sans diplôme	189 715	94,2%	135 768	88,2%	109 065	85,2%	434 549	89,9%
CEPE	4 939	2,5%	13 039	8,5%	12 556	9,8%	30 534	6,3%
BFEM	6 848	3,4%	4 158	2,7%	5 884	4,6%	16 890	3,5%
BAC	0	0%	1 035	0,7%	451	0,4%	1 486	0,3%
Total	201 503	100,0%	154 000	100,0%	127 956	100,0%	483 459	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.12. Fréquentation actuelle de l'école

Près de 14% du personnel continuent de fréquenter l'école et travaillent en même temps dans l'exploitation, en général comme aide familiale. Cette fréquentation de l'école est très accentuée dans les régions de Matam et de Louga. La conciliation travail-fréquentation de l'école est plus faible dans la région de Saint Louis.

Au niveau de la ZCO, le personnel permanent est constitué en général d'aides familiaux (80,5%). Les chefs d'exploitations représentent 8,5% du personnel, et les salariés 6,9%.

Tableau 52: Fréquentation actuelle de l'école

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Fréquentation actuelle de l'école								
Oui	26 665	12,20%	12 967	6,70%	33 457	24,60%	73 089	13,40%
Non	172 920	79,00%	142 706	74,30%	91 709	67,50%	407 334	74,50%
Non déclarés	19 311	8,80%	36 522	19,00%	10 785	7,90%	66 619	12,20%
Situation dans l'exploitation								
Chef d'exploitation	6064	2,8	38490	20,7	824	0,6	45378	8,5
Associé	6551	3,1	7843	4,2	0	0%	14394	2,7
Salarié	18955	8,9	11536	6,2	6472	4,9	36964	6,9
Apprenti	1334	0,6	5576	3	548	0,4	7458	1,4
Aide familial	180761	84,6	122900	66	125185	94,1	428846	80,5
Total	213665	100	186345	100	133029	100	533040	100

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.13. Les raisons évoquées pour l'abandon des études

Les raisons évoquées pour l'abandon des études se résument dans l'ensemble à l'échec scolaire (38%), à la préférence de l'apprentissage d'un métier (28,8%) et aux problèmes financiers des parents (10,2%). S'agissant du milieu urbain, la raison majeure évoquée est l'échec scolaire (79%), tandis qu'en milieu rural, ce sont l'échec scolaire (34,6%) et la préférence de l'apprentissage d'un métier (30%) qui sont listés.

Tableau 53: Raisons d'abandon des études

Raison de l'abandon de l'école	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	TOTAL
Milieu de résidence urbaine				
Problèmes financiers des parents	26,70%	0,00%	0,00%	2,80%
Préférence d'apprentissage/ un travail	0,00%	20,00%	12,30%	14,00%
Grossesse, mariage	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Handicap/maladie	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Echec scolaire	73,30%	80,00%	79,70%	79,10%
Immaturité	0,00%	0,00%	3,00%	1,50%
Ecoles trop éloignées	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Etudes achevées	0,00%	0,00%	5,00%	2,50%
Autres	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Milieu de résidence rurale				
Problèmes financiers des parents	4,00%	17,40%	10,30%	10,80%
Préférence d'apprentissage/ un travail	38,50%	12,20%	47,50%	30,00%
Grossesse, mariage	4,10%	2,80%	1,90%	3,10%
Handicap/maladie	0,00%	1,80%	0,00%	0,70%
Echec scolaire	28,60%	46,30%	23,60%	34,60%
Immaturité	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Ecoles trop éloignées	18,30%	0,00%	0,00%	6,90%
Etudes achevées	1,30%	11,10%	7,70%	6,70%
Autres	5,10%	8,40%	9,00%	7,30%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%
Total				
Problèmes financiers des parents	4,60%	16,00%	8,70%	10,20%
Préférence d'apprentissage/ un travail	37,70%	12,80%	41,90%	28,80%
Grossesse, mariage	4,00%	2,50%	1,60%	2,80%
Handicap/maladie	0,00%	1,70%	0,00%	0,70%
Echec scolaire	29,60%	48,80%	32,50%	38,00%
Immaturité	0,00%	0,00%	0,50%	0,10%
Ecoles trop éloignées	17,90%	0,00%	0,00%	6,40%
Etudes achevées	1,30%	10,30%	7,30%	6,30%
Autres	5,00%	7,80%	7,50%	6,70%
TOTAL	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Source: FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.14. Durée de présence du personnel dans l'exploitation

La durée moyenne d'activité du personnel permanent dans l'exploitation est de 11 ans. La durée moyenne est plus longue à Saint Louis (14 ans) et moins longue dans la zone de Louga. Elle est en général moins longue en milieu urbain qu'en milieu rural.

Tableau 54: Durée moyenne au sein des exploitations

	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
	moyenne	moyenne	moyenne	Moyenne
Milieu de résidence urbaine				
Depuis combien d'année travaillez-vous dans cette exploitation	7	11	9	10
Milieu de résidence rurale				
Depuis combien d'année travaillez-vous dans cette exploitation	8	15	9	11
Total				
Depuis combien d'année travaillez-vous dans cette exploitation	8	14	9	11

Source : EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.15. Niveau de qualification dans le métier

La majeure partie du personnel s'estime très qualifiée ou moyennement qualifiée (55,4%). Le niveau de qualification est plus élevé en milieu urbain (72,6%) comparativement au milieu rural (54%).

Tableau 55: Niveau de qualification dans le métier

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Milieu de résidence urbaine								
Très qualifié	1 938	37,4%	8 666	33,6%	7 363	30,6%	17 968	32,6%
Moyennement qualifié	1 805	34,8%	4 663	18,1%	12 649	52,5%	19 116	34,7%
Peu qualifié	1 437	27,7%	12 473	48,3%	4 076	16,9%	17 985	32,7%
TOTAL	5 180	100,0%	25 801	100,0%	24 087	100,0%	55 069	100,0%
Milieu de résidence rurale								
Très qualifié	53 254	26,2%	51 080	31,3%	35 044	31,9%	139 378	29,3%
Moyennement qualifié	30 967	15,3%	42 393	26,0%	55 279	50,4%	128 640	27,0%
Peu qualifié	118 680	58,5%	69 621	42,7%	19 450	17,7%	207 752	43,7%
TOTAL	202 901	100,0%	163 095	100,0%	109 773	100,0%	475 769	100,0%
Total								
Très qualifié	55 192	26,5%	59 746	31,6%	42 407	31,7%	157 345	29,6%
Moyennement qualifié	32 772	15,7%	47 056	24,9%	67 928	50,7%	147 756	27,8%
Peu qualifié	120 117	57,7%	82 094	43,5%	23 526	17,6%	225 737	42,5%
TOTAL	208 081	100,0%	188 896	100,0%	133 861	100,0%	530 838	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.16. Formation professionnelle

Dans l'ensemble, le personnel ayant subi une formation professionnelle est très peu nombreux (2,4%). celui-ci est plus présent en milieu urbain avec 4,3% contre 2,2% en milieu rural. Toutefois, au niveau urbain de Louga, 28% de son personnel a subi une formation.

Tableau 56: La formation professionnelle du personnel

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Milieu de résidence urbaine								
Oui	1 457	28,1%	597	2,3%	341	1,4%	2 395	4,3%
Non	3 723	71,9%	25 204	97,7%	23 747	98,6%	52 674	95,7%
TOTAL	5 180	100,0%	25 801	100,0%	24 087	100,0%	55 069	100,0%
Milieu de résidence rurale								
Oui	5 595	2,8%	2 964	1,9%	1 646	1,5%	10 205	2,2%
Non	195 965	97,2%	156 196	98,1%	108 127	98,5%	460 287	97,8%
TOTAL	201 559	100,0%	159 160	100,0%	109 773	100,0%	470 493	100,0%
Total								
Oui	7 051	3,4%	3 562	1,9%	1 987	1,5%	12 600	2,4%
Non	199 688	96,6%	181 400	98,1%	131 873	98,5%	512 961	97,6%
TOTAL	206 739	100,0%	184 961	100,0%	133 861	100,0%	525 561	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.17. Métier du personnel des exploitations

Parmi le personnel permanent, les ouvriers agricoles sont les plus nombreux (54%), suivis des chefs de culture (28%). Les ouvriers agricoles représentent 56% de la main d'œuvre permanente des exploitations en milieu rural contre 32,5% en milieu urbain. Il y a une forte prédominance des chefs de culture dans la zone de Matam, comparativement aux autres régions. Les bergers et vachers sont assez représentés dans la zone de Louga.

Tableau 57: Métier du personnel,

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Milieu de résidence urbaine								
Chef de culture/chef d'exploitation	0	0,0%	1 730	17,1%	18 832	85,9%	20 562	57,2%
Ouvrier agricole	1 693	42,9%	7 766	76,9%	2 186	10,0%	11 646	32,4%
Technicien forestier	175	4,4%	0	0,0%	0	0,0%	175	0,5%
Vacher	918	23,3%	0	0,0%	901	4,1%	1 819	5,1%
Berger (ovin)	1 157	29,3%	0	0,0%	0	0,0%	1 157	3,2%
Autre	0	0,0%	597	5,9%	0	0,0%	597	1,7%
TOTAL	3 943	100,0%	10 094	100,0%	21 919	100,0%	35 956	100,0%
Milieu de résidence rurale								
Chef de culture/chef d'exploitation	4 326	2,5%	26 467	30,5%	61 951	58,5%	92 745	25,1%
Ouvrier agricole	132 565	75,2%	45 042	52,0%	29 947	28,3%	207 555	56,3%
Agent maraicher	10 715	6,1%	451	0,5%	0	0,0%	11 165	3,0%
Vacher	9 103	5,2%	1 035	1,2%	6 742	6,4%	16 880	4,6%
Berger (ovin)	18 578	10,5%	8 945	10,3%	2 908	2,7%	30 430	8,2%
Responsable d'élevage	0	0,0%	1 974	2,3%	0	0,0%	1 974	0,5%
Aide technicien en irrigation	0	0,0%	856	1,0%	0	0,0%	856	0,2%
Autre	989	0,6%	1 925	2,2%	4 412	4,2%	7 326	2,0%
TOTAL	176 276	100,0%	86 696	100,0%	105 959	100,0%	368 931	100,0%
Total								
Chef de culture/chef d'exploitation	4 326	2,4%	28 198	29,1%	80 782	63,2%	113 306	28,0%
Ouvrier agricole	134 259	74,5%	52 808	54,6%	32 134	25,1%	219 200	54,1%
Technicien forestier	718	0,4%	0	0,0%	315	0,2%	1 033	0,3%
Agent maraicher	10 715	5,9%	1 048	1,1%	0	0,0%	11 763	2,9%
Vacher	10 022	5,6%	1 035	1,1%	7 643	6,0%	18 700	4,6%
Berger (ovin)	19 734	11,0%	8 945	9,2%	2 908	2,3%	31 586	7,8%
Responsable d'élevage	0	0,0%	1 974	2,0%	0	0,0%	1 974	0,5%
Aide technicien en irrigation	0	0,0%	856	0,9%	0	0,0%	856	0,2%
Autre	446	0,2%	1 925	2,0%	4 097	3,2%	6 468	1,6%
TOTAL	180 219	100,0%	96 789	100,0%	127 878	100,0%	404 887	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.18. Ancienneté dans le métier

Le nombre moyen d'années passées dans le métier est de 12 ans. L'ancienneté dans le métier est plus élevée dans la région de Saint Louis (16 ans) que dans les régions de Matam et Louga (11 ans).

Tableau 58: Ancienneté dans le métier,

	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
	moyenne	moyenne	moyenne	Moyenne
Milieu de résidence urbaine				
Combien d'année avez-vous passées dans ce métier	12	15	11	13
Milieu de résidence rurale				
Combien d'année avez-vous passées dans ce métier	11	16	11	12
Total				
Combien d'année avez-vous passées dans ce métier	11	16	11	12

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.19. Caractéristiques de la formation acquise avant l'entrée dans l'exploitation

Le personnel permanent qui déclare avoir reçu une formation pour le métier exercé dans l'exploitation représente seulement 32,7%. Pour les régions de Matam et Louga, il représente respectivement 10,9% et 18%. La formation avant l'entrée dans l'exploitation est plus courante dans la région de Saint Louis (65,9%). Le type de formation reçue est en général l'apprentissage traditionnel (95,8%). La formation s'effectue en général au niveau de l'exploitation. La majorité de la main d'œuvre (55,7%) a été formée dans l'exploitation dans laquelle elle travaille présentement et un peu plus du tiers a acquis le métier dans une autre exploitation. La formation est la plupart du temps gratuite (98,8%).

Tableau 59 : Type formation acquise par le personnel avant l'entrée dans les exploitations

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Formation avant entrée dans l'exploitation								
Oui	40 824	18,2%	123 515	65,9%	14 898	10,9%	179 236	32,7%
Non	183 323	81,8%	63 845	34,1%	121 348	89,1%	368 516	67,3%
TOTAL	224 147	100,0%	187 360	100,0%	136 246	100,0%	547 752	100,0%
Type de formation								
Formation professionnelle	499	1,4%	841	0,7%	0	0,0%	1 340	0,8%
Apprentissage traditionnel	32 308	89,6%	118 750	97,3%	14 575	97,8%	165 633	95,8%
Pas de formation	3 258	9,0%	2 001	1,6%	0	0,0%	5 259	3,0%
Autre	0	0,0%	429	0,4%	323	2,2%	751	0,4%
TOTAL	36 065	100,0%	122 020	100,0%	14 898	100,0%	172 983	100,0%
Lieu d'apprentissage								
Dans une école/centre de formation	0	0,0%	3 619	3,0%	582	3,9%	4 201	2,4%
Dans l'exploitation même	23 574	65,4%	66 606	54,7%	5 995	40,2%	96 175	55,7%
Dans une autre exploitation	11 051	30,6%	47 505	39,0%	7 997	53,7%	66 553	38,5%
Autres	1 439	4,0%	4 119	3,4%	323	2,2%	5 881	3,4%
TOTAL	36 065	100,0%	121 849	100,0%	14 898	100,0%	172 811	100,0%
Paiement de la formation								
Oui	0	0,0%	440	0,4%	1 575	10,5%	2 015	1,2%
Non	36 065	100,0%	122 380	99,6%	13 488	89,5%	171 933	98,8%
TOTAL	36 065	100,0%	122 820	100,0%	15 063	100,0%	173 948	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.20. Suivi d'un programme de renforcement de capacités et besoin en formation

La main d'œuvre n'a pas suivi de programme de renforcement de capacités (99,3%). Le besoin en formation est exprimé par les trois quart de la main du personnel des exploitations.

Tableau 60: Suivi d'un programme de renforcement de capacité et besoin de formation,

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Suivi d'un programme de renforcement de capacité								
Oui	806	0,4%	2 801	1,8%	0	0,0%	3 606	0,7%
Non	206 805	99,6%	150 122	98,2%	125 606	100,0%	482 533	99,3%
TOTAL	207 610	100,0%	152 923	100,0%	125 606	100,0%	486 140	100,0%
Besoin d'une formation								
Oui	166 828	81,1%	124 661	70,9%	85 822	68,3%	377 312	74,4%
Non	38 827	18,9%	51 177	29,1%	39 835	31,7%	129 840	25,6%
TOTAL	205 655	100,0%	175 839	100,0%	125 657	100,0%	507 151	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.5.21. Formation souhaitée

Le personnel a exprimé un besoin de formation qui se décline comme suit :

En milieu urbain :

Les formations demandées par ordre décroissant, sont les suivantes :

- la maîtrise de la production/transformation du lait (21,1%)
- la conduite d'engin de labours (13,7%), l'aménagement du sol (9,5%), le traitement phytosanitaire (8,5%), les techniques d'irrigation (7,3%)
- la mécanique agricole (6,9%)
- la production de semences agricoles (5,2%)
- les techniques de conservation des récoltes (4,4%)
- la santé animale (4%)
- la gestion des forages (3,6%)
- les techniques de récolte et de conservation de la paille (3,6%)
- la gestion des stocks (1,5%)
- le métier d'ouvrier agricole (1,2%)...

Au niveau de la région de Louga, les formations les plus demandées sont : la technique de conservation des récoltes (13,8%), le métier d'ouvrier agricole (11,2%), la transformation du lait (9,9%), la santé animal (9,9%), la production laitière (9,9%), l'aménagement des sols (7,0%), le métier d'ouvrier agricole traiteur phytosanitaire (7,0%), les techniques de traite laitière (5,0%), la production de semences animales (5,0%), l' aviculture (4,9%), l' alimentation équine (4,3%), les techniques de récolte (3,5%), le métier de sellier (3,5%)...

Au niveau de la région de Saint Louis, les formations les plus demandées sont les suivantes : La production laitière (34,7%), la transformation du lait (16,2%), le métier de gestionnaire de Forage (9,4%), la technique de récolte et de conservation de la paille (9,4%), la santé animale (7,9%), les techniques d'irrigation (6,4%), l'aménagement du sol (4,7%), le métier d'ouvrier agricole traiteur phytosanitaire (2,3%), la maîtrise de l'activité de collecte (2,3%), le métier de Jockey (2,3%), le métier de gestionnaire de Haras (2,1%), le métier de Palefrenier (2,1%)...

Au niveau de la région de Matam, les formations les plus demandées sont les suivantes : Conducteur d'engin de labours (25,2%), aménagement du sol (13,3%), ouvrier agricole traiteur phytosanitaire (13,0%), Mécanicien Agricole (12,6%), producteur de semences agricoles certifiées (9,5%), techniques d'irrigation (8,9%), technique de conservation (6,1%), gestion de stock (2,8%), préparation/aménagement labour (2,1%), finance Agricole (2,0%), Conseiller agricole (1,6%), Ouvrier agricole (0,7%)...

Tableau 61: Domaines de formation souhaités en milieu urbain

Domaines de formation	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Production laitière	497	9,9%	8 841	34,7%	149	0,4%	9 486	14,2%
Conducteur d'engin de labours	0	0,0%	0	0,0%	9 170	25,2%	9 170	13,7%
Aménagement du sol (topographe, aménagistes)	350	7,0%	1 195	4,7%	4 830	13,3%	6 375	9,5%
Ouvrier agricole traiteur phytosanitaire	350	7,0%	597	2,3%	4 715	13,0%	5 663	8,5%
Irrigateur	0	0,0%	1 618	6,4%	3 249	8,9%	4 867	7,3%
Transformation du lait	498	9,9%	4 120	16,2%	0	0,0%	4 618	6,9%
Mécanicien Agricole	0	0,0%	0	0,0%	4 589	12,6%	4 589	6,9%
Producteur de semence (agri)	0	0,0%	0	0,0%	3 461	9,5%	3 461	5,2%
Technique de conservation des récoltes	692	13,8%	0	0,0%	2 219	6,1%	2 911	4,4%
Santé animal	498	9,9%	2 021	7,9%	149	0,4%	2 668	4,0%
Gestionnaire de Forage	0	0,0%	2 389	9,4%	0	0,0%	2 389	3,6%
Technique de récolte et de conservation de la paille	0	0,0%	2 389	9,4%	0	0,0%	2 389	3,6%
Gestion de stock (magasinage)	0	0,0%	0	0,0%	1 008	2,8%	1 008	1,5%
Ouvrier agricole	564	11,2%	0	0,0%	236	0,7%	800	1,2%
Préparateur de sol (aménagement labour)	0	0,0%	0	0,0%	760	2,1%	760	1,1%
Finance Agricole	0	0,0%	0	0,0%	745	2,0%	745	1,1%
Maitrise de l'activité de collecte	0	0,0%	597	2,3%	0	0,0%	597	0,9%
Jockey	0	0,0%	597	2,3%	0	0,0%	597	0,9%
Conseiller agricole	0	0,0%	0	0,0%	596	1,6%	596	0,9%
Gestionnaire de Haras	0	0,0%	539	2,1%	0	0,0%	539	0,8%
Palefrenier	0	0,0%	539	2,1%	0	0,0%	539	0,8%
Techniques de trait	249	5,0%	0	0,0%	0	0,0%	249	0,4%
Producteur de Semence (Animal)	249	5,0%	0	0,0%	0	0,0%	249	0,4%
Aviculture	248	4,9%	0	0,0%	0	0,0%	248	0,4%
Techniques de récolte	175	3,5%	0	0,0%	44	0,1%	219	0,3%
Spécialiste en alimentation équine	218	4,3%	0	0,0%	0	0,0%	218	0,3%
Inséminateur	0	0,0%	0	0,0%	196	0,5%	196	0,3%
Sellier	175	3,5%	0	0,0%	0	0,0%	175	0,3%
Conservation des sols	0	0,0%	0	0,0%	149	0,4%	149	0,2%
Embouche	0	0,0%	0	0,0%	105	0,3%	105	0,2%
Autre	249	5,0%	0	0,0%	0	0,0%	249	0,4%
Total	5 011	100,0%	25 443	100,0%	36 372	100,0%	66 825	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

En milieu rural :

L'ordre des besoins en formation exprimés est le suivant : la production/transformation de lait (19,1%), l'aménagement du sol (15,2%), le traitement phytosanitaire (13,8%), l'ouvrier agricole polyvalent (5,2%), le conducteur d'engins de labours, le mécanicien agricole (4,2%), les Techniques de conservation des récoltes (4,2%), la production de semences agricoles (3,8%), la transformation artisanale de l'arachide (3,1%), les techniques d'irrigation (3,1%), la préparation des sols /labour (2,9%), l'embouche (2,5%), l'aviculture (1,8%), la gestion de stock /magasinage (1,8%), le Palefrenier (1,5%), les techniques de récolte et de conservation de la paille (1,5%), la santé animale (1,3%), le gestionnaire de Forage (1,3%), l'inséminateur (1,3%), le sellier (1,2%)...

En prenant le cas spécifique de chaque région, les besoins exprimés sont les suivants :

- Saint louis : la production laitière et transformation du lait, l'aménagement du sol, ouvrier agricole (traiteur phytosanitaire), techniques d'irrigation, technique de récolte et de conservation de la paille, gestionnaire de Forage, Ouvrier agricole, Sellier, Mécanicien Agricole, technique commerciale, santé animale, systèmes de production, gestionnaire de Haras, aviculture, insémination, préparation des sols/ labour...
- Louga : le traitement phytosanitaire, ouvrier agricole traiteur phytosanitaire, ouvrier agricole polyvalent, technique de conservation, aménagement du sol (topographe, aménagistes), production laitière, transformation artisanale de l'arachide, embouche, préparation des sols (aménagement /labour), gestion de stock (magasinage), aviculture, palefrenier, transformation du lait, insémination, techniques de récolte, Jockey, santé animale, alphabétisation, sellier,

technique de récolte et de conservation de la paille, conservation des sols, producteur de semences agricoles, conseiller agricole, techniques de traite laitière, création et gestion de projet....

- Matam : l'aménagement du sol, le traitement phytosanitaire, la conduite d'engin, la production de semence et la mécanique agricole, techniques d'irrigation, techniques de conservation des récoltes, la transformation artisanale de l'arachide, la production laitière, la préparation des sols/labour, ouvrier agricole polyvalent, la santé animale, la finance Agricole, l'embouche, la conservation des sols, les techniques de traite laitière, Jockey, Gestion de stock (magasinage), Insémination, aviculture....

Tableau 62: Domaines de formation Souhaités en milieu rural,

Domaines de formation	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		Total	
	Count	Col %	Count	Col %	Count	Col %	Count	Col %
Aménagement du sol (topographe, aménagistes)	14 118	7,4%	31 583	20,1%	28 701	20,1%	74 402	15,2%
Ouvrier agricole traiteur phytosanitaire	31 909	16,7%	9 622	6,1%	26 299	18,4%	67 829	13,8%
Production laitière	12 118	6,4%	44 243	28,2%	2 566	1,8%	58 927	12,0%
Transformation du lait	6 443	3,4%	28 168	17,9%	0	0,0%	34 611	7,1%
Ouvrier agricole	19 047	10,0%	4 460	2,8%	1 803	1,3%	25 310	5,2%
Conducteur d'engin de labours	582	0,3%	428	0,3%	21 302	14,9%	22 312	4,5%
Mécanicien Agricole	0	0,0%	3 036	1,9%	17 773	12,4%	20 808	4,2%
Technique de conservation	14 777	7,7%	345	0,2%	5 429	3,8%	20 551	4,2%
Producteur de semence (agri)	2 003	1,0%	0	0,0%	16 730	11,7%	18 732	3,8%
Transformation artisanale de l'arachide	12 060	6,3%	0	0,0%	3 341	2,3%	15 400	3,1%
Irrigateur	0	0,0%	6 199	3,9%	8 923	6,2%	15 123	3,1%
Préparateur de sol (aménagement labour)	11 308	5,9%	1 035	0,7%	2 033	1,4%	14 376	2,9%
Embouche	11 471	6,0%	0	0,0%	983	0,7%	12 454	2,5%
Aviculture	7 474	3,9%	1 206	0,8%	396	0,3%	9 076	1,8%
Gestion de stock (magasinage)	7 781	4,1%	428	0,3%	542	0,4%	8 751	1,8%
Palefrenier	7 325	3,8%	0	0,0%	274	0,2%	7 599	1,5%
Technique de récolte et de conservation de la paille	2 325	1,2%	5 269	3,4%	0	0,0%	7 594	1,5%
Santé animal	3 471	1,8%	1 813	1,2%	1 115	0,8%	6 399	1,3%
Gestionnaire de Forage	806	0,4%	5 203	3,3%	285	0,2%	6 294	1,3%
Inséminateur	4 540	2,4%	1 201	0,8%	474	0,3%	6 216	1,3%
Sellier	2 513	1,3%	3 104	2,0%	237	0,2%	5 854	1,2%
Techniques de récolte	4 385	2,3%	0	0,0%	0	0,0%	4 385	0,9%
Joker	3 579	1,9%	0	0,0%	548	0,4%	4 127	0,8%
Alphabétisation	3 436	1,8%	0	0,0%	0	0,0%	3 436	0,7%
Conservation des sols	2 029	1,1%	0	0,0%	971	0,7%	2 999	0,6%
Technique commerciale	0	0,0%	2 403	1,5%	0	0,0%	2 403	0,5%
Techniques de trait	1 439	0,8%	0	0,0%	864	0,6%	2 303	0,5%
Création et gestion de projet	1 272	0,7%	428	0,3%	0	0,0%	1 700	0,3%
Conseiller agricole	1 641	0,9%	0	0,0%	0	0,0%	1 641	0,3%
Finance Agricole	0	0,0%	380	0,2%	1 030	0,7%	1 410	0,3%
Systèmes de Production	0	0,0%	1 380	0,9%	0	0,0%	1 380	0,3%
Gestionnaire de Haras	0	0,0%	1 285	0,8%	0	0,0%	1 285	0,3%
Gestion des Haras	582	0,3%	428	0,3%	0	0,0%	1 010	0,2%
Protection de végétaux	0	0,0%	778	0,5%	194	0,1%	972	0,2%
Maréchal ferrant	0	0,0%	856	0,5%	0	0,0%	856	0,2%
Gestion des ressources Naturelles	0	0,0%	690	0,4%	0	0,0%	690	0,1%
Producteur de Semence (Animal)	0	0,0%	413	0,3%	0	0,0%	413	0,1%
Responsable d'OP	0	0,0%	399	0,3%	0	0,0%	399	0,1%
Spécialiste en alimentation équine	359	0,2%	0	0,0%	0	0,0%	359	0,1%
Gestion comptable et financière	0	0,0%	345	0,2%	0	0,0%	345	0,1%
Total	190 790	100,0%	157 128	100,0%	142 812	100,0%	490 731	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

Tous milieux confondus:

Les formations les plus demandées sont : la production laitière et la transformation du lait, aménagement du sol (topographe, aménagistes), ouvrier agricole (traiteur phytosanitaire), conducteur d'engin de labours, ouvrier agricole polyvalent, mécanicien Agricole, technique de conservation, production de semences en agriculture, irrigation, la transformation artisanale de l'arachide, la préparation du sol, l'embouche, technique de récolte et de conservation de la paille, la gestion de stock (magasinage), l'aviculture, la santé animale, le gestionnaire de Forage, palefrenier, Inséminateur, sellier, Jockey, techniques de récolte, alphabétisation, conservation des sols, techniques de traite, la technique commerciale, conseiller agricole, la finance Agricole, le gestionnaire de Haras, la création et gestion de projet, les systèmes de Production agricoles,

Tableau 63: Besoins en formation souhaités tous milieux confondus

Domaines de formation souhaités	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		Total	
	Count	Col %	Count	Col %	Count	Col %	Count	Col %
Aménagement du sol (topographe, aménagistes)	14 468	7,4%	32 778	18,0%	33 531	18,7%	80 777	14,5%
Ouvrier agricole traiteur phytosanitaire	32 259	16,5%	10 219	5,6%	31 014	17,3%	73 492	13,2%
Production laitière	12 615	6,4%	53 083	29,1%	2 715	1,5%	68 414	12,3%
Transformation du lait	6 941	3,5%	32 288	17,7%	0	0,0%	39 229	7,0%
Conducteur d'engin de labours	582	0,3%	428	0,2%	30 472	17,0%	31 482	5,6%
Ouvrier agricole (assez transversal)	19 611	10,0%	4 460	2,4%	2 039	1,1%	26 110	4,7%
Mécanicien Agricole	0	0,0%	3 036	1,7%	22 361	12,5%	25 397	4,6%
Technique de conservation	15 470	7,9%	345	0,2%	7 648	4,3%	23 463	4,2%
Producteur de semence (agri)	2 003	1,0%	0	0,0%	20 191	11,3%	22 193	4,0%
Irrigateur	0	0,0%	7 817	4,3%	12 173	6,8%	19 990	3,6%
Transformation artisanale d'arachide	12 060	6,2%	0	0,0%	3 341	1,9%	15 400	2,8%
Préparateur de sol (aménagement labour)	11 308	5,8%	1 035	0,6%	2 793	1,6%	15 136	2,7%
Embouche	11 471	5,9%	0	0,0%	1 088	0,6%	12 559	2,3%
Technique de récolte et de conservation de la paille	2 325	1,2%	7 658	4,2%	0	0,0%	9 984	1,8%
Gestion de stock (magasinage)	7 781	4,0%	428	0,2%	1 550	0,9%	9 759	1,8%
Aviculture	7 721	3,9%	1 206	0,7%	396	0,2%	9 324	1,7%
Santé animal	3 969	2,0%	3 833	2,1%	1 264	0,7%	9 066	1,6%
Gestionnaire de Forage	806	0,4%	7 593	4,2%	285	0,2%	8 683	1,6%
Palefrenier	7 325	3,7%	539	0,3%	274	0,2%	8 139	1,5%
Inséminateur	4 540	2,3%	1 201	0,7%	670	0,4%	6 412	1,2%
Sellier	2 688	1,4%	3 104	1,7%	237	0,1%	6 029	1,1%
Joker	3 579	1,8%	597	0,3%	548	0,3%	4 724	0,8%
Techniques de récolte	4 560	2,3%	0	0,0%	44	0,0%	4 603	0,8%
Alphabétisation	3 436	1,8%	0	0,0%	0	0,0%	3 436	0,6%
Conservation des sols	2 029	1,0%	0	0,0%	1 120	0,6%	3 148	0,6%
Techniques de trait	1 688	0,9%	0	0,0%	864	0,5%	2 552	0,5%
Technique commerciale	0	0,0%	2 403	1,3%	0	0,0%	2 403	0,4%
Conseiller agricole	1 641	0,8%	0	0,0%	596	0,3%	2 237	0,4%
Finance Agricole	0	0,0%	380	0,2%	1 775	1,0%	2 155	0,4%
Gestionnaire de Haras	0	0,0%	1 824	1,0%	0	0,0%	1 824	0,3%
Création et gestion de projet	1 272	0,6%	428	0,2%	0	0,0%	1 700	0,3%
Systèmes de Production	0	0,0%	1 380	0,8%	0	0,0%	1 380	0,2%
Gestion des Haras	582	0,3%	428	0,2%	0	0,0%	1 010	0,2%
Protection de végétaux	0	0,0%	778	0,4%	194	0,1%	972	0,2%
Maréchal ferrant	0	0,0%	856	0,5%	0	0,0%	856	0,2%
Gestion des ressources Naturelles	0	0,0%	690	0,4%	0	0,0%	690	0,1%
Producteur de Semence (Animal)	249	0,1%	413	0,2%	0	0,0%	662	0,1%
Maitrise de l'activité de collecte	0	0,0%	597	0,3%	0	0,0%	597	0,1%
Spécialiste en alimentation équine	577	0,3%	0	0,0%	0	0,0%	577	0,1%
Responsable d'OP	0	0,0%	399	0,2%	0	0,0%	399	0,1%
Gestion comptable et financière	0	0,0%	345	0,2%	0	0,0%	345	0,1%
Autre	249	0,1%	0	0,0%	0	0,0%	249	0,0%
Total	195 801	100,0%	182 571	100,0%	179 184	100,0%	557 556	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.6 Appréciation du métier et de l'apprentissage par les chefs d'exploitation et opinion sur les difficultés et solutions liées à l'exploitation

5.2.2.6.1. Déterminant du choix de l'activité

A 93,5%, le choix de l'activité est dû à la tradition familiale. Ce déterminant est à 86,5% en milieu urbain et 94,6% en milieu rural. Le choix personnel n'intervient que respectivement pour 7,5% et 4%. Le choix personnel est en général plus accentué dans la région de Louga que dans les deux autres.

Tableau 64: Raison du choix de l'activité

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Milieu de résidence urbaine								
La tradition familiale	1 803	78,4%	11 348	82,5%	8 339	94,8%	21 490	86,5%
Choix personnel	497	21,6%	1 137	8,3%	223	2,5%	1 856	7,5%
Choix des parents	0	0,0%	0	0,0%	118	1,3%	118	0,5%
Un meilleur profit que dans d'autres métiers	0	0,0%	0	0,0%	118	1,3%	118	0,5%
Autre	0	0,0%	1 269	9,2%	0	0,0%	1 269	5,1%
Pas d'autre choix	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
TOTAL	2 300	100,0%	13 754	100,0%	8 797	100,0%	24 851	100,0%
Milieu de résidence rurale								
La tradition familiale	55 297	94,2%	59 224	93,1%	46 937	96,9%	161 459	94,6%
Choix personnel	3 378	5,8%	2 601	4,1%	1 083	2,2%	7 062	4,1%
Choix des parents	0	0,0%	0	0,0%	194	0,4%	194	0,1%
Un meilleur profit que dans d'autres métiers	0	0,0%	1 440	2,3%	237	0,5%	1 677	1,0%
Autre	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%
Pas d'autre choix	0	0,0%	345	0,5%	0	0,0%	345	0,2%
TOTAL	58 675	100,0%	63 611	100,0%	48 451	100,0%	170 737	100,0%
Total								
La tradition familiale	57 101	93,6%	70 573	91,2%	55 276	96,6%	182 949	93,5%
Choix personnel	3 874	6,4%	3 738	4,8%	1 306	2,3%	8 918	4,6%
Choix des parents	0	0,0%	0	0,0%	312	0,5%	312	0,2%
Un meilleur profit que dans d'autres métiers	0	0,0%	1 440	1,9%	355	0,6%	1 795	0,9%
Autre	0	0,0%	1 269	1,6%	0	0,0%	1 269	0,6%
Pas d'autre choix	0	0,0%	345	0,4%	0	0,0%	345	0,2%
TOTAL	60 975	100,0%	77 364	100,0%	57 248	100,0%	195 588	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.6.2. Connaissance d'un programme d'amélioration d'apprentissage

Seul 2,3% des exploitants déclarent connaître un programme d'amélioration de l'apprentissage.

Tableau 65: Connaissance d'un programme d'amélioration d'apprentissage,

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Milieu de résidence urbaine								
Oui	249	10,8%	634	4,6%	0	0,0%	883	3,6%
Non	2 051	89,2%	13 119	95,4%	8 797	100,0%	23 967	96,4%
TOTAL	2 300	100,0%	13 754	100,0%	8 797	100,0%	24 851	100,0%
Milieu de résidence rurale								
Oui	1 252	2,2%	2 029	3,2%	564	1,2%	3 845	2,3%
Non	56 740	97,8%	61 192	96,8%	47 887	98,8%	165 818	97,7%
TOTAL	57 992	100,0%	63 221	100,0%	48 451	100,0%	169 664	100,0%
Total								
Oui	1 501	2,5%	2 663	3,5%	564	1,0%	4 729	2,4%
Non	58 791	97,5%	74 311	96,5%	56 684	99,0%	189 786	97,6%
TOTAL	60 292	100,0%	76 974	100,0%	57 248	100,0%	194 514	100,0%

Source : EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.6.3. Adhésion des exploitants à former d'autres personnes

Les exploitants dans l'ensemble, seraient disponibles à former des jeunes dans leur exploitation (70%). Cet engagement à former des jeunes s'accompagne souvent de la réclamation d'une contrepartie financière (39,8% des exploitants), ou non financière (12,5%) ; 17,7% des exploitants s'attèleraient à cette tâche sans contrepartie.

Tableau 66: Adhésion des exploitants à participer à la formation d'autres personnes,

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Milieu de résidence urbaine								
Oui avec contrepartie financière	0	0,0%	4 533	43,3%	0	0,0%	4 533	42,3%
Oui avec contrepartie non financière	0	0,0%	1 730	16,5%	0	0,0%	1 730	16,2%
Oui sans contrepartie	0	0,0%	3 061	29,3%	0	0,0%	3 061	28,6%
Non	249	100,0%	1 137	10,9%	0	0,0%	1 385	12,9%
TOTAL	249	100,0%	10 460	100,0%	0	0,0%	10 709	100,0%
Milieu de résidence rurale								
Oui avec contrepartie financière	360	100,0%	24 448	38,5%	11 997	41,0%	36 805	39,5%
Oui avec contrepartie non financière	0	0,0%	9 028	14,2%	2 098	7,2%	11 126	12,0%
Oui sans contrepartie	0	0,0%	12 469	19,6%	2 829	9,7%	15 298	16,4%
Non	0	0,0%	17 559	27,7%	12 315	42,1%	29 874	32,1%
TOTAL	360	100,0%	63 505	100,0%	29 238	100,0%	93 103	100,0%
Total								
Oui avec contrepartie financière	360	59,1%	28 981	39,2%	11 997	41,0%	41 338	39,8%
Oui avec contrepartie non financière	0	0,0%	10 759	14,5%	2 098	7,2%	12 857	12,4%
Oui sans contrepartie	0	0,0%	15 530	21,0%	2 829	9,7%	18 359	17,7%
Non	249	40,9%	18 696	25,3%	12 315	42,1%	31 259	30,1%
TOTAL	609	100,0%	73 966	100,0%	29 238	100,0%	103 813	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.6.4. Adhésion des exploitants à être formé et proposition de paiement

Les exploitants adhèrent à l'idée d'être formés (52,8%). C'est en milieu urbain, que l'adhésion est plus importante 55,2% contre 46,7% en milieu rural. Cette adhésion est plus accentuée dans la région de Louga où près de 72% des exploitants déclarent être disposés à recevoir une formation contre 46,7% dans la région de Saint Louis et 40% dans la région de Matam.

Tableau 67: Adhésion des exploitants à être formé,

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Milieu de résidence urbaine								
Oui	1 452	63,1%	6 224	51,5%	2 701	30,7%	10 377	44,8%
Non	848	36,9%	5 854	48,5%	6 096	69,3%	12 798	55,2%
TOTAL	2 300	100,0%	12 078	100,0%	8 797	100,0%	23 175	100,0%
Milieu de résidence rurale								
Oui	42 480	72,3%	28 901	45,8%	20 120	41,9%	91 501	53,8%
Non	16 287	27,7%	34 186	54,2%	27 948	58,1%	78 422	46,2%
TOTAL	58 768	100,0%	63 087	100,0%	48 068	100,0%	169 923	100,0%
Total								
Oui	43 933	71,9%	35 125	46,7%	22 820	40,1%	101 878	52,8%
Non	17 135	28,1%	40 040	53,3%	34 045	59,9%	91 220	47,2%
TOTAL	61 068	100,0%	75 165	100,0%	56 865	100,0%	193 098	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

La contribution mensuelle proposée dans la ZCO pour la formation de l'exploitant est de 5795 FCFA en moyenne. Pour ceux qui veulent faire une formation en milieu urbain, ils sont prêts à donner une contribution mensuelle moyenne de 4000 FCFA, alors qu'en milieu rural cette contribution s'élève à 6 000 FCFA. Les exploitants de la région de Louga proposent des montants plus élevés que dans les autres régions, soit 6540 FCFA en milieu urbain contre 7800 FCFA en milieu rural.

Tableau 68: Proposition de paiement

	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
	moyenne	moyenne	moyenne	Moyenne
Milieu de résidence urbaine				
Paiement	6 538	3 428	3 959	4 002
Milieu de résidence rurale				
Paiement	7 797	5 255	3 267	6 001
Total				
Paiement	7 755	4 924	3 351	5 794

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.6.5. Adhésion des exploitants à faire former leurs apprentis et proposition de paiement

Les exploitants ne sont pas dans l'ensemble partants pour faire former leurs apprentis (54,5%). Cette situation est plus accentuée en milieu urbain (67,5%) qu'en milieu rural (52,6%). La demande de formation pour les apprentis est plus accentuée dans la région de Louga.

Tableau 69: Adhésion des exploitants à faire former leurs apprentis

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Milieu de résidence urbaine								
Oui	1 029	44,8%	3 765	34,8%	2 316	26,3%	7 110	32,5%
Non	1 271	55,2%	7 045	65,2%	6 481	73,7%	14 796	67,5%
TOTAL	2 300	100,0%	10 809	100,0%	8 797	100,0%	21 906	100,0%
Milieu de résidence rurale								
Oui	38 898	67,5%	24 343	40,0%	15 588	32,7%	78 829	47,4%
Non	18 745	32,5%	36 486	60,0%	32 110	67,3%	87 340	52,6%
TOTAL	57 643	100,0%	60 828	100,0%	47 698	100,0%	166 169	100,0%
Total								
Oui	39 927	66,6%	28 107	39,2%	17 904	31,7%	85 939	45,7%
Non	20 015	33,4%	43 531	60,8%	38 591	68,3%	102 137	54,3%
TOTAL	59 943	100,0%	71 638	100,0%	56 495	100,0%	188 075	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

La contrepartie par apprenti et par mois que serait prêt à payer leur maître est estimée en moyenne à 4 580 FCFA. Elle est plus élevée en zone rurale qu'en zone urbaine de même que dans la région de Louga.

Tableau 70: Proposition de paiement pour les apprentis

	LOUGA	ST LOUIS	MATAM	Total
	moyenne	moyenne	moyenne	moyenne
Milieu de résidence urbaine				
Paiement	4 094	1 971	3 893	2 990
Milieu de résidence rurale				
Paiement	6 835	2 510	2 657	4 714
Total				
Paiement	6 766	2 446	2 819	4 582

Source: EEPAE, FRDEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.6.6. Contraintes de l'exploitation

Les difficultés les plus énumérées par les exploitants agricoles sont par ordre d'importance: le manque de machines et d'équipement, l'approvisionnement en matière première, le problème d'accès au crédit, maîtrise de techniques dans la production, la concurrence trop élevée, la gestion de la santé des animaux, la gestion de l'alimentation des animaux...

Tableau 71: Principaux problèmes et difficultés dans les exploitations

Difficultés liés :	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Approvisionnement en matières premières (qualité ou quantité)	34 273	15,9%	34 189	12,4%	18 346	12,9%	86 808	13,7%
trop de concurrence	20 192	9,4%	18 850	6,8%	673	0,5%	39 715	6,3%
difficultés d'accès au crédit	18 786	8,7%	41 995	15,2%	23 570	16,6%	84 351	13,3%
Recrutement de personnel qualifié	3 388	1,6%	10 453	3,8%	2 714	1,9%	16 556	2,6%
Manque de superficie, Sol inadapté	11 948	5,6%	25 385	9,2%	7 897	5,6%	45 230	7,1%
Manque de machines, d'équipements	34 444	16,0%	44 375	16,0%	36 782	25,9%	115 601	18,2%
Difficultés techniques de production	22 708	10,6%	19 448	7,0%	13 454	9,5%	55 610	8,8%
Difficultés d'organisation, de gestion	13 405	6,2%	6 512	2,4%	3 813	2,7%	23 729	3,7%
Trop de règlements, d'impôts et de taxes	2 108	1,0%	3 021	1,1%	3 047	2,1%	8 175	1,3%
Reserve fourragère	7 393	3,4%	11 491	4,2%	7 859	5,5%	26 743	4,2%
Santé animale	12 349	5,7%	13 389	4,8%	6 225	4,4%	31 963	5,0%
Transformation lait	4 979	2,3%	5 908	2,1%	2 709	1,9%	13 597	2,1%
Alimentation animale	11 882	5,5%	8 933	3,2%	6 435	4,5%	27 250	4,3%
Engrais	543	0,3%	13 883	5,0%	370	0,3%	14 797	2,3%
Autre	16 745	7,8%	18 671	6,8%	8 236	5,8%	43 651	6,9%
TOTAL	215 144	100,0%	276 504	100,0%	142 128	100,0%	633 776	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011

5.2.2.6.7. Solutions proposées aux contraintes de l'exploitation

Les solutions proposées par les exploitants sont dans l'ordre : la formation professionnelle et technique, l'accès aux machines modernes, l'assistance pour l'approvisionnement, l'accès au crédit, la formation à l'organisation et la gestion, l'accès à l'information sur les marchés et la formation en marketing et distribution.

Tableau 72: Solutions proposées face aux difficultés,

	LOUGA		ST LOUIS		MATAM		TOTAL	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Formation professionnelle et technique (qualification sur un métier)	42 362	24,0%	47 251	24,3%	33 173	27,4%	122 786	25,0%
Formation à l'organisation et gestion	21 607	12,2%	17 499	9,0%	19 344	16,0%	58 449	11,9%
Formation en marketing et distribution	14 038	7,9%	1 371	0,7%	0	0,0%	15 409	3,1%
Assistance pour l'approvisionnement	31 547	17,9%	29 351	15,1%	14 468	11,9%	75 366	15,3%
Accès à des machines modernes	28 135	15,9%	36 601	18,8%	31 837	26,3%	96 573	19,6%
Accès au crédit	17 439	9,9%	30 500	15,7%	15 161	12,5%	63 099	12,8%
Accès aux informations sur le marché	4 483	2,5%	8 171	4,2%	2 973	2,5%	15 627	3,2%
Accès à des grosses commandes	4 029	2,3%	4 739	2,4%	1 180	1,0%	9 947	2,0%
Enregistrement de votre activité	858	0,5%	1 264	0,7%	353	0,3%	2 476	0,5%
Accès à l'eau	3 115	1,8%	1 138	0,6%	315	0,3%	4 568	0,9%
Sécuriser les cultures	736	0,4%	1 539	0,8%	0	0,0%	2 275	0,5%
Disposer d'un vétérinaire	360	0,2%	1 035	0,5%	288	0,2%	1 683	0,3%
Formation en embauche	859	0,5%	0	0,0%	0	0,0%	859	0,2%
Disposer de l'engrais	0	0,0%	5 550	2,9%	0	0,0%	5 550	1,1%
Autre	7 018	4,0%	8 254	4,2%	2 162	1,8%	17 435	3,5%
TOTAL	176 586	100,0%	194 263	100,0%	121 254	100,0%	492 102	100,0%

Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011.

5.3 Synthèse des résultats de l'étude quantitative

5.3.1 Sur le marché du travail

Le marché du travail est assez actif avec un taux d'activité de 61,7%, six personnes sur dix en âge de travailler sont sur le marché du travail avec un taux plus élevé dans la zone rurale que dans la zone urbaine. La faiblesse du taux de chômage (4,5%) corrobore l'idée du dynamisme du marché du travail, même s'il est de 10,1% dans le milieu urbain.

L'agriculture et l'élevage, la pêche et l'environnement sont les activités les plus pratiquées dans la zone, elles mobilisent 64,4% de la population active occupée.

Les travailleurs familiaux non rémunérés et les apprentis agricoles constituent environ 45% de la main d'œuvre, ce qui traduit une forte mobilisation de la main d'œuvre familiale pour les activités économiques.

Le nombre d'heures travaillées est en moyenne de 7 heures par jour et le gain moyen mensuel est estimé à 67 461 FCFA. La durée de l'activité tout secteur confondu est estimée à huit mois. Elle est de cinq mois dans le domaine agricole et de dix mois dans le domaine de l'élevage. On constate que le gain moyen mensuel est plus élevé dans le secteur de l'élevage que dans l'agriculture.

La migration n'affecte que 1,1% de la population de zone. Elle est motivée en général à plus de 50% par des raisons économiques et professionnelles. Le mouvement migratoire des campagnes vers les villes concerne plus de 50% des migrations. Le mouvement migratoire intra-régional est aussi important. Les zones de provenance les plus importantes en dehors de l'étranger et du mouvement interne sont Kaolack (12,4%) et Dakar (9,9%).

La population de 5-14 ans est scolarisée à près de 50%. Le niveau de scolarité est très faible dans la zone de Louga avec plus 73% de la population de 5-14 ans non scolarisé.

La population de 15 ans et plus est beaucoup moins scolarisée que celle 5-14 ans, 62,2% de cette catégorie n'a jamais fréquenté l'école, seulement plus de 35% d'entre eux ont au moins le niveau de l'école primaire. La faiblesse du niveau de scolarité de cette catégorie est plus marquée pour le milieu rural (72,3%) que pour le milieu urbain (38,9%).

Le niveau de formation professionnelle est en général faible avec plus de 86% de la population de 10 ans et plus qui déclare n'en avoir pas fait. Ceux qui ont suivi un apprentissage formel ne représentent que 1,8%.

Plus de 50% de la population sait lire dans au moins la langue française, l'arabe ou dans une langue nationale. Le niveau d'alphabétisation est plus élevé dans la zone de Saint Louis, il est plus faible dans la zone de Louga.

5.3.2 Sur les entreprises agricoles et d'élevage de la ZCO

Dans la ZCO, la majorité des exploitants agricoles et d'élevage s'adonne à l'agriculture exclusivement (53,8%), et 32,6% des exploitants font à la fois de l'agriculture et de l'élevage, ceux qui font de l'élevage exclusivement représentent 13,6%.

L'agriculture est l'activité phare dans la zone de Louga (64,7%), suivie de la combinaison agriculture/élevage (17,1%) et de l'élevage (13,2%). Au niveau urbain de cette zone, l'agriculture combinée à l'élevage ainsi que l'élevage y occupent une part importante (65,6%). Au niveau de la zone de Saint Louis et de la zone de Matam, les exploitants agricoles constituent un peu moins de la moitié des exploitants (respectivement 48,2% et 49,9%) et le reste des exploitants fait le plus souvent soit la combinaison agriculture/élevage (respectivement 32,0% et 33,8%) et l'élevage (respectivement 12,9% et 14,8%)

La plupart des exploitations ont comme activité principale les grandes cultures céréalières traduisant une orientation encore traditionnelle de l'activité. Cependant, on note une part de plus en plus importante du maraîchage. L'élevage de gros ruminants vient en troisième position avec 15,7% des exploitants. Le maraîchage prend une dimension de plus en plus importante dans la zone de Saint Louis (27,5% des exploitants).

En général, le régime de propriété de l'exploitation est individuel ou familial, les régimes de libre association, de location ou de métayage sont assez rares voire inexistants dans certaines zones. Les exploitations n'ont pas une tendance à se formaliser, un nombre marginal d'entre elles se sont enregistrées (1,1%) et très peu d'entre elles utilisent des outils de gestion (5,5%). Elles sont pour la plupart assez proches du lieu d'habitation du ménage de l'exploitant.

Au niveau de la zone urbaine la superficie moyenne disponible par exploitation agricole est estimée à 2,7 hectares contre 4,5 hectares en milieu rural. La superficie moyenne exploitée est évaluée à 1,6 hectares en milieu urbain contre 3,5 hectares en milieu rural. Les plus grandes superficies exploitées sont notées dans la zone de Louga et les plus petites dans la zone de Saint Louis.

Les exploitants pratiquent dans l'ensemble une agriculture à dominance pluviale, soit 71,1%. Mais il est important de noter que l'utilisation de techniques agricoles faisant appel à la maîtrise de l'eau devient de plus en plus courante. On note cependant que pour Saint Louis, les exploitants utilisent dans une grande majorité (67%) les techniques d'irrigation et particulièrement l'irrigation à l'arrosoir et la lance, la décrue et d'autres techniques.

Au niveau de la zone de Louga, la culture dominante est le mil, suivie de l'arachide, du niébé et du maïs. Pour la zone de Saint Louis, les cultures dominantes sont le riz, l'oignon, la tomate cerise suivies des cultures traditionnelles et de subsistance, le niébé, le mil et l'arachide. Pour la zone de Matam, les cultures dominantes sont le mil, l'arachide, le niébé, le maïs, le sorgho et le riz. Les exploitants cultivent en générale durant l'hivernage : 70,4% en milieu urbain contre 86,4% en milieu rural. Une bonne partie des exploitants de Saint Louis sont actifs durant la contre saison froide, c'est aussi le cas dans la zone urbaine de Matam.

Parmi le matériel dont disposent les exploitants, la décortiqueuse, la charrue et la charrette sont les plus utilisées. Le matériel d'arrosage est fortement utilisé dans la zone de Saint Louis. Le matériel utilisé a été acquis à une période récente.

Près de 87 % des exploitants pastoraux en milieu urbain et 83,2 % en milieu rural élèvent de gros ruminants (Bovins, ovins et caprins). L'élevage d'ovins est prédominant dans la zone, suivi de l'élevage de bovins et de caprins. Dans la zone de Louga, l'élevage d'équins et d'ânes et de volaille est important aussi bien dans la zone rurale que dans la zone urbaine.

Le mode d'élevage pratiqué dans la ZCO est dans l'ensemble extensif. L'élevage semi intensif et intensif occupe près de six éleveurs sur dix de la région de Louga, deux éleveurs sur dix de la région de Saint Louis et un éleveur sur dix dans la région de Matam. En terme d'infrastructures, le bâtiment/enclos, la mangeoire et l'abreuvoir sont les équipements les plus fréquents. La forte possession de plus en plus fréquente d'enclos ou de bâtiments, de mangeoires et d'abreuvoir dénote de la tendance à la pratique plus importante de l'élevage intensif. L'équipement est en général acquis au cours des dix dernières années.

Les chefs d'exploitation déclarent produire le plus souvent des déchets solides et dans une moindre mesure liquide. Pour gérer les déchets, les exploitants utilisent en général des modes de gestion traditionnels. Une bonne partie des exploitants pensent que les déchets produits n'ont aucun impact négatif sur l'environnement. Les impacts les plus cités sont la pollution de l'air et l'acidité des sols. En général, les exploitants ne prennent pas des mesures de sécurité sauf pour ceux de Saint Louis qui utilisent la plupart du temps des équipements de protection individuelle (des gants, chaussures de sécurité et masques de protection etc.).

5.3.3 Sur le profil du personnel permanent de l'exploitation

Le personnel permanent des exploitations est à majorité masculine (72,8%). Le personnel de l'exploitation est généralement jeune avec une moyenne d'âge de 27 ans. Dans l'ensemble, les permanents travaillant dans l'exploitation sont des proches du propriétaire seul 10,5% du personnel est non apparenté au propriétaire de l'exploitation. Le personnel est en majorité constitué des fils et filles du propriétaire de l'exploitation, de ses conjoints et de ses frères et sœurs ou neveux et nièces.

Le personnel vient souvent de sa zone de résidence (plus de 91%). En zone urbaine, le personnel de Matam vient entièrement de la zone, mais près du cinquième du personnel de Saint Louis vient de Kolda (18,5%), Kédougou (7%) et Louga (6,3%). Le personnel des exploitations agricoles et d'élevage de la ZCO est composé à majorité de non alphabétisés (58,5%).

Le niveau de scolarisation du personnel permanent du secteur agriculture et élevage est faible car 59% du personnel n'a aucun niveau de scolarité. Le personnel scolarisé représente environ 25,5%. Le personnel de niveau primaire représente environ 15% et le personnel de niveau moyen et secondaire 10%. Les raisons de l'abandon de la scolarité évoquées sont l'échec scolaire et la préférence pour un métier.

La durée moyenne du personnel permanent dans l'exploitation est de 11 ans. La durée moyenne est plus longue à Saint Louis (14 ans) et moins longue dans la zone de Louga. Elle est en général moins longue en milieu urbain qu'en milieu rural. Ceux qui ont suivi une formation professionnelle sont très peu nombreux.

La majeure partie du personnel s'estime très qualifiée ou moyennement qualifiée (55,4%) dans leur métier. C'est en milieu urbain où le personnel s'estime être plus qualifié (72,6%) comparativement au milieu rural (54%). Les ouvriers agricoles et les chefs de culture déclarent le plus fréquemment être qualifiés pour respectivement (54%) et (28%) du personnel rencontré.

Dans l'ensemble, la quasi-totalité du personnel permanent ne possède pas de bulletin de paie. L'établissement de contrat entre le propriétaire et le personnel de l'exploitation n'est pas courant. Le personnel permanent payé reçoit en général sa rémunération sous forme diverses formes soit de participation aux bénéfices, de salaire fixe, d'avantages en nature ou sous la forme de commission. Le personnel est souvent payé par campagne de culture. Il est en général dépourvu de congés.

Le personnel permanent qui déclare avoir reçu une formation pour le métier exercé dans l'exploitation représente seulement 32,7%. La formation avant l'entrée dans l'exploitation est plus courante dans la région de Saint Louis. Le type de formation reçue est en général la formation par l'apprentissage traditionnel (95,8%). La formation s'effectue pour la plupart du temps au niveau de l'exploitation. La majorité de la main d'œuvre a été formée dans l'exploitation dans laquelle elle travaille présentement et un peu plus du tiers a acquis le métier dans une autre exploitation. La main d'œuvre n'a pas suivi de programme de renforcement de capacités (99,3%).

Le personnel a exprimé un besoin de formation qui se décline comme suit en milieu urbain : la maîtrise de la production/transformation du lait (21,9%), la conduite d'engins de labours (14%), l'aménagement du sol (10,9%), le traitement phytosanitaire (8,6%), les techniques d'irrigation (7,5%) et la mécanique agricole (7%). En milieu rural, le besoin se décline comme suit : la production/transformation de lait (19,5%) et l'aménagement du sol (18%), le traitement phytosanitaire (13,8%) et la formation d'ouvrier agricole assez polyvalent (5,5%).

Pour chaque région, les besoins exprimés se présentent comme suit:

- Saint Louis : la production et transformation laitière, l'aménagement du sol, le traitement phytosanitaire
- Louga : le traitement phytosanitaire, l'aménagement du sol, la production et transformation laitière, ouvrier agricole polyvalent
- Matam : l'aménagement du sol, le traitement phytosanitaire, la conduite d'engins, la production de semence et la mécanique agricole ...

5.3.4 Sur l'appréciation du métier et de l'apprentissage et opinion sur les difficultés et solutions liées à l'exploitation

Le choix de l'activité agricole et d'élevage est surtout mu par la tradition familiale. Le choix personnel n'intervient que très rarement.

Sur le plan de l'acquisition ou du renforcement des connaissances, les exploitants agricoles et d'élevage déclarent avoir rarement suivi des programmes de renforcement de capacités ayant trait à leur domaine d'activité. Ils adhèrent dans la plupart des cas à l'idée d'être soutenus par des programmes de renforcement de capacités en vue de consolider et d'améliorer leurs connaissances. Ils sont aussi disposés en général à accompagner des jeunes à renforcer leurs connaissances dans un système de formation continue moyennant un appui financier et/ou non financier.

Les difficultés les plus énumérées par les exploitants agricoles sont par ordre d'importance décroissant : le manque de machines et équipements, l'approvisionnement en matière première, le problème d'accès au crédit, difficultés techniques dans la production, la concurrence trop élevée, la gestion de la santé des animaux, la gestion de l'alimentation des animaux...

Les solutions proposées pour résoudre les difficultés liées à l'exploitation sont dans l'ordre : la formation technique et professionnelle, l'acquisition des machines modernes, l'assistance pour l'approvisionnement, l'accès au crédit, la formation à l'organisation et à la gestion, l'accès à l'information sur les marchés et la formation en marketing et distribution.

5.4 Synthèse de la demande de formation dans la ZCO

« La demande de formation est l'expression par les acteurs en situation professionnelle de leurs préoccupations face à des difficultés qu'ils souhaitent transformées en problèmes traitables. Il s'agit donc en réalité d'une demande d'aide à la recherche de solution, les solutions pouvant relever éventuellement de la formation » (Dossier 1 page 12).

Au vu de cette définition, l'étude de la demande s'est faite sur la base d'entretiens ouverts dans les différentes localités de la ZCO pour connaître et comprendre les changements techniques et sociaux intervenus dans les activités professionnelles des producteurs, leurs préoccupations majeures et terminer par une identification participative de types de solutions (formation ou information) pouvant résoudre les problèmes identifiés.

C'est ensuite que des études quantitatives ont permis d'apprécier plus précisément les proportions des affirmations recueillies auprès des producteurs.

Par ailleurs, les entretiens réalisés auprès d'autres acteurs comme les structures d'encadrement de l'Etat et les industries de l'agrobusiness ont permis de voir que la demande peut être classée en trois parties en rapport avec les principaux acteurs que sont les producteurs, l'Etat et les Entreprises de l'agrobusiness.

5.4.1 Au niveau des producteurs

Dans les exploitations agricoles et d'élevage, les entretiens et les études quantitatives ont permis de ressortir une demande à deux niveaux : dans les exploitations et dans les organisations de producteurs.

5.4.1.1. Au sein des exploitations agricoles et élevages :

Les problèmes rencontrés par les producteurs sont principalement dus à des évolutions du contexte technique et économique.

Au niveau technique, les difficultés sont liées à des thèmes comme :

- **Aménagement et la préparation des sols ;**

Dans ce thème, les producteurs sont beaucoup revenus non seulement sur la vétusté du matériel agricole mais aussi sur l'inadéquation des équipements existants aux types de sols rencontrés dans la vallée. (Difficultés à réaliser de vrai labour).

A ce problème s'ajoute l'insuffisance du matériel spécialisé au moment de pointe des activités de préparation du sol mais aussi de la récolte.

La résolution de ce problème de disponibilité d'équipements adéquats qui ne relève pas de la formation va engendrer des besoins réels en formation et/ou en renforcement de capacités sur :

1. **Les techniques de préparation des sols** : 19% des producteurs soit **95 913** personnes ;
2. **La conduite des engins agricoles** : **6,2% soit 31 482** personnes ;
3. **La maintenance et la réparation des engins agricoles** : **5% soit 25 397** producteurs ;
4. **Techniques de restauration et de conservation des sols** : **0,6% soit 2999** producteurs.

La gestion de l'accès aux terres cultivables est un problème revenu plusieurs fois dans les entretiens avec les producteurs.

La conservation et la restauration des sols sont également posées par les producteurs comme les plus grands futurs problèmes de la vallée.

Au total les besoins liés au travail du sol à sa conservation et/restauration occupent la première place des besoins en formation avec **124 309 producteurs** dans les trois régions.

- **L'irrigation et la gestion de l'eau;**

Dans la ZCO, l'agriculture pluviale reste dominante à 71,1%, cependant, l'irrigation y est assez développée surtout dans la région de Saint-Louis où l'agriculture pluviale ne représente que 33%.

Plusieurs techniques sont utilisées (à la raie, par aspersion, goutte-à-goutte) avec différents types de matériel.

La gestion et le renouvellement de ce matériel d'irrigation (Station de pompage, moto pompes etc.) posent de véritables difficultés

En dehors des problèmes hors domaine de formation les besoins en formation les plus fréquents sont :

1. **Les techniques d'irrigation et de gestion de l'eau** avec une demande estimée à 7,4% en milieu urbain soit 4876 personnes et 3,1% en milieu rural soit 15 123 personnes. Au niveau général, la demande est exprimée par 19 999 producteurs dans les trois régions de la ZCO.
2. **La gestion et la maintenance des stations de pompage et des forages;**
3. **L'entretien et la réparation des motopompes.**

Pour ces deux derniers points, la demande est également assez élevée avec 2,4% des producteurs soit 8683 personnes.

Des entretiens avec les éleveurs, est ressorti la question cruciale de la mise en place d'un schéma d'accès à l'eau cohérent et intégré. Cette observation est liée à une non prise en charge de l'élevage seconde activités de la zone dans l'aménagement de la vallée.

Dans la zone du « Diéri » et une bonne partie de la région de Louga, la problématique de la gestion de l'eau se pose au niveau des forages avec un besoin réel en **gestion des infrastructures hydrauliques (forages, abreuvoirs)**, mais aussi la maintenance et la réparation des motopompes.

- **Amélioration des semences et traitement (cultures et animaux).**

L'amélioration des semences est une préoccupation de beaucoup d'agriculteurs et d'éleveurs. Pour les premiers il s'agit principalement d'obtenir une certaine autonomie en assurant à l'interne (surtout au niveau des organisations de producteurs) une disponibilité en quantité et en qualité de semences adaptées à la zone.

Au niveau des éleveurs, l'amélioration des espèces actuelles surtout en termes de production (lait et viande) a suscité beaucoup d'engouement. Cependant des interrogations restent sans réponses : technique non encore maîtrisée, produits moins résistants, exigeants en entretien etc. (exemple : trop de variables nous sont encore inconnues dans l'insémination, aucune idée sur la traçabilité des semences).

Les éleveurs pensent que l'insémination pourra beaucoup avancer si elle est rendue accessible à l'image de la santé animale avec l'introduction des auxiliaires d'élevage.

Le traitement phytosanitaire des plantes est également une question centrale dans la zone avec le développement de l'agriculture surtout semi-intensive ou intensive qui s'accompagne d'un important volet de traitement phytosanitaire.

Les difficultés qui sont le plus souvent revenues sont :

1. Le respect des normes pour une optimisation des résultats mais aussi envers le marché surtout extérieur de plus en plus exigeant ;
2. Le respect des normes de sécurité pour la protection des producteurs, des animaux et de la biodiversité

Les besoins sont énormes au niveau des différents points présentés ci-dessus :

Producteur de semences agricoles : la demande est estimée à 4,4% soit un total de 22 193 producteurs. La zone rurale représente 1/6 de la demande exprimée.

Producteurs de semences animales, ces besoins n'ont été rencontrés qu'en milieu urbain avec 0, 4% soit 249 personnes.

Inséminateur : c'est une demande émergente qui a été exprimée à hauteur de 1,3% soit 6412 éleveurs qui souhaiteraient pouvoir pratiquer l'insémination par eux-mêmes.

Santé animale : bien que les éleveurs reconnaissent beaucoup d'amélioration à ce niveau, ce thème reste toujours une forte demande comme en atteste la prolifération des auxiliaires dans le domaine. Ainsi 1,8% soit 9066 éleveurs expriment les besoins en formation dans ce domaine.

Ouvrier traiteur phytosanitaire : c'est la troisième plus grande demande exprimée dans la zone avec 14,5% soit 73 492 producteurs. Ce besoin est largement revenu lors des entretiens avec les producteurs de l'agro-business même s'il faut préciser que la demande est plus importante dans la zone rurale et dans les régions de Louga et de Matam.

- **La production**

Au niveau de la production, la demande est très importante et se divise en trois grandes parties : L'agriculture (grandes cultures 75% et maraichage : 25%) avec une demande assez importante pour la formation **d'ouvriers agricoles polyvalents**, exprimée à hauteur de 5,5% soit 27 739 personnes.

Les techniques de stabulation : les éleveurs à hauteur de **2,5% soit 12 559** personnes ont exprimé le besoin d'être formés dans ce domaine pour une amélioration de la production en viande mais aussi en lait.

L'aviculture : c'est une composante essentielle de l'élevage qui se développe considérablement dans les zones périurbaines. La demande exprimée dans ce domaine est assez importante avec 1,8% des producteurs rencontrés soit **9 324 personnes**.

Il faut préciser que dans les exploitations traditionnelles, cette activité est largement pratiquée par les femmes et joue un rôle très important pendant la période de soudure par exemple.

- **Techniques de Conservation et/ou transformation**

Au niveau des entretiens et des enquêtes quantitatives, les résultats ont montré une forte demande dans ce domaine.

Les producteurs éprouvent d'énormes difficultés pour la collecte, la transformation et la conservation de leurs productions (Agricoles et laitières).

Au niveau agricole, le problème est plus crucial dans des filières telles que : la patate douce, l'oignons, la tomate, et la banane. Des quantités importantes de ces produits se retrouvent aux mains des producteurs à la même période brisant ainsi considérablement les prix de vente.

Au niveau de l'élevage, il s'agit principalement de la collecte et de la conservation du lait aux périodes de forte production (Hivernage) mais aussi du fourrage (paille) pour faire face aux longs mois hostiles de la saison sèche.

Les producteurs demandent leur renforcement dans des techniques adaptées de conservation des produits et/ou leur formation dans le domaine de la transformation multipliant ainsi les débouchés commerciaux. Ainsi la demande se présente comme suit :

Techniques de conservation (produits agricoles): exprimé par 23 463 producteur, ce thème occupe 4,6% de la demande. Elle est plus importante dans la région de Louga et de Matam qui ne bénéficient d'aucune unité de transformation des produits issus de l'agriculture.

Techniques de transformation (Produit agricoles): au total 3% des producteurs, soit 15 400 personnes ont exprimé le besoin d'être formé dans les techniques de transformation des produits agricoles. Cette demande a été largement formulée en milieu rural et principalement pour l'arachide, et la tomate.

Production et transformation du lait : c'est la première demande exprimée dans les zones avec 21,8% des producteurs. La région de Saint-Louis passe en tête pour cette demande avec plus de la moitié des demandeurs. Cette situation peut s'expliquer par le taux d'urbanisation de cette région où la vente du lait génère assez de revenus.

Techniques de conservation du fourrage: la ZCO connaît un véritable problème d'aménagement avec une approche non intégrée des activités provoquant une pression considérable sur les ressources naturelles. Ainsi le pâturage est difficilement accessible en dehors de l'hivernage. Aussi, les éleveurs demandent des formations pour la récolte et la conservation de la paille afin d'accompagner le processus de promotion de la stabulation des animaux. Au total 9983 éleveurs ont exprimé ces besoins avec une forte dominance de la zone urbaine.

- **La gestion de l'exploitation agricole ;**

Avec le recul des cultures vivrières et une forte introduction des cultures maraichères, les exploitations familiales ont connu beaucoup de changements.

Les responsables d'exploitation agricole et d'élevage estiment que ces changements nécessitent une formation pour faire face aux « nouveaux besoins en gestion » des exploitations agricoles. Les problèmes sont rencontrés au niveau de :

La gestion et la redistribution des revenus, (élaboration des comptes d'exploitation, Gestion des stocks 1,9% soit 9759 personnes; semences, engrais, fourrage, aliments, produits phytosanitaires, produits vétérinaires etc. et la redistribution des bénéfiques) qui a connu une vraie évolution même au sein de la famille.

La gestion d'une main d'œuvre de plus en plus importante (4,1% soit 113 306 ouvriers agricoles), diversifiée et spécialisée : cette situation est une réalité surtout dans la vallée où les cultures irriguées emploient de plus en plus de main d'œuvre indépendante de la famille.

Au niveau de l'élevage, également à coté de la nécessité de sécurisation de l'élevage extensif, l'émergence d'un nouveau type d'élevage (semi-intensif) avec la réduction drastique des pâturages nécessite de nouvelles compétences en gestion.

Ces constats sont selon les producteurs accentués par l'omniprésence du crédit dans les exploitations.

- **La commercialisation des produits agricoles.**

Dans les difficultés ressorties lors des entretiens, la commercialisation est la plus transversale et la plus complexe.

Elle embrasse des questions qui vont de la production à la transformation en passant par la conservation.

La problématique de la **conservation de la production** (Oignons, Tomate, patate, lait, etc.) se pose avec acuité dans la ZCO.

C'est la résultante d'une approche qui a longtemps fait le focus sur les objectifs de production sans une **étude réelle des possibilités d'écoulement**.

Ainsi dans leur recherche de solution, les producteurs se tournent vers **la transformation** espérant ainsi multiplier les possibilités d'écoulement en diversifiant l'offre.

La synthèse des problèmes liés à la commercialisation se résume :

1. Connaissance du marché ;
2. Production de qualité ;
3. Conservation de la production ;
4. Techniques de transformation de la production ;

En réponse à ses problèmes, les producteurs ont trouvé des solutions au sein de leurs **propres exploitations** mais surtout à travers les **organisations professionnelles**.

Ainsi un nouveau profil de **chef d'exploitation** et/ou de **chef de culture, responsable d'élevage** apparaît de plus en plus. Ils représentent respectivement 28% de la main d'œuvre dans la ZCO soit 113 306 personnes et 0,5% soit 1974 personnes.

5.4.1.2. Au niveau des Organisations de Producteurs :

Deux types d'OP sont rencontrés dans la ZCO :

Des OP locales mises en place pour la prise en charge des questions communes et assez proches des activités de production des producteurs membres. (Plate forme de service à la production).

Au sein de ces organisations, de nouveaux métiers émergent dans principalement deux domaines :

- La production : avec le développement des relais techniques et des conseillers ;

- Relais techniques en production végétale ;
 - Relais techniques en production animale ;
 - Conseillers agricoles ;
- La gestion avec des gestionnaires directs des intrants agricoles et des conseillers pour la gestion des exploitations agricoles ;
- Gestionnaire des magasins de stockage, centrales d'achat et autres entrepôts des OP ;
 - Animateur en conseil de gestion
- Le ménagement des organisations ;
- Leaders d'organisation de producteurs (OP locales et OP faitières) ;
- L'échelle d'action d'une OP locale** est souvent départementale et/ou régionale et les besoins en formation sont axés sur des aspects situés en amont et en aval de la production. Les leaders des OP locales expriment également une forte demande de renforcement de capacité dans le domaine du développement local et de la décentralisation.

Pour les OP faitières avec une échelle d'action nationale et même internationale, les besoins sont liés à des aspects de politique : analyse des enjeux, défense des intérêts, interprofessions, élaboration des propositions, capacités de négociation.

Au-delà de l'identification des principaux problèmes, les producteurs sont également revenus sur les cibles et le profil des formateurs, en relation avec la diversité des acteurs intervenant dans l'exploitation.

5.4.1.3. Cibles à former et profil des formateurs

Les cibles :

Pour les producteurs, toute réponse formulée sous forme d'offre de formation doit en priorité s'adresser :

- **Aux Producteurs** en activité dans les exploitations : les chefs de cultures et les chefs d'exploitation ;
- **A La main d'œuvre familiale** qui représente 42,6% (soit 424 848 personnes) et composée des responsables d'exploitation de leurs femmes, fils et parents directs (famille) ;
- **A La main d'œuvre indépendante (28,3% soit 282 539 la deuxième force de la ZCO)**

Profil des formateurs :

Les formateurs doivent avoir une bonne connaissance du système de production agricole, s'exprimer dans les langues locales avec des outils de communication adaptés.

5.4.2 Au sein des industries de l'agro-business

La différence de situation professionnelle vécue entre les ouvriers des unités agro-industrielles et les agriculteurs exerçant dans un système d'agriculture et d'élevage complexe et varié aboutit à une nette séparation des types de besoins en formation.

Au niveau de la ZCO quatre entreprises ont été rencontrées : la Compagnie sucrière sénégalaise (CSS), les Grands Domaines du Sénégal (GDS), la SOLDIV et la SOCAS.

Les deux dernières s'activent dans le maraichage (Tomate cerise à 90% pour la GDS et le melon pour la SOLDIV) et leur production est destinée principalement à l'exportation vers l'Europe ce qui rend encore les besoins en formation plus spécifiques et pointus.

Pour faire face à leurs besoins, ces entreprises mettent en place leurs propres initiatives de formation (ex centre de formation de la CSS, formation sur le tas pour la SOLDIV, alphabétisation et formation par apprentissage sous la conduite d'expatriés au niveau des GDS).

Les besoins en formation sont assez importants dans les domaines suivants :

Aménagement et préparation du sol : les entreprises expriment une forte demande du niveau BT et BTS ;

Conducteurs d'engins agricoles : la demande est également importante selon les entreprises même au niveau de la sous région d'Afrique de l'Ouest. Ainsi des formations de niveau BT et BEP sont à envisager avec une possibilité de fusion avec le BT et BEP mécanique existants au niveau de certains lycées techniques.

Mécanique agricole : à ce niveau également, la réparation et l'entretien des motopompes, des tracteurs, des pelles mécaniques etc. nécessite le développement de la filière mécanique agricole avec un niveau BT et BEP.

Irrigateurs et/ou fert- irrigateur : le niveau BT et ouvrier qui sont très demandés et est quasiment inexistant sur place selon les entreprises.

Ouvrier agricole : pour ce domaine, les entreprises ont besoin d'ouvriers agricoles assez polyvalents comme main-d'œuvre d'exécution pour la production.

Ouvrier agricole traicteur phytosanitaire : c'est un élément clé de l'agrobusiness avec une forte demande en main-d'œuvre et une quasi-inexistence d'offre de formation : le niveau ouvrier n'existe pas dans les programmes de formation offerts (exemple les GDS en forment actuellement 240 à l'interne avec une alphabétisation en français pour la connaissance des règles et normes.).

Le métier d'ouvrier agricole a de beaux jours devant lui au niveau de ces entreprises car certaines étapes de la production resteront encore pour longtemps manuelles :

- L'entretien des plantes
- La coupe de la canne à sucre ;
- La récolte et le conditionnement des produits ;

Dans le processus de production, les entreprises font souvent recours à certaines compétences pour l'organisation du travail. Ainsi on note la présence de:

D'un Chef d'équipe : pour la supervision de petits groupes d'ouvriers (10 à 20) il s'agit souvent d'un ouvrier avec des qualités de meneur ;

D'un Chef de cultures : profil technicien supérieur expérimenté capable de mener le suivi technique ;

D'un Chef de site : profil ingénieur, nécessite de disposer une bonne expérience dans le maraichage et le management d'un site de production (au niveau des GDS par exemple, ses postes étaient tenus par des expatriés au début).

Au niveau des GDS de « nouveaux métiers » comme les **échassiers** et les **effeuilleurs** sont apparus avec des besoins spécifiques en formation avec des niveaux ouvriers et des cycles dépassant rarement un an.

Pour la prise en charge de leurs besoins, les entreprises recommandent fortement une collaboration avec les structures de formation. Cette démarche permettra aux entreprises de participer à la formation de leurs futurs employés en leur offrant des stages en entreprise améliorant ainsi considérablement leur expérience maillon faible des sortants des écoles de formation agricole.

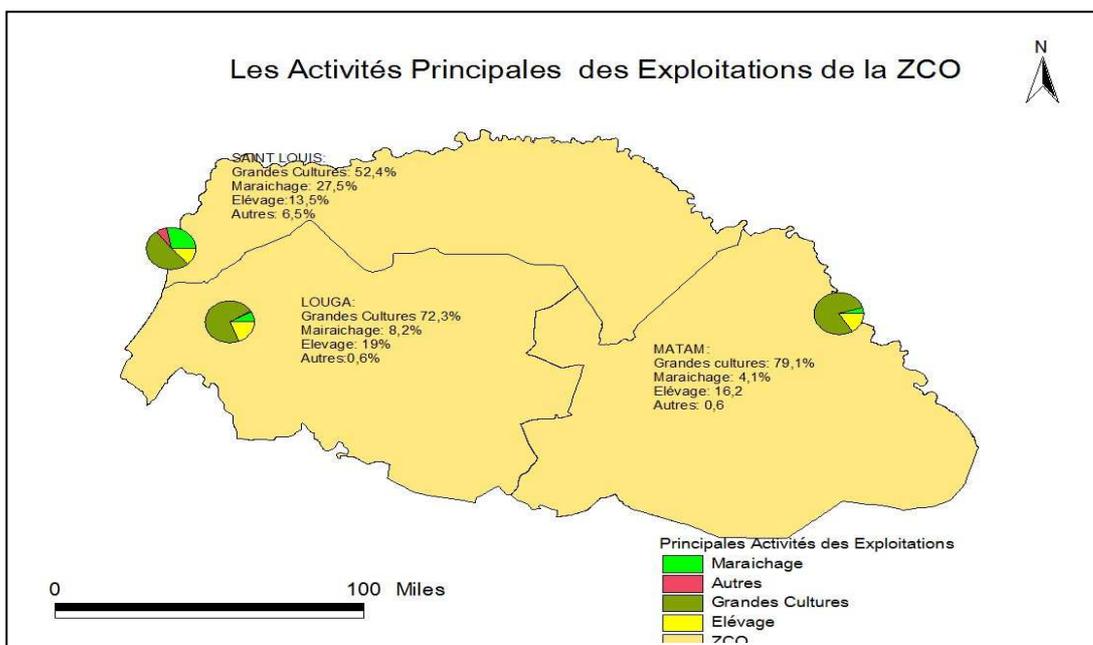
5.4.3 Cartographie de la demande

- Les besoins en formation par région

Tableau 73: Cartographie de la demande de formation

	Louga		Saint-Louis		Matam		Total	
	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%	Effectifs	%
Grandes cultures	44 830	72,3%	41 353	52,4%	45 581	79,1%	131 765	66,4%
Maraichage	5 070	8,2%	21 724	27,5%	2 725	4,7%	29 519	14,9%
Elevage gros animaux	11 757	19,0%	10 036	12,7%	9 326	16,2%	31 119	15,7%
Elevage petit animaux	0	0,0%	634	0,8%	0	0,0%	634	0,3%
Autres activités agricole, d'élevage ou de soutien	360	0,6%	5 159	6,5%	0	0,0%	5 519	2,8%
Total	62 017	100,0%	78 907	100,0%	57 633	100,0%	198 557	100,0%

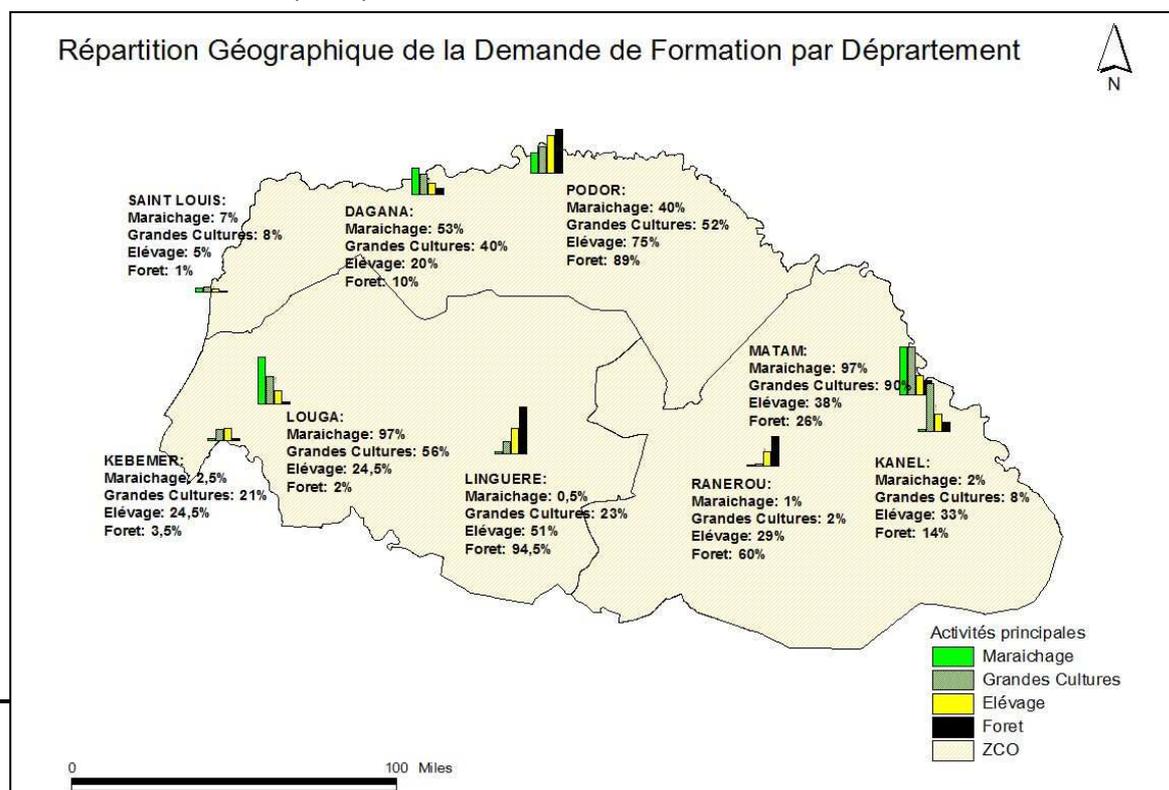
Source: EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011



• **Les besoins en formation par département**

Region	Agriculture		Elevage
	Maraiçage (Oignon, Tomate, patate douce melon etc.)	Grande cultures (riz, maïs, mil, sorgho etc.)	Élevage (bovins, ovins, caprin)
Région de Saint-Louis			
Saint-Louis	7%	8%	5%
Dagana	53%	40%	20%
Podor	40%	52%	75%
Région de Matam			
Matam	97%	90%	38%
Kanel	2%	8%	33%
Ranérou Ferlo	1%	2%	29%
Région de Louga			
Louga	97%	56%	24,5%
Kébémér	2,5	21%	24,5%
Linguère	0,5	23%	51%

Source EEPAE, FRADEV-Afrique, Septembre 2011.



5.5 Analyse comparative de la demande et de l'Offre

Il faut rappeler que la demande est analysée selon deux niveaux dans cette étude :

- Au niveau des producteurs ;
- Au niveau de l'agro business.

En face de cette demande, l'Etat à travers ses structures a tenté de proposer une réponse par une réorganisation des objectifs de son dispositif de formation agricole et d'élevage.

Dès leur création aux années 1990, les centres nationaux de formation sont principalement orientés vers la formation des cadres de l'administration destinés à l'encadrement du développement rural.

En 1991, l'Etat est le premier à constater, la nécessité de la réforme en promulguant la loi N°9122 du 16 Février 1991 qui envisage des changements en précisant les nouvelles missions des Centres :

- Formation initiale des techniciens
- Formation Continue / Recyclage des anciens
- Formation des producteurs et des privés
- Développement rural / appui conseil / prestation de services
- Appui à l'insertion des sortants

L'objectif principal de cette réforme est d'élargir l'offre des centres par une prise en charge de la demande des producteurs surtout mais aussi par l'intégration de la question d'appui à l'insertion des sortants qui n'est plus assurée par l'Etat.

Depuis cette réforme, des problèmes sont constatés à différents niveaux

5.5.1 Au niveau des moyens (financiers, humains, pédagogique etc.).

- L'absence de moyens étant la principale cause de la réforme, les centres de formation face à la réduction de leur budget n'ont pas réussi ce changement;
- Les programmes de formation ont fait l'objet de changement dans leur administration (approche modulaire) mais rarement dans leur contenu pour faire face à la nouvelle donne ;
- Le personnel n'a pas bénéficié de la formation nécessaire pour mettre en œuvre la réforme ;
- De nouveaux programmes portant sur les filières porteuses n'ont pas été élaborés sur la base d'études approfondies ;
- Les programmes de formation ne font pas également assez de place à l'enseignement de la gestion et de l'entreprenariat ;
- La répartition géographique des structures pose également problème, elles sont toutes concentrées dans les villes de Saint-Louis et Louga alors que la demande se trouve principalement dans la zone rurale.

5.5.2 Au niveau de la compréhension de la demande et de la construction d'une offre adéquate :

- Dans leur cycle classique tous les centres de formation en agriculture comme en élevage ont un niveau d'entrée secondaire face à une demande avec 59% de non scolarisés, 15,2 du niveau primaire, 15,3% alphabétisés et seulement moins de 11% pour les niveaux secondaire et supérieur ;
- La barrière de la langue : la plupart des modules de formation sont en français et les formateurs ne sont quasiment pas alphabétisés dans les langues locales ;
- La durée assez longue des cycles de formation est au minimum 3 ans même pour le niveau ouvrier agricole correspondant au CAP ;
- Les cibles : contrairement aux centres qui ont toujours recruté chez les recalés de l'enseignement général, les producteurs estiment que les cibles des centres de formation devraient être issus des exploitations agricoles principalement des familles des producteurs

car cette main-d'œuvre représente 80% de la main-d'œuvre totale avec près de la moitié du personnel (44,6%) constituée des fils et filles du propriétaire de l'exploitation, 15,8% de conjoints et 9,3% de frères et sœurs ou neveux et nièces ;

- Les exploitations agricoles comptent à leur sein 73 089 jeunes qui fréquentent encore l'école surtout primaire et/ou dahra. A ce niveau aucune offre n'est proposée à ces jeunes agriculteurs et/ou éleveurs pour leur initiation aux activités de l'agri-élevage ainsi 28,8% de la main d'œuvre globale déclarent avoir abandonné l'école pour sa préférence à l'apprentissage d'un métier ;
- Le système classique de formation « intra muros » n'est pas adapté à la demande des producteurs car ne prenant pas en compte certaines réalités de l'exploitation familiale principale dominante de l'agriculture.

Selon le ROPPA (**Réseau des organisations paysannes et des producteurs de l'Afrique de l'ouest**), cette agriculture repose principalement sur les exploitations familiales qui sont en même temps "des unités de production au sein desquelles s'exercent des activités agricoles de transformation, de commercialisation et des activités non agricoles" et des "unités socioculturelles à travers lesquelles se développent des activités sociales et se reproduisent les communautés sociales".

Le système n'est pas également apte pour la formation de masse des producteurs car selon certains experts, il faut poser la problématique du capital humain dans le secteur au sens global du terme. Il faut former 20 à 30 mille personnes par an pour atteindre une masse critique. Il faut arriver à 30% de paysans formés pour espérer arriver à transformer quelque chose sur le plan agricole. (Pierre DEBOUVRY, Acte du séminaire CIFA/RESOF/CIEA SEN 07)

Dans la ZCO, la demande en formation est estimée à 557 556 personnes ce qui dépasse très largement la capacité du dispositif de formation actuel.

5.5.3 Face à la demande des industries de l'Agro-business

La demande se particularise par son exigence envers les produits formés par le système actuel. Les industries souhaitent une amélioration de l'offre de formation à différents niveaux :

- L'offre est en déphasage avec la réalité car les centres ne mettent pas suffisamment les entreprises en contribution pour la construction de l'offre par leurs apports sur les réalités du marché du travail et les feedbacks sur le comportement des produits de formation sur le terrain ;
- Plus d'intégration des acteurs de l'agrobusiness dans le processus de formation à travers une collaboration permettant la mise en situation de stage des formés ;
- La non réactivité des centres face à l'évolution de la demande (conducteur engins agricoles, ouvriers agricoles traicteur phytosanitaire, échassier, effeuilleur etc.)

5.5.4 Des limites d'ordre général :

- Les lenteurs dans l'application de la SNFAR qui constitue la principale politique de réforme proposée par l'Etat ;
- L'instabilité et la dispersion des tutelles : aujourd'hui Six ministères se partagent les centres de formation en agriculture et l'élevage avec des tutelles totalement indépendantes et sans passerelles entre les différentes écoles du même ministère parfois ;
- L'absence d'instance de régulation du dispositif de formation.
- Les centres ne prennent pas en charge les préoccupations de proximités (par l'ancrage dans l'environnement immédiat) ;
- La multiplicité des acteurs dans le domaine de la formation : en dehors des centres de l'Etat, la formation attire aujourd'hui beaucoup d'autres acteurs (CARITAS, FONGS, MFR, OP) sans aucune coordination des interventions.

En conclusion nous pouvons constater que l'offre actuelle de formation ne prend quasiment pas en compte les producteurs de base, composante dominante de l'agriculture et de l'élevage.

Le dispositif de formation des producteurs composé des CPA, CPE, CPM, CIH, est complètement disloqué et les Centres Polyvalents et CIMEL récemment initiés ont du mal à démarrer réellement.

Le dispositif de formation initiale avec l'élargissement de ses missions peine jusque là pour des raisons parfois structurelles mais surtout stratégiques et financières à répondre à la demande formelle exprimée par l'agro-business encore moins à celle des exploitations familiales encore plus complexes.

:

5.6 La réforme dans le domaine de la formation agricole

Face aux difficultés constatées, l'Etat en rapport avec ses partenaires a lancé la réforme pour une nouvelle stratégie de formation agricole avec les défis suivants à relever :

- La définition d'un schéma cohérent entre les différents niveaux de formation (des producteurs au niveau supérieur) ;
- La mise en place un dispositif capable de former assez d'acteurs de base pour impacter significativement sur l'agriculture ;
- L'implication de l'ensemble des acteurs de la formation agricole rurale dans l'élaboration de nouveaux programmes de formation ;
- La diversification de l'offre qui ne saurait se fonder sur un modèle basé sur des infrastructures importantes et des enseignants relevant de la fonction publique : le coût financier serait insupportable pour l'Etat.

A l'origine, les centres de formation avaient pour vocation de former des agents pour l'administration ce qui les a beaucoup coupés de leur environnement immédiat.

A la fin du recrutement automatique par l'Etat les missions des centres ont été revues avec l'intégration de la formation des producteurs, des privés. Cette option a plus été comprise comme stratégie de génération de ressources additionnelles qu'en tant que dispositif de formation de masse.

La priorité est de former les ruraux eux même plutôt que de former des techniciens et cadres chargés de les encadrer et de les conseiller. Il faut ainsi passer d'un système qui forme actuellement quelques milliers de personnes (diplômés comme producteurs) à un système formant des dizaines de milliers de producteurs par an.

5.6.1. La base juridique de la réforme :

5.6.1.1. La loi de 1991

Elle fixe les missions actuelles des Centre Nationaux de Formation Technique:

- Formation initiale des techniciens
- Formation Continue / Recyclage des anciens
- Formation des producteurs et des privés
- Développement rural / appui conseil / prestation de services
- Appui à l'insertion des sortants

En résumé, la loi a deux grands objectifs :

- Former les acteurs de la nouvelle économie agricole ;
- Elargir les missions actuelles en fonction de la demande locale ;

5.6.1.2. La loi portant code des collectivités locales

Loi n° 96-06 du 22 mars 1996, portant Code des Collectivités locales, et Loi 96-07 du 22/03/1996, portant transfert de compétences aux régions, aux communes et aux communautés rurales.

Ces lois ont des conséquences très importantes sur la formation professionnelle agricole et rurale, car elles entérinent le transfert de compétences aux collectivités régionales et locales.

La création des Agences Régionales de Développement (ARD), organe technique des différents niveaux de décentralisation des collectivités locales, renforce les moyens d'action au niveau décentralisé.

Article 25 de la loi 96-06 du 22 Mars 1996 - La région a compétence pour promouvoir le développement économique, éducatif, social, sanitaire, culturel et scientifique de la région, pour réaliser les plans régionaux de développement et organiser l'aménagement de son territoire.

Article 37 de la loi 96-06 du 22 Mars 1996 - La région constitue en commun, avec les communes et les communautés rurales, une agence régionale de développement (ARD).

Cette agence a pour mission d'apporter aux collectivités locales une assistance gratuite dans tous les domaines d'activités liés au développement.

Article 44 de la loi 96-06 du 22 Mars 1996 - Le conseil régional forme de droit, 4 commissions :...2. - **Commission de l'éducation**, de la santé et de la population, des affaires sociales et culturelles, de la jeunesse et des sports.

Le **chapitre VI de la loi 96-07 du 22 mars 1996** développe les mandats de la région et des communes en matière d'éducation, de formation professionnelle et alphabétisation :

Chapitre VI : De l'éducation, de l'alphabétisation, de la promotion des langues nationales et de la formation professionnelle

❖ Alphabétisation

- l'élaboration des plans régionaux d'élimination de l'analphabétisme ;
- l'exécution des plans d'élimination de l'analphabétisme ;
- la synthèse annuelle de l'exécution des plans et campagne d'alphabétisation ;
- le recrutement d'alphabétiseurs ;
- la formation des formateurs et alphabétiseurs ;
- la conception et la production de matériel didactique ;
- la réalisation de la carte de l'alphabétisation ;
- l'autorisation d'exercer comme opérateur ;
- la mise en place d'infrastructures et d'équipements éducatifs, le suivi et l'évaluation des plans d'élimination de l'analphabétisme ;
- la mobilisation des ressources.

❖ Formation Professionnelle

- le recensement exhaustif des métiers régionaux et l'élaboration d'un répertoire des formations professionnelles existantes avec indication des aptitudes requises et des curricula et des cursus de formation ;
- l'élaboration d'une carte scolaire régionale de l'enseignement technique et de la formation professionnelle en relation avec la carte nationale ;
- l'élaboration d'un plan prévisionnel de formation visant des secteurs de métiers adaptés à chaque région ;
- l'entretien, la maintenance des établissements, des centres et instituts de formation ;
- le recrutement et la prise en charge du personnel d'appoint ;
- la participation à l'acquisition de matériel didactique (fournitures et matières d'œuvre) ;
- la participation à la gestion et à l'administration des centres de formation par le biais des structures de dialogue et de concertation ;
- l'appui à de petits projets visant à créer de petites unités d'ateliers itinérants en mécanique - auto - soudure - électricité etc.
- l'élaboration d'un plan régional d'insertion professionnelle des jeunes ;
- l'aide à la détection et à l'établissement de contrats de partenariat école/entreprise pour une réelle formation en alternance.
- Le dernier chapitre ouvre la possibilité à deux ou plusieurs conseils régionaux de créer des ententes interrégionales. Cela permet d'envisager à terme le passage vers une entité de formation couvrant les bassins agricoles à cheval sur plusieurs régions administratives.

5.6.1.3. En 1999 : La Lettre de Politique de Développement Institutionnel du secteur agricole

Elle confirme les orientations fixées par la LPDA (1995) en affirmant que la politique de l'Etat privilégiera trois axes :

- renforcer la capacité des organisations paysannes pour qu'elles soient en mesure de jouer un rôle effectif dans la concertation avec les autres acteurs du monde rural en vue de la prise en charge des activités de développement.
- promouvoir un secteur privé agricole renforcé.
- renforcer les capacités des services étatiques recentrés sur leurs missions de services publics, et améliorer leur efficacité en les rendant comptables de résultats devant les utilisateurs. »

La LPDI prévoit qu'à l'horizon 2010, le mode d'organisation dominant de la production agricole au sens large reposera sur une agriculture paysanne multi fonctionnelle à travers des exploitations familiales polyvalentes qui développeront de nouvelles activités et de nouveaux métiers liés à la transformation pour incorporer davantage de valeur ajoutée.

Cette lettre constitue, de fait, l'annexe principale de l'Accord de crédit du Programme des Services Agricoles et d'Appui aux organisations de producteurs (trices) (PSAOP).

5.6.1.4. En 1999 : la Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR)

Dans la stratégie, le pays est divisé en Cinq zones :

1. La zone du Fleuve Sénégal ;
2. La zone des Niayes ;
3. La Zone du bassin arachidier et sylvo-pastorale ;
4. La basse et moyenne Casamance ;
5. La zone du Sénégal oriental et la haute Casamance.

Dans chacune de ces zones, un réseau composé de toutes les institutions de formation (privées et publiques) et des demandeurs sera mis en place pour répondre de manière complémentaire à la demande de formation.

Ces pôles de formation régionale peuvent avoir pour certaines formations un mandat national et s'articuler valablement au programme de l'Etat pour la création de collèges universitaires régionaux.

Pour un maillage correct du territoire, il est proposé un programme ambitieux d'au moins un centre de formation par département dans les cinq ans et un centre par arrondissement dans les dix ans.

Il s'agit de centres multifonctionnels : formation initiales de jeunes ruraux, formations à la demande de courtes durées, conseil agricole et rural.

Quatre axes prioritaires sont retenus au niveau de la SNFAR :

A- Généraliser en milieu rural l'éducation de base et assurer à tous les ruraux l'accès à l'alphabétisation :

Généralisation de l'éducation de base et l'accès des adultes à l'alphabétisation sont les deux préalables retenus pour une bonne formation professionnelle. C'est l'objectif que le gouvernement souhaite atteindre à l'horizon 2015.

B- Répondre aux besoins de formation professionnelle des ruraux dans tous les domaines :

Trois stratégies

- appuyer la formulation de la demande de formation des ruraux en systématisant les mécanismes permettant aux ruraux d'identifier et de formuler leurs besoins
- appuyer l'offre de formation répondant aux demandes des ruraux. Les offres publiques, associatives et privées de formation pour les ruraux, doivent être soutenues financièrement
- concéder le service public de la formation professionnelle des ruraux à des opérateurs associatifs sur la base d'engagements contractuels.

C- Renforcer, adapter et mieux articuler les formations secondaires et supérieures entre elles et avec celles destinées aux ruraux.

Les institutions de formation secondaire et supérieure existantes au Sénégal sont à peu près satisfaisantes en nombre. Les priorités devraient être :

- d'améliorer la qualité de la formation
- de diversifier les offres de formation
- de faire participer les collectivités territoriales et les utilisateurs au pilotage de la formation
- d'assurer un financement durable de la formation
- de créer des synergies entre les institutions de formation publiques, associatives et privées, la recherche, les organisations de conseil agricole et rural, les ONG et les OP.

D- Réguler l'ensemble des institutions publiques et privées de formation agricole et rurale

« L'analyse a montré qu'une bonne partie des institutions intervenant dans la formation (SRDR, ONG, O.P., prestataires privés) échappe à toute orientation, contrôle ou supervision du ministère de tutelle. Si l'Etat reconnaît, depuis plusieurs années, le rôle des opérateurs privés dans le secteur de l'enseignement et de la formation, il n'a pas remis en cause le caractère de service public dans la mise en œuvre des services d'éducation et de formation. Il s'agit plus de rendre effective la fonction de régulation de l'Etat et d'y associer les collectivités territoriales, les bénéficiaires et les opérateurs au lieu d'abandonner une partie de la formation aux lois du marché, sans aucune régulation. Cette régulation doit revêtir plusieurs aspects : assurer l'adéquation entre l'offre et la demande, garantir la qualité de l'offre et donc certifier les compétences et les services fournis par les différents opérateurs, veiller et participer à la durabilité du système sur le plan financier ».

Pour le pilotage de la SNFAR, le **Bureau de la Formation Agricole Rurale (BFAR)** est mis en place en **mai 2003**.

Dans la vallée du fleuve le **Réseau Formation Fleuve Sénégal (RESOF)** a été mis en place (le 21 juin 2000) comme plate forme de réflexion stratégique, d'échange et de partage de pratique et d'expérience dans le domaine de la formation agricole et rurale.

5.6.1.5. Juin 2004 : La loi d'orientation agro-sylvo-pastorale

C'est sur la base d'un large consensus que cette loi a été élaborée et elle insiste sur la promotion des filières d'exportation et de l'exploitation familiale comme précisé dès l'exposé des motifs :

« ...l'option retenue sera de privilégier, dorénavant, le **développement de filières d'exportations agricoles répondant à la demande internationale**. »

« ...la transformation de l'agriculture familiale en appuyant **la promotion de l'exploitation agricole familiale** par le passage de systèmes extensifs de production à des systèmes intensifiés, diversifiés, durables et respectueux des ressources naturelles ; elles visent aussi à favoriser l'émergence d'un entreprenariat agricole et rural. »

« ...stratégie de diversification des productions agricoles, l'augmentation de la productivité et de la compétitivité des exploitations agricoles sur une base durable. »

« ...le **développement d'une économie non agricole** en milieu rural. »

Pour faire face aux enjeux du développement rural, des outils sont prévus parmi lesquels l'information des ruraux, la formation professionnelle agricole et rurale. Des mécanismes de concertation sont envisagés aux différents niveaux.

Article 8 – « Le développement de l'information agricole, de l'éducation et de la formation au profit des métiers de l'agriculture ... »... « Le renforcement des capacités des organisations professionnelles agricoles, des organisations de la société civile, des collectivités locales et des services de l'Etat... »

Article 11 : Des mécanismes de concertation avec les organisations professionnelles agricoles sont mis en place par chaque démembrement de l'Etat directement concerné par la politique de développement agro-sylvo-pastoral.

Un système d'aide à l'installation des jeunes ayant reçu une formation professionnelle :

Article 55 : L'Etat établit, dans un délai de trois ans à compter de la promulgation de la présente loi, un système d'aide à l'installation des jeunes agriculteurs ayant reçu une formation professionnelle agricole.

La SNFAR est intégrée à la LOASP :

Article 62 : L'éducation, l'alphabétisation et la formation constitue des leviers stratégiques pour la modernisation de l'agriculture. L'Etat définit et met en œuvre, en partenariat avec l'ensemble des acteurs du développement agro-sylvo-pastoral, **une Stratégie Nationale de Formation Agro-Sylvo-Pastorale (SNFASP).**

Garant de l'éducation universelle et de l'alphabétisation, l'Etat se fixe un délai de vingt ans pour assurer l'éducation de base à tous les enfants vivant en milieu rural et un délai de dix ans pour l'alphabétisation de tous les ruraux.

Au titre de la politique de formation agro-sylvo-pastorale, l'Etat crée, dans un délai de dix ans à compter de la promulgation de la présente loi, **des structures de formation aux métiers de l'agriculture dans chaque département.**

L'Etat s'engage à divers soutiens financiers.

Article 63 : Le droit à la formation initiale et continue est reconnu aux personnes exerçant les métiers de l'agriculture et à tous les acteurs ruraux. Ils bénéficient à ce titre d'une formation générale, technique et professionnelle dans les métiers de l'agriculture, de la sylviculture et de l'élevage, qui est dispensée par des institutions publiques ou privées agréées. Cette formation est soutenue par l'Etat.

Article 64 : L'Etat procède, dans un délai de deux ans à compter de la promulgation de la présente loi, à la création d'établissements et de structures de formation supérieure des sciences et techniques du développement agro-sylvo-pastoral.

Des missions nouvelles peuvent être confiées aux organisations professionnelles agricoles.

Article 65 : Les paysans, les organisations professionnelles agricoles et les organisations de la société civile jouent un rôle essentiel dans le développement agro-sylvo-pastoral. L'Etat et les collectivités locales peuvent leur confier, par délégation, des missions de service public.

Article 66 : Les paysans, les organisations professionnelles agricoles et les organisations de la société civile participent à l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques et programmes publics dans le secteur agro-sylvo-pastoral. A cet effet, l'Etat et les collectivités locales leur apportent un soutien technique et financier.

Dans ce cadre, **l'Etat, en concertation avec les paysans, les organisations professionnelles agricoles et les organisations de la société civile, définit et met en œuvre un programme de renforcement de leurs capacités**, notamment dans les domaines de la maîtrise d'œuvre, de la gestion, des politiques agricoles (préparation, formulation et évaluation), des négociations commerciales internationales, des questions d'intégration sous-régionale, etc.

Article 67 : L'Etat définit et met en œuvre un programme de renforcement des capacités de ses agents et des représentants des collectivités locales, notamment dans les domaines de la formulation, la négociation, et la gestion des politiques agricoles.

Article 69 : Le conseil agro-sylvo-pastoral comprend les fonctions d'appui, de conseil, de Vulgarisation, d'animation, de sensibilisation, de formation, d'information et d'intermédiation.

A travers cette loi, on note un cadre qui reconnaît les métiers de l'agriculture et de l'élevage avec les avantages liées à celle-ci bien qu'il faut reconnaître le retard au niveau des décrets d'application.

5.6.1.6. La nouvelle initiative de développement de l'élevage

Toujours en 2004 la **Nouvelle Initiative Sectoriel de Développement de l'Élevage (NISDEL)** vise à impulser et à moderniser l'élevage. Les CIMEL (Centre d'impulsion et de modernisation de l'élevage) sont le pivot de cette politique avec les producteurs de base comme acteurs principaux.

Trois grands axes sont visés dans le NISDEL :

1. La sécurisation de l'élevage pastoral qui constitue le vivier du dispositif ;
2. L'implantation de Centres d'Impulsion pour la Modernisation de l'Élevage (CIMELs) ;
3. La création de fermes privées modernes grâce à la mise en place d'un Fonds d'appui à la Stabulation (FONSTAB).

Cette tendance est confirmée dans le nouveau Plan Nation de Développement de l'Élevage (PNDE) à travers ses quatre axes :

- l'amélioration de la productivité et de la compétitivité des filières animales ;
- la création d'un environnement favorable au développement des systèmes d'Élevage ;
- l'amélioration de la mise en marché des produits animaux ;
- le renforcement du cadre institutionnel d'intervention.

5.6.1.7. Le Plan REVA :

Avec comme objectif la promotion du retour vers l'agriculture, ce plan veut réduire le chômage des jeunes et accélérer la croissance économique.

Les objectifs spécifiques du plan :

- Lutter contre l'émigration et l'exode rural en créant les conditions durables de retour à la terre permettant aux intéressés de retrouver leur dignité ;
- Créer des emplois pour la fixation des jeunes dans leur terroir par le développement d'une agriculture rentable et la promotion de métiers annexes et connexes ;
- Améliorer la productivité des systèmes agro-sylvo-pastoraux et des productions nationales en général afin d'assurer l'amélioration des revenus ;
- Créer les conditions de valorisation des produits agricoles par la transformation et l'amélioration des circuits de commercialisation pour des valeurs ajoutées plus importantes telles que prévues dans la SCA ;
- Accompagner la création d'une dynamique associative apte à faciliter l'approvisionnement en intrants et la commercialisation des productions agricoles à des prix incitatifs ;
- Promouvoir la culture de préservation de l'environnement et des ressources naturelles au niveau des exploitations et des terroirs ;
- Inciter le retour volontaire des émigrés.
- Appuyer et développer les initiatives agro-sylvo-pastorales privées.

La principale stratégie de mise en œuvre du plan REVA repose sur l'installation de pôles d'émergence et de fermes villageoises.

Pour appuyer cette stratégie, l'Etat met en place un important programme d'infrastructures structurantes en amont.

- La gare de fret à l'aéroport Léopold Sedar SENGHOR ;
- Le Complexe Agropole de Saint Louis ;
- Les Centres de Conditionnement comme celui de Sangalkam ;
- Les Centres Polyvalents de Formation des Producteurs (CPFP) ;
- Les Centres d'Impulsion et de Modernisation de l'Élevage (CIMEL)

Au niveau de Diamniadio il est prévu dans le cadre du PDMAS la mise en place d'une plate-forme avec un marché national, un complexe frigorifique pour le stockage des produits agricoles et halieutiques et des centres de conditionnement des produits horticoles dans les régions de Dakar, Saint-Louis, Kaolack et Tambacounda.

Des infrastructures d'appui au développement de l'élevage, de la pisciculture et de la foresterie sont également prévues, ainsi qu'un important volet d'aménagement et désenclavement.

Seul bémol reste la place marginale réservée aux filières animales et la faible implication des acteurs relevant d'autres départements ministériels du secteur agro sylvo-pastoral.

Cette réforme annoncée par ces textes et initiée par tous ces programmes a besoins d'un solide dispositif de formation pour tous les acteurs et à tous les niveaux.

5.7 Un exemple d'offre de formation diversifiée : le Cas de la France

Avec la professionnalisation des exploitations agricoles, les métiers sont de plus en plus pointus et les emplois de plus en plus qualifiés.

L'évolution des techniques favorise l'émergence de nouveaux métiers dans le domaine de la commercialisation, l'environnement, la qualité, l'informatique, la communication, la recherche etc.

A titre comparatif nous présentons une synthèse de l'exemple de la France où, avec l'Association Nationale Emploi Formation en Agriculture (ANEFA) et Association pour l'Emploi des Cadres, Ingénieurs et Techniciens de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire (APECITA) un guide des métiers de l'Agriculture regroupant 13 filières et 84 Métiers a été élaboré.

Filières	Métiers identifiés	Missions	Formation/Diplômes
1. Arboriculture fruitière	1. Agent arboricole (Aide-arboriculteur, Agent d'arboriculture fruitière)	Réalise les opérations techniques relatives à la plantation et à la conduite d'un verger.	CAPA production horticole, spécialité production fruitière, BEPA , production horticole, spécialité production fruitière, Bac professionnel production horticole, spécialité production fruitière,
	2. Chef de culture arboricole (Directeur de vergers)	Il organise et supervise les travaux liés aux productions de fruits en vue d'atteindre les objectifs quantitatifs fixés par le responsable d'entreprise.	Bac professionnel production horticole, spécialité production fruitière, BTSA production horticole, spécialité production fruitière,
2. Horticulture et pépinières	3. Agent horticole (Agent en floriculture, Agent de production florale)	Réalise les opérations techniques liées à la culture de plantes en pot, de plantes massif, de bulbes ou de fleurs coupées (roses, tulipes), en vue de leur commercialisation.	CAPA production horticole, spécialité production florales et légumières, BEPA , production horticole, spécialité production florales et légumières, Bac professionnel production horticole, spécialité production florales et légumières,
	4. Agent pépiniériste	L'agent pépinière réalise les opérations techniques liées à la culture de végétaux d'extérieur (arbustes fruitiers, arbres d'ornement, plants viticoles ou forestiers).	CAPA production horticole, spécialité pépinières, BEPA , production horticole, spécialité pépinières, Bac professionnel production horticole, spécialité pépinières,
	5. Chef de culture horticole (responsable de culture horticole)	Le chef de culture organise l'ensemble des opérations techniques liées à la production de végétaux en vue d'atteindre les objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés par le responsable d'entreprise.	Bac professionnel production horticole, spécialité production florales et légumières, Bac technologique sciences et technologies de l'agronomie et du vivant, BTSA production horticole, spécialité production florales et légumières Licence professionnel-ménager en entreprise d'horticulture et de paysage, production végétale, commercialisation des produits

			végétaux, technologies du végétal et des productions spécialisées.
	6. Chef de culture en pépinière (responsable pépinière)	Le chef de culture organise l'ensemble des opérations techniques liées à la production de végétaux en vue d'atteindre les objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés par le responsable d'entreprise.	Bac professionnel production horticole, spécialité pépinière, Bac technologique sciences et technologies de l'agronomie et du vivant, BTSA production horticole, spécialité pépinière ; Licence professionnel-ménager en entreprise d'horticulture et de paysage, production végétale, commercialisation des produits végétaux, technologies du végétal et des productions spécialisées.
3. Maraichage	7. Agent de culture légumière (Agent maraîcher, agent de production maraîchère)	L'agent de culture légumière réalise les opérations techniques de culture de plein champ de plantes comestibles ou aromatiques.	CAPA/BEPA , production horticole, spécialité production florales et légumières, Brevet professionnel Agricole Travaux des productions horticoles, spécialités horticulture ornementale légumière Bac professionnel productions horticoles, spécialité production florales et légumières,
	8. Agent serriste (agent de production légumière sous abri, agent de culture spécialisée sous abri, agent maraîcher serriste)	Il réalise les opérations techniques liées à la culture de légumes hors sol, sous abri	CAPA/BEPA , production horticole, spécialité production florale et légumières, Brevet professionnel Agricole Travaux des productions horticole, spécialités horticulture ornementale légumière Bac professionnel productions horticoles, spécialité production florales et légumières,
	9. Chef de culture légumière (responsable de cultures légumières)	Il organise et supervise les travaux liés aux différentes productions de légumes, en vue d'atteindre les objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés par le responsable.	Bac professionnel production horticole, spécialité production florales et légumière ; Brevet professionnel Production horticole, option productions légumières ; BTSA production horticole, spécialité production florale et légumières ;
	10. Chef de culture sous serres (responsable de serre)	Le Chef de culture sous serre optimise les capacités agronomiques des végétaux produits sous serres, au moyen du chauffage, de l'irrigation et des techniques culturales.	Bac professionnel production horticole, spécialité production florales et légumière ; Brevet professionnel Production horticoles, option productions légumières ; BTSA production horticole, spécialité production florales et légumières ;
4. Paysage	11. Jardinier paysagiste (jardinier d'espaces verts, agent paysagiste)	Le jardinier paysagiste réalise les opérations techniques de création, d'aménagement et d'entretien d'espaces verts, de parcs et jardins ou de terrains de sport de plein air (football, golf etc.).	CAPA/BEPA Travaux paysagers, Bac Pro Travaux paysagers Brevet professionnel Agricole Travaux d'aménagement paysager, spécialité travaux de création et d'entretien, Certificat de qualification professionnelle (CQP) maçonnerie

			paysage.
	12. Elagueur (Grimpeur-élagueur)	L'élagueur réalise les opérations techniques de taille en hauteur, d'abattage ou de soins aux arbres dans les parcs, jardins et le long des voiries.	Bac Pro Travaux paysagers Brevet professionnel Agricole Travaux d'aménagement paysager, spécialité travaux de création et d'entretien, Certificat de spécialisation Taille et soins aux arbres.
	13. Maçon du paysage	Prépare et réalise les travaux de construction paysagère vert, parcs et jardins ou des terrains de sport de plein air.	CAPA/BEPA Travaux paysagers, Certificat de qualification professionnelle construction d'ouvrages paysagers, Bac Pro Travaux paysagers, Certificat de spécialisation construction paysagère.
	14. Chef d'équipe paysagiste (Chef de chantier, technicien paysagiste)	Il est le chef de chantier encadrant les jardiniers, dans la réalisation des opérations techniques de création, d'aménagement et d'entretien d'espaces verts, de parcs et jardins ou de terrains de sport de plein air (Football, golf etc.) selon la taille et l'envergure de l'entreprise, le chef d'équipe encadre une ou deux équipes, le chef de chantier en gère plus.	BEPA Travaux paysagers, Bac Pro Travaux paysagers Brevet professionnel Travaux paysagers BTSA Aménagements paysagers
	15. Conducteur des travaux paysagers (Technicien paysagiste)	Il organise et supervise les chantiers de création, d'aménagement et d'entretien d'espaces verts, parcs et jardins ou de terrains de sport (Football, Golf).	BTSA Aménagements paysagers ; Licence professionnelle aménagement paysager, Ingénieur
	16. Paysagiste d'intérieur (technicien paysagiste d'intérieur)	Le paysagiste d'intérieur assure l'entretien de végétaux d'intérieur et réalise la décoration paysagère d'espaces intérieurs (bureaux, d'entreprises, hôtels, restaurants, agences de voyage, centre commerciaux etc.)	CAPA/BEPA , production horticole, spécialité productions florales et légumières, Bac professionnel production horticole, spécialité pépinières, Bac Pro Travaux paysagers ; Titre homologué technicien paysagiste d'intérieur ; BTSA productions horticoles.
	17. Concepteur du paysage (responsable d'études, Architecte paysagiste)	Le concepteur du paysage établit les études, les plans et les dossiers liés aux ouvrages paysagers en espaces verts, parcs, et jardins, ou terrains, de sport (football, golf) et surveille la conformité des travaux d'exécution.	Architecte paysagiste ; Ingénieur des travaux paysagers ; Ingénieur paysagiste.
	18. Responsable espaces verts (Directeur de service espaces verts)	Cordonne les activités techniques, administratives, financières, humaines des subdivisions et ateliers espaces verts et met en place une politique paysagère prospective pour offrir au public un patrimoine vert paysager de qualité.	Technicien supérieur et ingénieurs territoriaux.
5. Forêt	19. Agent d'exploitation forestière (bûcheron, Agent technique forestier)	L'agent d'exploitation forestière réalise les coupes de bois et les façonne selon leur destination (bois d'œuvre, bois d'industrie, bois de feu).	CAPA Travaux forestiers, spécialité bucheronnage ; BEPA Travaux forestiers
	20. Agent sylvicole	Met en place et entretient les peuplements, c'est-à-dire l'ensemble	CAPA Travaux forestiers, spécialité sylviculture;

		des arbres qui croissent sur le terrain forestier, des plantations jusqu'aux premières éclaircies en vue de les valoriser.	BEPA Travaux forestiers
	21. Conducteur d'engins forestiers (débardeur, conducteur d'engins en sylviculture, conducteur d'engins d'exploitation forestière)	Le conducteur d'engins forestiers réalise les travaux mécanisés de sylviculture et d'exploitation forestière et entretient le matériel utilisé.	CAPA/BEPA Travaux forestiers Bac pro gestion et conduite de chantiers forestiers.
	22. Technicien forestier (Technicien supérieur forestier (ONF), Technicien des travaux forestiers)	Elabore les plans de gestion et d'aménagement forestier, organise la vente du bois, assure le suivi des exploitations, veille au respect de la réglementation et participe à la mise en œuvre de la politique forestière.	Bac Professionnel gestion et conduite de chantier forestiers, BTSA Gestion forestière, Ingénieur forestier, Master environnement et développement sylvicole ; Secteur public : concours d'entrée et formation professionnelle en alternance de 8 semaines pour les titulaires d'un BTSA et de 30 semaines pour les autres.
	23. Ingénieur forestier	L'ingénieur forestier exerce son activité dans le domaine de la forêt, des espaces naturels, des espaces verts et arbres hors forêt, de la filière bois et de l'aménagement de l'espace, tant dans le secteur privé que public. Il remplit les fonctions de direction, de gestion, d'ingénierie, d'expertise, de recherche, de développement, de formation et d'administration.	Ingénieur forestier ; Ingénieur en agriculture avec une bonne connaissance du milieu forestier ; Formation du niveau IV (BTA, Bac pro,) ou III (BTSA) avec une expérience de plusieurs années dans une activité identique.
6. Grandes cultures	24. Agent polyculture-élevage (agent polyvalent en polyculture-élevage, agent agricole polyvalent)	L'agent en polyculture- élevage assure à la fois les activités liées à la conduite de différentes cultures et celles relatives à une ou plusieurs productions animales.	CAPA production agricole, utilisation des matériels, spécialité production végétale ; BEPA conduite de productions agricoles, spécialités productions végétales ; Brevet professionnel agricole travaux de la production animale, spécialité polyculture élevage ; Brevet professionnel responsable d'exploitation agricole ; Bac professionnel conduite et gestion d'une entreprise agricole ;
	25. Chef de culture (second d'exploitation en grandes cultures)	Le chef de culture organise les opérations liées à la conduite des grandes cultures (céréales, maïs...) en vue d'obtenir des résultats techniques optimums.	Brevet professionnel responsable d'exploitation agricole ; Bac professionnel conduite et gestion d'une exploitation agricole ; Bac technologique sciences et technologies de l'agronomie et du vivant ; BTSA technologies végétales ; Licence professionnelle production végétale, cultures spécialisées et protection des cultures
	26. Responsable d'exploitation en polyculture-	Le second d'exploitation en polyculture-élevage assure la conduite technique à la fois de différentes cultures et d'une ou plusieurs	Brevet professionnel responsable d'exploitation agricole ; Bac professionnel conduite et gestion d'une exploitation agricole ;

	élevage (régisseur, Adjoint au chef d'exploitation, second d'exploitation)	productions animales et participe, selon l'organisation de l'exploitation, à sa gestion administrative et technico-économique.	Bac technologique sciences et technologies de l'agronomie et du vivant ; B TSA technologies végétales ; B TSA analyse et conduite des systèmes d'exploitation Licence professionnelle ingénierie de l'entreprise agricole ; Ecole d'ingénieurs en agriculture.
7. Elevage gros animaux	27. Agent d'élevage caprin (chevrier, Agent technique d'élevage caprin)	L'agent d'élevage caprin réalise principalement les opérations de traite et d'alimentation des chèvres.	CAPA Production Agricole, utilisation des matériels, spécialité productions animales ; BEPA conduite de productions agricoles, spécialité productions animales ; Bac pro conduite et gestion de l'exploitation agricole, option productions animales ; Certificat de spécialisation conduite d'un élevage caprin et commercialisation des produits.
	28. Agent d'élevage porcin (porcher, Agent en production porcine, Agent/technicien d'élevage porcin)	Assure la conduite de l'élevage des truies, et des porcs, de la naissance au sevrage, éventuellement jusqu'au post-sevrage et à l'engraissement.	CAPA Production Agricole, utilisation des matériels, spécialité productions animales ; BEPA conduite de productions agricoles, spécialité productions animales ; Brevet professionnel agricole travaux de la production animale, spécialité élevage de porc ou de volailles. Bac professionnel conduite et gestion de l'exploitation agricole, option productions animales ; Certificat de spécialisation conduite de l'élevage porcin.
	29. Agent d'élevage laitier (vacher, Agent/technicien d'élevage laitier)	L'agent d'élevage laitier assure principalement la traite et l'alimentation des vaches laitières.	BEPA conduite de productions agricoles, spécialité productions animales ; Brevet professionnel agricole travaux de la production animale, spécialité élevage de ruminants. Bac professionnel conduite et gestion de l'exploitation agricole, option productions animales ; Certificat de spécialisation conduite de l'élevage laitier.
	30. Berger (agent d'élevage ovin)	Le berger assure la conduite et la surveillance d'un troupeau d'ovins et lui dispense des soins si nécessaires, pour le compte d'un ou plusieurs éleveurs. Il réalise éventuellement la transformation fromagère.	BEPA conduite de productions agricoles, spécialité productions animales ; Brevet professionnel agricole travaux de la production animale, spécialité élevage de ruminants. Certificat de spécialisation conduite de l'élevage ovin. Bac professionnel conduite et gestion de l'exploitation agricole, option productions animales ; Titre homologué Berger vacher pluriactif.

	31. Responsable d'élevage (chef d'élevage, responsable de troupeau)	Le responsable d'élevage organise les opérations liées à la conduite d'un élevage en vue d'obtenir des résultats techniques optimaux.	Bac professionnel conduite et gestion de l'exploitation agricole, option productions animales ; Bac technologique sciences et technologies de l'agronomie et du vivant ; BTSA productions animales ; Licence pro ; Ingénieur ou Master pro.
8. Elevage petit animaux	32. Agent d'élevage de canards (Agent en élevage de canards, Gaveur)	Le gaveur nourrit les canards, dans les meilleures conditions, de la naissance à l'abattage.	CAPA Production Agricole, utilisation des matériels, spécialité productions animales ; BEPA conduite de productions agricoles, spécialité productions animales ; Bac professionnel conduite et gestion de l'exploitation agricole, option productions animales ; CS conduite d'un élevage de palmipèdes à foies gras et commercialisation des produits
	33. Agent d'élevage Avicole (Agent avicole, Agent technicien avicole)	L'agent d'élevage avicole réalise les opérations techniques d'alimentation et de surveillance des volailles, ainsi que l'entretien des installations.	CAPA Production Agricole, utilisation des matériels, spécialité productions animales ; BEPA conduite de productions agricoles, spécialité productions animales ; Bac professionnel conduite et gestion de l'exploitation agricole, option productions animales ;
9. Elevage Equin	34. Agent élevage équin (Soigneur, Palefrenier, palefrenier-soigneur)	L'agent d'élevage équin assure principalement les soins nécessaires à la conduite de l'élevage équin en vue de garantir l'état physique, de santé et de bien-être des animaux.	CAPA soigneur d'équidés ; BEPA activités hippiques, spécialités soigneur aide animateur ; Bac pro conduite et gestion de l'exploitation agricole, spécialité production du cheval ou élevage et valorisation du cheval.
	35. Responsable élevage équin (responsable d'élevage d'équidés, Eleveur de chevaux/poneys/poulains, éleveur en production équine, producteur de viande équine)	Le responsable d'élevage équin assure l'élevage des chevaux de trait, de selle, de course, d'ânes et/ou poneys au regard de la stratégie de vente choisie (viande, loisir, travail, compétition course) dans un objectif de valorisation technique et commerciale.	Bac pro conduite et gestion de l'exploitation agricole, spécialité production du cheval ou élevage et valorisation du cheval. BTS productions animales.
10. Travaux et services aux Territoires	36. Conducteur d'engins en entreprise de travaux agricoles	Le conducteur en entreprise de travaux pilote des engins pour réaliser les travaux de préparation, de protection, de récolte des cultures et d'aménagement des terres commandées par les clients	CAPA Production agricoles utilisation matériels ; BEPA Agroéquipement, Certificat de spécialisation agricole (CS) tracteurs et machines agricoles, utilisation et maintenance ; Brevet professionnel Agroéquipements ; Bac professionnel agroéquipements.
	37. Mécanicien en entreprise de travaux agricoles	Le mécanicien en entreprise de travaux agricoles entretient, répare et assure la maintenance des engins et équipements, en atelier et sur les chantiers.	BEPA Agroéquipement, Certificat de spécialisation agricole (CS) tracteurs et machines agricoles, utilisation et maintenance ; Bac professionnel agroéquipements.

			<p>Bac pro maintenance des matériels, option agricole ;</p> <p>BTSA génie des équipements agricoles,</p> <p>CAPA maintenance des matériels, tracteurs et matériels agricoles.</p>
11. Multi-filières	38. Conducteur d'engins agricoles (Tractoriste, conducteur/chauffeur de machines agricoles)	Le conducteur d'engins agricoles réalise les travaux mécanisés des champs et entretient le matériel utilisé)	<p>CAPA production agricoles, utilisation de matériel ; CAP conducteur des machines de l'exploitation forestière ;</p> <p>BEPA Agroéquipement,</p> <p>Titre homologué conducteur d'engins de travaux publics et de génie rural ;</p> <p>Certificat de spécialisation, tracteurs et machines agricole : utilisation et maintenance ;</p> <p>Brevet technique des métiers : machinisme agricole ;</p> <p>Brevet professionnel agroéquipement ;</p> <p>Bac professionnel Agroéquipement.</p>
	39. Mécanicien agricole (agent de maintenance agricole, mécanicien-technicien d'atelier, mécanicien réparateur en matériel agricole)	Le mécanicien agricole assure la préparation, l'entretien et la réparation du matériel agricole.	<p>CAPA production agricoles, utilisation de matériels, CAP mécanicien en tracteurs et matériel agricoles ;</p> <p>BEPA Agroéquipement, BEP agent de maintenance des matériels ;</p> <p>Certificat de spécialisation, tracteurs et machines agricoles : utilisation et maintenance ;</p> <p>Brevet professionnel agroéquipement ;</p> <p>Bac professionnel agroéquipement, maintenance et exploitation de matériels agricoles ;</p> <p>Certificat de qualification professionnelle (CQP) agent de maintenance des matériels ;</p> <p>BTSA génie des équipements agricoles.</p>
	40. Cariste (cariste manutentionnaire, conducteur d'engin de manutention)	Le cariste réalise les opérations techniques de stockage et de déstockage des denrées agricoles et des produits manufacturés en vue de leur expédition	<p>Certificat de compétences professionnelles (CCP) cariste d'entrepôt ;</p> <p>Certificat d'aptitude à la conduite d'un engin en sécurité (CACES) ;</p> <p>Formation interne à l'entreprise</p>
	41. Agent de conditionnement (Opérateur de conditionnement)	L'agent de conditionnement réalise les opérations techniques, d'emballage et de conditionnement des produits issus de l'agriculture ou de l'industrie agroalimentaire, selon des critères de qualité définie, en vue de leur expédition et de leur vente.	<p>CAPA industrie Agroalimentaire ;</p> <p>BEPA Transformation, spécialité industrie agroalimentaires,</p> <p>Formation interne à l'entreprise</p> <p>Certificat de qualification professionnelle CQP conducteur de machine.</p>
	42. Agent de remplacement	L'agent de remplacement intervient sur une exploitation pour pallier à une absence (pour cause de maladie, de formation, de mandat, de congés maternité ou paternité) de l'exploitant ou d'une autre personne de l'exploitation (salarié ou non) et réalise les opérations techniques liées à la conduite d'une production agricole.	<p>BEPA conduite de productions agricoles ;</p> <p>Bac professionnel CGEA (conduite et gestion des exploitations agricoles) ;</p> <p>BTSA ASCE Analyse et conduite des systèmes d'exploitation) ;</p> <p>Certificat de qualification professionnelle (CQP) agent de</p>

			service de remplacement.
	43. Second d'exploitation en cultures spécialisées (régisseur adjoint au chef d'exploitation, responsable d'exploitation)	Le second d'exploitation en culture spécialisée assure la conduite technique d'une ou plusieurs unités de productions et participe, selon l'organisation de l'exploitant, à sa gestion administrative et technico-économique sous la responsabilité du chef d'exploitation.	Bac pro conduite et gestion de l'exploitation agricole, option productions végétales ; Brevet professionnel responsable d'exploitation agricole, BTSA technologie végétales, productions horticoles, viticulture œnologie, analyse et conduite des systèmes d'exploitation, Ingénieur en agriculture.
Aquaculture	44. Agent conchylicole	il effectue les différentes opérations techniques liées à l'élevage des coquillages : implantation, entretien, récolte et conditionnement des coquillages. Selon les étapes de production, l'agent conchylicole travaille aussi bien en mer qu'à terre.	CAP Maritime de conchyliculture ; BEP Maritime de cultures marines ; BEPA Productions aquacoles ; Bac professionnel cultures marines ; production aquacole ; Certificat d'aptitudes à la conduite des moteurs des navires conchylicoles. Brevet de capacité des navires conchylicoles (pour les plus de 10 tonneaux)
	45. Agent Piscicole	Il met principalement en œuvre les différentes opérations liées au grossissement des poissons (alimentation, oxygénation, traitements parasitaires, tri et pêche). Il exerce dans des piscicultures alimentées en eau douce, ou dans des fermes aquacoles basées soit en mer (cages marines installées en pleine eau), soit à terre (bassins alimentés en eau de mer).	BEPA Productions aquacoles ; Bac professionnel Cultures marines, productions aquacoles ; Certificat de capacité dans la conduite des bateaux à moteurs
	46. Responsable d'élevage piscicole	il est chargé de mettre le poisson dans les meilleures conditions de croissance au regard des objectifs de production à atteindre pour satisfaire les besoins quantitatifs et qualitatifs du marché. Il exerce dans des entreprises piscicoles de taille importante et encadre une équipe.	Bac professionnel Cultures marines, productions aquacoles ; BTSA productions aquacoles ; Certificat de capacité dans la conduite des bateaux à moteur.

A l'analyse de ce tableau, nous constatons la diversité mais aussi la spécialisation poussée des métiers. Cette situation s'explique d'abord par le niveau de professionnalisation de l'Agriculture/Elevage mais aussi par le niveau de scolarisation des acteurs. La configuration présentée dans ce tableau est très proche des besoins en formation rencontrés au niveau des entreprises de l'agrobusiness.

Par ailleurs, il faut souligner que le développement de l'agriculture s'accompagne d'un important développement des métiers des services dans plusieurs domaines.

La recherche et l'expérimentation : les métiers vont de la recherche de base aux études appliquées et sont très diverses (ingénieur ou technicien recherche, responsable expérimentation, chercheur, chargé d'études etc.) ;

L'enseignement et la formation : dans le contexte global d'évolution de l'agriculture, les enseignants, participent à la formation des jeunes et adultes sur la base d'une démarche fondée sur la transmission au plus juste des réalités de l'agriculture. (Professeur, encadrant technique etc.)

Le conseil, l'animation et le développement agricole : avec le niveau des agriculteurs qui ne cesse d'augmenter, ces métiers évoluent renforcés en cela par l'émergence de certains thèmes liés à la

protection de l'environnement, la traçabilité etc. (Conseiller agricole, conseiller de gestion, technicien spécialisé, animateur d'organisations agricoles...).

L'Agroenvironnement : la protection de l'environnement dans le contexte actuel du développement de l'agriculture nécessite de solides connaissances à la fois en agriculture et la protection de l'environnement (ingénieur agroenvironnement, technicien bassin versant, ingénieur gestion de l'eau, déchet etc.).

Le marketing, commerce et la distribution : les achats d'agro fournitures, et la vente des produits agricoles nécessitent des structures performantes, ouvertes et capables de s'adapter aux exigences du marché (ingénieur commerciale, chef des ventes animateur force de vente conseiller clientèle, chef de dépôt etc.).

L'administration, la gestion de l'économie et de la finance : le développement de l'entreprise agricole a besoin d'une stratégie soutenue et accompagnée par un volet administratif, économique et financier permettant de faire face aux nouvelles orientations techniques, économiques ou politiques.

De cet exemple nous pouvons retenir :

- La définition de plusieurs filières ou sous filières au sein de la grande filière de l'Agriculture ;
- L'approche métier au niveau de chaque filière ;
- L'existence d'un schéma de formation cohérent de la base au niveau supérieur pour toutes les filières,
- L'existence de passerelle à plusieurs niveaux de formation
- La possibilité d'utiliser la VAE pour la certification des producteurs
- La prise en compte des métiers de service à l'agriculture dans le développement de l'offre de formation.

VI. Recommandations

A partir des résultats de l'enquête et des études qualitatives réalisées, des recommandations sont formulées à deux niveaux :

6.1. Au niveau des orientations globales

L'analyse comparative de la demande des producteurs de la ZCO et l'offre de formation disponible met en évidence un certain nombre d'améliorations à apporter en tenant compte des principaux axes suivants :

1. Comprendre l'éducation de base comme condition de réussite de tout programme destiné à améliorer le niveau de formation des producteurs. Il faut parvenir à inverser la tendance actuelle où plus de 50% des producteurs ne savent ni lire ni écrire dans aucune langue. Un programme d'alphabétisation fonctionnelle (en langues locales mais aussi en français) augmenterait fortement la capacité d'accès à la formation des agriculteurs et éleveurs ;
2. L'obligation revient à l'Etat d'assurer la cohérence des interventions par la définition des grandes orientations de la politique de formation, le suivi, l'évaluation et la certification de la qualité des formations offertes, par l'agrément des structures de formation et des programmes ;
3. La mise en place d'un dispositif très diversifié pour répondre à l'exigence d'une formation de masse pour un public peu alphabétisé très hétérogène (Eleveurs, Agriculteurs, fils de producteurs, les femmes, les agents de développement) avec des modalités adaptées à chacune des cibles (formation initiale, formation continue, apprentissage, formation alternée, information, sensibilisation etc.) ;
4. L'ampleur des besoins est telle que seule l'intervention de plusieurs acteurs (Etat, ONG, Organisations professionnelles, Collectivités locales, Entreprises industrielles etc.) peut prendre correctement en charge la question de la formation des agriculteurs et éleveurs ;
5. La structuration, la composition et l'ampleur de la demande ne militent pas en faveur d'une mise en place d'un dispositif classique d'enseignement professionnel agricole. Il faut s'inscrire dans une logique de valorisation de la formation entamée au sein de l'exploitation familiale et mettre en place un dispositif en vue de compléter la formation par un apport de connaissances et de compétences nécessaires pour leur installation ;

6. La redéfinition des programmes jusque là dominés par des matières scientifiques et destinés à la formation des cadres de l'administration est une obligation afin de répondre aux besoins d'exercice d'un métier complexe qui exigent une démarche transversale et intégrée de plusieurs disciplines ;
7. Face à la multiplicité et à l'hétérogénéité des cibles plusieurs démarches pédagogiques sont à envisager par rapport aux objectifs professionnels, aux situations d'apprentissage etc. ;
8. La prise en compte de la diversité et de la complémentarité des activités constatées dans les familles. En amont et en aval de la production, des activités se développent et sont parfois pratiquées par les mêmes acteurs. Ainsi l'approche filière peut être retenue pour la construction de toute offre de formation pertinente ;
9. La mise en place des organes de pilotages et de gestion des centres (Conseils d'administration, Conseils de perfectionnement actuels) avec la participation des autres acteurs à la gestion et à l'animation des centres ;
10. La nécessité d'agir sur la formation des formateurs afin qu'ils disposent des savoirs faire suivants :
 - Connaissances et compétences, permettant d'agir en amont et en aval de la production mais aussi au niveau des systèmes agraires ;
 - Actualisation de ces connaissances par la formation permanente
 L'agent d'un centre de formation doit être armé de compétences multiples :
 - Des capacités de déceler les besoins du milieu, de les analyser et de les traduire en actions
 - Capacité de réaliser des formations, de conseiller et appuyer les producteurs
 - Capacité pour évaluer une action de formation
11. L'identification et la participation de l'ensemble des acteurs dans la mise en œuvre du dispositif de formation et à leur financement selon le tableau suivant :

Acteurs	Rôles
Ministères et Directions nationales Les services centraux	<ul style="list-style-type: none"> • Définition des politiques ; • Appui institutionnel (humain, financier, matériel, juridique) ; • Orientation, coordination, contrôle ; suivi et évaluation ; sanction
Services déconcentrés (régionaux et départementaux) des ministères	<ul style="list-style-type: none"> • Contribution à la définition de la politique de Formation ; • Appui institutionnel (humain, financier, matériel, juridique,); • Orientation, coordination, contrôle ; suivi et évaluation • Participation à la formation ; • Contribution à l'insertion, la réinsertion et la reconversion des formés ; • Identification de leurs propres besoins internes en formation ;
Collectivités locales (Communes, Conseils Régionaux, Communautés Rurales)	<ul style="list-style-type: none"> • Exercice des compétences d'éducation et de formation transférées ; • Participer au financement de la formation (budget supportant la formation) ; • Participation à l'identification des besoins de formation ; • Aide à l'insertion des formés ; • Favoriser le partenariat/ coopération décentralisée (jumelage) etc. • Participation au suivi-évaluation
Les producteurs et leurs organisations professionnelles	Selon la LOASP, les OP doivent participer à la définition et au suivi de la politique (de formation en l'occurrence) <ul style="list-style-type: none"> • Participation à la formation ; • Participation à l'encadrement des formés ; • Co-construction des besoins de formation ; • Participation au suivi-évaluation • Défense du droit à la formation en particulier du financement pour les plus pauvres
Entreprises publiques et privées (SAED, GDS, SOCAS, CSS, SOLDIV etc.).	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à l'offre et à la demande de formation ; • Contribution à l'insertion et au recrutement des formés... ; • Ces entreprises ont également vocation à contribuer aux coûts de formation (en participant à l'alimentation d'un fonds régional voir

	national
Autres structures de formation et de recherche (Universités, CUR, écoles et centres, ISRA, ITA)	<ul style="list-style-type: none"> • Partenariat : échanges, concertations, réseautage ; • Création de passerelles entre différents niveaux de formation ; etc. • Traitement et analyse scientifique des données ; • Participation au suivi-évaluation ; • Formulation d'hypothèses nouvelles.
Projets, programmes, agences et ONG (ANCAR, Sen 024, PDMAS etc.)	<ul style="list-style-type: none"> • Participation à l'offre et à la demande de formation ; • Contribution à l'insertion et recrutement des formés ; • Participation au financement de la formation, • Participation à la mise à niveau des investissements et équipements
Partenaires au développement (Coopération bi et multilatérale)	<ul style="list-style-type: none"> • Appui à la formulation de politiques de formation ; • Appui au financement de la formation, etc.

Tableau 74: Les acteurs de la réforme de la formation agricole

Pour une participation cohérente de ces acteurs, la coordination doit être à plusieurs niveaux :

- **National** : chargé de l'orientation, de la coordination et du contrôle, il est assuré par le ministère de tutelle ;
- **Régional** : structure autour du conseil régional, il participe à l'identification des besoins, la mise en œuvre des formations, la coordination et l'évaluation.
- **Local** : identification, mise en œuvre et évaluation. Le Conseil rural reste la pierre angulaire de ce cadre.

Proposition de Schéma d'organisation de la formation :

Niveaux	Acteurs	Observations
Formation initiale		
Formation de cadres supérieurs	ENSA, ENCR, ENEA, EISMV, Ecole Nationale Supérieure Zootechnique (ENSZ à créer)	Cette formation doit être prise en charge par les Ecoles Nationales Supérieures et les Universités Formation destinée aux cadres chargés de l'administration comme des projets et programmes. Formateurs de Formateurs/ Chercheurs
Formation de formateurs	ENSA, ENCR, ENEA,	Il s'agit des formateurs/ Assistants Vétos Zootechniciens qui devront assurer la formation des producteurs formateurs
Formation de techniciens	CNFTAGR ; CNFTEFPN CFPH CNFTEIA Lycées Agricoles ;	Nécessité de mettre en place des spécialisations mais après un tronc commun polyvalent Technicien spécialisé en conseil Agricole ; Technicien spécialisé en production.
Formation continue		
Formation de Producteurs formateurs	CIH, CRETF, CPA, CPM	Il s'agira de donner aux producteurs formateurs des outils pédagogiques de transmission de leurs connaissances et expériences de la manière la plus pratique possible.
Formation des exploitants	CIH CIMEL CPE CPM CPA ONG OP Privés	Cette formation doit être basée sur une approche globale de l'exploitation. Ainsi tous les aspects liés à la gestion d'une exploitation agricole seront abordés (production, gestion, entretien, réparation du matériel etc.). L'exploitant rural doit être polyvalent et cette formation doit être offerte de la manière la plus pratique possible « bord champ » sous l'encadrement des CIMEL, CPA, CPE, CPM, CIH, ONG, OP et même des autres centres.
Formation des jeunes ruraux	Ecole primaire CIH CIMEL CPE CPM	Pour atteindre la formation de masse dans la zone rurale, il faut trouver un lien pertinent entre l'éducation de base et la formation professionnelle. Les jeunes doivent être formés assez tôt aux métiers de l'agriculture (production, comme connexes). Ensuite deux options

	CPA	seront à envisager Premièrement, les jeunes obtiennent le CEPE et décident de continuer avec la possibilité d'aller au CEM pour l'enseignement général, et dans les centres agricoles niveau CAP (CIH, CRETEF, CETF, CIMEL, CPE, CPA, CPM). Après ce palier ceux qui ont le CAP ou le BEFM peuvent continuer dans les centres (CNFTAGR ; CNFTEIA, CNFTEFPN, CFPH , Lycées Agricoles). A la fin de ce cycle, ils peuvent continuer vers le supérieur (ENSA, ENCR, ENEA, EISMV, ENSZ) ou faire le Centre de Guérina et devenir formateurs dans les CIMEL, CPE ; CPM ; CPA, CIH ; Deuxièmement, les jeunes n'obtiennent pas le CEPE ; ils peuvent aller dans les mêmes centres et seront formés par apprentissage sur la base de l'approche par alternance.
Observations	NB : Pour compléter le dispositif : Ouvrir une branche d'enseignement supérieur au niveau de l'ENSA et/ou de L'ENCR, mieux créer une ENSZ (école nationale supérieure zootechnique) ; Ouvrir une 2 ^{ème} , et 3 ^{ème} année CAP au niveau des CIH ; Réfléchir sur un dispositif mettant en relation les grands employeurs des sortants des centres (Entreprises, hôtels, restaurants, ambassades etc.)	

Tableau 75: Proposition de schéma d'organisation de la formation agricole

6.2. Au niveau de la ZCO

A partir des résultats de l'enquête et des études qualitatives réalisées, les recommandations suivantes sont formulées :

❖ **Recommandation 1 : Renforcement de l'offre de formation professionnelle dans le domaine de l'agriculture et de l'élevage**

Au regard du dynamisme du marché du travail et de l'importance capitale de l'agriculture et de l'élevage en termes de main d'œuvre, il est important de souligner le potentiel immense en formation professionnelle. Le nombre d'exploitations agricoles et d'élevage est estimé à près de 200 000 et la main d'œuvre (hors propriétaire de l'exploitation) est estimée à près de 550 000 personnes dont une part très faible (2,4%) déclare avoir suivi une formation professionnelle.

❖ **Recommandation 2 : Définition de grands programmes de formation dans les domaines suivants :**

Au regard de l'examen des activités exercées dans la ZCO et de la main d'œuvre concernée, les grands domaines de formation suggérés sont les suivants : Agriculture, horticulture et maîtrise de l'eau, agri-élevage, Elevage

L'Agriculture

La formation devra être articulée autour de l'exploitation de type traditionnel qui demeure l'activité agricole ou d'élevage le plus courant dans la ZCO.

La formation devra chercher à :

- améliorer les capacités techniques de la main d'œuvre, aussi bien les chefs d'exploitation que les ouvriers et aides
- aider à augmenter la durée de présence dans les exploitations (5 mois)
- favoriser une utilisation plus rationnelle des espaces cultivables, par une utilisation de techniques plus intensives dans la zone de Saint Louis et Matam où les espaces sont assez réduits. Dans la zone de Louga où les espaces sont plus larges, il pourrait être suggéré une accentuation de la combinaison agriculture/élevage et une introduction progressive de l'arboriculture et de l'agroforesterie.

L'horticulture et la maîtrise de l'eau

Le maraichage prend une dimension de plus en plus importante surtout dans la zone de Saint Louis. Les résultats ci-dessus révèlent qu'une bonne partie des exploitations de Saint Louis (27,5%)

correspondant à plus de 22 000 unités d'exploitation et près de 83 000 personnes, s'adonnent principalement au maraîchage et utilisent des techniques agricoles qui font de plus en plus appel à la maîtrise de l'eau. La formation qui sera envisagée devra prendre aussi en compte la demande des industries modernes et des grandes exploitations. Elle peut avoir deux dimensions : une dimension horticulture reposant essentiellement sur les techniques agricoles et horticoles et une dimension centrée sur la maîtrise de l'eau.

L'agri-élevage

L'agri-élevage est exercée par près de 65 000 exploitations. Elle est plus courante dans le sens agriculture combinée à l'élevage. La formation sera centrée sur le binôme agriculture-élevage. Elle devra être articulée autour des fonctions essentielles de l'agriculture accompagnée de connaissances assez étendues en matière d'élevage. Elle s'appesantira sur l'utilisation de l'élevage comme activité fondamentale dans l'exploitation et non comme activité d'appoint. La gestion des animaux et leur exploitation devrait aider à améliorer sensiblement la durée de travail dans les exploitations d'agri-élevage. La formation devrait insister sur les techniques intensives intégrant effectivement les deux dimensions. (Agriculture et élevage).

L'élevage

La formation en élevage prendra en compte l'aspect extensif comme intensif. L'élevage semi intensif est de plus en plus utilisé dans la zone. La formation aidera à consolider cette tendance à la stabulation en trois étapes : Partir d'une maîtrise de stabulation d'un noyau réduit de vaches locales vers une unité de stabulation moderne en passant par une unité de métis. Le type de stabulation sera par la suite optionnel en fonction des réalités socio culturelles, économiques et environnementales. La fonction sociale de l'animal sera maintenue, mais la formation devra s'accroître sur la fonction économique en mettant en exergue la valeur des sous produits de l'animal.

❖ Recommandation 3 : redéfinition des profils de formation

Les profils donnés n'ont aucun caractère directif, ils sont suggérés au vu de l'analyse ci-dessus, ils pourraient être revus ou améliorés dans l'analyse en situation de travail et à partir des entretiens complémentaires avec les producteurs, les planificateurs et conseillers agricoles et ruraux :

- **Ouvrier agricole**: c'est une personne exerçant son métier dans une exploitation agricole et qui a une maîtrise assez précise des itinéraires techniques de la lutte contre les attaques des cultures et qui a aussi des compétences dans la récolte et le stockage des fruits de la récolte
- **Chef de culture** : il est responsable direct de la production agricole. Il supervise le travail des ouvriers agricoles, donne des directives liées à la production et veille à leur application. Il doit en plus des connaissances de base en production végétale avoir des notions solides sur les types et qualités des semences, la protection phytosanitaire, le calendrier cultural...et des données sur les besoins du marché.
- **Chef de l'exploitation agricole** : il supervise les activités agricoles globales. Il est le responsable au premier chef de la production agricole. Il doit avoir des connaissances solides en productions agricoles, dans le calendrier agricole, dans l'aménagement des espaces de cultures, dans la fabrication et le traitement des semences, dans la maîtrise de l'eau, dans la conservation des produits après la récolte, dans le conditionnement des produits et leur acheminement vers les marchés, dans les normes de mise en marché et dans la commercialisation des produits agricoles. A ces compétences doivent s'ajouter des compétences complémentaires comme la culture financière, la maîtrise des outils de base en gestion, agroforesterie...
- **Conseiller agricole/Formateur**: le potentiel de formation pour les chefs de culture et d'exploitation est immense. Au profil de conseiller agricole classique seront adjoints des compétences en formation et/ou en formation de formateurs

- **Aménageur des espaces agricoles et d'élevage et d'espaces verts** : l'aménagement des espaces agricoles et d'élevage prend une dimension de plus en plus importante dans la zone avec l'implantation de plus en plus importante de sociétés privées dans de grandes exploitations. La SAED se retire de plus en plus de l'aménagement des terres au profit du secteur privé. En plus, les collectivités locales, les ONG ont de plus en plus besoin de planifier l'utilisation des sols et le cadastre rural est de plus en plus posée comme une nécessité.
- **Irrigateur/Conseiller en irrigation** : il s'agira de former des personnes capables de planifier, d'étudier, de dimensionner et de poser des équipements d'irrigation de l'eau. Elles doivent aussi pouvoir faire du conseil dans le domaine de l'irrigation et faire de la maintenance sommaire de matériel d'irrigation.
- **Ouvrier d'élevage avec deux profils : Ouvrier Attesté en extensif amélioré et Ouvrier Qualifié en Elevage (en moderne)**: c'est une personne exerçant son métier dans une exploitation d'élevage et qui a une maîtrise assez précise des animaux, de l'alimentation des animaux. Il doit suffisamment connaître le chemin du bétail en élevage de transhumance. Il doit aussi avoir des connaissances sommaires sur la santé des animaux. En élevage semi intensif ou intensif, il doit avoir des compétences, en stabulation, en entretien des locaux et en soins animaux primaires.
- **Chef de l'exploitation d'élevage avec deux profils : Technicien Pilote (en extensif amélioré) et Technicien Professionnel en Elevage (en moderne)**: il supervise les activités d'élevage. Il est le responsable au premier chef de la production animale. Il doit avoir des connaissances solides en production animale (production laitière, embouche, aviculture etc.), en soins animaux primaires. Il doit avoir des compétences supplémentaires en techniques de récolte, de conservation et d'amélioration de la paille, en insémination artificielle, en collecte, transformation et conservation du lait et des autres sous produits d'élevage. Seront nécessaires, des compétences complémentaires relatives à la gestion financière, la maîtrise des outils de base en gestion et quelques notions d'agroforesterie comme d'aménagement et d'utilisation rationnelle de l'espace.
- **Conseiller en élevage/Formateur ou Assistant Vété Zootechnicien** :
Il a rôle de formateur/ Conseil et doit disposer de connaissances assez étendues en techniques de productions animales. Maîtrisant les dynamiques systémiques, il est à même d'appliquer une approche globale et de réussir une intégration agri-élevage. Il doit être capable de recueillir des besoins exprimés par les éleveurs ou les organisations d'éleveurs, les traduire en plans d'actions et pouvoir les exécuter, être capable de faire des démonstrations et de transmettre des connaissances. Il doit être le plus souvent au courant des innovations et des nouvelles réglementations dans le domaine. Il peut être Chef de production en agri-élevage.
- **Vété Zootechnicien** :
D'un niveau supérieur à celui de son Assistant de niveau universitaire, il a le doctorat/ ingénieur et plus. Il est Professeur/ Chercheur avec une fonction confirmée de recherche/ Développement et participe aux orientations des politiques de l'Elevage.

Recommandation 3 : les niveaux et modalités de formation

- Pour le niveau ouvrier agricole ou d'élevage, le niveau suggéré est le niveau du CAP. Les formateurs seront de préférence les chefs de culture ou chefs d'exploitation agricole ou Ouvrier Attesté d'élevage. La formation se fait in situ dans les exploitations agricoles ou d'élevage
- Pour les formations de chef de culture/ Ouvrier Qualifié en Elevage, elles peuvent être des formations de niveau équivalent au BEP
- Pour les formations de chef d'exploitation/ Technicien Pilote en Elevage ayant rôle d'Appui/ Conseil, elles peuvent être des formations de niveau équivalent au BT ou BTS

- Pour les formations d'aménagiste, Technicien Professionnel d'Elevage, elles peuvent être des formations de niveau BTS
- Pour les Formateurs/ Conseillers, elles seraient du niveau BAC+3 ; IT
- Et pour les Formateurs de Formateurs/ Chercheurs-Développeurs, les formations seraient du niveau BAC+4 & plus.

6.3. Les offres de formation à développer dans la ZCO

Les résultats de cette étude montrent la pertinence de développer au moins Six pôles de formations polyvalentes ainsi répartis :

6.3.1. Au niveau de la région de Saint-Louis

Pole 1 : Un centre spécialisé dans les métiers de l'agriculture Moderne :

En rapport avec les Entreprises Agro-industrielles, un Centre de formation peut être mis en place dans l'axe Saint-Louis/Richard-Toll.

La Vocation principale de ce Centre est de former (formation initiale) en rapport avec les Industriels et les Grands producteurs dans les métiers suivants :

- Techniciens en Aménagement du Sol (la plus grande demande de formation dans la ZCO avec 80 777 dont les 32 778 sont dans la région de St-Louis) ;
- Ouvrier Agricole Polyvalent (les besoins sont estimés à 26 110 personnes dans la ZCO dont plus de la moitié dans la région de St-Louis et de Louga ;
- Ouvrier Agricole Traiteurs Phytosanitaire (représentant 13,2% de la demande soit 73 492 personnes) ;
- Conducteurs d'engins Agricoles
- Mécanicien d'engins agricoles
- Technicien d'irrigation
- Chef de culture
- Responsable de site

En formation continue, ce Centre peut accueillir les producteurs pour leur renforcement de capacités dans les mêmes métiers mais aussi dans d'autres qui seront identifiés.

La condition impérative de la réussite de ce centre reste la collaboration des Entreprises de l'agrobusiness qui disposent d'énormes besoins dans ce domaine mais aussi de matériel moderne et d'exploitation pour la mise en situation des apprenants.

Pole 2 : un dispositif de prise en charge des besoins dans le domaine de l'élevage :

Ce centre sera constitué d'un ensemble de structures avec comme base l'Ecole des techniciens d'élevage de Saint-Louis et le CIMEL de MBakana.

Ce centre va se spécialiser dans la formation de :

- Production laitière ;
- Collecte et de transformation de lait ;
- Embouche ;
- Alimentation du bétail ;
- Aviculture.

Les besoins en formation liés à l'élevage sont dominants et très importants dans la région de Saint-Louis soit 104 455 personnes concernées de la production laitière à la santé animale en passant par la transformation du lait, la récolte et la conservation du fourrage etc.

Ces formations sont dispensées en continue pour la majorité des besoins bien que la formation initiale au niveau de l'école d'élevage doit continuer surtout dans les domaines suivants :

Les Techniciens Pilote en Elevage : pour accompagner les producteurs de base et les entrepreneurs agricoles, il faut des conseillers formateurs avec une solide formation en conseil agricole associée à une formation en pédagogie leur permettant d'assurer une fonction de formateur dans la formation de masse des producteurs (cf. Assistant Vêto Zootechnicien).

Les techniciens en industrie laitière (cf. Technicien Professionnels en Elevage): pour une atteinte des résultats en production de lait visés par l'intensification de l'élevage la formation de techniciens capables de conduire une production de qualité est une nécessité.

Les entrepreneurs agricoles (cf. Technicien Professionnels en Elevage): la politique d'intensification et de modernisation de l'élevage passe par la formation d'une élite d'entrepreneurs agricoles apte à impulser les transformations nécessaires aux différentes filières.

Les inséminateurs : l'amélioration génétique, et la production laitière est une option claire de l'Etat avec la mise en place d'un centre d'amélioration génétique au sein du CIMEL de Dahra. Ainsi une formation de personnel qualifié dans ce domaine se fait de plus en plus sentir. (cf. Ecole St-Louis)

Pour ce centre, la réussite dépendra largement de la stratégie de formation qui sera mise en place pour prendre en charge la majorité des besoins (70%) concentrée dans le département de Podor situé à 200 Km de Saint-Louis. Ce qui représente une contrainte qui, entre autres, militerait même en faveur d'une délocalisation de ce Centre National de Formations.

La mise en place d'unité mobile de formation et la collaboration avec les organisations d'éleveurs et autres Organisations non gouvernementales peut améliorer largement le niveau d'accès à la formation.

6.3.2. Au niveau de la région de Matam :

Pole 1 : Centre de Formation Polyvalent des Producteurs

Dans cette zone, les besoins sont assez proches de ceux de la région de Saint-Louis à la seule différence que les formations doivent être continues car, les cibles sont typiquement constitués de producteurs.

- Technique d'Aménagement
- Ouvrier Agricole Polyvalent
- Ouvrier Agricole Traiteurs Phytosanitaires
- Conducteurs d'engins Agricoles
- Mécanicien d'engins agricoles
- Techniciens d'irrigation
- Chef de culture
- Responsable d'exploitation agricole

Ce centre peut être développé au niveau de l'actuel **Centre de Ogo** qui dispose d'une solide expérience dans la formation des producteurs.

Les métiers exigeant un niveau pratique très important dans la formation seront développés en rapport avec le centre interentreprises de Saint-Louis. (Conducteur d'engins agricoles, mécanicien d'engins agricoles etc.).

Ce centre doit développer des programmes de formations en systèmes d'élevage, alimentation et santé animale pour les éleveurs vue l'importance de la demande dans les départements de Matam et de Kanel.

Pole 2 : Le Centre des Métiers de Ranérou

Le département de Ranérou-Ferlo est composé de réserve à 80% de sa superficie et l'Agriculture de rente y est interdite.

Les cultures vivrières sont permises mais doivent être protégées par l'agriculteur, ce qui démontre clairement la vocation d'élevage de la zone.

Ainsi le Centre qui sera mis en place doit insister sur les axes suivants :

Formation des éleveurs en continue

- La production laitière ;
- La collecte et la transformation de lait ;
- L'embouche ;
- Le Fourrage ;

- L'aviculture : introduction de coq raceur ;
- La santé animale
- L'Aménagement et l'exploitation des forêts
- Techniques de pépinières
- Maraichage
- Formation des éco-gardes et de guides touristiques
- Formation des artisans

Le dispositif à mettre en place doit avoir ces trois grands axes caractéristiques :

Axe 1 : organisation : toute activité de formation dans cette zone doit prendre en charge l'organisation des acteurs. Les producteurs ont besoins de fortes organisations capables d'identifier et de prendre en charges les différents types de besoins (formation, financement etc.). Il s'agit des éleveurs (bovins, ovins, volaille etc.), des agriculteurs (agriculture vivrière, forêt, maraichage) et des artisans.

Axe 2 : la formation : le dispositif qui sera mis en place doit prendre en compte :

- La formation initiale avec un niveau post primaire (CM2) et post secondaire (BFEM) des jeunes dans les domaines identifiés en haut.
- Formation continue des producteurs (éleveurs, agriculteurs, artisans etc.) avec une place centrale pour les langues locales dans les domaines également identifiés au premier point.

Axe 3 : Le financement et l'accompagnement de la production mais aussi de la commercialisation vu la spécificité de la zone qui reste très éloignés des structures de financement mais aussi des grands marchés.

En conclusion il faut retenir, que les besoins identifiés dans le département de Ranérou-Ferlo ne sont pas typiquement liés à la formation. Une solution efficace et pérenne doit fortement s'inspirer du mouvement coopératif à défaut de mettre en place purement et simplement une coopérative des producteurs capable de prendre en charge en toute souplesse les besoins identifiés.

NB : L'une des principales conditions de réussite d'un tel Centre dans le Ranérou reste le désenclavement du département. Il faut préciser, que la résolution de ce problème n'est pas uniquement liée à la réalisation de la route Linguère Matam. La mobilité des populations reste très difficile à l'intérieur du département qui se caractérise par un quasi absence de routes et/ou de pistes praticables surtout en période d'hivernage. Des infrastructures d'hébergement et de restauration sont à prévoir lors de la mise en place du Centre.

Par ailleurs, le département de Ranérou Ferlo est une zone de refuge pour une grande partie des éleveurs des départements alentours durant les périodes de raréfaction du pâturage.

En dehors de cette période, le département ne concentre pas un effectif important d'éleveurs comparé au reste de la région de Matam.

Ce centre doit également développer des programmes de formation liés à l'artisanat (textile et habillement, menuiserie bois etc.) avec l'urbanisation récente de Ranérou.

6.3.3. Au niveau de la région de Louga :

L'activité d'élevage reste assez importante dans la zone de Louga aussi bien en milieu rural qu'urbain. Par ailleurs, la région dispose depuis les indépendances d'importantes infrastructures d'appui au secteur. L'agroforesterie est également très présente dans la zone de Linguère avec la réalisation de la grande muraille verte (Linguère et Labgar).

Autour du Lac de Guiers la culture d'irriguée de l'arachide, de la patate douce et du Manioc sont parfaitement alliées au maraichage qui reste plus présent dans la zone côtière de la région à Potou.

Ainsi nous recommandons le développement de deux grands pôles de formations dans la zone :

Pole 1 : formation des éleveurs et amélioration génétique des bovins et équins

Avec la présence de la CRZ de Dahra, qui abrite un Centre National d'Amélioration Génétique (CNAG), et d'un CIMEL avec un vaste programme de formation continue doit être développé pour la prise en charge des besoins en formation des éleveurs de la Zone. Ce dispositif peut être renforcé avec la relance du Centre de Perfectionnement des Eleveurs de Labgar. La formation sur l'insémination est également un axe qui pourrait être développé dans cette zone avec la présence du CNAG.

Ce pôle de formation qui sera créé dans la zone de Dahra est d'autant plus pertinent que 50% de la demande de formation en élevage (bovins, ovins, asins) sont concentrées dans le département de Linguère.

Dans la zone de Linguère également l'agroforesterie connaît une forte demande en formation de pépiniériste, de maraichers, etc. autour des bassins de rétention, et de la Grande muraille verte. Le maraichage se développe autour de bassins de rétention, des jardins polyvalents (où le maraichage et l'arboriculture sont pratiqués) sont expérimentés tout au long de la Grande Muraille Verte (Labgar, Louguéré Thiolli). Des Programmes de formation continue sont à développer de concert avec l'ISRA déjà présent dans la zone, des Services des Eaux et Forêts présents à Linguère et du Centre qui sera mis en place en Ranérou Ferlo formant ainsi le « triangle de l'Agroforesterie dans la ZCO (Ranérou, Dahra et Linguère) ».

La formation sur les métiers du cheval est également à développer dans la région de Louga principalement autour du Haras National (Kébémér) situé à 30 km de Louga. Ces deux départements (Louga et Kébémér) concentrent plus de 80% des besoins en formation liés aux métiers du cheval.

- Palefreniers
- Selliers
- Jokers
- Gestionnaires de haras
- Maréchal ferrant
- Agents spécialisés en alimentation équine

Ce centre de formation va également s'appuyer sur le Haras de Dahra qui dispose déjà d'une longue expérience et celui de Kaolack spécialisé dans les chevaux de trait.

Pôle 2 : Formation des maraichers

Des besoins en formation sont assez importants dans la région de Louga précisément dans la frange côtière (Lompoul, Potou) et autour du Lac de Guiers.

Les besoins identifiés sont souvent liés à l'utilisation des produits phytosanitaires, à la maîtrise des itinéraires techniques et au conseil agricole. Ce dernier besoin est plus important dans la région de Louga contrairement aux autres régions de Saint-Louis et Matam où la présence de la SAED, de l'ANCAR, etc. atténue considérablement cette contrainte des producteurs.

Ainsi, nous pensons que la formation des producteurs peut être prise en charge en continue mais aussi en initiale en collaboration avec le CRETF et les autres projets intervenant dans la zone.

Conclusion :

L'analyse des résultats de cette étude montre sans conteste l'importance du secteur de l'agriculture et de l'élevage dans la ZCO.

Par ailleurs les besoins en formation sont réels avec des effectifs importants pour la formation de producteurs à la base mais aussi des besoins spécifiques assez pointus au niveau des entreprises de l'Agrobusiness.

D'autres métiers connexes émergent également à côté des métiers de l'agriculture et feront l'objet d'une analyse poussée dans les autres études préliminaires.

Ainsi, seize métiers peuvent faire l'objet d'un programme de formation dont 6 dans le domaine exclusif de l'agriculture ou de l'élevage, 4 autres sont transversaux aux différentes filières et 6 sont dans le service.

Horticulture :

1. Agent horticole polyvalent,

Forêt :

2. Sylviculteur

L'Agri-Elevage

3. Agent polyculture (ouvrier agricole polyvalent)
4. Agent d'élevage,
5. Agent d'élevage avicole
6. Agent d'élevage équin

Secteur transversal

7. Conducteur d'engins agricoles
8. Mécanicien agricole
9. Cariste
10. Agent de conditionnement

Métiers de services (non traités dans ce rapport)

11. animateur d'organisation agricole,
12. Conseiller agricole,
13. Technicien foncier,
14. Inséminateur,
15. Technicien d'expérimentation
16. Technico- commercial en agro-fourriture

En annexe de ce rapport les métiers liés à l'agriculture et à l'élevage ainsi que les métiers transversaux seront présentés en détails les autres métiers le seront dans les études préliminaires consacrées à ce secteur.

Annexes :

I. Présentation des Métiers identifiés/filière

1. HORTICULTURE

Le Sénégal a des avantages pédoclimatiques réelles pour la production de l'horticulture dans les différentes zones : le Cap vert, les Niayes, la vallée du fleuve Sénégal, le Sénégal orientale, la Casamance, la Vallée du Koupango dans le Saloum.

La partie nord ouest du pays (Vallée du Fleuve et Zone des Niayes) reste cependant la principale zone de production de l'horticulture légumière et fruitière.

L'horticulture (fruits et légumes principalement) est l'une des filières les plus dynamiques de l'agriculture au Sénégal avec un nombre considérable de pratiquant, une importante diversité des espèces et la permanence des activités de production dans certaines zones.

En 2003 déjà, 107 523 et 73 047 ménages étaient respectivement dans les cultures légumières et fruitières, avec des volumes de productions estimée à 669 550 T par la FAO comprise la production de pastèque.

Le développement de ce secteur engendre une spécialisation de plus en plus poussée avec les exigences des consommateurs tournées vers l'environnement.

Bien que les données présentées en haut concernent exclusivement les fruits et les légumes, l'horticulture est un domaine plus large avec plusieurs domaines.

- **L'horticulture fruitière (l'arboriculture)**

Elle regroupe l'ensemble de la production des arbres fruitiers. Avec l'arrivée de nouvelles espèces issues de la recherche, les exigences de la clientèle et la forte main d'œuvre nécessaire à l'entretien mais surtout à la récolte, l'arboriculture est un secteur en plein expansion.

- **L'horticulture florale**

Ce secteur comprend la production de plants en pots et à massif, de fleurs et feuillages coupés, de bulbes, et la pépinière.

Cette dernière, est plus en plus la base de l'horticulture et l'importance des besoins pousse certains producteurs à spécialiser dans la pépinière.

Dans tous les secteurs de l'horticulture, les exigences des clients ont fortement diminué les délais de production d'où la nécessité de sous-traiter certaines étapes de la production (pépinière, récolte, conditionnement etc.).

- **L'horticulture maraîchère**

Il s'agit de toutes les cultures légumières avec des besoins en compétences différents selon le mode de production : légumes plein champ, sous serres ou mixtes.

Pour ces trois premières composantes de l'horticulture l'évolution de l'horticulture a généré au niveau des pays développés (ex la France), cinq métiers/emplois de niveau agent/ouvrier avec des formations diplômante de **niveau V (CAPA, BEPA, BPA)**

- Agent arboricole (fruitière) ;
- Agent en floriculture ;
- Agent pépinière ;
- Agent maraîcher ;
- Agent serriste ;

Une longue expérience dans ces différentes spécialités ajoutée à des compétences en gestion et en organisation des exploitations donnent accès à des métiers/emploi d'un niveau de responsabilité plus élevé dans l'exploitation.

- Chef de culture arboricole ;
- Chef de culture horticole ;
- Chef de culture en pépinière ;
- Chef de cultures légumières ;
- Chef de cultures sous serres

Au niveau de ces métiers, les formations diplômantes sont souvent du **niveau IV (Bac PRO, BP, BT)**.

Dans la ZCO le niveau ouvrier est très demandé notamment par les entreprises de l'Agrobusiness et jusque là les sortants du CFPH de Cambérène ont un profil largement satisfaisant selon les enquêtes. Cependant, ces sortants ont du mal à remplir le niveau chef de culture aussi demandé par ces mêmes entreprises. Le reproche fondamental reste leur ignorance des réalités de l'horticulture moderne.

Présentation des métiers :

Fiche 1 : Agent Horticole (généraliste)

Dénomination	Agent horticole Autres dénomination : Aide arboricole, Agent d'arboriculture fruitière, Agent en floriculture, Agent de production florale, agent maraicher, agent de production maraichère, Agent de production légumière sous abris, agent de culture spécialisée sous abri, agent maraicher serriste.
Mission	Réalise les opérations techniques relatives à la plantation et à la conduite d'un verger ; Réalise les opérations techniques liées à la culture de plantes en pot, de plantes massif, de bulbes ou de fleurs coupées (roses, tulipes), en vue de leur commercialisation. Réalise les opérations techniques liées à la culture de végétaux d'extérieur (arbustes fruitiers, arbres d'ornement, plants viticoles ou forestiers). Réalise les opérations techniques de culture de plein champ de plantes comestibles ou aromatiques. Réalise les opérations techniques liées à la culture spécialisée de légumes hors-sol, sous abri.
Activités	Dans un verger : Il exécute les activités liées à la l'entretien et à la production du verger (taille des arbres, traitement phytosanitaire etc.) Ses tâches portent aussi sur des travaux de plantation (arrachage des vieux arbres, travail du sol, installation des piquets, palissage des arbres etc.) Au Tri, au calibrage et au conditionnement de la récolte ; Il est amené à conduire et parfois l'entretien des engins agricoles ; Il peut jouer le rôle d'encadreur du personnel saisonnier comme chef d'équipe. En floriculture il : Prépare et met en place les cultures Entretient et assure le développement des plantes Récolte les produits, les trie, les conditionne, les étiquettes et prépare les commandes Dans une pépinière, en plus des activités en floriculture ; Il arrache, manuellement ou mécaniquement, les arbres, ou les arbustes et les conditionne pour la commercialisation, Eventuellement il peut participer à la préparation des commandes à la vente et à la livraison ; Il effectue la maintenance des outils, machines, matériel et équipement de l'exploitation. En plus des activités d'entretien et de production citées plus hauts, dans un serre l'agent peut être amené à : Utiliser et entretenir les différents équipements de climatisation, d'irrigation et de fertilisation (installer les tuyaux, relever les résultats des appareils de contrôle, régler l'aération, et l'éclairage en fonction des besoins des plantes...).
Conditions d'exercice (milieu)	Il varie d'une spécialité à l'autre : Horticulture fruitière : L'agent travaille le plus souvent dans une exploitation agricole orienté vers l'arboriculture. Il exerce son activité en plein air avec un rythme de travail et des activités saisonnières. Il est sous la responsabilité d'un chef de culture ou de l'exploitant. Il est autonome dans ses tâches techniques quotidiennes.

	<p>Horticulture florale : Il travaille dans une exploitation horticole ou d'une collectivité territoriale. Il peut intégrer une équipe sous la responsabilité d'une chef de culture. Ces activités sont souvent exercées sur des productions hors sol, ou en plein champs, sous abris (serre, tunnel) et parfois en plein air avec les fleurs coupées. Ces activités augmentent considérablement aux périodes de fêtes. Il travaille également dans une exploitation légumière en plein champ parfois sous serre.</p>
Compétences et qualités	<p>Il maîtrise les techniques de plantation, de taille et dispose d'un sens de l'observation permettant d'apprécier l'état de la plantation et de détecter une maladie. Il doit disposer d'une bonne faculté d'adaptation devant l'importance des tâches à accomplir et d'autonomie pour intégrer les observations du chef de culture ou de l'exploitant. Apprécie le travail physique.</p> <p>Il connaît la biologie des végétaux (en plein champ comme sous serre), peut conduire des engins comme un élévateur et s'adapte aux évolutions technologiques.</p> <p>Il dispose de certaines capacités en Botanique et en Systématique. En plus, il connaît leur biologie, les ennemis des cultures et les moyens de lutte.</p> <p>Il connaît la composition des sols et des engrais tout comme les techniques culturales et de démultiplication.</p>
Formation et exigences réglementaires	<ul style="list-style-type: none"> • CAPA production horticole • BEPA production horticole • BAC PRO production horticole <p>Avec une spécialisation en productions fruitières, florale, maraicher</p>
Perspectives d'évolution	<p>Avec une bonne expérience dans l'organisation et l'encadrement des saisonniers et/ou des compétences en gestion l'agent arboricole peut évoluer en chef de culture.</p>
Caractéristiques de personnes employées	<p>Dans la zone du nord, ils sont sans formation et le plus souvent sont originaires des autres régions avec un moyenne d'expérience de 3 ans.</p> <p>Leur niveau d'étude dépasse très rarement le cycle primaire (moins de 1% des ouvriers rencontrés)</p>
Contexte technologique	<p>Au niveau des entreprises familiales, l'équipement est très sommaire</p> <p>Tamis ; Châssis grillagé ; Sachets, Arrosoir (fer, plastique et galvanisée), Rampe d'arrosage, Râteau, Pelle ronde, Brouette Pioche, Pulvérisateur, Germeoir+châssis Tamis, Châssis grillagé</p> <p>Sachets,</p> <p>Couteau à greffer, Pierre à aiguisée, Sécateur à main, Etiquette Lien plastique, Goudron ;</p> <p>Lot : gant, bocal, tamis, flacon pulvérisateur</p> <p>Bêche (pelle carrée), Daba, hilaire, creusoir, Cisaille, Sécateur force Scie égoïne ;</p> <p>Un matériel léger est utilisé et dans les grandes exploitations un système d'irrigation assez complexe est installé, ainsi que des engins de transport et manutention (élévateur)</p> <p>Quelques outils : Rempoteuse, semoir mécanique, pulvérisateur, petit matériel et élévateur ;</p>

Nb : Le métier de **pépiniériste** est émergent aujourd'hui avec la forte demande au niveau des autres secteurs de l'horticulture. Dans la ZCO la mise en œuvre de la Grande muraille verte et l'existence de forêt classées et de réserves entretenues par les services des eaux sont des véritables atouts.

2. La FORET

Elle est d'une importance capitale pour la satisfaction des besoins en bois (ou le Sénégal est encore dépendant de l'extérieur), en produits de cueillette et de produits faunistiques.

Au niveau du secteur forestier : (le décret N° 77-896 du 12 octobre 1977, le Décret N° 2003-18 0 du 15 avril 2003) on note au niveau des Eaux, Forêts et Chasses cinq corps organisés.

- Hiérarchie A (A1, A2, A3) : Ingénieurs des Eaux et Forêts ;
- Hiérarchie B1 : Ingénieurs des Travaux des Eaux et Forêts ;
- Hiérarchie B4 : Agents Techniques des Eaux et Forêts ;
- Hiérarchie D : Préposés des Eaux et Forêts ;
- Hiérarchie E : Gardes forestiers.

Les deux derniers corps (préposés et des gardes forestiers) sont en voie d'extinction, ce qui conduira à ne disposer dans le Service des Eaux et Forêts que des fonctionnaires et décisionnaires des hiérarchies A1, A2, A3, B1 et B4.

Cependant, *cette situation* n'est pas la plus indiquée pour une articulation adéquate des hiérarchies.

En plus du personnel des Eaux et Forêts, il existe au sein du service des agents ayant le statut particulier du cadre des parcs nationaux ainsi que des fonctionnaires d'autres corps (Techniciens Supérieurs d'Horticulture et Agents Techniques Horticoles. (Extrait du document de la politique forestière du Sénégal)

Les premiers cadres ont été formés à Nancy et à l'école des Barres en France. Quelques années après l'indépendance, l'Ecole Nationale des cadres ruraux de Bambey et le Centre National de Formation des techniciens des eaux, forêts, de la chasse et des parcs nationaux (Djibélor) ont été ouvertes pour la formation des cadres et des agents de terrain. L'Ecole Nationale Supérieure d'Agriculture assurera ensuite la formation de beaucoup de cadres supérieurs pour la foresterie. Pour la formation continue le Centre forêt assure le renforcement des capacités des agents forestiers et surtout d'autres acteurs nationaux sur la gestion des ressources naturelles.

Avec les avancées de la décentralisation et l'émergence de fortes organisations des acteurs de l'agriculture, la demande de formation continue est de plus en plus structurée et significative.

Cependant il faut noter que le développement de forêts privées à travers la sylviculture est très faible au Sénégal.

La **sylviculture** est l'art et la science de cultiver les forêts, elle a pour rôle de faire évoluer les forêts, en mettant à profit les facteurs écologiques et les potentialités naturelles, afin d'optimiser durablement les produits et les services que l'homme peut en attendre.

Ainsi, les métiers liés à l'exploitation forestière ne sont pas assez pris en charge par la formation diplômante qui très tôt a accordé une importance capitale à la protection et à la conservation des forêts.

Aucune formation de niveau V n'est offerte aujourd'hui, mise à part le niveau supérieur assuré par l'ENCR (IT) et l'ENSA (I), le Centre national de formation des techniciens des Eaux et Forêts et des Parcs nationaux (CNFTEFPN) forme des agents techniques (BT).

Dans la pratique cependant, cinq métiers sont clairement identifiés dans le secteur de la forêt.

- L'Agent sylvicole ;
- L'agent d'exploitation ;
- Conducteur d'engins forestier
- Technicien forestier
- L'ingénieur forestier

Dans la ZCO, le développement de programme de formation en sylviculture et en arboriculture fruitière est souhaitable pour le repeuplement des vastes réserves agro-sylvo-pasorale et la réalisation de la Grande Muraille verte.

Fiche 2 : Sylviculteur :

Dénomination	Agent sylvicole
Mission	Il met en place et entretient les peuplements : l'ensemble des arbres situés sur un terrain forestier, des plantations jusqu'aux premières éclaircies en vue de les valoriser.
Activités	L'agent sylviculteur met en place les peuplements (effectue les plantations selon les normes et les directives du technicien) ; Entretien le peuplement (contrôle l'enherbement, débroussaie, etc.) ; Réalise la taille et l'élagage ; Il également entretenir des sentiers et effectuer des travaux d'aménagement et d'équipement de la forêt. (routes, terrassements, pare-feux etc.).

Conditions d'exercice (milieu)	Il travaille dans des pépinières forestières, des exploitations forestières, des coopératives forestières ou dans les services forestiers de l'Etat. Sous la direction du technicien forestier, ses activités sont souvent saisonnières, (plantation en hivernage).
Compétences et qualités	Il doit être capable d'utiliser la matériel forestier, maitriser les techniques de débroussaillages, les plantations et les bucheronnage ainsi que l'entretien et la réparation des outils utilisés (affutage par exemple). Il reconnaît les végétaux et a la capacité d'effectuer des calculs liés au volume de l'arbre, la densité d'un peuplement, la surface d'une parcelle de forêt. Endurant, il doit disposer d'une capacité d'adaptation aux différentes conditions de travail (client, relief etc.) et être capable de lire une carte.
Formation et exigences réglementaires	CAP BEP En agriculture avec une spécialisation travaux forestier, sylviculture
Perspectives d'évolution	Peut évoluer en bucheron, élagueur et même en chef d'équipe avec une expérience et une capacité en gestion du personnel.
Caractéristiques de personnes employées	Ce travail est réalisé par des agents techniques des eaux et forêt ou des gens bénéficiant d'une formation sommaire auprès des services forestiers de l'Etat.
Contexte technologique	Tronçonneuse, Scie, débroussailleuse, sécateur, etc.

3. L'Agri/Elevage

Les céréales (maïs, mil, sorgho, riz) et les oléagineux (arachide, sésame...) occupent la plus grande partie de l'agriculture sénégalaise.

L'agriculture de type familiale majoritaire dans le pays s'organise autour de ces cultures qui assurent la quasi-totalité de l'alimentation des populations.

C'est ainsi qu'une forte demande en ouvriers polyvalents (agriculture et élevage) est à notée dans les différentes régions du pays et particulièrement dans la zone de la vallée du fleuve.

Avec l'évolution actuelle de l'exploitation familiale, quatre métiers de base sont rencontrés :

- L'agent polyculture-élevage ;
- L'agent d'élevage laitier ;
- L'agent l'aviculture.
- L'agent élevage équin

Ces métiers se retrouvent généralement tous dans une exploitation familiale même de type traditionnelle. Ainsi pour la mise en valeur de l'exploitation familiale, des programmes de formation prenant en compte ces différents aspects doivent être mise en place avec des diplômes de niveau V. (CAP, BEP)

Les évolutions enregistrées ces dernières années avec l'arrivée de nouvelles espèces plus productives pour l'élevage (gros animaux comme petits animaux) mais également le développement de la filière avicole nous poussent à présenter séparément les métiers cités en haut pour mieux ressortir leurs spécificités.

Avec une bonne expérience dans ces métiers et des compétences complémentaires en gestion, en économie, etc. ces agents/ouvriers peuvent évoluer aux postes de chef d'exploitation dans les différents domaines.

Fiche 3 : Agent polyculture-élevage

Dénomination	Agent polyculture-élevage Autres dénominations : Agent polyvalent en polyculture-élevage, Agent agricole polyvalent, Ouvrier Qualifié en agri-Elevage
Mission	Il assure à la fois les activités liées à la conduite de différentes cultures et celles relatives à une ou plusieurs productions animales.
Activités	Agent agricole polyvalent réalise les travaux liés aux différentes cultures : Préparation du sol ; semis, plantation et épandage d'engrais ; il entretient la parcelle : (binage sarclage) il participe à la récolte à l'aide d'engins et de matériel dont-il assure la maintenance courante. L'agent polyvalent assure principalement l'alimentation des animaux : Prépare les aliments, distribue, les rations calculées selon des formules idoines, Il observe les animaux pour détecter et traiter les maladies fréquentes, Il désinfecte et nettoie les installations d'élevage ou effectue le paillage de la litière, Il surveille les mères en gestion en période de reproduction, Aide aux mises basses et surveille le bon développement des nouveau-nés, L'agent est également amené à réaliser la maintenance des bâtiments d'exploitation. Il organise, le parcours qu'il empruntera avec le troupeau
Conditions d'exercice (milieu)	Il exerce généralement sous l'autorité du chef d'exploitation. Ces activités se déroulent le plus souvent à l'extérieur selon le type d'élevage. Pour l'agriculture, le rythme dépend des cultures pratiquées
Compétences et qualités	Il maîtrise les techniques culturales, Il est capable d'utiliser les différents équipements nécessaires aux travaux de culture et de récolte. Il doit savoir s'adapter et polyvalent vu la diversité de ses activités.
Formation et exigences réglementaires	CAPA production agricole, utilisation des matériels agricoles BEPA, BEPE
Perspectives d'évolution	Avec des compétences en gestion, en économie en plus des capacités techniques en agri-élevage, il peut évoluer en chef d'exploitation.
Caractéristiques de personnes employées	Il s'agit souvent d'une main-d'œuvre expérimentée souvent composée de jeunes (sans formation diplômante). Dans le cas des travailleurs saisonniers ou originaires d'autres régions, il faut en moyenne une expérience de 2 à 3 ans de pratique pour arriver à ce niveau d'agent polyvalent selon les producteurs de la ZCO.
Contexte technologique	Le secteur des grandes cultures est de plus en plus mécanisé de l'agriculture ainsi par rapport à la taille de l'exploitation, l'agent en polyculture-élevage utilise un matériel assez diversifié et spécifique à chaque étape culturale. Semoir en ligne, Semoir centrifuge, Semoir mono graine, Semis direct, Matériel combiné (travail au sol et semis) etc.

Fiche 4 : Agent d'élevage

Dénomination	Agent Autres dénominations : vacher, Agent/technicien d'élevage laitier, Ouvrier Qualifié en Elevage/ Spc. Lait
Mission	Il assure principalement l'alimentation et la traite des vaches laitières
Activités	L'agent s'occupe de l'alimentation et des activités de traite du bétail. Il distribue les rations alimentaires selon les formules préétablies ; Il conduit le troupeau aux pâturages, Il apprécie l'abondance de l'herbe et la surface nécessaire à l'alimentation ; Il fabrique les aliments complémentaires éventuellement ; Il regroupe les vaches aux heures idoines et réalise la traite ; Il vérifie la quantité de lait dans les tanks ; Il observe les animaux pour détecter les maladies fréquentes ; Il vérifie si les vaches sont en chaleur selon un planning de fécondité, surveille celles qui sont en gestation et aide au vêlage. L'agent dans certaines exploitations peut intervenir dans l'entretien des locaux,

	<p>la conduite et l'utilisation de matériel et la production de fourrage :</p> <p>Il conduit les engins agricoles (tracteur, desileuse pour distribuer l'ensilage...) et en assure la maintenance courante ; Il nettoie et effectue la maintenance de la salle et du matériel de traite, des barrières, des installations d'eau et des bâtiments ; Il entretient les clôtures et les aires de stockage des aliments ; Il peut réaliser des travaux des champs liés à la culture, à la récolte de fourrage et aux ensilages.</p>
Conditions d'exercice (milieu)	Il travaille sous la responsabilité d'un responsable d'élevage ou d'un éleveur. Il travaille essentiellement à l'intérieur des bâtiments réservés aux vaches.
Compétences et qualités	Il maîtrise les techniques de traite et sait entretenir la machine à traire ; Il connaît les règles d'hygiène, nécessaires à la récolte et à la conservation du lait, le comportement et l'anatomie de l'animal ; Il est capable de conduire du matériel agricole et de s'adapter aux évolutions techniques.
Formation et exigences réglementaires	CAPA production agricole, utilisation des matériels agricoles
Perspectives d'évolution	Avec des compétences en gestion, en économie en plus des capacités techniques en agri-élevage, il peut évoluer en chef d'exploitation voire même technicien d'élevage.
Caractéristiques de personnes employées	Il s'agit souvent d'une main-d'œuvre expérimentée souvent composée de jeunes (sans formation diplômante). Dans le cas des travailleurs saisonniers ou d'originaires d'autres régions, il faut en moyenne une expérience de 2 à 3 ans pour à ce niveau d'agent polyvalent.
Contexte technologique	L'élevage tend à se moderniser avec l'introduction de l'insémination artificielle. Des techniques modernes vont avec du matériel moderne (tracteur, botteuse, machine de traite etc.)

Fiche 5 : Agent d'élevage Avicole

Dénomination	<p>Agent d'élevage Avicole Autres dénominations : Agent Avicole, Agent technicien Avicole, Ouvrier Qualifié en Elevage/ Spc. Avicole ;</p>
Mission	L'agent avicole réalise les opérations techniques d'alimentation et de surveillance des volailles, ainsi que des installations.
Activités	<p>L'agent d'élevage avicole prépare les bâtiments et les équipements en fonction d'un planning établi par la chef d'exploitation :</p> <p>Nettoie, désinfecte ; Pose la litière et dispose les équipements ; Veille aux facteurs d'ambiance de la poussinière comme de la salle d'élevage. L'Agent assure l'accueil, le contrôle, le décompte des sujets en limitant les causes de stress, assure une surveillance accrue en période de démarrage. Il réalise le programme alimentaire comme celui de prophylaxie sanitaire et médicale des sujets.</p> <p>Il distribue les rations calculées par le Technicien avicole selon le type d'aliment et le stade de développement des sujets (démarrage, croissance ou finition) ; Il surveille le comportement et les mouvements des volailles. En production de poulets de chair, l'agent participe à la pesée et à la capture des sujets finis. De même, il contribue aux opérations de tri et au ramassage des œufs dans le cas des poules.</p>
Conditions d'exercice (milieu)	Il travaille dans un élevage de volaille (poulets canards, dindes, pintades etc.). Il travaille sous l'autorité du chef d'exploitation. Ses activités dépendent fortement du type d'élevage (intensif, fermier), des modalités de production (hors sol ou en plein air) et de l'objet de l'élevage (œufs, chair ou reproducteur).
Compétences et qualités	<p>Dispose de connaissances sur la biologie, l'anatomie et la physiologie de la volaille. Maîtrise les composantes de l'état sanitaire d'un élevage ; Connait les techniques d'alimentation</p>

	Dispose de bonnes aptitudes à l'observation (état de santé des animaux, contrôle d'ambiance, qualité de l'alimentation etc.)
Formation et exigences réglementaires	CAPA production agricole, utilisation des matériels agricoles, spécialité production animale ; BEPA BaC PRO
Perspectives d'évolution	Avec des compétences en gestion, en économie en plus des capacités techniques en agri-élevage, il peut évoluer en chef d'exploitation avicole/ Technicien Avicole Pilote ; voire technicien d'élevage/ Technicien Professionnel en Aviculture.
Caractéristiques de personnes employées	Il s'agit souvent d'une main-d'œuvre expérimenté souvent composée de jeunes (sans formation diplômante). Dans le cas des travailleurs saisonniers ou originaires d'autres régions, il faut en moyenne une expérience pratique de 2 à 3 ans pour à ce niveau d'agent avicole compétent capable de tenir un poulailler moderne.
Contexte technologique	L'élevage des volailles s'est également fortement modernisé. Ainsi plusieurs matériels modernes ont fait leur apparition : Mangeoires linéaires, Trémies, Abreuvoirs syphoïdes et Abreuvoirs automatiques, Pendoirs, Perchoirs, Congélateurs, Lunettes, Alvéoles, Installations électriques, Adductions d'eau, Radians et gaz etc.

Fiche 6 : Agent d'élevage équin

Dénomination	Agent d'élevage équin Autres dénominations : soigneur, palefrenier, soigneur palefrenier, Ouvrier Qualifié en Elevage équin
Mission	Il assure principalement les soins nécessaires à la conduite d'un Elevage équin en vue de garantir l'état physique, de santé et de bien-être des animaux.
Activités	Il prend principalement en charge les soins aux équidés qu'il a appris à connaître : Il est capable : De faire le signalement des chevaux, d'estimer leur âge et leur poids par barymétrie. <ul style="list-style-type: none"> - De décrire les chevaux et d'apprécier leurs tempéraments ; - De distribuer les rations alimentaires selon l'état physiologique et le niveau de production ; - De contrôler quotidiennement l'état de santé des équidés et effectue les soins courants (pansage, traitements antiparasitaires) et rend compte au Responsable qui fait appel au Vétérinaire ou au Zootechnicien, au besoin; Il effectue l'entretien et le nettoyage des boxes ; Il apprécie les aplombs et l'état des ferrures, et au besoin, fait appel au maréchal ferrant ; Il établit les enregistrements nécessaires au suivi de l'élevage ; Il intervient sur d'autres activités : Il prépare les équidés pour les séances d'éducation journalière ; Il assure l'entretien du matériel de sellerie ; Il aide à remiser la paille et le foin après avoir participé à la moisson et la fenaison Il appuie le Technicien au moment de la reproduction (monte et poulinage etc.).
	L'agent travaille sous l'autorité de Responsable d'élevage. L'essentiel de son travail s'effectue dans les bâtiments d'élevage. Dans la ZCO on les retrouve le plus souvent au sein des haras (Kébémér et Dahra) Il peut exercer une activité complémentaire dans le domaine agricole (culture fourragère, équitation)
Compétences et qualités	Il connaît le comportement de l'équidé et sait établir un diagnostic sur l'état de santé et de bien-être de l'animal. Il est capable de manipuler les équidés avec calme et douceur tout en faisant preuve de fermeté.
Formation et exigences réglementaires	CAPA soigneur d'équidés BEPA activités hippiques

Perspectives d'évolution	L'agent avec une expérience et des formations complémentaires peut devenir responsable de centre équestre, éleveur etc.
Caractéristiques de personnes employées	Dans les différents haras, les agents jouant ce rôle ont été formés sur le tas par le Zootechnicien ou Docteur vétérinaire chargé de la gestion du haras.
Contexte technologique	Au niveau de l'élevage des équidés, ce sont les infrastructures qui demandent un aménagement et des équipements particuliers au sein des boxes, sur les terrains d'éducation. Au sein des haras, la reproduction (collecte de semence ; conditionnement, insémination, suivi etc.), nécessite un matériel moderne où l'agent peut être appelé à assister le Technicien ou le Vétérinaire en charge du haras.

4. Métiers multi filière (métiers transversaux)

Ces métiers se retrouvent dans plusieurs filières de l'agriculture et d'élevage

Fiche 7 : Conducteur d'engins agricoles

Dénomination	Conducteur d'engins agricoles Autres dénominations : Tractoriste, conducteur/chauffeur de machine Agricoles
Mission	Il réalise des travaux mécanisés des champs et entretien le matériel utilisé.
Activités	Le conducteur d'engins agricoles assure la conduite des machines agricoles et de leur équipement : <ul style="list-style-type: none"> • Règle et prépare le matériel en fonction des opérations programmées et des données agro climatiques ; • Prépare le sol, procède au chaulage, gratte superficiellement la terre (déchaumage) avant d'exécuter les labours ; • Effectue les semis et réalise tous les travaux mécanisés nécessaires au développement des cultures (traitement phytosanitaire, désherbage, binage, épandage d'engrais, buttage etc.). • Procède à la récolte, selon les exploitations et les cultures et conduit, s'il en a les compétences, d'autres engins tels qu'une moissonneuse-batteuse ou une botteleuse. • Contrôle son travail en permanence, applique les règles de sécurité, établit les éventuels correctifs ; Le conducteur d'engins veille au bon fonctionnement des matériels agricoles : <ul style="list-style-type: none"> • Réalise la maintenance courante ;(réglage, graissage, vidange etc.) ; • Diagnostique et explique les pannes au mécanicien ou effectue rapidement les réparations légères pour mener à terme le travail en cours ; • Assure la propreté des machines, du hangar et veille au rangement.
Conditions d'exercice (milieu)	Cet agent travaille dans une exploitation agricole moderne et de taille importante ou à titre indépendant, on les retrouve souvent dans les entreprises de prestation de services. Il travaille en plein air seul ou en équipe ; ses activités suivent le rythme des saisons.
Compétences et qualités	Dispose de connaissances techniques sur le matériel pour comprendre son fonctionnement et effectue les réglages ainsi que d'une bonne base en mécanique pour réparer les petites pannes. Il suit impérativement l'évolution des machines qu'il utilise ce qui implique actuellement une capacité d'utilisation d'un ordinateur de bord. Des connaissances en agronomie sont nécessaires pour l'identification des sols et une bonne capacité d'analyse et d'organisation.
Formation et exigences réglementaires	CAP conducteur de machines agricoles ; Brevet de technicien des métiers : machinisme agricole Bac pro Agro équipement
Perspectives d'évolution	L'agent avec une expérience et des formations complémentaires peut devenir responsable de parcs de matériel agricoles dans une grande entreprise agricole ou prestation de services, un concessionnaire.

Caractéristiques de personnes employées	Les conducteurs rencontrés dans la zone ont tous appris le métier « sur le tas » ainsi des difficultés énormes sont rencontrées sur les nouvelles machines. La maintenance et la réparation (préliminaire/courant) ne sont pas correctement assurées.
Contexte technologique	Contexte en évolution perpétuel : tracteurs, moissonneuses, pelles mécaniques etc.

Fiche 8 : Mécanicien agricole

Dénomination	Mécanicien agricole Autres dénominations : agent de maintenance agricole, mécanicien-technicien réparateur en matériel agricole, Technicien Professionnel en Machinisme Agricole
Mission	Le mécanicien assure la préparation, l'entretien et la réparation du matériel agricole.
Activités	<p>Il prépare le matériel avant son utilisation et l'entretien :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Effectue une maintenance quotidienne (nettoyage, graissage, niveau d'huile etc.) ; • Réalise l'entretien courant (vidange, changement de filtre) ; • Tient à jour les documents de suivi du matériel (livret d'entretien, carnet de bord etc.). • En fin de saison il réalise toutes les vérifications nécessaires, nettoie, démonte, l'ensemble des machines, pièce par pièce ; • Remplace des éléments tels que les roulements, les tuyaux hydrauliques ou le moteur ; • Conduit les engins pour faire la mise au point du matériel neuf et procéder aux réglages. <p>Il dépanne et répare le matériel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostique la panne de l'engin ; • Remet le matériel à l'état ; • Réalise les essais pour s'assurer du bon résultat de son intervention. <p>Il assure des tâches liées à la gestion de l'atelier :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entretien des outils ; • Nettoie et range l'atelier ; • Participe à la gestion des stocks <p>NB : il peut arriver que le mécanicien conduise des engins agricoles</p>
Conditions d'exercice (milieu)	Le mécanicien travaille dans une exploitation agricole moderne et de taille importante ou à titre indépendant, on les retrouve souvent dans les entreprises de prestation de services. Il travaille principalement en hangar sous la supervision du chef d'atelier mais peut être sollicité pour les interventions dans les champs sur en période d'activités intenses.
Compétences et qualités	Le mécanicien connaît les différents modèles de matériel agricole et comprend leur fonctionnement Il doit disposer de connaissances en informatique et être capable de réaliser un diagnostic et une réparation rapide et fiable. Il doit être doté d'une résistance physique (pour soulever des charges importantes) et d'une certaine habileté manuelle. Une bonne capacité d'écoute et un relationnel restent importants avec les clients.
Formation et exigences réglementaires	CAP maintenance des machines agricoles BTS génie des équipements agricoles
Perspectives d'évolution	Il peut évoluer en : Chef d'atelier avec de bonnes capacités d'encadrement Technico commercial chez un concessionnaire ; Formateur
Caractéristiques de personnes employées	Les mécaniciens formés dans la zone sont très rares. Mis à part ceux qui sont rencontrés dans les grandes entreprises et qui bénéficient de sessions ou de stages de renforcement de capacités, le besoin est réel dans la ZCO
Contexte technologique	Contexte en évolution perpétuel : Trousseau à clés, plans, appareils de diagnostic etc.

NB : les besoins en maintenance et réparation de motopompe sont également importants. Ainsi les mécaniciens agricoles doivent également être capables de prendre en charge la maintenance et la réparation des motopompes et des forages présents en très grande quantité dans la zone.

Fiche 9 : Cariste

Dénomination	Cariste Autres dénominations : Cariste-manutentionnaire, conducteur d'engins de manutention
Mission	Il réalise les opérations techniques de stockage et de déstockage des denrées agricoles et des produits manufacturés en vue de leur expédition.
Activités	<p>Pendant la période des récoltes, le Cariste participe au déchargement et à la répartition dans l'entrepôt des produits :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il décharge sur le quai les produits de la récoltes ; • Il déplace et classe les produits ; • Il stocke les produits dans le respect des cahiers de charges (calibrage, couleur etc.) ; <p>Pendant l'expédition des marchandises, il prépare le chargement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifie le type de marchandise à charger en relation avec le service commercial (numéro, couleur, calibre, etc.) • Mentionne du les lots la destination, le nom du transporteur et dépose les produits sur le quai pour la pesée et la facturation ; • Charge les lots dans les véhicules. <p>Nb : le cariste peut déballer les produits d'emballage pour le conditionnement, réaliser le cerclage des palettes ou effectuer la maintenance sommaire des engins utilisés.</p>
Conditions d'exercice (milieu)	Le mécanicien travaille dans une exploitation agricole moderne et de taille importante, industrie agroalimentaire, il intervient dans différents lieux de l'entreprise : quai, entrepôt, zone frigorifique... et est en contact permanent avec le service de qualité, la secrétaire, le service commercial et la station de conditionnement.
Compétences et qualités	Doit connaître le fonctionnement et le maniement des engins qu'il utilise Doit connaître les produits qu'il stocke (évolution, qualité...) ; Disposer de réelles aptitudes en observation et en organisation ; Capacité de travailler en équipe.
Formation et exigences réglementaires	Certificat de compétence professionnelle (CCP) cariste d'entrepôt ; Certificat d'aptitude à la conduite d'un engin en sécurité (CACES) Formation interne à l'entreprise.
Perspectives d'évolution	Il peut évoluer en : Responsable d'expédition avec de bonne capacité en encadrement ;
Caractéristiques de personnes employées	Uniquement rencontré dans les grandes entreprises d'exportations : ils sont sans formation formelle et bénéficient tous d'une formation à l'interne.
Contexte technologique	Contexte évolutif avec du nouveau matériel à l'image des engins agricole : Chariot élévateur, transpalette

Fiche : 10 Agent de conditionnement

Dénomination	Agent de conditionnement Autres dénominations : Opérateur de conditionnement
Mission	Réalise les opérations techniques d'emballage et de conditionnement des produits issus de l'agriculture ou de l'industrie agroalimentaire, selon des critères de qualité définis pour l'expédition et la vente.
Activités	<p>L'agent veille à l'alimentation de la chaîne de conditionnement, surveille le déroulement, trie les produits et les prépare :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Approvisionne la ligne ou la chaîne de conditionnement à partir des produits sélectionnés préalablement selon les critères définis et écarte ceux de qualité non satisfaisante. • Met en forme (coupe, lavage ...) directement ou avec une machine spécifique dont il surveille le bon fonctionnement. <p>Il procède à l'emballage des produits Installe l'emballage (barquette, plateau ou filet) sur la machine à conditionner et contrôle le positionnement automatique ou étale manuellement les produits ;</p> <p>NB : l'agent peut également intervenir comme peseur ou agréateur :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comme peseur, il reçoit et pèse chaque palette de produits et saisie informatiquement les données ; • Comme agréateur, il identifie les produits par producteur pour la traçabilité et effectue leur classement selon les cahiers de charges à respecter.
Conditions d'exercice (milieu)	Il travaille dans : Une exploitation agricole, une organisation de producteurs, une entreprise agroalimentaire ou un entrepôt de produits agro alimentaires. Les exigences de son travail peuvent l'exposer à de basses températures
Compétences et qualités	Il a une bonne connaissance des objectifs de qualité et du sens de sa fonction dans la chaîne de production. Capacité d'écoute pour intégrer les consignes et habileté manuelle ainsi qu'une dynamique avérée sont nécessaires à son travail.
Formation et exigences réglementaires	CAP industrie agroalimentaire Formation interne à l'entreprise.
Perspectives d'évolution	Il peut évoluer en : Responsable de ligne ou chef d'équipe
Caractéristiques de personnes employées	Le besoin est rencontré au sein des entreprises de l'agro business dans la vallée. Dans la filière horticole, la main d'œuvre féminine est largement utilisée et la formation en entreprise comme priorité face à l'absence d'offre de formation.
Contexte technologique	Contexte évolutif avec du nouveau matériel à l'image des engins agricole : machine à conditionner, robot d'épluchage, ordinateur, bascule (balance) etc.

NB : les 10 métiers présentés doivent tous avoir des formations de niveau V pour les ouvriers et de niveau IV au moins pour les responsables d'exploitation et chefs d'équipe.

L'offre doit être développée en formation initiale avec des effectifs relativement calibrés à la demande des entreprises agricoles (Agro business) et des grandes exploitations familiales avec comme modalité de certification, la VAE pour la plus grande partie.

Pour atteindre la masse des producteurs faiblement alphabétisée des Certificats de Compétence Professionnelles (CCP) et des Certificats d'Aptitude (CA) sont à proposer au niveau des CIH, CPA des centres ressources des organisations de producteurs et même de certaines écoles primaires.

II. Liste des structures et personnes rencontrées

Région de Dakar

Structures	Domaines d'activités	Localités	Personnes de Rencontres	Contacts
1. Direction de l'élevage		Dakar	Babacar POUYE	
2. Bureau de formation Agricole rurale		Dakar	Abdourahmane FAYE	
3. EISMV	Formation	Dakar		lipangui@yahoo.fr
4. CFPH		Dakar	M.Tine Abou Diop M. Gningue	77649 40 41/76 832 88 25/70 459 34 07 abdullaaytin@gmail.com 77 554 94 29 abuujob@yahoo.fr 77 919 74 40 taphagning@hotmail.fr
5. CIMEL	Encadrement/Formation	Mbao		77 634 45 39/ makhoud@hotmail.com

Région de Louga

Structures	Domaines d'activités	Localités	Personnes de Rencontres	Contacts
1. CIMEL, CRZ, CNAG et HARA	Recherche/Formation	Dahra	M. Sidy Ba Mamadou Diène Madame Sané M. Konaté Astou Mboup Fafa Sow Abdou Diouf	77 634 37 76/ basidymamadou@yahoo.fr 70 105 09 98 fatcheikh@yahoo.fr 77 443 10 37 77 657 28 52 77619 10 92/ sowvet2002@yahoo.fr 70600 60 27/ abdioufad@yahoo.fr
2. Hara	Recherche/formation	Dahra	Kéba Ndiaye	
3. IDSV	Encadrement	Kébémér	M. Camara	77 556 83 66
4. Hara National	Recherche	Kébémér	Mamadou Barro	77819 60 08
5. CADL	Encadrement	Keur momar Sarr	Diomaye Sène	77 502 79 27/ senedio@yahoo.fr
6. DRDR	Encadrement	Keur momar sarr	Bounama Biaye	77 535 35 21
7. Grande muraille Verte	Agence	Labgar	Birame Ndiaye	77 323 85 11
8. CPE	Formation	Labgar	Farry Dao	77 252 48 49
9. Communauté rurale	Collectivités locales	Léona (Louga)	Oumar Sadio Ba Abdou Boye Fatou Dia Bamba Ba Youssou Ndiaye (ASCOM)	76 663 71 18 77 905 02 15
10. SDRDR	Encadrement	Linguère	Souleyemane	77 659 75 18

			Diouf	dioufsouleymane54@yahoo.fr
11. Grande Muraille Verte	Agence	Linguère	Elimane Diop	77659 82 25/ diopelimane@yahoo.fr
12. ISDV	Encadrement	Linguère	M. Sangharé	77 417 79 85/ 33968 10 36
13. DRDR	Encadrement	Louga	Oumar Mbengue	77 417 90 52/33 967 13 27 drdrlouga@yahoo.fr
14. IRSV	Encadrement	Louga	M. Yade	aladjiyadde@yahoo.fr

Région de Matam

Structures	Domaines d'activités	Localités	Personnes de Rencontres	Contacts
1. SAED	Encadrement	Matam	Abou Sall	
2. DRDR	Encadrement	Matam	M. Youssoupha Gueye	77 147 65 10/33 966 63 19 drdrmatam@yahoo.fr / gueyeyou@yahoo.fr
3. IRSV	Encadrement	Matam	Malick Sada Sall	sallmalicksada@yahoo.fr / 77 654 59 31
4. Centre polyvalent	Formation	OGO	Al Khassimou Ba	77 541 99 56/70 453 91 67
5. SDRDR	Encadrement	Ranérou	M. Traoré	77 549 07 03
6. IDSV	Encadrement	Ranérou	M.Kandé	77561 23 17/33966 28 73
7. Parc et Faune	Encadrement	Ranérou	M.Sarr	77 631 58 46/ thiasar2001@yahoo.fr
8. Préfet	Administration	Ranérou	M. Farry Seye	33966 28 02 /77 529 05 77
9. Service D jeunesse	Encadrement	Ranérou	Mamadou Diallo	77 722 91 35
10. IDEN	Enseignement	Ranérou	Mouhamadou Ba	77531 81 48/ mouhamaba57@yahoo.fr
11. CAR/ANC AR	Encadrement	Véligara	Alpha Niasse	77 532 00 90
12. Sous-préfet	Administration	Vélingara	M.Cheikh Anta Dieng	77 529 07 23
13. Eaux et forêt	Encadrement	Vélingara	Cheikh Tidiane Sarr	
14. CADL	Encadrement	Vélingara	Albert Sagna	77 532 00 90

Région de Saint-Louis

Structures	Domaines d'activités	Localités	Personnes de Rencontres	Contacts
CIFA	Formation	Ndiaye	M. Insa Mbaye (Dir)	33962 64 03
Comité Tomate	Organisation	Dagana	Ablaye Dieng	77 103 94 07
Comité patate	Organisation	Der	M. Thioye	77643 96 33
Les grands domaines du Sénégal (GDS)	Agro business (Tomate cérise)	Diawedoune	Abdou Samb	gds@gds.sn 33931 50 00/01/02 77 529 88 40
CIMEL	Encadrement Formation	Mbakhana	Nicolas Diouf M. Konaté	77 550 71 88 77 443 10 37

SOCAS	Agro busines (tomate)	Ndiaye	Ivan Barry	77450 70 79
Ecole élevage	Formation	St-Louis	Papa Sher Diop Mamour Syll	77 633 94 62/ pisher59@yahoo.fr 77 633 78 43
Centre de gestion (CGER)	Formation	Ndiaye	Assane Kane (Dir)	77533 31 65 33962 64 14 gervallee@orange.sn
APOV (oignon)	Organisation	Pendao	Ibrahima racine Sall	77647 68 55
Maison des éleveurs	Organisation	Podor	Aboubacry Diallo	
Laiterie du berger	Lait	Richard –Toll	M. Bocoum	77 569 85 21/77452 58 96
CSS	Agro business (canne à sucre)	Richard-Toll	Sansou Diédhiou	77 501 91 88
Comité RIZ	Organisation	Ross Béthio	Diawar DIOP	77637 47 85
Laboratoire de pédologie de la SAED	Recherche	Ross béthio	Mohamed Diop	77548 99 37
SAED	Encadrement	Saint-Louis	Amadou Thiam (SE) Madame sall DRH	33938 22 00 Amadou.thiam@saed.sn 3393 822 06
DRDR	Encadrement	Saint-Louis	Mme Tacko Diawara Ndao	77 649 29 94 tickondaw@yahoo.fr
SOLDIV	Agro business (melon)	Savoigne	M. Gaye	77450 20 18
CIH	Formation	St-Louis	Amadou Mbow (Dir)	77 563 37 05 amadoumbow@yahoo.fr

Région de Diourbél

Structures	Domaines d'activités	Localités	Personnes de Rencontrées	Contacts
ENCR	Formation	Bambèye	Ablaye Faye	Drfaye2002@yahoo.fr

Région de Thiès

Structures	Domaines d'activités	Localités	Personnes de Rencontrées	Contacts
15. CPM	Formation	Mboro	M. Ousmane Ba	76 691 17 60
16. CIH	Formation	Thiès	Amad Ndiaye	77 640 57 71/ amadndiaye52@yahoo.fr
17. ENSA	Formation	Thiès	Saliou Ndiaye (De)	77 630 00 76/ salioundiaye@orange.sn
18. REOP P	Organisation formation	Thiès	Arona Diop Moustapha Fall M. Keita	77 658 09 55 raune68@yahoo.fr

Entretien auprès des producteurs : liste des personnes rencontrées.

Prénoms et Noms	Localités	Région	Activités	Contacts
1. Mamadou Diallo	Kassakh Nord	St-Louis	Riz	77 401 44 08
2. Makane Ba	Thiagar	St-Louis	Riz	77 367 01 90
3. Maguèye Thiam	Gnith	St-Louis	Patate douce	77 618 45 35

4. Pathé Diop	Nder Ndimb	St-Louis	Patate douce	77 408 93 23
5. Amady Diop	Diawar	St-Louis	Riz	76 398 25 78
6. Omar Dieng	Bokhol	St-Louis	Tomate	77 178 05 37
7. Mademba Fall	Gae	St-Louis	Tomate	77 367 73 89
8. Thierno Gueye	Dagana	St-Louis	Tomate	77 572 07 91
9. Ousmane Faye	Nder	St-Louis	Patate douce	77 526 08 35
10. Aliou Kane	Ndiayene Pendo	St-Louis	Oignon	77 522 49 50
11. Amadou Tidiane Niang	Niandane	St-Louis	Banane	77 614 23 37
12. Alassane Guèye	Diawar	St-Louis	Riz	77 187 50 63
13. Iba Niane	Niandane	St-Louis	Banane	77 542 07 84
14. Mbaye Fall	Ronkh	St-Louis	Riz	77 459 37 39
15. Ababacar Thiam	Kassack Sud	St-Louis	Riz	77 540 40 05
16. Alhousseynou Djigo	Fanaye Diéry	St-Louis	Riz	77 563 93 32
17. Mouhamadou Niane	Niandane	St-Louis	Tomate	77 518 20 27
18. Ndatte Guèye	Diawar	St-Louis	Riz	77 389 23 77
19. Amadou Soumaré	Diaminar	Louga	Patate douce	77 436 39 70
20. Amadou Tall	Fanaye	St-Louis	Tomate	77 537 12 31
21. Amadou Cissé Mbengue	Bokhol	St-Louis	Tomate	
22. Ablaye Soumaré			Patate douce	77 507 48 80
23. Babacar Diop	Niandane	St-Louis	Banane	77 727 67 57
24. GIE Niandane Dioubo	Niandane	St-Louis	Banane	77 351 15 75
25. Moustapha Niang	Niandane	St-Louis	Banane	77 605 65 77
26. El hadji Sall	Mbane	St-Louis	Patate	77 515 69 17
27. Saidou Deme	Ndouloumadji	Matam	Oignon	77 658 02 35
28. Aboubacry Diallo	Guendar	St-Louis	Oignon	77 657 01 86
29. Abou Samba SOW (Boubacar Sow)	Guédé village	St-Louis	Riz	-

III. Liste des Documents Consultés

1. Lettre de politique générale pour le secteur de l'éducation et de la formation, Novembre 2004
2. La Formation professionnelle en secteur informel, Rapport sur l'enquête de terrain au Sénégal, 2006
3. Document de Programme SEN-024
4. Situation Economique et Financière en 2008 et Perspectives en 2009, DPEE
5. Document de politique sectorielle de l'enseignement technique et de la formation professionnelle, Février 2002
6. Agriculture et agro-industries, produits de la mer et aquaculture, tourisimes, industries culturelles et artisanat d'art, textiles et habillement, TIC et télé services.
7. Cf. Termes de Références
8. ¹Cartographie des filières de formation dans les centres de formation technique et professionnelle de la ZCO, ONUDI 2007
9. Plan d'établissement du CNFTEIA
10. Caractérisation et typologie des exploitations agricoles du Sénégal Tome 1 Vallée du Fleuve Sénégal ISRA 2008 ;
11. Plan d'action Forestier du Sénégal 1992
12. Situation Economique et Sociale du Sénégal, de Matam, Saint-Louis et Louga ANSD 2009
13. Loi d'orientation Agro sylvo pastoral
14. Diagnostic participatif pour la construction de la demande et l'adéquation de l'offre de formation dans la région du Fleuve Sénégal Dossier 1 ; BFPA 2004
15. Diagnostic participatif pour la construction de la demande et l'adéquation de l'offre de formation dans la région du Fleuve Sénégal Dossier 3 Etude de l'offre de Formation ; BFPA 2004
16. Acte du séminaire sous régional CIFA/RESOF/CIEA SEN07 du 7 au 14 Février 2007
17. Guide 1 Conception et réalisation des études sectorielles et préliminaires ; OIF.