

Quelles formes d'apprentissage mettre en œuvre pour répondre aux objectifs de formation des populations rurales en Afrique ?

Etude en Guinée



Hassina RIVIERE HAIMALI
avec la collaboration de Malick FOFANA

Novembre 2012



Ushirika wa Maendeleo ya Elimu Barani Afrika
الرابطة لأجل تطوير التربية في إفريقيا
Association for the Development of Education in Africa
Association pour le développement de l'éducation en Afrique
Associação para o Desenvolvimento da Educação em África

Cette étude a été réalisée en collaboration avec l'ADEA dans le cadre de la Triennale de l'éducation et formation en Afrique (Ouagadougou, Burkina Faso, 12-17 février 2012)

Thème général : « Promouvoir les connaissances, compétences et qualifications critiques pour le développement durable de l'Afrique : comment édifier/concevoir une réponse efficace des systèmes d'éducation et de formation ? »

Sous-thème n° 2 : « Développement des compétences techniques et professionnelles tout au long de la vie pour une croissance socio-économique durable de l'Afrique »

Note de l'éditeur :

La réalisation de l'étude *Quelle formes d'apprentissage mettre en œuvre pour répondre aux objectifs de formation des populations rurales en Afrique* est prévue sur deux pays, le Burkina Faso et la Guinée, le consultant sélectionné pour le Burkina Faso étant responsable de la rédaction de la partie méthodologique et de la synthèse des deux pays. Dans la mesure où l'étude au Burkina Faso a pris du retard, le présent document est publié sans numéro de volume.

Mme Anne-Marie Gayral, co-directrice de CRP Consulting, a rendu possible la finalisation du rapport par les éditeurs qui tiennent également à remercier M. Malick Fofana pour la relecture attentive du document.

Contribution à la mise en page et à la finalisation du rapport :	Igor Besson
Maquette de la couverture :	Evelyne Galtier
Photos de couverture :	Marc Aboucal, Eric Penot et Patrick Dugué avec l'autorisation du CIRAD
Version initiale :	Novembre 2011
Version finale :	Février 2012

Les analyses et conclusions exprimées dans ce document sont formulées sous la responsabilité des auteurs et ne reflètent pas nécessairement le point de vue officiel du Réseau international FAR, de l'Association pour le Développement de l'Éducation en Afrique (ADEA) ou de leurs institutions partenaires.

AVANT-PROPOS

La présente étude vise à identifier des expériences d'apprentissage professionnel en cours ou ayant existé au sein des dispositifs de formation agricole et rurale en Guinée afin de proposer des pistes pour adapter les formes d'apprentissage aux situations spécifiques des agriculteurs, des agricultrices et des jeunes qui feront ce métier. Elle a été commanditée en 2010 par le Réseau international FAR (« Formation Agricole et Rurale ») dans le cadre du programme financé par l'Agence française de Développement (AFD) de l'ADEX.FAR¹. Une étude similaire est en cours au Burkina Faso.

Les principales questions posées aux consultants étaient : comment les apprentissages professionnels sont-ils mis en œuvre dans les dispositifs de formation, en commençant par des exemples dans les dispositifs publics nationaux, puis en les comparant à d'autres expériences d'apprentissage des métiers agricoles et ruraux dans les autres secteurs : privés, confessionnels, associatifs, ONG, etc. ? Comment ces dispositifs fonctionnent-ils ? Ces dispositifs répondent-ils aux objectifs de formation des populations rurales ? Quels éléments de réflexion peut-on en retenir pour améliorer l'efficacité et la qualité des apprentissages ?

La documentation réunie et synthétisée par les deux consultants permet de connaître l'environnement institutionnel guinéen de l'enseignement technique et de la formation professionnelle (ETFP) en général et de la formation agricole et rurale en particulier : cadre législatif et réglementaire général, principales institutions impliquées sans omettre celles des secteurs privés et associatifs, etc. Ce travail apporte des éléments contextuels sur le secteur agricole, sur celui de la formation agricole et rurale et sur les stratégies nationales dans ces deux domaines, ce qui est remarquable étant donné les difficultés pour accéder à l'information. Puis, en accord avec les termes de référence, une dizaine de systèmes d'apprentissage ont été sélectionnés et caractérisés.

Il s'agit des expériences qualifiées par les consultants de « bien ancrées dans leurs territoires » de deux écoles publiques de la Moyenne Guinée, l'ENAE de Tolo, le plus ancien et bien connu établissement d'enseignement agricole du pays, et la récente ENATEF créée en 1991 à Mamou² ; mais également des Centres Nafa d'apprentissage professionnalisant élémentaire³,

¹ « Appui au développement de l'expertise en formation professionnelle et technique agricole et rurale dans les pays du sud ».

² Respectivement Ecole Nationale d'Agriculture et d'Elevage et Ecole Nationale des Agents Techniques des Eaux et Forêts. Mamou se situe à environ 270 km au nord-est de Conakry – c'est aussi le nom de la région administrative – et Tolo, le lieu-dit où a été fondé l'école et également le nom de la sous-préfecture, est à une vingtaine de kilomètres au nord de Mamou (cf. carte p. 10). Ajoutons que la formation agricole publique inclut aussi les ENAE de Koba (Guinée maritime), de Bordo (Haute Guinée) et de Macenta (Guinée forestière) soit une école par région naturelle, et qu'un effort a été entrepris pour adapter les programmes de formation de ces écoles aux pratiques agricoles régionales.

³ « Nafa » veut dire « bénéfique », « utile » en arabe et dans les principales langues du pays (cf. § V.2.3 de ce document). A l'initiative de l'UNESCO et sous la tutelle du ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ME-ETFP), ces centres visent à résorber les déperditions scolaires et/ou résoudre le problème d'insertion professionnelle péri-urbaine

des réseaux de Maîtres Forgerons, de Maîtres Bouviers ainsi que du Réseau Guinéen de Traction Animale-Développement Intégré (RGTA-DI) et des interventions des « paysans relais » avec la Fédération des Paysans du Fouta Djallon⁴. Citons aussi les dispositifs de formation conduits par l'Institut de Recherche Agronomique de Guinée (IRAG) et par l'Agence Nationale de la Promotion Rurale et du Conseil Agricole (ANPROCA). Enfin, l'apprentissage en école coranique a été abordé car, en plus de et/ou en échange de l'alphabétisation qu'ils reçoivent, les enfants et les jeunes accueillis en internat par un maître coranique en milieu rural participent à la vie de l'école et peuvent être initiés au métier exercé par leur maître qui, artisan, cultivateur, éleveur, commerçant..., peut alors parfois jouer un rôle actif dans leur insertion socioprofessionnelle.

Mme Rivière Hamaili et M. Fofana ont adopté une méthode intéressante d'entretiens personnalisés et de « récits » de type enquête compréhensive. Il ne semble pas leur avoir toujours été possible d'observer directement les situations, notamment les méthodes d'apprentissage employées ainsi que les conditions de leur mise en œuvre ; ou en d'autres termes, ce que fait le formateur ou la formatrice et comment il ou elle transmet, ce que fait l'élève et comment il ou elle apprend... De plus, certains aspects n'ont pu être abordés que de manière sommaire, par exemple, les principes et concepts des formations étudiées, le rôle et le statut des formateurs, le lien entre la famille et la structure d'apprentissage... Enfin, s'il n'était pas demandé de faire une évaluation économique détaillée – évaluation qui de toutes les façons est assez longue et difficile à réaliser -, il n'a pas non plus été possible à la consultante et à son collaborateur de mesurer les résultats des dispositifs étudiés... Il faut d'ailleurs savoir que la bibliographie sur ce sujet est particulièrement pauvre et c'est bien pour cela que l'étude a été lancée.

Conscients de l'ampleur et de la complexité de la tâche, nous pouvons donc considérer que ce travail est une *contribution initiale* qu'il serait souhaitable de poursuivre. Nous invitons d'ailleurs le lecteur à se reporter au chapitre VI, juste avant la conclusion générale, à la très utile grille de synthèse des dispositifs de formation que les consultants ont étudiés.

A ce sujet, il convient de relativiser la conclusion finale. En effet, d'après les visites et l'analyse, il ne se dégage de façon évidente aucune expérience porteuse d'innovation susceptible d'être valorisée à l'international bien que des propositions soient faites de valorisation de certaines expériences au niveau national. Ceci pourrait s'expliquer par le fait que le caractère innovant de certaines expériences n'ait pas pu être identifié faute d'informations et de temps pour mener à bien les enquêtes.

A titre d'exemple, nous pouvons citer ici le projet d'appui à la professionnalisation des formations agricoles développé à l'ENAE de Tolo qui a permis une évolution qualitative substantielle de l'offre de formation et dont le cas aurait mérité d'être décrit, voire valorisé dans ce

ou rurale des filles et des femmes. Les centres Nafa aussi qualifiés d'écoles de la deuxième chance offrent une passerelle du non formel au formel et favorisent l'équité entre les zones et les sexes. Le premier de ces centres a été ouvert en 1993 sur un concept faisant suite à la déclaration mondiale de l'éducation pour tous de 1990 à Jomtien, 1990 (cf. D. Atchoareana et A. Niameogo, *Répondre aux besoins des jeunes défavorisés : quelques expériences en Afrique de l'ouest*, IIEP-UNESCO/Ministère de l'enseignement de Base et de l'Alphabétisation du Burkina Faso, 1998, 132 p., « Rapport de l'atelier sous-régional sur l'éducation et la formation des groupes défavorisés, Ouagadougou, 18-21 novembre 1997 »).

⁴ La FPF ou « Fédé » est l'une des organisations paysannes les plus connues en Afrique de l'ouest (cf. par exemple le témoignage de son président dans *L'Afrique qui réussit. Vie et combats d'un leader paysan guinéen*, par Moussa Para Diallo et Jean Vogel, 1996, Fondation pour le Progrès de l'Homme/Syros, Paris, 221 p., « Ateliers du développement », préface de Henri Réthoré).

document⁵. Cette approche de la formation et de l'insertion, avec notamment la pré-installation des étudiants, a été bien développée à l'échelle locale et peut servir d'exemple, les résultats issus de cette formation étant connus et les personnes ressources étant sur place et à l'échelle nationale à la Direction nationale de l'Emploi et de la Formation professionnelle (DNEFP).

On peut aussi mentionner le projet de « Formation professionnelle, dans l'informel, des jeunes agriculteurs et jeunes éleveurs déscolarisés » qui a eu pour objectif de mettre en place, également à l'ENAE de Tolo, un pôle de formation de formateurs visant un public déscolarisé du secteur informel de l'agriculture et de l'élevage. Soulignons d'ailleurs ici que ce projet financé par le ministère guinéen en charge de l'ETFP, le ministère français de la Coopération, l'Union Européenne, l'Agence Internationale de la Francophonie (d'alors) et l'ONG Anamorphose, a connu trois catégories d'acteurs : l'ENAE de Tolo comme institution de formation, la « Fédé » déjà citée comme organisation professionnelle, et les agriculteurs/éleveurs eux-mêmes. Cette stratégie innovante de formation pourrait être approfondie au sein de la Fédération des Paysans du Fouta Djallon, voire réactualisée et formalisée, afin qu'elle serve pour d'autres pistes de formation. On perçoit d'ailleurs bien dans ce document que les synergies avec les fédérations de producteurs restent à trouver.

En conclusion, ce travail méritant en un temps limité de préparation et d'enquête sur place offrira au lecteur le contexte général indispensable pour aller plus en profondeur dans l'analyse de la formation agricole et rurale en Guinée. Au risque d'insister, avoir des données synthétiques dans ce domaine n'est jamais simple et le travail des consultants est au plus haut point utile. Il présente aussi l'intérêt de mettre en parallèle des dispositifs de formation tels que celui des ENAE, de l'IRAG, des fédérations de producteurs, des centres de formation professionnelle formels et non formels... Cette étude est donc intéressante pour lancer le débat au sein de la plateforme nationale FAR. Il faut d'ailleurs souligner ici que MM. Abdoulaye 2-Bah et Gilbert Andéga Camara de la Confédération Nationale des Organisations Paysannes de Guinée (CNOP-G) y ont activement participé et nous les en remercions sincèrement. La formation agricole et l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ruraux sont au centre des préoccupations de la plateforme nationale FAR et c'est aussi là un des mérites des consultants que d'avoir contribué au processus de concertation entre les acteurs.

Il serait en outre intéressant d'*approfondir* ce travail sur les aspects multiples de l'apprentissage, notamment sociaux, pédagogiques et économiques. En effet, le but final de la présente étude et de celle au Burkina Faso est, rappelons-le, d'analyser des expériences d'apprentissage qui permettent de répondre au mieux aux objectifs de formation des populations rurales dans ces deux pays et de donner des pistes de réflexions pour l'Afrique sud-saharienne.

Alphaba Bayo⁶ et Igor Besson,
Réseau international FAR

⁵ Cf. annexe 4 ajoutée par nos soins à ce document. Il faut d'ailleurs remercier ici les administrateurs de l'ENAE qui ont fourni aux consultants les documents à leur disposition.

⁶ A. Bayo est actuellement directeur national adjoint de l'Apprentissage et des Formations Professionnelles de Courte Durée (anciennement de la Formation Professionnelle Post-Primaire) au MEET-FP et membre du comité de pilotage du réseau FAR. Il a été directeur de l'ENAE de Tolo de 1985 à 1999.

REMERCIEMENTS

Les consultants expriment leur plus grande gratitude à toutes les personnes rencontrées pendant cette étude, personnel de l'administration centrale et des services décentralisés, responsables d'établissements et de centres de formation, membres d'associations, de projets et d'ONG.

Ils tiennent également à remercier nommément :

- M. Alphaba Bayo, directeur national adjoint de l'Apprentissage et des Formations Professionnelles de courte durée⁷ au MEET-FP et membre du comité de pilotage du réseau international FAR, ainsi que M. Amadou Camara, Chef de la Division Partenariat et Insertion Professionnelle de la même Direction nationale ;
- MM. Abdoulaye 2-Bah et Gilbert Andéga Camara de la Confédération Nationale des Organisations Paysannes de Guinée (CNOP-G), le premier chargé de la communication et des relations extérieures, et le second, chargé de programmes ;
- Dr Igor Besson, chargé de mission du réseau FAR, ainsi que M. Dominique Poussou, secrétaire exécutif du réseau jusqu'en juin 2012.

REPARTITION DU TRAVAIL ENTRE LES CONSULTANTS⁸

H. Rivière Hamaïli a élaboré la méthodologie de l'étude et identifié les éléments nécessaires à la compréhension des contextes et des environnements de l'apprentissage en formation. M. Fofana, appuyé par A. Camara, A. 2-Bah et G.A. Camara, ont été chargés du recueil documentaire et de la conduite des enquêtes en Guinée. Enfin, H. Rivière Hamaïli a élargi et approfondi les enquêtes avec cette équipe ainsi constituée pendant sa présence sur place.

L'analyse des résultats des enquêtes a donné lieu à un rapport préliminaire qui devait être restitué en présence des acteurs de l'enseignement technique, de la formation professionnelle et du monde agricole et rural. Cette restitution n'a toutefois pas pu se tenir en raison de sa simultanéité avec la rentrée scolaire et le manque de disponibilité des personnes chargées de son organisation.

L'exploitation de la documentation recueillie complétée par une recherche bibliographique ainsi qu'un exercice de synthèse demandé par les éditeurs et ayant donné lieu au chapitre 6 ont permis la production du présent rapport.

⁷ Anciennement de la Formation Professionnelle Post-Primaire (FPPP).

⁸ Cette partie a été complétée par les éditeurs.

SIGLES ET ABBREVIATIONS

ACDI	Agence Canadienne de Développement International	IRAG	Institut de Recherches Agricoles de Guinée
ADEA	Association pour le Développement de l'Éducation en Afrique (ADEA)	LPSE	Lettre de Politique Sectorielle de l'Éducation, Guinée
AFD	Agence Française de Développement	MASPFÉ	Ministère des Affaires Sociales de la Promotion Féminine et de l'Enfance, Guinée
ANPROCA	Agence Nationale de la Promotion Rurale et du Conseil Agricole, Guinée	MEET-FP	Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, Guinée
APEAE	Associations des Parents d'Élèves et Amis de l'École	MEPU-EC	Ministère, de l'Enseignement Pré-Universitaire et de l'Éducation Civile, Guinée
BAD	Banque Africaine pour le Développement	NDE	Note de l'éditeur
BM	Banque Mondiale	NEPAD	Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (<i>New Partnership for Africa's Development</i>)
CEDEAO	Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest	OMD	Objectif du Millénaire pour le Développement
CNOP-G	Confédération Nationale des Organisations Paysannes de Guinée	ONG	Organisation non gouvernementale
CONEBAT	Commission Nationale de l'Éducation de Base pour Tous, Guinée	OP	Organisation Paysanne
CRD	Communautés Rurales de Développement	PASE	Programme d'Ajustement du Secteur de l'Éducation
ECOWAP	Politique Agricole Régionale de l'Afrique de l'Ouest (<i>Economic Community of West Africa States Agricultural Policy</i> , CEDEAO)	PDDAA	Programme Détaillé pour le Développement de l'Agriculture en Afrique (NEPAD)
EdFOA	Éducation et formation des adultes	PEPT	Programme Éducation Pour Tous
ENAE	École Nationale d'Agriculture et d'Élevage, Guinée	PNIA	Programme National d'Investissement Agricole
ENATEF	École Nationale des Agents Techniques des Eaux et Forêts, Guinée	PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
ETFP	Enseignement Technique et Formation Professionnelle	PSE	Programme Sectoriel de l'Éducation
FAD	Fonds Arabe de Développement	PTF	Partenaire(s) Technique(s) et Financier(s)
FAO	Organisation des Nations unies pour l'Alimentation et l'Agriculture	RGTA-DI	Réseau Guinéen pour la Traction Animale et le Développement Intégré
FFOM	Analyse en termes de Forces – Faiblesses – Opportunités – Menaces (souvent plus connue sous l'acronyme anglais « SWOT »)	SNA	Service National d'Alphabétisation, Guinée
FIDA	Fond International de Développement Agricole	UA	Union Africaine
FOGUIRED	Fonds Guinéo-Italien pour la Reconversion de la Dette	UE	Union Européenne
FPFD	Fédération des Paysans du Fouta Djallon (ou « Fédé »), Guinée	UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture (<i>United Nations Organization for Education Science and Culture</i>)
GIZ	Agence de Coopération Technique Allemande (<i>Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit</i> , ex GTZ)	UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'Enfance (<i>United Nations Children's Fund</i>)
IDH	Indice de Développement Humain	USAID	Agence des Etats-Unis pour le Développement International (<i>United States Agency for International Development</i>)

SOMMAIRE

<i>Avant-propos</i>	3
<i>Remerciements</i>	6
<i>Répartition du travail entre les consultants</i>	6
<i>Sigles et abréviations</i>	7
<i>Résumé</i>	9
<i>Carte de la Guinée</i>	11
<i>1. Introduction</i>	12
<i>2. Approche méthodologique utilisée</i>	13
<i>3. Contexte général du pays</i>	15
<i>4. Stratégies et évolution de l'éducation et de la formation</i>	21
<i>5. Formes d'apprentissage identifiées : compte rendu des entretiens et analyse</i>	34
<i>6. Eléments de synthèse sur les dispositifs et formations identifiés</i>	93
<i>7. Conclusion et recommandations</i>	99
<i>Bibliographie</i>	102
<i>Annexes</i>	104
<i>Présentation de l'équipe de consultants et du Réseau FAR</i>	127

RESUME⁹

Les populations rurales guinéennes constatent au fil du temps que les programmes de développement - nationaux ou internationaux - n'ont pas eu l'impact prévu sur leur niveau de vie. La pauvreté qui touche 53 % de la population selon les données de 2007 est encore plus accrue en milieu rural. Les corrélations entre pauvreté et analphabétisme des adultes, entre revenu et niveau professionnel ne sont plus à démontrer. Or, les populations rurales en Guinée, qui constituent la plus grande majorité du pays, peinent à avoir accès aux connaissances et aux formations adéquates. Ceci impacte considérablement leur niveau de vie et par conséquent oriente leur choix.

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

- ◆ l'initiative de l'UNICEF avec les groupements féminins autour des centres Nafa ou « école de la deuxième chance » ;
- ◆ les apprentissages avec les maîtres coraniques et les maîtres artisans ;
- ◆ les interventions des paysans relais avec la Fédération des Paysans du Fouta Djallon (FPFD) ;
- ◆ l'ancrage territorial de deux institutions publiques de l'enseignement supérieur, l'Ecole Nationale d'Agriculture et d'Elevage (ENAE) de Tolo et de l'Ecole Nationale des Agents Techniques des Eaux et Forêts (ENATEF), avec les populations et les organisations paysannes.

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

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

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

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

⁹ Ce résumé a été revu par les éditeurs et complété en ce qui concerne la partie des recommandations.

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

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

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

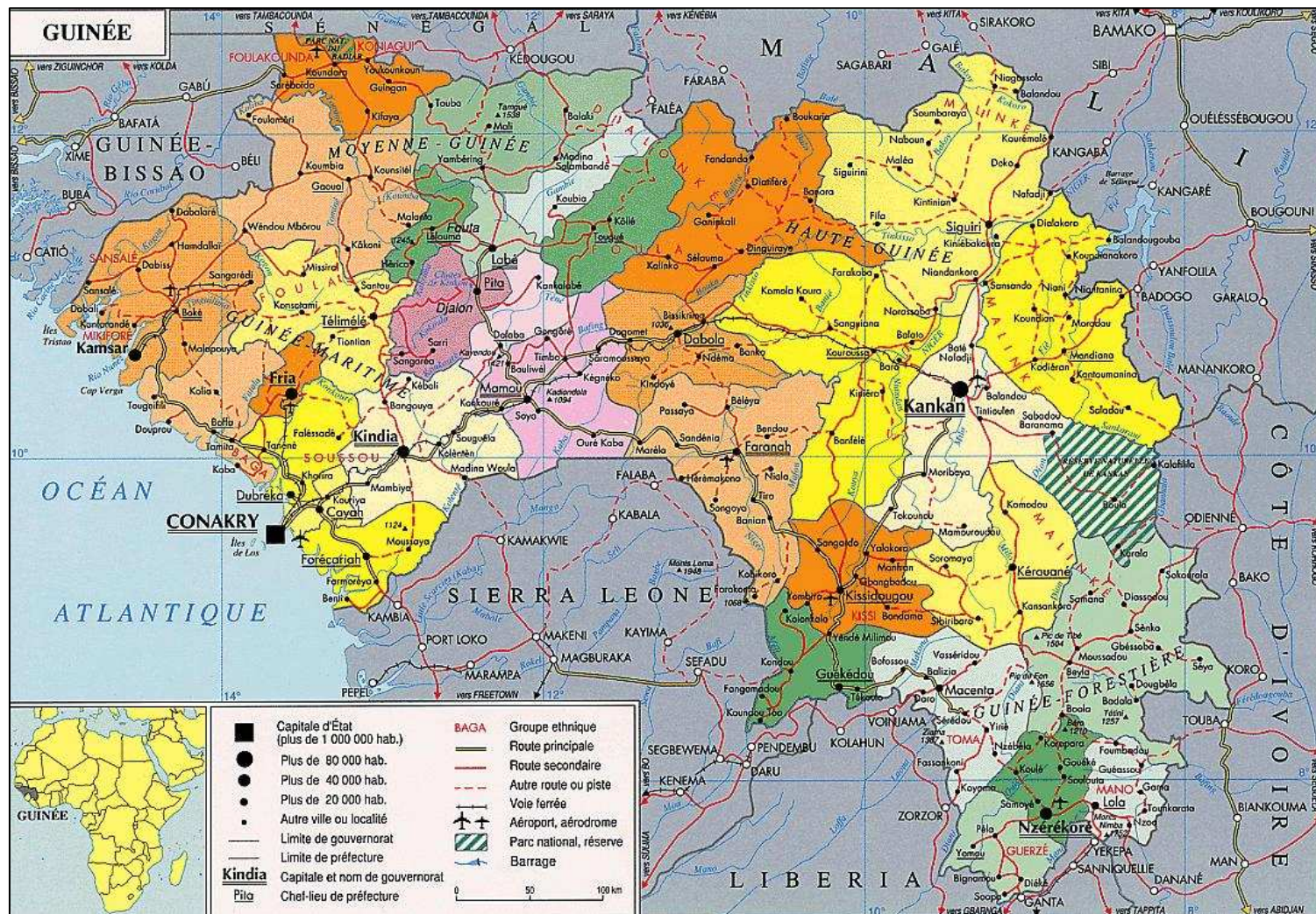
Enfin, une série de recommandations sont émises pour enrichir la réflexion sur les choix des dispositifs de formation et sur les formes d'apprentissage. Outre de promouvoir des cadres nationaux de concertation entre les structures de formation et les organisations professionnelles agricoles - ce qui est justement l'ambition du réseau international FAR -, il s'agit entre autres choses de :

- ◆ proposer la valorisation, au plan national, de l'expérience de l'ENAE de Tolo en matière notamment de pré-installation des étudiants et de se servir de la stratégie innovante de formation de formateurs des jeunes déscolarisés comme piste d'actions avec la PPF (sur la base du projet de formation professionnelle des jeunes agriculteurs et jeunes éleveurs déscolarisés de la même ENAE) ;
- ◆ appuyer certaines initiatives des centres d'apprentissage élémentaire Nafa ;
- ◆ favoriser le lien entre la recherche, les écoles publiques les plus ancrées dans leur territoire (par exemple ENATEF et ENAE) et les paysans ;
- ◆ encourager la formation des paysans-relais qui ont un apport important dans les apprentissages en milieu rural.

CARTE DE LA GUINÉE

Avec indication des quatre régions naturelles :

- la **Basse-Guinée** (ou **Guinée maritime**) à l'ouest,
- la **Moyenne-Guinée** au nord,
- la **Haute-Guinée** à l'est,
- la **Guinée forestière** au sud.



Source :

<http://www.etudiantguinee.org/Images/%20guinee%20carte%20detailee2.jpg>

1. INTRODUCTION

Le présent document, consacré à la Guinée, fait partie d'un travail également prévu au Burkina Faso. L'objectif visé par ce travail dans deux pays d'Afrique sub-saharienne est la production de connaissances sur la base d'expériences d'apprentissage permettant de répondre au mieux aux objectifs de formation des populations rurales.

Pour ce faire, nous nous sommes intéressés aux différents éléments qui caractérisent l'apprentissage dans le secteur agricole et rural et avons tenté d'identifier les environnements propices qui le favorisent.

Nous avons procédé en deux temps tout en ayant une approche « genrée » et inclusive¹⁰ :

- ◆ Dans un premier temps, nous avons analysé, d'une manière succincte, les contextes qui orientent la formation dans le secteur rural et agricole. Parmi ces éléments, nous avons identifié les politiques et les stratégies développées par et pour le secteur agricole et rural et nous avons identifié auprès de quelques acteurs de la formation et de l'emploi les tendances récentes en matière d'accès à la formation.
- ◆ Dans un second temps, nous avons examiné les éléments qui constituent et qui entourent l'ETFP et nous avons identifié les paramètres qui concourent aux environnements propices à l'apprentissage.
- ◆ Parmi ces paramètres, un regard particulier est porté sur l'expression des rapports de genre à différents niveaux du système de l'ETFP ainsi qu'aux processus d'intégration des personnes en situation de vulnérabilité (alphabétisation, pauvreté, handicap, etc.).

Notons d'emblée que, sachant que chaque apprenant a ses propres mécanismes d'apprentissage (liés entre autres choses à ses motivations, ses moyens, son parcours, son capital social, sa disponibilité...), les contextes linguistiques, socioculturels et économiques sont parties prenantes dans l'acquisition et la construction des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être et conditionnent fortement les apprentissages.

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

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

¹⁰ Cf. termes de référence en annexe.

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

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

2. APPROCHE METHODOLOGIQUE UTILISEE

2-1. Méthodologie de travail

Suite au programme de travail élaboré par CRP Consulting, le Consultant local et le représentant du réseau FAR en Guinée ont inscrit un certain nombre de rencontres et d'entretiens avec les acteurs de la formation, les organisations professionnelles, les réseaux des artisans et les paysans. Le programme a compris une visite de terrain en milieu rural et agricole.

La mission a aussi été reçue en audience le 5 septembre 2011 par le Ministre de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (MEET-FP) afin de présenter d'une part, le réseau FAR et le cadre dans lequel s'inscrit cette mission, d'autre part, les objectifs et les attentes de cette étude. Elle a également été reçue par le Secrétaire Général et le Chef de Cabinet du MEET-FP et par quelques directions techniques du ministère.

Ajoutons que le Ministre, S.E. M. Damantang Albert CAMARA, a tenu à souligner le très grand intérêt qu'il porte à l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP) pour les populations rurales et il nous a personnellement rappelé les efforts qui sont enregistrés dans ce domaine.

2-2. Déroulement de la mission

2-2-1. Recherche documentaire et exploitation bibliographique

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

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

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

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

2-2-2. Structures rencontrées

Nous avons rencontré treize structures qui interviennent dans les formations. Elles sont classées au tableau ci-dessous selon leur cadre d'intervention dans la formation : formel, non formel, informel. Ce n'est donc pas le statut de ces structures - publiques, privées, associatives... - qui nous a directement intéressés.

Des monographies de quelques structures sont jointes en annexe.

Structures enquêtées classées par type d'interventions dans la formation

Nom de la structure	Type d'intervention
Ecole Nationale d'Agriculture et d'Elevage (ENAE), Koba	Formel
Ecole Nationale d'Agriculture et d'Elevage (ENAE), Tolo	Formel
Ecole Nationale des Agents Techniques des Eaux et Forêts (ENATEF)	Formel
Institut de Recherche Agronomique de Guinée (IRAG)	Formel
Centre de Formation Professionnelle Post-Primaire de Kipé – Conakry	Formel
Centres Nafa : Ministère de l'Alphabétisation et de la promotion des Langues Nationales	Non formel
Agence Nationale de la Promotion Rurale et du Conseil Agricole (ANPROCA)	Non Formel
Fédération des Paysans du Fouta Djallon (FPFD ou « Fédé »)	Non formel
Confédération Nationale des Organisations Paysannes de Guinée	Non formel
Réseau Guinéen de Traction Animale – Développement Intégré (RGTA-DI)	Non formel
Réseau des Maîtres Forgerons	Informel
Paysans isolés (Maîtres coraniques)	Informel
Réseau des Maîtres Bouviers	Informel
Agence Française de Développement (AFD)	Coopération

3. CONTEXTE GENERAL DU PAYS

3-1. Aperçu de la situation géopolitique

Située à l'ouest de l'Afrique, la Guinée couvre une superficie de 245 857 km², avec plus de 300 km de littoral atlantique. Elle est délimitée par six pays, à savoir (*cf.* carte en début de document) :

- ◆ au Nord-Ouest, la Guinée Bissau,
- ◆ au Nord-Est, le Sénégal et le Mali,
- ◆ à l'Est, la Côte d'Ivoire,
- ◆ au sud, la Sierra Léone et le Libéria.

Avec 10,3 millions d'habitants en 2011¹¹, la population rurale représente près de 80 % de la population totale guinéenne. De plus, le pays compte près de 22 ethnies avec diverses langues dont les plus parlées sont le Soussou, le Malinké et le Poular (ou Pular), le français étant la langue officielle.

La Guinée est divisée en quatre grandes régions naturelles ayant des caractéristiques géographiques et écologiques différentes et correspondant chacune à un type de climat avec des particularités de température, pluviométrie, sol, faune et flore. Ce sont (*cf.* même carte¹²) :

- ◆ la Basse-Guinée (ou Guinée maritime ; 18 % du territoire national et 32 % de la population totale),
- ◆ la Moyenne-Guinée (22 % du territoire et compte 27 % de la population),
- ◆ la Haute-Guinée (40 % du territoire et compte 20 % de la population),
- ◆ la Guinée Forestière (20 % du territoire et abrite 18 % de la population).

Au point de vue administratif, la Guinée est divisée en huit provinces qui sont : Conakry, Kindia, Boké, Mamou, Labé, Faranah, Kankan et N'Zérékoré. Elle compte 33 préfectures, 38 communes et 303 Communautés Rurales de Développement (CRD).

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

L'avènement de la Seconde république en avril 1984, suivi d'un vaste programme d'ajustement structurel (PAS) et de profondes réformes politiques, administratives, économiques et financières, pour traduire, l'option libérale et le désengagement de l'Etat du secteur

¹¹ Données de la FAO, juillet 2011.

¹² Les noms des préfectures de chaque grande région ont été détaillés dans la partie de ce rapport concernant l'Institut de Recherches Agricoles de Guinée (IRAG).

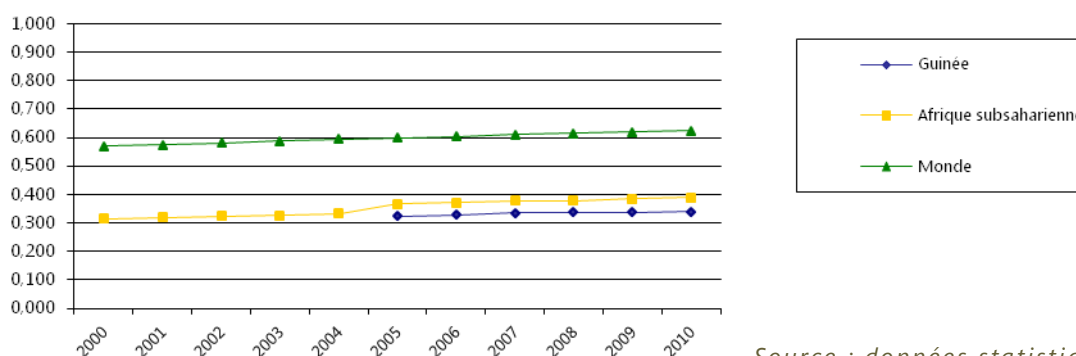
productif. Depuis, le pays a connu des conflits et des affrontements avec des militaires venant des pays limitrophes, la Sierra Léone et le Libéria (en 2000), suivis de grèves et d'émeutes populaires témoignant d'une certaine instabilité sociopolitique et économique guinéenne.

3-2. Situation socio-économique

Alors que la Guinée est dotée d'abondantes ressources naturelles, dont de l'ordre de 30 % des réserves mondiales connues de bauxite, des gisements de diamants, d'or et d'autres métaux, ainsi qu'un fort potentiel hydroélectrique, le ratio de la population pauvre en fonction du seuil de pauvreté national¹³ demeure important (49,1 % en 2003 pour atteindre 53 % en 2007)¹⁴.

Faisant partie du groupe des pays les moins avancés, la Guinée a été classée 170^e sur 182 pays en 2007, avec un Indice Développement Humain (IDH) de 0,34 en 2010¹⁵.

Indice de développement humain (IDH) :
tendances de 2005 à 2010 pour la Guinée



Source : données statistiques UNESCO

L'économie de la Guinée est fortement dépendante du secteur minier (bauxite, alumines, diamants, or). Actuellement, ce secteur représente à lui seul près de 77 % des recettes d'exportation et 29 % des recettes propres de l'État¹⁶.

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

Le secteur industriel est principalement axé sur la transformation des produits agricoles et

¹³ Le taux de pauvreté national est le pourcentage de la population qui vit sous le seuil de pauvreté national. Les estimations nationales sont fondées sur des estimations pondérées en fonction de la population tirées des enquêtes sur les ménages. Source Banque Mondiale.

¹⁴ Source Banque Mondiale.

¹⁵ Source PNUD. Données de 2010.

¹⁶ Source FAO. Monographie telle que publiée dans le Rapport sur l'eau 29, 2005.

comprend notamment des unités de production de bière, jus de fruits et boissons gazeuses.

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

En ce qui concerne les bailleurs ou « Partenaires Techniques et Financiers » (PTF), la France est l'un des principaux partenaires bilatéraux avec des interventions de l'Agence Française de Développement (AFD) actuellement centrées sur le secteur agricole et rural. L'Union européenne est présente surtout dans le secteur de l'infrastructure.

Les autres bailleurs de fonds sont notamment :

- ◆ la Banque Africaine de Développement (BAD),
- ◆ le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD),
- ◆ le Programme des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture (FAO),
- ◆ la Banque Islamique de Développement (BID),
- ◆ plusieurs coopérations bilatérales dont celles des États-Unis, du Canada, de l'Allemagne et du Japon.

3-3. Contexte et enjeux du secteur agricole et rural

3-3-1. Impact de l'ajustement structurel sur le secteur

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

Le secteur agricole regroupe 82 % de la population active, tandis qu'il représente seulement 24,8 % du PIB. Les contraintes limitant le développement du secteur sont principalement la dégradation du potentiel de production (sol, eau) liée aux méthodes d'exploitation, l'insuffisance des infrastructures (aménagements hydro-agricoles), le faible accès à la terre, et l'insécurité foncière¹⁷.

L'agriculture est basée sur de petites exploitations de type traditionnel. La plus grande partie de la production vivrière est utilisée pour l'autoconsommation. Les cultures d'exportation, majoritairement vers les pays limitrophes, sont le café, le cacao, le coton, l'huile de palme et le caoutchouc naturel.

Le fait est que, dans le cadre de l'ajustement structurel, le secteur agricole n'a pas bénéficié des soutiens requis pour assurer la sécurité alimentaire des populations, l'emploi rural et l'intégration dans le marché régional, et résister ainsi à la concurrence internationale. La conséquence en est une dépendance à l'égard des importations des produits de base et de grande consommation. La flambée des prix de ces produits connue début 2008 au niveau

¹⁷ Source FAO, Monographie telle que publiée dans le *Rapport sur l'eau*, n° 29, 2005.

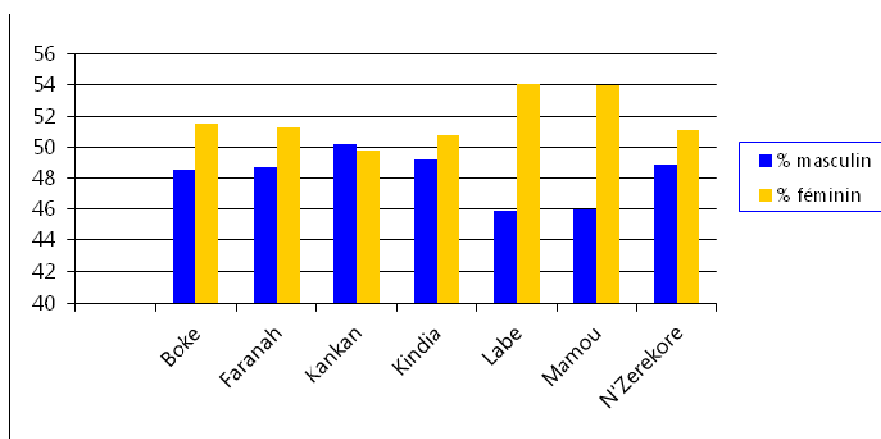
international a eu de graves répercussions sur les conditions de vie de la population et sur le tissu social.

Par ailleurs, l'accès limité des populations rurales à l'information, aux infrastructures de base (santé et éducation) et aux services financiers avec une agriculture de subsistance, sur des superficies très limitées, expliquent, en partie, la concentration de la pauvreté en milieu rural.

3-3-2. Quelques données sur l'emploi dans le secteur agricole et rural

Les femmes jouent un rôle prépondérant dans l'agriculture et ce dans toutes les régions de Guinée comme peut l'illustrer le graphique ci-dessous. Leur apport est plus important dans l'agriculture de subsistance, puisqu'elles assurent à elles seules 80 % des cultures vivrières¹⁸.

Répartition, par sexe, de la population agricole selon la région (%)¹⁹

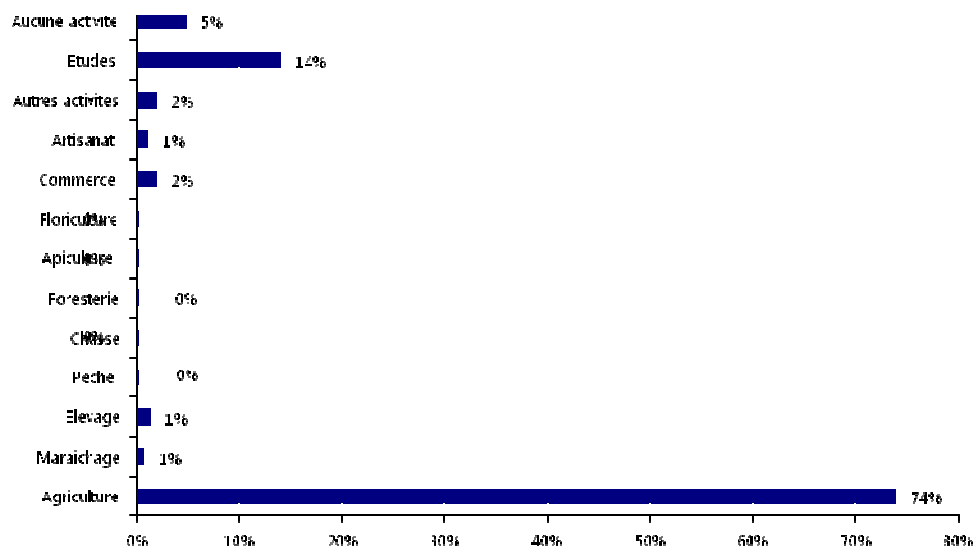


Répartition globale des emplois par domaine d'activité²⁰

¹⁸ D'après la Banque Mondiale.

¹⁹ Source données statistiques recensement national de l'agriculture 2000-2001. Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage, des Eaux et Forêts

²⁰ Source données statistiques recensement national de l'agriculture 2000-2001. Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage, des Eaux et Forêts



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

Eu égard au potentiel de croissance du secteur agricole et rural, le « **Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP)** ». Il a été promulgué en juillet 2007 et il assigne au secteur agricole et rural un rôle majeur dans la création de richesse et de la sécurité alimentaire.

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

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

3-3-3. Politique agricole guinéenne et stratégie régionale

Ces objectifs sont en adéquation avec le Programme Détaillé pour le Développement de l'Agriculture en Afrique (PDDAA)²¹, de l'Union Africaine dans le cadre de son Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD). Le PDDAA constitue le moteur de la transformation économique et de la réalisation de l'Objectif du Millénaire pour le Développement (OMD) relatif à la réduction de la pauvreté de moitié à l'horizon 2015.

²¹ Le PDDAA est un programme de transformation sociale ayant une très grande influence sur la transformation de l'architecture de l'aide au développement et de la planification stratégique.

La CEDEAO²² dans sa stratégie régionale de l'agriculture a élaboré la politique agricole régionale (ECOWAP) qui a servi de cadre pour la mise en œuvre du PDDAA dans les Etats membres mais également au niveau régional. Elle a été confortée par le mandat qui lui a été donné, en 2002, par les chefs des Etats membres, de coordonner et de suivre la mise en œuvre du NEPAD pour l'Afrique de l'Ouest.

La crise alimentaire mondiale de 2008 a permis de créer une forme de consensus international sur la nécessité d'apporter des réponses structurelles aux questions posées par la hausse des prix. Dans ce contexte, États membres de la CEDEAO, agences d'aide, organisations internationales, acteurs socioprofessionnels et ONG se sont rejoints pour considérer que la mise en œuvre de l'ECOWAP et la promotion des investissements dans le secteur de la production et plus généralement des filières agroalimentaires constituent une priorité²³.

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

Le PNIA a retenu cinq programmes :

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

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

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

²² La Communauté Economique Des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) a été créée en 1975 par 15 pays : Bénin, Burkina Faso, Cap-Vert, Côte d'Ivoire, Gambie, Ghana, Guinée Conakry, Guinée Bissau, Liberia, Mali, Niger, Nigeria, Sierra Leone, Sénégal, Togo.

²³ La politique agricole régionale de l'Afrique de l'Ouest : l'ECOWAP. Commission de la CEDEAO. Document édité à l'occasion de la réunion de Paris sur la politique agricole régionale de l'Afrique de l'Ouest qui s'est tenue le 9 décembre 2008.

4. STRATEGIES ET EVOLUTION DE L'EDUCATION ET DE LA FORMATION

4-1. Langues nationales : entre disciplines enseignées et vecteurs d'enseignement

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

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

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

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

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

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

4-2. Structuration de l'éducation et de la formation en Guinée

4-2-1. Ministère de l'Enseignement Pré-Universitaire et de l'Education Civique (MEPU-EC)

Il est en charge de :

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

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

4-2-2. Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (MEET-FP)

Il est en charge de :

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

4-2-3. Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique (MESRS)

Il est en charge de l'Enseignement Supérieur pour une durée de 4 à 6 ans selon les cursus.

4-3. Cadres législatif et politique²⁴

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

- ◆ 1984, première conférence nationale sur l'éducation tenue à Conakry en mai-juin sous la deuxième république qui jeta les bases d'une nouvelle orientation fondée

²⁴ Extrait du rapport national de la République de Guinée, Tendances récentes et situation actuelle de l'éducation et de la formation des adultes (EdFoA). 1997-2007, juin 2008.

sur la refondation des programmes et le renforcement de l'Education de base y compris l'alphabétisation et l'éducation des adultes.

- ◆ 1985, la deuxième conférence nationale sur la Réforme de l'Education a été tenue à Conakry en avril.
- ◆ En 1986, le Gouvernement a entrepris une réforme en profondeur de l'économie et des institutions dans le cadre du Programme d'Ajustement Structurel (PAS).
- ◆ Septembre 1989 adoption de la déclaration de politique éducative, politique confirmée en 1990 dans le cadre du suivi de la conférence de Jomtien avec un plan d'action à long terme (1991-2002).
- ◆ La loi fondamentale de Décembre 1991 portant constitution de la République de Guinée consacre que tous les guinéens sont égaux devant la loi sans distinction de race, d'ethnie, de sexe, de religion, d'origine et d'opinion et stipule que l'Etat assure la promotion des cultures et des langues du peuple de Guinée.
- ◆ L'Arrêté portant sur la création de la Commission Nationale de l'Education de base pour Tous met l'accent sur l'alphabétisation et la formation des jeunes déscolarisés et non scolarisés de 9 à 14 ans.
- ◆ Le programme décennal des Nations Unies pour l'alphabétisation est lancé en 2003.
- ◆ Les sous-projets Alphabétisation et Education Non Formelle sont mis en œuvre selon la stratégie de « faire-faire » dans le cadre de la première phase du Programme Education pour Tous (EPT) 2003-2007.
- ◆ Dans la Lettre de politique sectorielle de l'éducation (2006), l'alphabétisation et l'éducation non formelle occupent une place de choix parmi les priorités gouvernementales.
- ◆ Le document stratégique de réduction de la pauvreté (DSRP) révisé en 2007 accorde la priorité à trois axes principaux dont le développement et l'accès équitable aux services de base qui concerne prioritairement l'éducation et la santé.
- ◆ Un document de politique national d'alphabétisation et de l'éducation non formelle existe.

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

4-4. Stratégies pour une Education Pour Tous

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

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

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

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

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

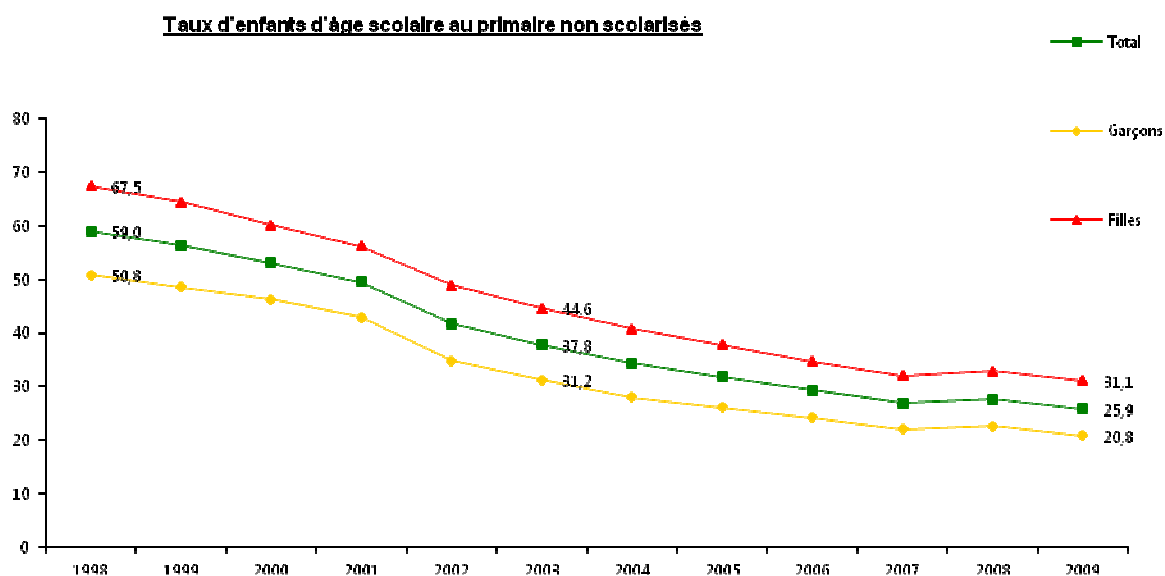
Le secteur non formel a bénéficié également des soutiens de l'État, dans le cadre de l'éducation de base, notamment à travers la mise en place des centres Nafa²⁵.

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

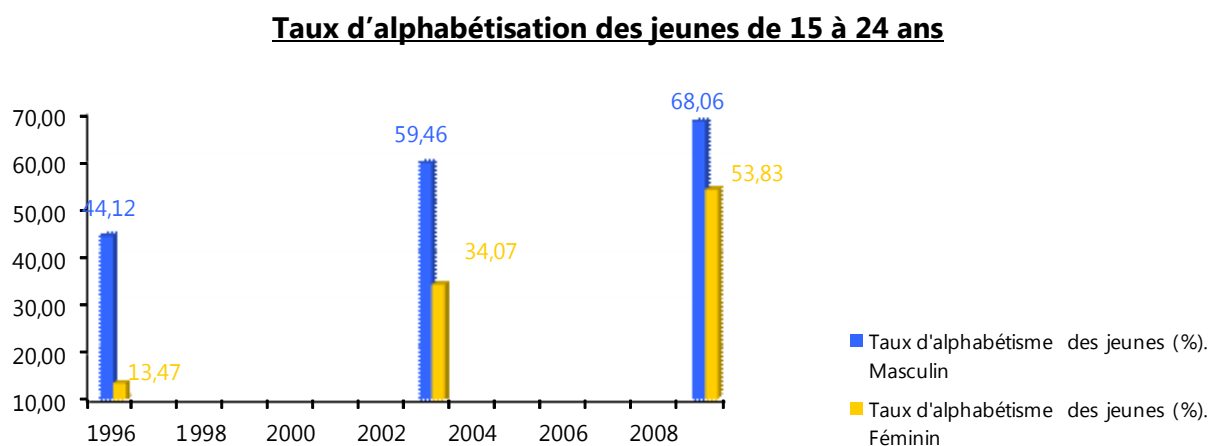
La Lettre de Politique Sectorielle de l'Éducation (LPSE) couvrant la période 2008-2015 est élaborée par le Ministère de l'Éducation Nationale et de la Recherche Scientifique. Les différentes politiques et stratégies visant l'amélioration du système éducatif constituent l'ossature de la LPSE. Les orientations ont été définies de manière à répondre aux problèmes et défis majeurs qui se posent au secteur de l'éducation et de la formation.

²⁵ « Nafa » veut dire « bénéfique », « utile » en arabe et ce mot a la même signification en Soussou, en Malinké et en Poular. C'est également une école de la deuxième chance, notamment pour les filles en milieu rural.

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



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

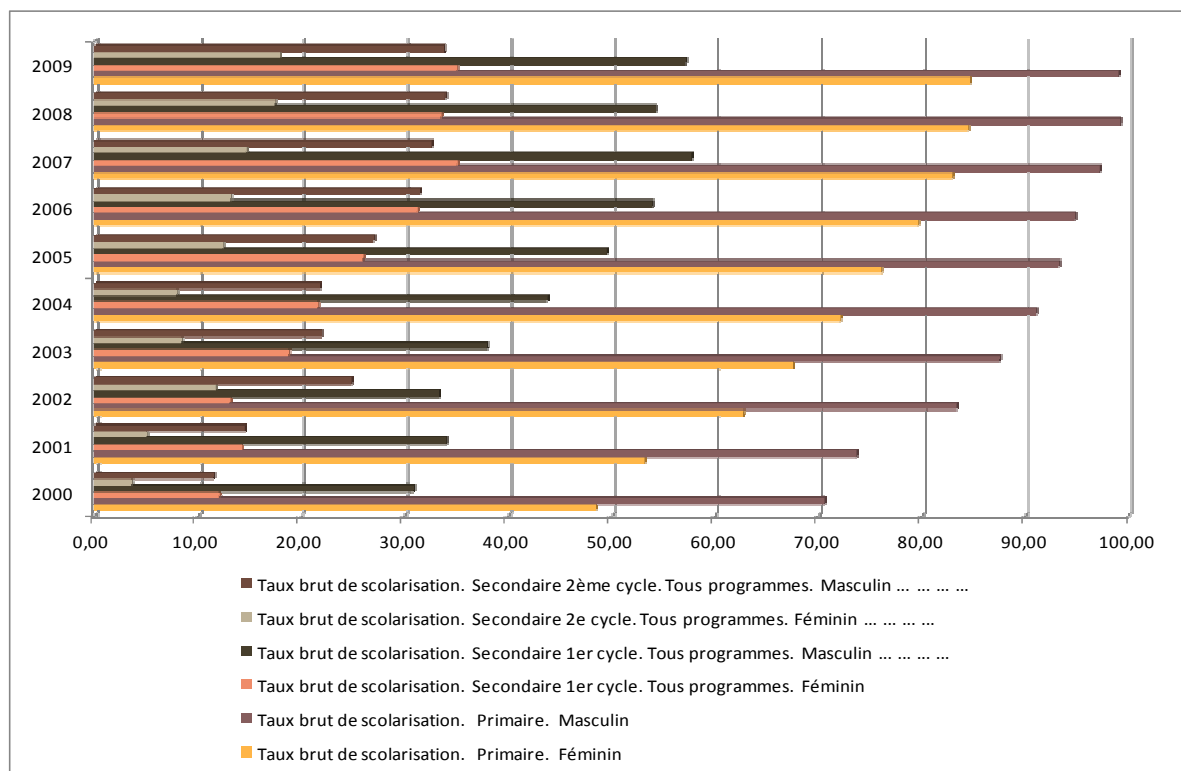


Source données statistiques UNESCO. (Jeunes de 15 à 24 ans)

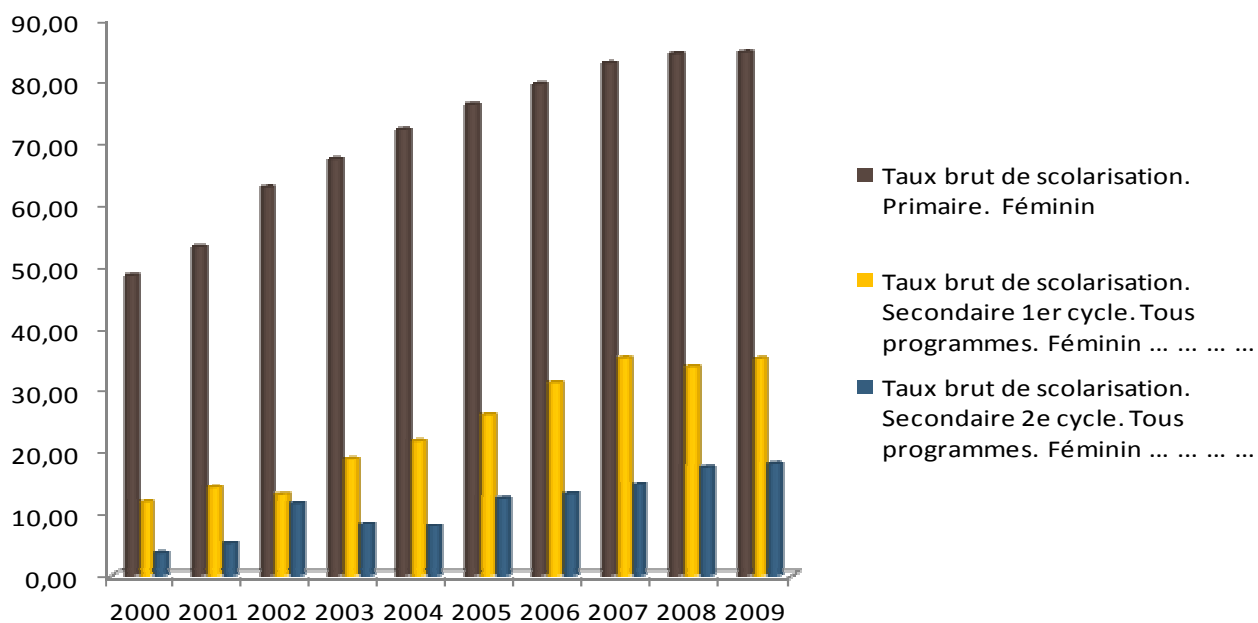
Par ailleurs la nette progression des taux bruts de scolarisation²⁶ (TBS) sur la période 2000-2010 pour le cycle primaire, ne se maintient pas pour les cycles secondaires (1 et 2) et les disparités liées au genre sont encore plus prononcées dans les cycles du secondaire comme peuvent l'illustrer les deux graphiques ci-dessous construits sur la base des données de l'Institut des statistiques de l'UNESCO.

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

Taux Brut de Scolarisation (TBS) primaire-secondaire 1er et 2e cycles par sexe



Taux Brut de Scolarisation (TBS) primaire-secondaire 1^{er} et 2^e cycles féminin



Nous avons fait le choix de présenter les taux bruts de scolarisation pour les trois cycles (primaire, secondaire 1^{er} cycle et secondaire 2^e cycle) pour les femmes (et pour les deux sexes dans le graphique précédent) pour montrer **la rupture qui s'opère entre les cycles**.

En effet, le TBS pour le primaire a atteint 92 % pour le total des deux sexes en 2009, alors qu'il est de 46 % pour le secondaire 1^{er} cycle et de 26 % pour le secondaire 2^e cycle, pour la même année.

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

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

4-5. L'Enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP)

4-5-1. Quelques données de cadrage

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

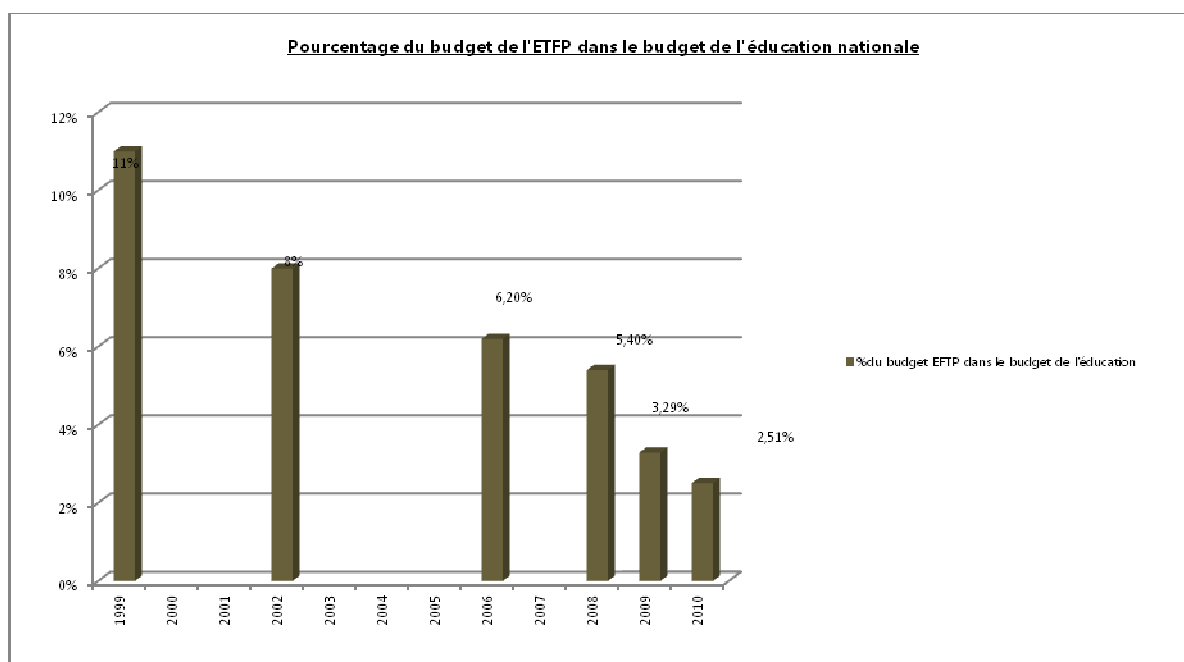
L'ETFP se compose de 105 structures publiques et privées qui ont totalisé pour l'année scolaire 2009-2010 un effectif de 20 197 apprenants, dont 9 164 filles/femmes. Soit une proportion de 202 apprenants pour 100 000 habitants. A noter que le secteur de l'agriculture est le moins prisé en dépit de son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

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

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

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

La régression progressive de la part de budget de l'ETFP dans le budget total de l'éducation révèle un état qui inquiète ses acteurs et qui craignent la disparition, à terme, de l'ETFP si cette tendance était maintenue²⁷.



Source des données : Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (MEET-FP)

4-5-2. Dispositif de formation professionnelle courte durée Post-primaire et Post-collège

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

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

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

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

²⁷ Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (MEET-FP), *Fiche descriptive de la stratégie pour la mise en place d'un dispositif de formation professionnelle courte durée (Post primaire – Post collège)*, 14 mars 2011.

Dans le domaine de l'ETFP, le pays est confronté à trois problèmes majeurs, à savoir :

- ◆ La massification de l'enseignement élémentaire ;
- ◆ Les phénomènes de déscolarisation ;
- ◆ L'inadéquation entre la formation et l'emploi.

Ce sont plus de 300 000 jeunes qui, chaque année, abandonnent le système d'enseignement général pour entrer, sans qualification professionnelle, dans le marché de l'emploi. Ce public, pour lequel aucune structure de formation n'était mise en place, constitue une part importante de la clientèle du système ET-FP dont la mission est, entre autre, d'assurer le développement des ressources humaines tout le long de leur vie, toutes catégories de personnes confondues.

La mise en place d'un dispositif de formation professionnelle de courte durée post primaire-post collègue est donc à la fois une alternative, un échelon et un chaînon qui manquaient au système actuel²⁸.

4-5-3. Typologie des acteurs de la formation technique et professionnelle

Nous proposons la typologie suivante :

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

²⁸ La seconde moitié de cette partie est un ajout des éditeurs.

4-5-4. Articulation entre Enseignement Technique-Formation Professionnelle (ETFP) et Enseignement général

Le dispositif vise les sortants du système d'enseignement général des classes du primaire, les 5^e (CM1) et 6^e (CM2), c'est à dire **le post-primaire** et les classes de la 7^e à la 10^e pour le premier cycle du secondaire (Collège), soit le **post-collège**.

Il est également prévu dans le cadre de ce dispositif, un continuum au sein de l'ETFP depuis le niveau CQP2 (Certificat de Qualifications Professionnelles niveau 2) jusqu'au Brevet de Technicien Supérieur (BTS). Celui-ci sera basé sur l'existence d'une « passerelle sélective » comme le montre le schéma ci-après.

4-5-5. Finalités économiques du système d'ETFP

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

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

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

4-5-6. Situation de l'éducation et de la formation des adultes²⁹ : éléments de synthèse

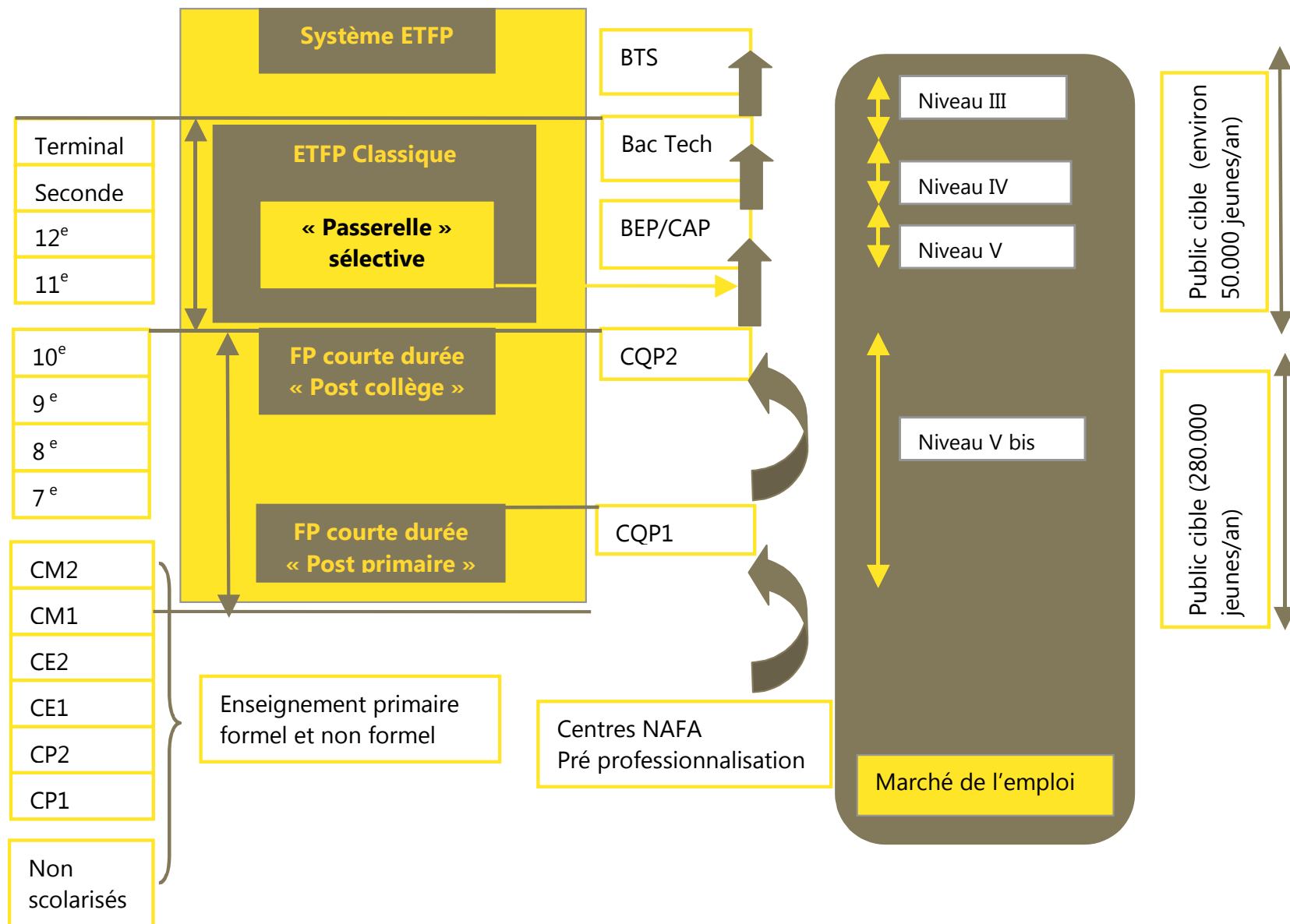
Les objectifs de l'éducation et de la formation des adultes (EdFoA) découlent principalement des objectifs du document de stratégie de réduction de la pauvreté et des objectifs du Programme Sectoriel de l'Education (PSE) dans le cadre du Programme Éducation Pour Tous (PEPT). Les objectifs sont :

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

Les programmes de formation des adultes sont destinés aux groupes cibles suivants : adultes priorité femmes, élus locaux, enfants en situation difficile, Associations des Parents d'Élèves et Amis de l'École (APEAE), jeunes en situation d'apprentissage de métier de 16 à 25 ans, jeunes .../...

²⁹ Tendances récentes et situation actuelle de l'éducation et de la formation des adultes (EdFoA) Le Rapport National de la République de Guinée fait état de la situation pour la décennie 1997-2007, MEPU-EC, juin 2008.

Nouveau schéma de l'articulation Enseignement Technique et Formation Professionnelle (ETFP)/Enseignement Pré Universitaire



.../...

déscolarisés et non scolarisés de 9 à 15 ans, personnels des ONG et des services techniques déconcentrés de l'alphabétisation et d'éducation non formelle.

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

Le caractère déconcentré et décentralisé de l'éducation et de la formation des adultes (EdFoA) fait intervenir une multiplicité d'acteurs tant sur le plan technique que financier.

Les communautés rurales de développement, les communes urbaines, les organisations de la société civile (ONG, Associations, chambres de métiers et les organisations paysannes) et les services déconcentrés du MEPU-EC jouent un grand rôle dans la mise en œuvre des activités d'alphabétisation, éducation et formation des adultes. Les apprenants participent également au financement de l'EdFoA (frais d'inscription, fournitures etc.). Quant aux entreprises et sociétés minières et industrielles, elles interviennent dans le financement de l'alphabétisation de leurs ouvriers.

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

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

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

En voici quelques exemples :

- ◆ BAD, 2004-2006 : alphabétisation de 150 000 personnes à travers le programme de développement social et durable de la Haute et Moyenne Guinée ;
- ◆ UNICEF : soutien aux programmes de l'EdFoA à travers les appuis aux structures de l'Etat et des ONG ;
- ◆ FIDA : intervention dans le financement de l'EdFoA en milieu rural à travers les programmes de développement du ministère de l'Agriculture ;
- ◆ Banque Mondiale : soutien des efforts du gouvernement dans le développement de l'EdFoA. 2 000 000 \$ ont été engagés entre 2003-2006 ;

- ◆ Coopérations allemande, italienne et américaine (GTZ, FOGUIRED, USAID) : intervention dans l'EdFoA ;
- ◆ BAD et FAD : financement du programme d'appui aux activités économiques des femmes avec le Ministère des Affaires Sociales, de la Promotion Féminine et de l'Enfance pour un montant d'environ 1 000 000 \$;
- ◆ Union Européenne : appui à l'EdFoA à travers les différents programmes de développement ;
- ◆ Fonds Canadien d'Initiatives Locales (FCIL) : soutien, de façon ponctuelle, aux activités d'alphabétisation ;
- ◆ Certaines Ambassades (France, Grande Bretagne, Japon, Allemagne, etc.) appuient l'EdFoA à travers des petites subventions aux organisations paysannes et ONG.
- ◆ Des ONG internationales telles que le Centre d'Etudes et de Coopération Internationale (CECI)³⁰ et « World Education »³¹ interviennent aussi dans l'EdFoA.

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

- ◆ la faiblesse des ressources allouées au sous-secteur par l'État : la part de l'alphabétisation et de l'éducation non formelle dans le budget de l'éducation n'a jamais atteint 1 % tandis que celle de l'EdFoA est de 0,02 % du budget de fonctionnement du MEPU-EC,
- ◆ la faiblesse du suivi,
- ◆ la faible capitalisation des expériences et des acquis,
- ◆ la faible capacité des organisations de la société civile et des communautés dans la planification, le suivi et l'évaluation des activités,
- ◆ les pesanteurs socioculturelles réduisant la participation des femmes,
- ◆ l'inadéquation des contenus de manuels aux besoins réels des bénéficiaires,
- ◆ la non prise en compte, par le département de l'éducation, des besoins de renforcement des capacités des personnels en charge de l'alphabétisation et de l'éducation non formelle,
- ◆ la faible concertation et collaboration entre différents acteurs dans la mise en œuvre des différents programmes/projets,
- ◆ la dépendance des actions d'alphabétisation et d'éducation non formelle des financements extérieurs.

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

³⁰ A noter que l'action du CECI en Guinée à partir de 1989 fut le premier projet important de cette ONG canadienne financé hors ACIDI (cf. www.ceci.ca, lien <http://www.ceci.ca/fr/a-propos-du-ceci/historique-du-ceci/ligne-du-temps/>, NDE).

³¹ Avec le projet ACEB, « Community Action for Education and Literacy Project » ; cette ONG gère la « United States President's Africa Education Initiative/Ambassadors' Girls' Scholarship Program » (AEI/AGSP) mise en œuvre dans 13 pays de la sous-région en collaboration avec des ONG locales. Elle a eu plusieurs projets en Guinée tels que « Faisons ensemble » avec notamment des services en agriculture et gestion des ressources naturelles, et « Women's Literacy and Livelihoods Pilot » (cf. <http://www.worlded.org/WEIInternet/projects/ListProjects.cfm?Select=Country&ID=148>, NDE).

5. FORMES D'APPRENTISSAGE IDENTIFIEES : COMPTE RENDU DES ENTRETIENS ET ANALYSE

La complexité des relations qu'entretiennent la langue, l'éducation, la pauvreté et le développement, notamment sur le continent africain pour la multiplicité et la diversité des langues qu'il présente, a été largement développé dans la publication conjointe de l'Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie (UIL), et de l'Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA)³²

Nous avons fait référence, brièvement, à cette complexité, dans le chapitre VI-1 sur les « Langues nationales : entre disciplines enseignées et vecteurs d'enseignement ». En effet, pour le cas de la Guinée, les résultats des systèmes d'enseignement et d'éducation, loin d'atteindre ses objectifs, malgré les volontés qui s'y sont succédé, ont généré :

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

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

5-1. L'apprentissage axé sur l'appartenance identitaire : l'alphabétisation coranique (récit de paysans)

5-1-1. Fonctionnement de l'enseignement chez le maître coranique

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

Bien que ce type d'enseignement ait fait l'objet de quelques publications concernant

³² *Optimiser l'apprentissage, l'éducation et l'édition en Afrique : le facteur langue. Étude bilan sur la théorie et la pratique de l'enseignement en langue maternelle et l'éducation bilingue en Afrique subsaharienne.* Publication conjointe de l'Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie (UIL), Hambourg, Allemagne, et de l'Association pour le développement de l'éducation en Afrique (ADEA), Tunis, juin 2011.

l'Afrique³³, il serait très opportun de l'explorer, pour le cas de la Guinée, dans son fonctionnement, ses objectifs, ses résultats et son impact sur le développement de la communauté.

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

- ◆ *L'internat* : le garçon est placé chez le maître coranique pour toute la durée de l'apprentissage qui peut aller de trois à sept ans, pendant laquelle il est hébergé, nourri et éduqué ; avec des retours très limités, en fréquence et en durée, dans la famille, ceci pour ne pas perdre « les bénéfices de l'éducation » en cours d'acquisition ou de consolidation, en se soumettant aux travaux de subsistance de la famille.
- ◆ *L'externat* : l'enfant, garçon ou fille, se rend quotidiennement chez le maître coranique pour suivre les apprentissages et réintègre le domicile familial à la fin de la journée.

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

Les maîtres coraniques accueillent généralement un maximum de vingt enfants dans certains villages. Ils peuvent en accueillir jusqu'à cinquante comme à Koulamawondé à Labé dans le Fouta Djallon.

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

- ◆ Le rôle majeur que joue celui-ci dans l'apprentissage du coran et des préceptes de l'islam, de l'éducation aux valeurs et de la lutte contre l'analphabétisme ;
- ◆ L'accès à l'enseignement chez le maître coranique qui ne requiert pas de niveau de connaissance préalable ;
- ◆ La gratuité de l'enseignement. Effectivement les aides (alimentaires, services, etc.) ne proviennent pas que des parents ayant leurs enfants chez le maître coranique, mais de la solidarité de la communauté musulmane ;
- ◆ Par ailleurs, bénéficiant, d'une grande légitimité et d'une reconnaissance dans la communauté, ils activent leurs réseaux (artisans, commerçants, éleveurs, etc.) pour faciliter d'insertion sociale des apprentis.

³³ NDE : v. par exemple 4 articles du numéro double thématique consacré aux « Enseignements » des *Cahiers d'études africaines* (n° 169-170, 2003) sous la direction de Maire-France Langé : Corinne Fortier, « "Une pédagogie coranique". Modes de transmission des savoirs islamiques (Mauritanie) », p. 235-260 ; Stefania Gandolfi, « L'enseignement islamique en Afrique noire », p. 261-277 ; Jean-Claude Penrad, « Religieux et profane dans l'École Coranique. Le cas de l'Afrique orientale et de l'océan Indien occidental », p. 321-333 ; Mohamed Mohamed-Abdi, « Retour vers les *dugsi*, écoles coraniques en Somalie », p. 351-369. Ces textes sont accessibles sur internet aux liens mentionnés en bibliographie.

5-1-2. Phases d'apprentissage chez le maître coranique

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

Les apprentissages ne sont pas standardisés, le maître coranique étant seul maître de son apprentissage et de la façon dont il le dispense.

Lors de l'entretien avec les paysans, il est fait référence aux cycles d'apprentissage dans l'enseignement coranique mais nous n'avons pas eu de description de ceux-ci. Cependant dans l'article de S. Gandolfi des *Cahiers d'Etudes africaines* cité précédemment, il est fait référence à cinq cycles que nous reprenons ci-dessous, même si, dans l'expérience qui nous a été décrite par les paysans, l'enseignement ne va pas au delà des trois premiers cycles :

- ◆ le *premier cycle* assure la formation de base : on y apprend quelques sourates (versets coraniques) (1 à 5) obligatoires pour tous les membres, dès l'âge de 6 à 7 ans ;
- ◆ au cours du *deuxième cycle*, l'élève apprend tout le texte du Coran, c'est-à-dire qu'il doit être capable de restituer de mémoire toutes les sourates de la première à la dernière, y compris à l'envers ;
- ◆ le *troisième cycle* est consacré à la traduction et au commentaire du Coran. À la fin de celui-ci, l'élève doit avoir une compréhension du Coran et peut en découvrir la signification ;
- ◆ au *quatrième cycle*, les élèves étudient la littérature arabo-islamique et certaines disciplines telles que le droit, l'économie, la sociologie, l'histoire, même si l'interprétation et la traduction sont toujours du ressort du maître qui donne à tout texte un caractère religieux ;
- ◆ le *cinquième cycle* est réservé à ceux qui désirent poursuivre leurs études, et il est consacré à la découverte des grandes métropoles de la civilisation islamique (Le Caire, La Mecque, Médine, Fez, etc.) : l'étudiant est alors obligé d'abandonner sa famille et son milieu pour émigrer et se rendre dans différentes universités islamiques pour une période qui généralement n'est pas inférieure à dix années (Kanvaly Fadiga, 1988, p. 164-169).

L'arabe étant la langue du coran, mais pas une langue maternelle, l'apprentissage du coran est suivi par l'apprentissage de l'alphabet arabe : « ... [L]'*alphabétisation en langue arabe est devenue un point de référence dans de nombreuses petites villes et zones rurales considérées comme largement analphabètes selon les critères occidentaux* »³⁴.

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

³⁴ Cf. *Education et alphabétisation en Afrique de l'ouest grâce à l'enseignement coranique* ; ce travail de recherche a été fait sous les auspices du Club du Sahel/OCDE, du CLISS et de l'ADEA ; *Notes sur les initiatives en matière de Connaissances Autochtones en Afrique subsaharienne* publiées par la Banque Mondiale, Knowledge and Learning Center, Africa Region.

Par ailleurs, le maître coranique, le plus souvent n'étant lui-même pas formé aux fonctions de formateur et n'ayant aucune prise en charge pour cette fonction d'enseignement, exerce une autre activité génératrice de revenus. En milieu rural, il peut être artisan, agriculteur, commerçant, éleveur etc. Les enfants qui sont accueillis chez lui – en régime d'internat donc –, contribuent aux activités de subsistance de la petite communauté ainsi constituée. Les parents y voient un intérêt considérable, puisque, les enfants bénéficient, en plus de l'alphabétisation et de l'apprentissage du Coran, de l'initiation, voire de l'apprentissage des métiers exercés par celui-ci. Il est toutefois nécessaire de mentionner que le travail des enfants chez le maître coranique est sujet à polémique sur le fond et la forme et que cela fait l'objet de publications³⁵.

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

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

5-1-3. Avantages des apprentissages chez le maître coranique

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

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

A l'issu de l'enseignement coranique :

- ◆ Les enfants qui rejoignent l'enseignement classique (général ou professionnel) obtiennent de très bons résultats.

³⁵ Rapport sur les « Enfants mendiants dans la région de Dakar » réalisé et publié par Understanding Children's Work (UCW) (Comprendre le travail des enfants), en partenariat avec la Banque mondiale, l'OIT et l'UNICEF). Novembre 2007.

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

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

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

5-2. Apprentissages axés sur les moyens d'existence de la communauté

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

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

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

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

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

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

5-2-1. Apprentissage par l'appartenance aux identités professionnelles

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

Présentation

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

Moyens organisationnels

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

structures :

Structure associative

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

Structure professionnelle

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

Fonction	Nombre
Employés techniques salariés	35
Coordinateur technique	1
Chef de section technique	1
Comptables	2
Chargé du suivi-évaluation	1

Fonction	Nombre
Encadreurs	20
Secrétaire	1
Chauffeurs	2
Gardiens	6

Objectifs du RGTA-DI

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

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

Les interventions du réseau sont dans les domaines suivants :

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

- ◆ lutte contre la divagation des animaux (réalisation des parcs collectifs).

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

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

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

Le schéma se décline comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans l'alphabétisation fonctionnelle, les caractères couramment utilisés sont : le N'Ko³⁶ et le Balikou (Haute Guinée et Guinée Forestière), l'arabe harmonisé (tout le pays), les caractères voltaïques (tout le pays).

Quelques difficultés ont été soulignées par les maîtres forgerons :

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

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

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

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

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

Bases de recrutement des formateurs

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

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

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

- ◆ identification de l'apprenant ou apprenti futur formateur (avec la localité ou communauté) ;

³⁶ Cet alphabet a été créé par Solomana Kante en 1949 comme système de transcription des langues mandingues en Afrique occidentale. Le mot *n'ko* signifie « je dis » dans toutes les langues mandées.

- ◆ choix : formation de niveau I (localement) ; formation de niveau II (au siège du RGTA-DI).

Le choix des apprenants

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

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

Le coût de la formation pour les apprenants

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

- *Cas du dressage dans une zone d'introduction* : 6 000 000 à 7 500 000 FGS par pair.
- *Cas de la formation du maître-bouvier* :

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

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

- *Cas de la formation du maître-forgeron*

Coût : 8 200 000 FGS - Matières premières (matière d'œuvre) : 50 % du coût total

Mécanisme de financement

- *Stratégie de financement par projets*

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

- *Stratégie d'autofinancement*

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

- *Contribution locale des bénéficiaires*

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

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

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

Ce sont 7 des 8 régions administratives que compte la Guinée (en nombre de préfectures, ce sont 20 sur 33 et en nombre de sous-préfectures, ce sont 107 sur 303 en total national), soit dans le détail :

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

- *Quelques résultats et impacts de RGTA-DI de 1992 à 2010 (résultats cumulés)*

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

Les impacts se résument comme suit :

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

Analyse en termes de « Forces – Faiblesses – Opportunités – Menaces » (FFOM) du Réseau Guinéen de Traction Animale et de Développement Intégré (RGTA-DI)

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

<p>Opportunités</p>	<p>Implication dans le Réseau sous-régional (Sécurité Alimentaire et Développement Institutionnel et Organisationnel 'SADIO')</p> <p>Développement des activités de prestations (par exemple avec la FAO)</p> <p>Bonne collaboration avec les structures étatiques et les Organisations Paysannes</p> <p>Existence des structures professionnelles dans le secteur agricole (Fédérations, CNOP-G)</p> <p>Evolutions des activités du RGTA vers le Développement Intégré ce qui a donné le RGTA-DI</p>	<p>Menaces</p> <p>Soumis aux exigences des bailleurs par rapport aux zones d'intervention et aux activités</p> <p>Faible diversification des sources de financement</p> <p>Manque des dispositions formalisées pour constituer un fonds de fonctionnement entre le RGTA-DI et ses structures membres</p> <p>Faiblesse des partenariats locaux</p> <p>Coûts élevés des machines aratoires et des intrants agricoles</p> <p>Manque de matières premières pour les forgerons (fer et tôles)</p> <p>L'activité de forge est pratiquée essentiellement par une lignée familiale</p>
----------------------------	---	---

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

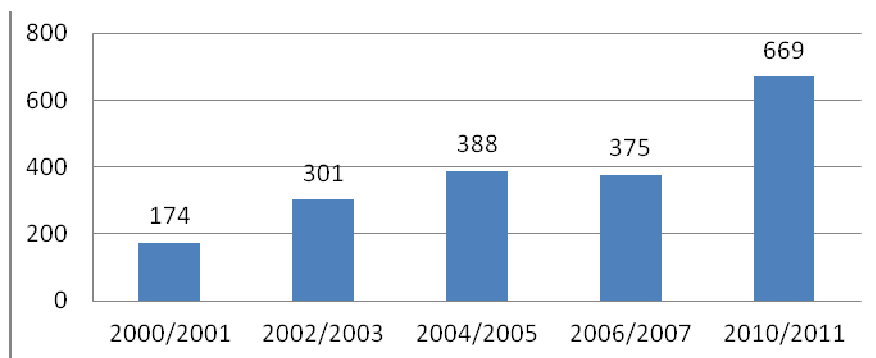
Origine et création

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

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

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

Analyse de l'évolution des adhésions des groupements par année



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

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

Organisation et fonctionnement

La FPFD est dirigée par un bureau de 11 membres (dont 5 membres du Conseil d'Administration -élus pour trois ans), 5 présidents de filières et un président d'honneur. La mise en œu-

vre des activités techniques est assurée par une équipe technique de plus 50 agents dirigés par un coordinateur recruté par le Conseil d'Administration.

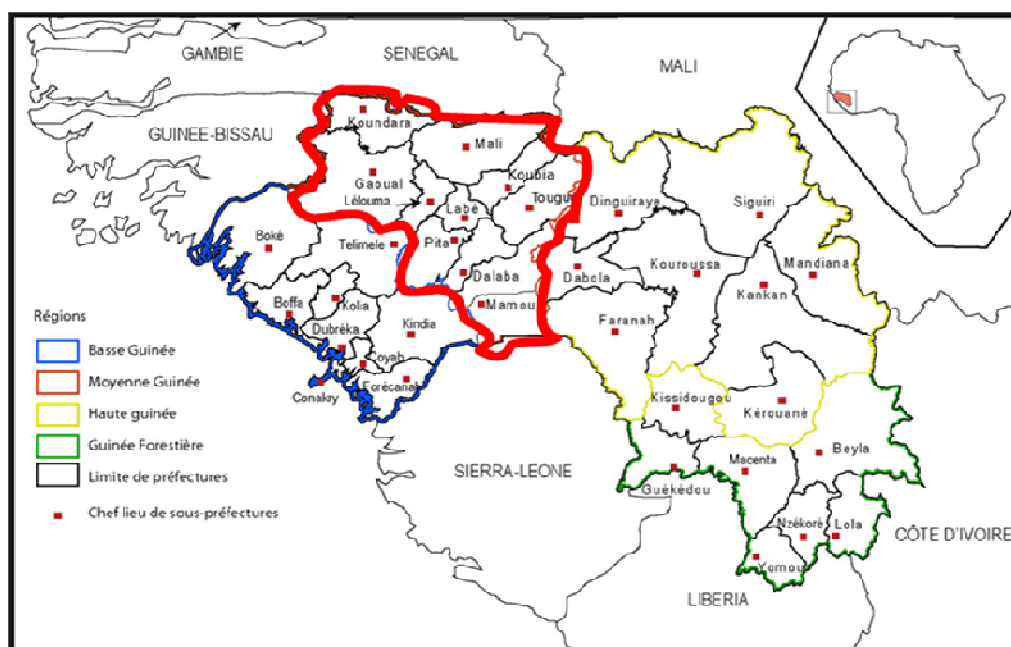
Du point de vue du fonctionnement, elle tient des sessions du conseil d'administration, des assemblées générales annuelles, des réunions techniques mensuelles, des réunions de filières (fixation des prix, commande des intrants, etc.), des concertations.

Filières de production

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

Zones de couverture de la Fédération

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



Services aux membres

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

- ◆ achat et financement des intrants (semences, engrais, produits phytosanitaires) pour les 5 filières développées,
- ◆ organisation des sessions de formation agricole,
- ◆ alphabétisation fonctionnelle,
- ◆ conseil agricole (techniques de production, gestion des exploitations, etc.),
- ◆ appui à la mécanisation agricole et accès au petit outillage agricole,
- ◆ recherche –développement,
- ◆ représentation et défense des intérêts des membres,
- ◆ entreposage et commercialisation des produits agricoles.

Centre de Formation de la Fédération

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

Le centre de formation développe les activités suivantes :

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

La formation est dispensée selon les différentes catégories des groupements.

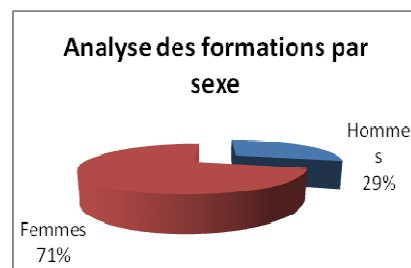
Catégories de groupements	Critères		
	Organisationnels	Economiques	Techniques
Groupements de base	Existence d'un règlement intérieur (règles de conduite) Tenue des réunions (fréquences, ...)	Existence d'une caisse Existence d'un registre ou de cahier de caisse Tenue à jour	Quantités d'intrants : semences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

Processus d'identification des besoins en formation

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

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

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



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

Thème	Nombre de formés				Observation	
	2008	2009	2010	Total		
Alphabétisation fonctionnelle	1 175	793	1086	3 054	Fin du programme PAPP (Programme d'Appui aux Populations Paysannes)	
Techniques de production et de conservation de la pomme de terre	1 507	2220	-	3 727		
Techniques de production et de conservation d'oignon	1 886	2164	-	4 050		
Techniques de production et de conservation de la tomate	204	287	-	491		
Techniques d'amendement du sol et la fabrication du compost	318	1558	-	1 876		
Organisation des bas fonds et gestion des clôtures	2 581	760	-	3 341		
Lutte contre les ravageurs	1 686	1827	-	3 513		
Gestion des ouvrages hydro agricoles	110	86	-	196		
Lutte contre les feux de brousses	307	-	-	307		
Gestion de l'eau	966	-	-	966		
Lutte anti érosion	341	-	-	341		
Santé au travail	1 284	629	-	1 913		
Maîtrise des outils de gestion des unions	140	52	-	192		
Organisation et fonctionnement des OP	-	4571	-	4 571		Cette formation a touché les nouveaux groupements et unions dans le cadre du projet facilité alimentaire de 2009
Visites échanges	-	1377	-	1 377		
Techniques de production et conservation du riz	-	-	2 303	2 303	Les groupements de riz ont été créés en 2009	
Nombre total des formés	12 505	16 324	3 389	32 218		

Exemple de formation des nouveaux paysans relais par la PPF

La formation des paysans relais comprend quatre blocs :

Bloc 1 : Mise en situation

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

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

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

Thèmes et Sous thèmes	Contenu	Méthode pédagogique	Durée	Matériel de support
Introduction de la formation				
Présentation mutuelle	Présentation du formateur (formateurs) et des partici-pants	A déterminer par le formateur	10 minutes	
But de la formation	La Fédération a décidé de former 16 nouveaux paysans relais qui pourront renforcer les capacités des autres paysans.	Les formateurs présentent le but de la formation	5 minutes	
Objectif de la formation	L'objectif de la formation est de former 16 paysans relais qui travailleront à appuyer les conseillers dans : <ul style="list-style-type: none"> • Les formations aux paysans • L'accompagnement des paysans et le renforcement de leurs capacités techniques. • Le rapport aux techniciens de zone sur leurs activités. 	Les formateurs présentent l'objectif de la formation. Le formateur demande aux participants pourquoi ils pensent qu'ils ont été choisis pour devenir des paysans relais. Le formateur complète l'information sur les raisons qui ont amené à les choisir : <ul style="list-style-type: none"> • C'est un paysan modèle qui a su appliquer les techniques enseignées. • Il a un certain degré d'alphabétisation • Maîtrise technique : respect et pratique des itinéraires • Disponibilité et intérêt à apprendre. • Implication active dans le groupement ou l'Union. • Capacité de communiquer en public. • Être écouté par les autres. • Confiance des autres à leur égard. • Volonté à aider les autres. Le formateur demande aux participants s'ils ont bien compris le rôle (comme conseiller, co-animateur et rapporte au conseiller sur ses activités) que l'on attend d'eux et demande à des participants de résumer ce qui a été dit.	20 minutes	
Programme et horaire de la formation	Le programme de 3 jours de formation	Le formateur présente le programme des trois jours et l'horaire prévu : Le programme comprend quatre (4) blocs de formation : Blocs 1 et 2 : Mise en situation Bloc 3 : Rôle de conseiller, appui-conseil	10 minutes	Programme de formation

Thèmes et Sous thèmes	Contenu	Méthode pédagogique	Durée	Matériel de support
		Bloc 4 : Rôle de co-animateur et rôle de production de rapports sur ses activités pour le conseiller		
JOURS 1 ET 2 : Thème 1 : Le rôle du paysan relais dans le transfert des connaissances théoriques et pratiques : Mise en situation				
Objectif de l'exercice	Le formateur explique que les participants vont être invités à présenter une formation sur un itinéraire technique qu'ils maîtrisent bien. Les autres participants joueront le rôle des paysans qui viennent suivre une formation technique.		5 minutes	
Préparation de l'exercice	Le formateur demande à chacun des participants de nommer un itinéraire technique qu'il maîtrise bien : Exemples : pépinière, préparation des sols, compostage, semis en ligne, application des engrais etc. Le formateur peut aider les participants à identifier un itinéraire technique qu'ils maîtrisent bien sur la base des observations qu'il a pu faire sur le terrain. Le formateur forme trois ou quatre sous-groupes thématiques : un pour chaque itinéraire technique retenu (trois à quatre itinéraires techniques seront choisis). Le formateur explique les consignes de l'exercice : chaque sous-groupe devra préparer une formation sur l'itinéraire choisi : il devra présenter les notions théoriques et les connaissances pratiques. Ils doivent faire la démonstration pratique devant les autres participants qui joueront le rôle des paysans apprenants. Chaque sous-groupe de 2 à 4 participants pourra se répartir les rôles pour la présentation et identifier qui fera quoi : formation théorique, formation pratique, démonstration, etc.		30 minutes	Il est fortement conseillé d'utiliser des supports visuels (affiches, cartons avec des dessins des outils) ou les outils eux-mêmes (la houe, un mètre pour mesurer, les contenants pour les intrants, etc.)
Présentation par chacun des sous-groupes de la formation sur un itinéraire technique	Le formateur invite le premier sous-groupe à donner la formation sur l'itinéraire technique choisi, aux autres participants. Les autres participants jouent le rôle des paysans que l'on doit former. Ils peuvent interrompre les formateurs et poser des questions au besoin ou adopter tout autre type de comportement comme dans un groupe normal de formation : certains sont attentifs, d'autres sont distraits ou dorment, etc. Le formateur est observateur. Il n'intervient pas.		30 minutes	A déterminer en fonction des besoins de l'itinéraire technique retenu.
Feed-back sur la formation	Le formateur invite les participants paysans à faire des commentaires sur la formation qu'ils viennent de recevoir : 1) Est-ce qu'ils ont bien compris ce qui a été dit par les formateurs? 2) Qu'est-ce qu'ils ont retenu de la formation? 3) Est-ce que la méthode utilisée leur a permis de bien comprendre? 4) Est-ce que les formateurs ont vérifié si les paysans avaient bien compris la théorie avant de passer à la pratique? 5) Est-ce que les formateurs ont fait la démonstration pratique de l'itinéraire technique? 6) Est-ce que les formateurs ont fait participer les paysans durant la formation théorique et pratique?		20 minutes	Grille des compétences du formateur animateur. Grille d'observations des formateurs (paysans relais en formation)
Synthèse	Le formateur fait la synthèse de l'exercice en rappelant les qualités d'un bon formateur : <ul style="list-style-type: none"> • Il maîtrise bien les contenus. • Il fait participer tout le monde. • Il gère bien le temps. • Il s'assure que les paysans ont bien compris avant d'aborder un nouveau thème. • Il fait la pratique (démonstration). 		15 minutes	Les qualités d'un bon formateur

Thèmes et Sous thèmes	Contenu	Méthode pédagogique	Durée	Matériel de support
JOUR 3				
Mandat 1 : Rôle d'appui conseil dans le suivi des formations auprès des autres paysans	<p>Le rôle du paysan relais en ce qui concerne l'appui conseil et le suivi des formations auprès des autres paysans comprend les dimensions suivantes :</p> <p>A - Choisir la méthode la plus appropriée pour faire le suivi des formations auprès des paysans. Exemple : Durant les Kilé (entraide entre paysans) dans les bas-fonds, les réunions mensuelles ou toute occasion qui réunit les paysans. Le formateur et le paysan relais préparent un calendrier d'activités pour le paysan relais.</p> <p>B - Adopter une approche d'animation pédagogique comprenant les étapes suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> Observer en faisant la visite des parcelles des producteurs pour identifier les carences. Écouter : demander au producteur la raison pour laquelle il a adopté telle méthode plutôt qu'une autre. Échanger : Amener les producteurs à visiter sa parcelle, son champ ou d'autres producteurs pour se rendre compte des meilleures pratiques. Proposer : Une méthode qui permet d'améliorer la production. Démontrer par la pratique la méthode à utiliser. 	<p>A Le formateur utilise l'approche Questions-Réponses pour demander aux paysans en formation comment ils s'y prendront pour faire le suivi des formations auprès des autres paysans Comment choisir les producteurs qui devront recevoir un suivi. . Comment procéder pour faire le suivi : individuellement ou en groupe. Quel est le meilleur moment pour faire le suivi. Lister les différentes façons proposées et leur demander de choisir la meilleure méthode de suivi en fonction du type de production (pomme de terre, oignon ou tomate), nombre de producteurs à former, distance, etc.</p> <p>B Le formateur demande ensuite aux paysans relais en formation comment ils vont procéder pour faire le suivi : approche directive : au lieu que le paysan relais montre aux autres paysans comment faire, il guide les paysans dans l'adoption de la meilleure méthode. Il leur demande quelles sont les étapes à suivre pour amener les paysans à améliorer leur méthode de production. Il note les réponses et amène les paysans relais à identifier les étapes du suivi que l'on souhaite qu'ils réalisent, à savoir :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Observer 2) Écouter 3) Échanger 4) Proposer 5) Démontrer par la pratique. <p>Le formateur fait la synthèse et s'assure que tous les participants ont bien compris la méthode proposée.</p>	3 heures	Utiliser la formation en appui conseil suivie par les techniciens de zone : se référer aux différents rôles d'un conseiller. Feuilles PADEX pour noter les réponses données par les paysans relais.
Mandat 2 : Rôle de co-animateur dans les formations sur les itinéraires techniques auprès des paysans	<p>Il existe différents modèles pour la co-animation entre le formateur et le Paysan Relais (PR) :</p> <p>Modèle A : le formateur donne la formation théorique (concepts et connaissances) et le PR fait la partie pratique (démonstration). Modèle B : Le PR fait la formation théorique et le formateur fait la formation pratique. Modèle C : Les deux formateurs (PR + formateur) se partagent les rôles en fonction des thèmes qu'ils maîtrisent mieux. Les deux</p>	<p>Le formateur explique le rôle de co-animateur que le paysan relais est appelé à jouer dans les prochaines formations. Il explique les différents modèles possibles en se servant du diagramme (voir matériel) et en se référant à l'exercice du Jour 1 (mise en situation). Il fait une mise en situation : en choisissant un thème, il demande à un paysan relais de co-animer avec lui la présentation du thème. Au retour, le formateur explique que le</p>	1 heure	Diagramme : TZ PR Théorie Pratique

Thèmes et Sous thèmes	Contenu	Méthode pédagogique	Durée	Matériel de support
	sont impliqués autant dans la théorie que dans la pratique. Modèle D : Le PR fait toute la formation et le formateur vient compléter au besoin.	choix du modèle dépendra de l'expérience et des intérêts des paysans relais dans les différentes formations. Au début, le formateur pourra assurer le leadership de la formation, mais au fur et à mesure que le PR prendra de l'assurance, c'est lui qui pourra assumer une bonne partie des formations, avec comme objectif de pouvoir les reproduire auprès d'autres paysans qui n'auront pas suivi la formation.		
Mandat 3 : Rôle du paysan relais dans la production des rapports sur leurs activités à l'intention des techniciens de zone	Canevas de rapport sur les activités du paysan relais : <ul style="list-style-type: none"> ➤ Période couverte par le rapport du PR. ➤ Activités réalisées dans le calendrier préparé conjointement avec le formateur pour la zone ➤ Dates des activités de suivi réalisées et nombre de paysans qui ont participé. ➤ Observations sur les carences identifiées par le PR. Élaboration du prochain calendrier d'activités conjointement avec le formateur et le paysan relais.	Le formateur et le paysan relais préparent un programme d'activités pour la période. A la fin de la période, ils se rencontrent pour faire le point sur les activités réalisées par rapport aux activités prévues. Le formateur présente le canevas de rapport que le paysan doit remplir pour la remettre au conseiller lors des réunions techniques mensuelles ou du passage du conseiller de la zone. Le formateur explique chacun des éléments de la fiche de suivi. Il demande aux participants (paysans relais) comment ils vont procéder pour remplir la fiche : par exemple, ils peuvent se faire aider par un paysan alphabétisé ou la remplir eux-mêmes. Le formateur s'assure que tous les participants maîtrisent le contenu du canevas de rapport.	1 heure	Fiche de rapportage du paysan relais
Évaluation de la formation	Évaluation du niveau de satisfaction des participants relais à la formation. Évaluation du degré de maîtrise des connaissances acquises.	Le formateur demande aux participants d'évaluer selon eux le degré d'atteinte des résultats prévus pour la formation. Pour chacun des résultats prévus, il demande leur appréciation de « bien maîtrisé » à « peu maîtrisé » à « pas du tout maîtrisé ». Il utilise différentes techniques telles que : évaluations individuelles évaluation en groupe	30 minutes	Les résultats attendus de la formation des paysans relais.

Analyse en termes de « Forces – Faiblesses – Opportunités – Menaces » (FFOM) de la Fédération des Paysans du Fouta Djallon (FPFD)

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

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

Origine et création

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

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

Dispositif suivi-évaluation

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



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

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

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

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

Analyse des besoins en formation

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

L'analyse proprement dite obéit aux étapes suivantes :

➤ Au niveau de la fédération :

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

➤ Au niveau de la CNOP-G :

- ◆ centralisation des besoins des membres Fédérations et Unions non fédérées ;
- ◆ analyse des besoins par les équipes techniques de coordination niveau régional et national ;
- ◆ analyse des compétences internes par rapport aux différentes thématiques identifiées ;

- ◆ identification des partenaires potentiels pour les compétences n'existant pas en interne ;
- ◆ validation des résultats par les élus de la CNOP-G (conseil d'administration) ;
- ◆ planification opérationnelle des actions de formation.

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

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

Conception des offres de formation

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

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

Conception du contenu de formation

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

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

Élaboration de la fiche technique de formation

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

Recrutement des formateurs

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

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

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

Recrutement des apprenants

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

Coût des formations

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

Mécanisme de financement

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

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

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

Présentation de l'ANPROCA

- ◆ Statut : public
- ◆ Tutelle : Ministère de l'Agriculture
- ◆ Date de création : 20 juillet 2008
- ◆ Directeur national : M. Aly Conté
- ◆ Chef de division, formation : M. Hamidou Souaré

Evolution de l'institution

L'ANPROCA est une institution au service des producteurs pour améliorer la production agricole.

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

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

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

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

Missions

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

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

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

Pour ce faire, elle doit :

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

5-2-3. Apprentissage par l'échange sphère familiale/sphère formation

a) Exemple des Centres Nafa ou école de la deuxième chance

Les centres Nafa³⁷, jusqu'à l'année scolaire 2009-2010, dépendaient de la Commission Nationale de l'Education de Base pour Tous (CONEBAT), sous tutelle du Ministère de l'Enseignement Pré-Universitaire et de l'Education Civique (MEPU-EC) qui a pour mission la mise en oeuvre de la politique du pays en matière d'éducation non formelle.

Depuis 2010-2011, les centres Nafa sont transférés sous tutelle du Ministère de l'Alphabétisation et de la Promotion des langues Nationales.

Le service « Genre et équité » apporte un service d'appui au niveau du MEET-FP. Mmes Fantagbé Touré, chef de service et Hawa Kamano, chargée de formation dans les centres Nafa, ont bien voulu nous accorder un entretien sur le fonctionnement des centres Nafa.

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

Brève présentation des centres Nafa

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

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

³⁷ « Nafa » veut dire : « bénéfique »/« utile » en arabe, et a la même signification en Soussou, en Malinké et en Poular.

Les objectifs des centres Nafa

- ◆ Permettre aux enfants non scolarisés et ou déscolarisés d'acquérir des connaissances de base (lecture, calcul, écriture) en vue d'accroître leurs performances dans la pratiques des activités quotidiennes.
- ◆ Développer des savoir-faire (connaissances et pratiques) leur permettant de comprendre, de transformer et sauvegarder leur environnement.
- ◆ Apporter des connaissances pratiques sur l'hygiène, la santé, la sécurité, et les droits et devoirs civiques.
- ◆ Offrir la chance à des individualités d'accéder éventuellement au système formel.
- ◆ ·Éliminer les disparités éducatives entre zones urbaines et rurales, entre filles et garçons, etc.

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

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

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

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

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

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

Âge d'accès au centre Nafa

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

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

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

Organisation du cursus

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

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

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

Encadrement

Un centre Nafa compte deux moniteurs, un animateur et un formateur (deux catégories) qui assurent la formation pour les trois niveaux (roulement) :

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

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

Formateurs : deux catégories :

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

- ◆ les formateurs spécialisés dans les métiers qui dispensent théorie et pratique. Ils sont payés par l'Etat.

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

Le contexte socioculturel guinéen ne favorise pas l'intégration des femmes dans la sphère publique à commencer par l'école, ce qui se traduit par des taux de scolarisation des filles (et d'achèvement) faibles. De plus, lorsque les moyens économiques des familles sont limités le choix de l'éducation est porté prioritairement sur les garçons.

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

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

Analyse en termes de « Forces – Faiblesses – Opportunités – Menaces » (FFOM) des centres Nafa

Forces	<p>Légitimité dans les communautés</p> <p>Alphabétisation des jeunes</p> <p>Création des groupements féminins autour des centres</p> <p>Comité de gestion soutient les actions et les initiatives</p> <p>Partenariat des centres Nafa avec les institutions</p>	Faiblesses	<p>Manque d'infrastructure</p> <p>Amener les filles vers les filières techniques (initiation aux métiers)</p> <p>Insuffisance de l'encadrement en nombre et en capacité</p> <p>Insuffisance des équipements et de la matière première</p>
Opportunités	<p>Partenariat UNICEF et Plan Guinée (ONG internationale)</p> <p>Ouverture à d'autres partenariats</p> <p>Développer la création des groupements féminins autour des centres</p>	Menaces	<p>Partenariats non diversifiés</p> <p>Absence de prise en charge des moniteurs (récompensés par la communauté), remettant en question la pérennité des centres</p> <p>Manque d'investissement pour le renforcement des capacités (formateurs, animateurs et moniteurs)</p>

b) Exemple de l'Ecole Nationale d'Agriculture et d'Elevage (ENAE) de Tolo

Il existe dans toute la Guinée, quatre ENAE, soit une par région naturelle (Basse Guinée- Koba, Moyenne Guinée – Tolo, Haute Guinée – Bordo, Guinée forestière – Macenta). Dans le cadre de cette étude, nous nous sommes intéressés aux ENAE de Tolo ci-dessous et de Koba à la section suivante.

Présentation de l'institution

L'ENAE Tolo est située à 23 km de Mamou dans la sous-préfecture de Tolo. Elle a été créée en 1932 autour de la traction animale. De statut public, elle est sous la tutelle du MEET-FP.

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

Niveaux de formation

De deux types :

- ◆ Type A : Assistant Technique d'Agriculture (ATA) et Assistant Technique d'Elevage (ATE) ; correspond au niveau Brevet (il s'agit des élèves qui sont arrivés au niveau brevet (fin collège) et qui n'ont pas pu accéder au lycée).
- ◆ Type B : Contrôleur technique d'Agriculture (CTA) et Contrôleur technique d'Elevage (CTE) ; correspond au niveau Baccalauréat (il s'agit des élèves qui sont arrivés au niveau terminal et qui n'ont pas pu accéder à l'université)

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

Personnel

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

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

Effectifs

Le premier constat qui ressort des résultats donnés au tableau suivant est que l'école est en dessous de sa capacité d'accueil. En effet, celle-ci est de 50 apprenants par filière (agriculture-élevage). Or si l'on prend la 1^{ère} année, les chiffres montrent qu'on est à 22 apprenants pour l'agriculture soit 44 % de la capacité d'accueil de l'ENAE et 19 pour l'élevage soit 38 % de sa capacité. Cette faible fréquentation de l'école s'explique en partie par

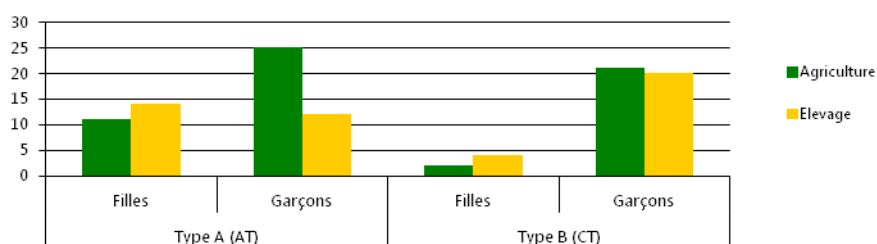
l'inadéquation des programmes de formation aux réalités socioprofessionnelles de la région et donc par les difficultés d'insertion des sortants.

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

Option	Année d'Etudes	Type A (Ass. Tech. AT)			Type B (contrôleur tech. CT)		
		F	H	T	F	H	T
Agriculture	1 ^e Année	04	06	10	01	11	12
	2 ^e Année	02	05	07	01	04	05
	3 ^e Année	05	14	19	00	06	06
Sous-total		11	25	36	02	21	23
Elevage	1 ^{er} Année	05	03	08	03	08	11
	2 ^e Année	03	02	05	01	05	06
	3 ^e Année	06	07	13	00	07	07
	Sous-total	14	12	26	4	20	24
Effectif global de l'établissement		25	37	62	6	41	47

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

Répartition des effectifs apprenants par sexe, par niveau et par filière



Ceci est lié à plusieurs facteurs, notamment :

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

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

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

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

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

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

Evolution de l'ENAE de Tolo

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

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

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

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

Aide à la pré installation des diplômés

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

Une parcelle de 3 000 m², pour les activités agricoles, est mise à disposition du porteur de projet. En contre partie, il participe à hauteur de 25 000 FG/hectare/an et 5 000 FG/mois pour la chambre. Ceci pour une durée de deux ans renouvelable une fois pour une année. Cette

forme d'aide est tellement appréciée par la communauté, que les organisations paysannes ont proposé diverses formes de partenariats à l'ENAE.

Conception des contenus de la formation

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

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

Architecture pédagogique

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

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

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

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

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

- ◆ Fiche d'identité des entreprises ;
- ◆ Convention de stage ;
- ◆ Fiche de suivi et d'évaluation du stage ;
- ◆ Rédaction et présentation du rapport de stage.

On note deux types de stage :

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

Bases de recrutement des formateurs

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

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

Bases de recrutement des apprenants

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

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

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

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

Evaluation des apprentissages

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

- ◆ **Evaluation mensuelle** : par chaque professeur et par matière (discipline). Elle se fait de manière orale ou écrite.
- ◆ **Evaluation semestrielle** : composition du premier semestre : théorie et pratique.
- ◆ **Evaluation de fin d'année** : elle tient compte des résultats du premier semestre plus le deuxième semestre et la moyenne détermine le passage en classe supérieure.
- ◆ **Evaluation finale** : elle est organisée par le service d'examen du MEET-FP pour tout le système.

Les évaluations portent aussi sur les acquisitions de connaissances théoriques et pratiques de l'apprenant. Elles débouchent sur l'obtention *d'un diplôme de fin d'études* correspondant au niveau d'étude du postulant.

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

Coûts de la formation pour les apprenants

Les données ne sont pas disponibles.

Les mécanismes de financement

Les sources de financement sont diverses et proviennent :

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

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

Les données ne sont pas disponibles sauf pour le critère insertion

Année		2008	2009	2010	Total sur 3 ans	Insertion sur 3 ans		Taux d'insertion
						Dans le métier	Autres	
Niveau d'étude et filière	ATA	12	7	18	37	11	8	51 %
	ATE	9	9	9	27	8	6	52 %
	CTA			0	0	0	0	0 %
	CTE			3	3	1		33 %
	Total	21	16	30	67	20	14	

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

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

Analyse en termes de « Forces – Faiblesses – Opportunités – Menaces » (FFOM) de l'École Nationale d'Agriculture et d'Élevage (ENAE) de Tolo

Forces	<p>Site favorable : domaine d'exploitation vaste</p> <p>Propice aux activités agropastorales</p> <p>Collaboration avec les organisations socioprofessionnelles de proximité</p> <p>Cohabitation avec les populations rurales et leur implication</p> <p>Collaboration avec les services techniques des autorités locales</p> <p>Capacités du personnel enseignant</p> <p>Existence de fermes expérimentales</p> <p>Existence du barrage hydro agricole</p>	Faiblesses	<p>Personnel de l'école vieillissant</p> <p>Personnel issu exclusivement de l'agriculture (insuffisance de compétences sur d'autres filières)</p> <p>Programme obsolètes, les contenus datant de 1987</p> <p>Programmes de formation non adaptés : non prise en compte des filières porteuses émergentes comme :</p> <ul style="list-style-type: none"> ♦ Transformation agroalimentaire ♦ Machinisme agricole <p>Insuffisance de moyens et de matériel didactique adéquat</p> <p>Vétusté des infrastructures</p> <p>Absence de vision sur les formations de courtes durées</p>
Opportunités	<p>Partenariat avec les OP</p> <p>Développement du partenariat agricole dans le cadre du projet du PNUD avec assistance technique espagnole : ACEID</p>	Menaces	<p>Pas de passerelles entre les trois niveaux (Moniteurs, AT, CT)</p> <p>Public de niveau post primaire (Moniteurs) non pris en compte dans l'ENAE</p> <p>Non garantie de l'emploi - Manque de politiques d'insertion opérationnelles</p> <p>Non respect du calendrier de l'année scolaire (21 mars-24 décembre) lié au retard dans la mise à disposition des budgets pour l'ouverture</p>

c) Exemple de l'Ecole Nationale d'Agriculture et d'Elevage (ENAE) de Koba

Présentation de l'ENAE Koba

L'école est située dans la préfecture de Koba à 100 km de Boffa, chef lieu de la préfecture. De statut public, elle est sous tutelle du MEET-FP. Elle accueille les étudiants sous le régime de l'internat.

Niveaux de formation

De deux types comme l'ENAE de Tolo (*cf. supra*).

Personnel

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

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

Effectifs de l'ENAE

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

Option	Année d'Etudes	Type A (Ass. Tech. AT)			Type B (contrôleur tech. CT)			Total		
		F	H	T	F	H	T	F	H	T
AGRICULTURE	1 ^{er} Année	5	25	30	1	19	20	6	44	50
	2 ^e Année	13	21	34	2	15	17	15	36	51
	3 ^e Année	0	16	16	0	0	0	0	16	16
Sous-total		18	62	80	3	34	37	21	96	117
ELEVAGE	1 ^{er} Année	9	21	30	4	17	21	13	38	51
	2 ^e Année	3	7	10	2	2	4	5	9	14
	3 ^e Année	0	5	5	0	0	0	0	5	5
Sous-total		12	33	45	6	19	25	18	52	70
Effectif global. de l'établissement		30	95	125	9	53	62	39	148	187

Structuration de l'offre de formation

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

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

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

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

Architecture pédagogique

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

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

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

Du 24 décembre au 23 mars, l'apprenant se rend de façon volontaire dans une entreprise de son choix. Le stagiaire se prend en charge et le stage est sanctionné par une attestation soutenue par un rapport. Le rapport de stage rédigé par l'apprenant est présenté au grand groupe pédagogique de l'école sous forme d'exposé-débat.

Bases de recrutement des formateurs

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

- **Les formateurs vacataires :**

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

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

Bases de recrutement des apprenants

Le recrutement se fait par le service examen, par des concours scolaires du MEET-FP et sur concours. Il y a deux niveaux de recrutement :

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

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

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

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

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

c) Ceux et celle qui réussissent à l'accueil : le groupe pluridisciplinaire de formateurs organise un stage de découverte :

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

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

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

Evaluation des progressions et des apprentissages

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

a) **évaluation d'accueil** : elle se fait après le stage de découverte et aboutit à l'orientation des apprenants dans les options de formation ;

b) évaluations périodiques sur cursus :

- ◆ évaluation théorique mensuelle,
- ◆ évaluation pratique mensuelle.

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

c) évaluation de fin d'année

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

Le coût de la formation

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

Les mécanismes de financement de l'école

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

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

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

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

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

d) Exemple de l'Ecole Nationale des Agents Techniques des Eaux et Forêts (ENATEF)

Présentation de l'institution

Statut : Public, sous tutelle du MEET-FP

L'ENATEF a été créée en 1991 dans la commune urbaine de Mamou, dans le cadre d'un projet de coopération Guinéo-Suisse qui s'est déroulé sur trois phases précédées d'une phase préparatoire de 1989 à 1991 :

Première phase (1991-1994) : Implantation

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

Deuxième phase (1994-1997) : Développement et ouverture

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

Troisième phase (1997-2000) : Consolidation

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

Niveau de formation : Type A (Brevet).

Personnel

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

EffectifTableau statistique des candidats et des admis à la formation

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

Tableau statistique des apprenants par filière

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

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

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

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

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

Formation continue en appui au monde rural

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

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

- ♦ identifie les besoins de formation auprès des organisations paysannes et des pro-

ducteurs isolés ;

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

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

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

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

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

Thèmes de formation	Année ou Durée	Public cible			Résultats obtenus
		Paysans producteurs			
		H	F	T	
Alphabétisation fonctionnelle des membres	2008-2009	133	113	246	246 membres d'OP savent lire, écrire et calculer
Techniques de production et plantation forestière	1 semaine	30	5	35	35 membres maîtrisent les techniques de production des plants et plantations
Techniques de conservation et de transformation des produits périssables	1 semaine	18	24	42	42 membres maîtrisent les techniques de conservation et de transformation
Sous total		181	142	323	
Formation à la vie associative	2009-2010 4 jours	32	8	40	40 membres maîtrisent leurs rôles et responsabilités
Pratiques de gestion des ressources naturelles	1 semaine	55	20	75	75 membres maîtrisent les techniques liées à la gestion des ressources naturelles (choix et mise en place de pépinières, transplantation, entretien, foyers améliorés) 8 forêts de 8 ha disponibles
Identification et développement des activités génératrices de revenus (AGR)	1 semaine	75	50	125	125 membres formés sur les techniques de fabrication du savon local et en teinture 15 groupements appuyés en matériels et intrants (saponification, teinture et ateliers agricoles)
Sous total		162	78	240	
Appui à l'institutionnalisation des groupements	2010-2011 6 jours	32	20	52	32 membres maîtrisent les techniques d'élaboration des documents juridiques

					(Statuts, Règlement intérieur etc.) 10 organisations ont obtenu leur agrément
Lutte contre les IST VIH/SIDA	2 semaines	48	28	76	76 membres adoptent des comportements à moindre risque 85 % connaissent les moyens de lutte
Elaboration et diffusion des magazines sur la gestion et la protection de l'environnement	3 jours	32	10	42	8 émissions élaborées et diffusées par la Radio Rurale Locale sur la protection de l'environnement
Sous total		112	58	170	
TOTAL		455	278	733	

Conception des référentiels de formation

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

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

Conception de l'architecture pédagogique

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

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

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

La forêt d'application pratique

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

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

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

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

Les travaux pratiques de proximité à travers les moyens (Forêt d'application, pépinière, voyage d'étude...) sont effectués par tous les groupes pédagogiques en formation et sont

évalués par les formateurs. Cependant, au stade actuel de la formation dans le centre, seuls les meilleurs élèves vont en entreprises et sont entretenus par les partenaires pendant la durée du stage.

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

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

Les évaluations

Elles se font :

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

Bases de recrutement des formateurs

L'ENATEF a connu trois formes de recrutement :

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

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

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

Bases de recrutement des apprenants

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

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

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

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

Evaluation des progressions et des apprentissages

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

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

Evaluation semestrielle : théorie et pratique.

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

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

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

Coût de la formation pour les apprenants

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

Mécanismes de financement de la structure de formation

Cette structure de formation connaît trois sources de financement :

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

Critères et indicateurs de performance de l'offre de formation

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

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

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

Tableau statistique d'insertion des sortants de l'ENATEF

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

5-2-4. Exemple d'apprentissage par l'alternance : Centre de Formation Professionnelle Post-Primaire (CFPPP) de Kipé - Conakry

Bien qu'il ne se situe pas en zone rurale, nous avons inclus ce centre parce il donne un aperçu sur le fonctionnement global des CFPPP.

Sa pédagogie est basée sur l'approche par compétence (APC) sur le modèle de l'alternance est toute récente puisqu'elle remonte à l'année 2005. En effet, le CFPPP de Kipé a été créé à l'initiative de la Fédération syndicale canadienne des Enseignantes et des enseignants d'une part et de l'Intersyndicale de l'éducation-Guinée (syndicat des enseignants guinéens) d'autre part. Il vise la professionnalisation des jeunes déscolarisés ayant terminé le cycle primaire, ou ayant quitté le collège avant la 9^e.

Présentation de l'institution

- ◆ Statut : Public sous tutelle du MEET-FP
- ◆ Régime : Externat
- ◆ Filières : Maçonnerie, Carrelage, Floriculture, Couture, Coiffure, Bar-Restaurant
- ◆ Niveaux : 7^e, 8^e, 9^e Années (Collège) MEPU-EC

Effectifs du CFPPP

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

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

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

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

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

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

Tronc commun : Français, Calcul, Civisme, Haute-Sécurité, Environnement, Education Physique.

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

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

- ◆ Tronc commun par jour et par filière : 1^H
- ◆ Travaux pratiques par jour et par filière : 5^H

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

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

Evaluation des apprentissages

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

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

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

Recrutement des formateurs

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

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

Recrutement des apprenants

Nous observons trois étapes pour le recrutement des apprenants :

- ◆ Information : par la direction du centre de formation à travers les medias, les courriers et la campagne de sensibilisation dans les structures publiques et auprès de l'environnement de l'école
- ◆ Arrivés au centre, les postulants sont soumis à un test de sélection à l'issue duquel, les élèves qui sachant lire et écrire sont retenus à hauteur de la capacité d'accueil.
- ◆ On procède à l'orientation des admis tout en considérant les points suivants :
 - Choix volontaire d'une filière dispensée à l'école ;
 - L'équipe pédagogique participe en conseillant la direction pour l'orientation des postulants (aptitude, attitude, filières porteuses suivant le milieu de l'apprenant etc.).

Conditions d'inscription de l'élève

- ◆ Etre âgé de 13 à 20 ans ;
- ◆ Avoir un dossier (extrait de naissance, 4 photos d'identité) ;
- ◆ Frais d'inscription 50 000 FG ;
- ◆ Avoir une blouse pour les travaux pratiques.

Influence du sexe dans le choix des filières

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

Pour les filles/femmes : Couture, Coiffure, Bar-Restaurant

Pour les garçons : Maçonnerie, Carrelage.

Effectifs des inscrits et des diplômés de 2008 à 2011

Tableau statistique des effectifs par filière en 2008-2009

Filières	Inscrits			Sortants			% Admis
	F	G	T	F	G	T	
Bar-Restaurant	25	2	27	25	2	27	100 %
Coiffure	34	0	34	31	0	31	91 %
Couture	20	0	20	17	0	17	85 %
Carrelage	0	18	18	0	14	14	78 %
Maçonnerie	0	2	2	0	1	1	50 %
Floriculture	1	2	3	1	1	2	67 %
Total	80	24	104	74	18	92	89 %

Tableau statistique des effectifs par filière en 2009-2010

Filières	Inscrits			Sortants			% Admis
	F	G	T	F	G	T	
Bar-Restaurant	17	2	19	15	2	17	89 %
Carrelage	0	13	13	0	13	13	100 %
Maçonnerie	0	6	6	0	4	4	67 %
Coiffure	21	0	21	21	0	21	100 %
Couture	13	0	13	11	0	11	85 %
Floriculture	0	2	2	0	2	2	100 %
Totaux	51	23	74	47	21	68	92 %

Tableau statistique des effectifs par filière en 2010-2011

Filières	Inscrits			Sortants			% Admis
	F	G	T	F	G	T	
Bar-Restaurant	21	2	23	20	2	22	95 %
Maçonnerie-Carrelage	2	25	27	2	20	22	82 %
Coiffure	40	0	40	35	0	35	88 %
Couture	29	1	30	27	1	28	93 %
Floriculture	9	6	15	7	3	10	67 %
Total	101	34	135	91	26	117	88 %

Analyse du Centre de Formation Professionnelle Post-Primaire (CFPPP) de Kipé - Conakry en termes de Forces et Faiblesses

Forces	<p>Locaux du centre de formation appropriés et adaptés pour la formation</p> <p>Espace de l'école protégé et donnant une sécurité</p> <p>Présence d'une équipe de formateurs compétents</p> <p>Grand intérêt pour l'apprentissage de certaines filières dispensées : Maçonnerie et Carrelage sont demandées parce qu'elles offrent des perspectives d'insertion</p> <p>Existence de la culture d'autofinancement à partir des recettes générées par l'école</p>	Faiblesses	<p>Retard ou déficit de mise à disposition de crédit de fonctionnement du centre</p> <p>Vétusté du matériel didactique pour le fonctionnement de certaines filières</p> <p>Insuffisance du personnel d'encadrement pédagogique pour les filières Carrelage et Couture</p> <p>Irrégularité du courant électrique</p>
---------------	---	-------------------	---

5-2-4. Exemple d'apprentissage par l'échange Recherche-Développement rural : le cas de l'Institut de Recherches Agricoles de Guinée (IRAG)

Le but global visé est « Une recherche de proximité pour une agriculture durable et compétitive ».

Dispositif de recherche

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

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

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

Principales missions

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

Enjeux de la recherche

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

Choix stratégiques

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

Les organes de gouvernance de l'IRAG sont :

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

Effectif des travailleurs de l'Institut

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

Note : Dans ce tableau ne figure pas le nombre de chercheurs de la DNE.

Des outils d'aide à la décision

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

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

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

Centre de recherche agronomique de Bareng

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

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

Il comprend les programmes suivants :

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

Centre de recherche agronomique de Foulaya

Centre régional de la Guinée maritime, le mandat de Foulaya s'étend sur les préfectures de Kindia, Boké, Boffa, Coyah, Dubréka, Forécariah, Fria et Témélé. La Guinée Maritime occupe 18 % du territoire et abrite 32 % de la population guinéenne.

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

Il comprend les programmes de recherche suivants :

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

Des résultats pour le développement

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

Centre de recherche agronomique de Kilissi

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

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

Centre de recherche agronomique de Koba

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

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

Les centres disposent de :

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

Centre de recherche agronomique de Bordo

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

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

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

Centre de recherche agronomique de Sérédou

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

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

- ◆ systèmes de culture à base de riz
- ◆ café cola
- ◆ palmier à huile
- ◆ recherche systèmes

Organigramme

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

Les services de la direction générale sont :

- ◆ un contrôleur interne de gestion
- ◆ un bureau des ressources humaines avec les sections :
 - formation
 - gestion du personnel et des carrières
- ◆ une division des services d'appui technique avec les sections :
 - maintenance
 - logistique
- ◆ une agence comptable avec les sections :
 - budget et finances
 - comptabilité

Les organes de gestion scientifique comprennent :

- ◆ une division d'appui scientifique avec les sections :
 - planification, suivi, évaluation
 - biométrie et informatique
 - publication, information et documentation
- ◆ une division valorisation et coopération avec les sections :
 - valorisation
 - coopération

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

Les partenaires

En Guinée

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

En Afrique et dans le monde

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

Bailleurs de fonds

Gouvernement guinéen, Banque mondiale, UE.

6. ELEMENTS DE SYNTHÈSE SUR LES DISPOSITIFS ET FORMATIONS IDENTIFIÉS

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

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

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

Aujourd'hui, les structures de formations de type non formel (comme la CNOP-G, la FPDF, le RGTA-DI³⁸, etc.) se sont renforcées pour répondre aux besoins des populations rurales et agricoles en basant l'offre de formation sur une conception par objectifs et en créant des groupes de besoins, liés soit au cœur de métiers, soit aux fonctions supports (alphabétisation fonctionnelle, logistique, gestion, comptabilité, etc.). Les apprentissages sont structurés de manière collective et concertée. Les formateurs investissent les milieux de production pour dispenser les apprentissages et, à l'occasion, les paysans relais, les maîtres bouviers, les maîtres forgerons, sont identifiés et formés pour essaimer et démultiplier les formations dans un cadre non formel ou informel.

Nous avons eu ainsi des exemples où la population a investi l'espace de formation par la mise en place de comités de gestion composés de bénévoles de la communauté (centres Nafa) et la création des groupements féminins (composé des mères des apprenantes) pour

³⁸ Respectivement : Confédération Nationale des Organisations Paysannes de Guinée, Fédération des Paysans du Fouta Djallon, Réseau Guinéen pour la Traction Animale et le Développement Intégré.

encourager le maintien des filles dans leur scolarité. Il fallait pallier « au manque à gagner » (dû à la sortie des filles du circuit de production immédiat) en favorisant le retour des bénéficiaires de leur apprentissage sur les travaux du groupement (une partie des travaux pratiques des apprenantes sont réalisés sur les besoins et au bénéfice du groupement.).

Dans ces structures de formation de type formel - centres Nafa, ENATEF et ENAE de Tolo, -, tout en restant dans la logique des conceptions de l'offre de formation à un niveau central, l'ouverture sur l'environnement et les besoins des communautés qui les entourent fait évoluer l'offre de formation : intégration de la formation continue pour les paysans et les organisations professionnelles, association des groupements féminins, etc. Cette souplesse des structures de formation, y compris formelles, pour adapter l'offre de formation ou les contenus des programmes aux besoins des communautés résulte d'une dynamique locale. Mais elle peine à se structurer en réflexion globale au niveau central. La remarque faite à propos de l'ENAE de Koba corrobore parfaitement cette réflexion, à savoir que la révision partielle des programmes devient une réalité à vision régionale (chacune des quatre ENAE améliore son enseignement en l'adaptant aux pratiques agricoles et rurales de son milieu) mais qu'une étude globale sur l'adéquation des programmes est requise pour une harmonisation au niveau national.

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

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

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

La grille suivante synthétise l'offre de formation identifiée à destination du renforcement des capacités des acteurs du secteur agricole et rural. Elle est organisée en organisée en cinq parties comme autant de grands types de dispositifs qui sont :

- ◆ Offres de formation liées aux projets de développement (partenariat public-privé-coopération internationale)
- ◆ Dispositifs publics de formation technique et professionnelle diplômante
- ◆ Dispositifs publics de formation continue qualifiante
- ◆ Offres de formation des organisations professionnelles
- ◆ Alphabétisation coranique.

6-1. Offres de formation liées aux projets de développement (partenariat public-privé-coopération internationale)

Partenaire technique et financier (PTF)	Nom du projet ou programme	Secteur du projet ou programme	Date prévue et durée	Budget en M\$US ou M€	Maître d'ouvrage	Maître d'œuvre	Rapport du projet avec les formations agricoles et rurales	Objectifs visés en matière de formations agricoles et rurales
Fond régional d'aide et de solidarité internationale pour la coopération et le développement (Guinée 44)	Appui au développement de la formation professionnelle en Guinée axé sur les métiers porteurs d'emplois dans les secteurs agriculture, BTP, industrie - Création d'un dispositif de formation pérenne	Rural et urbain	En cours	-	Coopération atlantique/ Guinée 44	MEET-FP FENAG FOPBG	Partenariat entre les MEET-FP, FENAG, FOPBG et Guinée 44	Mise en place d'un dispositif de formation agricole et rurale
PSE AFD GIZ KFW	Mise en place d'un dispositif national de formation professionnelle courte durée post primaire post collège	Enseignement : - Primaire - Secondaire - Tertiaire	2010-2015	4,9 M\$US	MEET-FP	Direction nationale de l'apprentissage et des formations professionnelles de courte durée	Création de centres de formation professionnelle agricole	- Réguler les flux de sortants à la sortie du primaire et à la sortie du 1 ^{er} cycle du secondaire - Insertion professionnelle locale et dans l'informel des jeunes
PNUD ONUDI/BIT FAO/FIDA	Développement de l'entreprenariat agricole	Agricole et rural	En cours	-	MEET-FP Ministère de la Jeunesse Emploi jeunes	Insertion des jeunes dans le secteur rural et agricole	Apporter des solutions au chômage des jeunes en milieu rural	- Répondre aux besoins du marché de l'emploi - Participer à la croissance et aux activités économiques
Union Européenne/ Cowi-IRAN	Appui à la CNOP-G	Agricole	Début 2008 Fin juin 2012	6,1 M€	Ministère de l'économie et des finances	CNOPG	Acquisition de compétences technique par les OPA	Amélioration du revenu des producteurs
Banque Mondiale	Programme d'urgence d'appui à la productivité agricole (PU-APA)	Agricole	Début 2009 Fin juin 2013	25,5 M\$US	Ministère de l'agriculture	Agence Nationale de promotion rurale et du conseil agricole (ANPROCA)	Formation sur les itinéraires techniques et post récoltes	Augmenter la productivité agricole
FIDA	Programme national d'appui aux acteurs de filières agricoles (PNAFA)	Agricole	Début 2011 Fin 2015	34,6 M\$US	Ministère de l'économie et des finances	Ministère de l'agriculture	- Renforcement des capacités - Formation - Equipements	Améliorer de façon durable les revenus et la sécurité alimentaire des ruraux pauvres

6-2. Dispositifs publics de formation technique et professionnelle diplômante

Type de centre	Pédagogie	Finalité de formation	Niveau scolaire des jeunes	Acteurs	Moyens
Centres de Formation Professionnelle Post Primaire agricole (CFPPP)	<ul style="list-style-type: none"> - Cours - Travaux pratiques en ateliers - Stages en exploitations agricoles 	<ul style="list-style-type: none"> - Insertion professionnelle locale et dans l'informelle des jeunes - Répondre aux besoins du marché de l'emploi et participer à la croissance des activités - Régler les flux à la sortie du premier cycle du primaire et la sortie du 1^{er} cycle du secondaire 	<ul style="list-style-type: none"> - Fin 6^e Année - Fin 10^e Année 	<ul style="list-style-type: none"> - Etat - Centre formation professionnelle (CFPPP) - Organisations paysannes (OP) - Collectivités locales (CL) - Partenaires techniques et financiers (PTF) 	<ul style="list-style-type: none"> - Exploitations agricoles annexées aux CFPPP - Exploitations des agriculteurs - Subventions de l'État et des PTF
<ul style="list-style-type: none"> - Écoles Nationales d'Agriculture et d'Élevage (ENAE) - École Nationale des Agents Techniques des Eaux et Forêts (ENATEF) - Centre d'Etude Environnementale et de Développement (CEED) 	<ul style="list-style-type: none"> - Cours - Exploitation agricole annexée aux ENAE - Intervention de professionnels - Stages en exploitations agricoles 	<ul style="list-style-type: none"> - Formation des jeunes agriculteurs et éleveurs qui soient des praticiens et des techniciens capables de s'insérer dans le monde professionnel et de devenir des agriculteurs et des acteurs privilégiés du développement rural 	<ul style="list-style-type: none"> - Type A, niveau brevet - Type B, niveau Bac 	<ul style="list-style-type: none"> - Etat - OP - CL - PTF 	<ul style="list-style-type: none"> - Exploitations agricoles annexées aux écoles - Exploitations des agriculteurs - Subventions de l'État et des PTF
Institutions d'enseignement supérieur et rural	<ul style="list-style-type: none"> - Cours théoriques - Travaux pratiques - Stages 	Ingénieur	Recrutés au niveau bac	<ul style="list-style-type: none"> - Etat - Institution de formation supérieure - PTF - OP 	<ul style="list-style-type: none"> - Ateliers - Laboratoires - OP - PTF

6-3. Dispositifs publics de formation continue qualifiante

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

6-4. Offres de formation des organisations professionnelles

Expériences	Finalités	Durée	Moyens/ Partenariats
<ul style="list-style-type: none"> - RGTA-DI* - Maîtres bouviers - Maîtres forgerons 	<ul style="list-style-type: none"> - Alphabétisation fonctionnelle - Traction animale – Forge – Maintenance - Techniques agricoles – Maraîchage - Aménagement... - Etc. 	Sessions de quelques jours à 3 mois	<ul style="list-style-type: none"> - RGTA-DI - ONG nationales et internationales - Artisans
Confédération Nationale des Organisations Paysannes de Guinée (CNOP-G)	<ul style="list-style-type: none"> - Alphabétisation fonctionnelle - Formation aux dimensions transversales : plaidoyer, gestion des ressources, suivi-évaluation, gouvernance locale, leadership, techniques de négociation et de mobilisation - Formation des élus - Etc. 	Variables (quelques jours à quelques semaines)	<ul style="list-style-type: none"> - ONG nationales et internationales - PTF - CNOP-G - OPA
Fédération des Paysans du Fouta Djallon (FPFD)	<ul style="list-style-type: none"> - Alphabétisation fonctionnelle - Formation des paysans relais - Conseil agricole, appui et formation en techniques de production et de conservation - Outils de gestion - Formation des élus - Etc. 	Variables (quelques jours à quelques mois)	<ul style="list-style-type: none"> - ONG nationales et internationales - PTF - CNOP-G - OPA

* : Réseau Guinéen pour la Traction Animale et le Développement Intégré

6-5. Alphabétisation coranique

Expériences	Finalités	Durée	Moyens/ Partenariats
Maîtres coraniques	<ul style="list-style-type: none"> - Rempart à l'analphabétisme - Apprentissages articulés autour des valeurs (solidarité, obéissance, entraide, etc.) - Préservation du patrimoine culturel de la communauté 	3 à 7 ans	Communautés locales

7. CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS³⁹

Le constat que nous avons pu faire lors de cette étude est que le système de formation a beaucoup évolué en Guinée à travers la multiplicité et la diversité des dispositifs qui se rapprochent de plus en plus des populations rurales. Force est toutefois de constater que l'efficacité des dispositifs étudiés est encore limitée pour plusieurs raisons qui ont été évoquées par les structures et personnes rencontrées. Cela constitue des faiblesses ou des menaces selon l'analyse que nous avons faite de ces dispositifs.

Nous avons aussi constaté que, lorsque l'on place les dispositifs de formation dans la perspective des ménages⁴⁰, on s'aperçoit que le rapport des populations rurales à la formation n'est pas complètement appréhendé par les acteurs du développement et de la formation. En effet, le rapport des populations rurales à la formation s'inscrit dans le lien formation-stratégies relatives aux moyens d'existence des ménages⁴¹. Ainsi, pour la majorité des populations rurales, les besoins de formation, y compris en matière d'éducation de base, n'existent pas en tant que tels. Ils n'existent que lorsqu'ils sont mis en perspective avec les projets de vie et les stratégies relatives aux moyens d'existence. Il nous semble utile de préciser ici que la FAO définit les stratégies relatives aux moyens d'existence comme « la gamme et la combinaison d'activités et de choix que les populations effectuent de façon à parvenir à leurs objectifs de survie ». Ainsi, sur la base de leurs objectifs personnels, leurs ressources de base et leur compréhension des choix à leur disposition, plusieurs catégories de ménages-pauvres et moins pauvres développent et poursuivent différentes stratégies relatives aux moyens d'existence. Ces stratégies comprennent des considérations à court terme (telles que la façon de gagner leur vie, de faire face aux chocs et de gérer le risque) aussi bien que des aspirations à long terme pour l'avenir des enfants et la vieillesse.

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

³⁹ Cette partie a été revue par les éditeurs et complétée en ce qui concerne la partie des recommandations.

⁴⁰ « Un ménage est un groupe de personnes qui mange dans une marmite commune et partage un intérêt commun en perpétuant et en améliorant son statut économique d'une génération à l'autre » ; définition utilisée dans le cadre de la lutte contre la pauvreté et des projets de développement est celle retenue par le système des nations unies et la FAO.

⁴¹ De la même source citée ci-dessus, « Les Moyens d'existence comprennent les capacités, les actifs, (à la fois les ressources matérielles et sociales) et les activités nécessaires à un individu pour gagner sa vie. Les moyens d'existence sont durables quand ils peuvent faire face aux périodes difficiles et aux chocs et maintenir leurs capacités au moment présent et dans le futur sans amoindrir les ressources naturelles de base. »

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

Nous proposons de les résumer au tableau suivant :

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

Enfin, nous souhaitons enrichir la réflexion sur les choix des dispositifs de formation et sur les formes d'apprentissage avec les neuf éléments suivants.

Ainsi il nous apparaît judicieux et nécessaire de :

- ◆ renforcer les capacités des acteurs pour produire de la connaissance sur les différentes expériences en matière d'alphabétisation et de professionnalisation : avec par exemple la mise en place d'une base de données pour une meilleure connaissance de l'état actuel de l'éducation et de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (ETFP) ; cela permettrait en outre de valider un système d'indicateurs pour le suivi-évaluation ;
- ◆ renforcer l'alphabétisation fonctionnelle dans les milieux ruraux et promouvoir la mise en place de centres de formation professionnelle qui intègrent les langues vernaculaires et les graphies⁴² utilisées par les populations rurales du type des Centres d'Education de Base Non Formelle (CEBNF) qui existent au Burkina Faso et des Centres d'Education pour le Développement (CED) au Mali ;
- ◆ promouvoir des cadres nationaux de concertation entre les structures de formation et les organisations professionnelles agricoles, ce qui est justement l'ambition du réseau international FAR⁴³ ;

⁴² Le N'Ko, l'arabe harmonisé, le caractère voltaïque, etc. Se référer sur ce sujet au *Guide de politique sur l'intégration des langues et cultures africaines dans les systèmes éducatifs...* (Ouagadougou, 20-22 janvier 2010, Ministère de l'Enseignement burkinabè/ADEA/UNESCO-UIL) (NDE).

⁴³ Dans le cadre actuel du programme ADEX.FAR financé par l'AFD, cf. avant-propos (NDE).

- ◆ proposer la valorisation, au plan national, de l'expérience de l'ENAE de Tolo en matière notamment de pré-installation des étudiants ; ce projet pilote en matière de professionnalisation de formation agricole a demandé à ses acteurs un investissement personnel important qui a favorisé des échanges constructifs ;
- ◆ développer au plan local des formations de formateurs visant un public déscolarisé du secteur informel de l'agriculture (sur la base du projet de l'ENAE de Tolo de formation professionnelle des jeunes agriculteurs et jeunes éleveurs déscolarisés) ;
- ◆ se servir de la stratégie innovante de formation de formateurs des jeunes déscolarisés comme piste d'actions avec la Fédération des Paysans du Fouta Djallon ;
- ◆ appuyer les initiatives des centres d'apprentissage élémentaire Nafa, notamment celles qui consistent à développer les groupements féminins (avec les mères des apprenantes) autour des centres pour encourager le maintien des filles dans leur scolarité et favoriser le retour du bénéfice de leur apprentissage sur les ménages ;
- ◆ favoriser le lien entre la recherche et les écoles publiques (ENATEF et ENAE) qui sont bien ancrées au niveau rural et chez les paysans ;
- ◆ encourager la formation des paysans-relais qui ont un apport important dans les apprentissages en milieu rural.

Il est à noter que ces recommandations sont en lien étroit et en droite ligne avec les orientations issues des deux dernières rencontres organisées par le Réseau FAR à Tunis en 2008 sur le thème « Rôle des acteurs dans l'orientation et le fonctionnement des dispositifs de FAR pour le développement » et à Bamako en 2010 sur le thème « Organisations professionnelles et formation des populations agricoles et rurales »⁴⁴.

⁴⁴ Voir le site du réseau <http://www.reseau-far.com/>, onglet « Rencontres et partenariats » (NDE).

BIBLIOGRAPHIE⁴⁵

Agence Française de Développement (AFD)

s.d., *Phase additionnelle d'aménagements rizicoles en plaines de mangroves en Guinée Maritime*.

Agence Française de Développement – projet en cours.

Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA)

2010, *Guide de politique sur l'intégration des langues et cultures africaines dans les systèmes éducatifs amendé et adopté par les ministres de l'éducation présents à la Conférence africaine sur l'intégration des langues et cultures africaines dans l'éducation ; Ouagadougou, Burkina Faso, 20-22 janvier 2010*, publié en octobre 2010 par l'ADEA ; 12 p. (version en anglais : *Policy Guide on the Integration of African Languages and Cultures into Education Systems*).

Conférence organisée par l'ADEA, l'Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie (UIL) et le Ministère de l'Education de base et de l'Alphabétisation du Burkina Faso,

Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA)/Institut de l'UNESCO pour l'apprentissage tout au long de la vie (UIL),

2011, *Optimiser l'apprentissage, l'éducation et l'édition en Afrique : le facteur langue. Étude bilan sur la théorie et la pratique de l'enseignement en langue maternelle et l'éducation bilingue en Afrique subsaharienne*. Publication conjointe de l'ADEA et de l'UIL, Tunis/Hambourg, juin.

Banque Mondiale (BM)

s.d., *Education et alphabétisation en Afrique de l'ouest grâce à l'enseignement coranique*. Notes sur les initiatives en matière de Connaissances Autochtones en Afrique subsaharienne ; publiées par le « Knowledge and Learning Center, Africa Region » de la BM.

Ce travail de recherche a été fait sous les auspices du Club du Sahel/OCDE, du CLISS et de l'Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA).

Carrière, Michel

2002, « Le parcours d'insertion professionnelle des élèves de l'ENAE de Tolo (République de Guinée) », *Agridoc. Revue thématique*, n° 3 sur « Les formations professionnelles rurales », juin 2002, p. 7-10 (par M. Carrière d'Anamorphose, avec les témoignages d'un étudiant et d'un « pré-installé ») – Télé-accessible sur : <http://www.hubrural.org/IMG/pdf/agridoc-carriere.pdf>.

Diallo, Amadou

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

Diallo, Moussa Para et Jean Vogel

1996, *L'Afrique qui réussit. Vie et combats d'un leader paysan guinéen*, Fondation pour le Progrès de l'Homme/Syros, Paris, 221 p. (« Ateliers du développement », préface de Henri Réthoré).

Gauron, André

2006, *Appui à la définition des orientations stratégiques de l'enseignement professionnel post-*

⁴⁵ La présente bibliographie a été complétée des références citées par les éditeurs en note de bas de page. L'ordre de présentation des consultants a été totalement repris pour être basé sur les auteurs ou sur l'organisme éditeur. La notation sans date (« s.d. ») signifie ci-dessous que les consultants n'ont pas indiqué l'année de parution

primaire en République de Guinée, Agence Française de Développement (AFD), Paris, novembre.

Lange, Marie-France (ed.)

2003, *Cahiers d'études africaines*, 2003/1-2 (n° 169-170, « Enseignements »), 454 p.

Lien : <http://www.cairn.info/revue-cahiers-d-etudes-africaines-2003-1.htm>.

Avec des articles de :

- Corinne Fortier, « Une pédagogie coranique ». Modes de transmission des savoirs islamiques (Mauritanie) », p. 235-260 (<http://etudesafricaines.revues.org/198>) ;

- Stefania Gandolfi, « L'enseignement islamique en Afrique noire », p. 261-277 (<http://etudesafricaines.revues.org/199>) ;

- Jean-Claude Penrad, « Religieux et profane dans l'École Coranique. Le cas de l'Afrique orientale et de l'océan Indien occidental », p. 321-333 (<http://etudesafricaines.revues.org/202>) ;

- Mohamed Mohamed-Abdi, « Retour vers les *dugsi*, écoles coraniques en Somalie », p. 351-369 (<http://etudesafricaines.revues.org/204>).

Ministère de l'Agriculture, de l'Élevage, de l'Environnement et des Eaux et Forêts, Guinée

2007, *Politique nationale de développement agricole – vision 2015. Nouvelle vision de l'agriculture guinéenne*, juillet :

- Volume II : Orientations et axes stratégiques.

- Volume III : Plan d'action.

Ministère de l'Éducation nationale et de la Recherche scientifique (MENRS), Guinée

2007, *Lettre de politique sectorielle de l'Éducation (LPSE)*, Conakry, octobre.

Ministère de l'Emploi, de l'Enseignement Technique et de la Formation professionnelle (ME-ETFP)
2011, *Lettre de politique de développement de l'emploi de l'enseignement technique et de la formation professionnelle*, ME-ETFP, Conakry, mai.

2011, *Fiche descriptive de la stratégie pour la mise en place d'un dispositif de formation professionnelle courte durée (post primaire – post collègue)*, ME-ETFP, mars.

Ministère de l'Enseignement pré-universitaire et de l'Éducation civique, Guinée

2006, *Troisième atelier sur l'« Amélioration de la gestion de l'Éducation dans les pays africains (AGEPA) »*, Conakry, Avril.

2008, *Tendances récentes et situation actuelle de l'éducation et de la formation des adultes (EdFoA). 1997-2007*, Service National d'Alphabétisation, Conakry (Rapport National de la République de Guinée – CONFITEA VI, juin, 23 p.

« CONFITEA VI » désigne la Sixième conférence internationale sur l'éducation des adultes, du 1^{er} au 4 décembre 2009, Belém, Brésil, d'après <http://www.unesco.org/fr/confinteavi/>),

Rapport accessible sur : http://www.unesco.org/pv_obj_cache/pv_obj_id_2BFFC058B1076922770CC58F185800B95C30400/filename/Guinea.pdf - A noter que plusieurs rapports nationaux de l'UNESCO sur ce thème sont accessibles sur internet (Cameroun, Mali, Togo, Tchad...).

Ministère de l'Enseignement technique et de la formation professionnelle (METFP), Guinée

2003, *Plan de développement stratégique*, Directeurs régionaux, METFP, juillet.

Ouane, Adama et Christine Glanz (eds.)

2011, *Optimiser l'apprentissage, l'éducation et l'édition en Afrique : le facteur langue. Étude bilan sur la théorie et la pratique de l'enseignement en langue maternelle et l'éducation bilingue en Afrique subsaharienne*. Unesco-ADEA, juin.

Understanding Children's Work

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

ANNEXES

Annexe 1 : Termes de références de la mission



TERMES DE REFERENCE (TDR)

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

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

Date limite de soumission
des dossiers le 25 avril 2011

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

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

1. Informations générales

1.1. Le réseau FAR

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

Le réseau est doté d'un comité de pilotage composé des représentants de treize pays : l'Algérie, le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, la France, la Guinée, Madagascar, le Mali, le Maroc, le Sénégal, le Tchad et la Tunisie. Son secrétariat exécutif basé en France² est chargé de mettre en œuvre les programmes d'activité validés par le comité de pilotage.

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

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

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

1.2. Le programme ADEX.FAR

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

Ce programme poursuit quatre objectifs :

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

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

1.3. Le partenariat avec l'ADEA

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

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

2. Contexte et enjeux de l'étude

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

La production agricole, l'élevage, la pêche, l'exploitation des ressources forestières, ainsi que les activités en amont (outillage et machines, semences, engrais, produits de protection des plantes et de santé animale, crédit...) et en aval (négoce, transport, stockage, transformation...), demandent de prendre en compte d'une part, les divers éléments des systèmes de production et d'autre part, les évolutions techniques, sociales, économiques, et environnementales. La maîtrise ou l'adaptation à ces changements exige une culture de base et des connaissances qui doivent être régulièrement actualisées par l'accès à l'information technologique, économique, scientifique, réglementaire, etc. Elle nécessite également de renforcer les capacités d'analyse des situations technico-économiques de chaque unité de production³.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3. L'apprentissage professionnel en milieu agricole et rural

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4. La situation au Burkina Faso

La population du Burkina Faso estimée à 18,3 millions d'habitants en 2010 d'après le PNUD⁵ présente deux caractéristiques majeures : jeunesse et ruralité. En effet, environ un habitant sur deux est âgé de moins de 15 ans et près de 80 % ont moins de 20 ans. Les 4/5^e de la population vivent en milieu rural et les deux principales villes, Ouagadougou et Bobo Dioulasso, en concentrent plus de 10 %.

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

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

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

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

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

2.5. La situation en Guinée

La population guinéenne s'élève à 10,3 millions d'habitants dont les 2/3 de ruraux⁶. L'agriculture, l'élevage et la forêt mobilisent de nos jours plus de 70 % de la population mais contribuerait pour à peine 18 % à la formation du PIB. Un quart seulement des terres cultivables sont utilisées, terres représentant elles-mêmes le quart de la superficie totale du pays. Les exploitations agricoles sont petites (de l'ordre de 700 000 avec une taille moyenne de moins de 2 ha), les rendements sont très faibles et les produits agricoles ne représentent que de l'ordre de 10 % du commerce extérieur. Pourtant le climat autorise souvent des cultures tout au long de l'année et le potentiel hydrographique est élevé, le pays étant appelé à juste titre le « château d'eau de l'Afrique de l'Ouest ».

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

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

⁵ Voir <http://hdr.undp.org/fr/indicateurs/afrique>. Le pays est 161^e sur les 169 classés selon l'Indice de développement humain (IDH).

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

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

3. Description de l'étude

3.1. Objectifs de l'étude

L'étude vise d'une part, à faire l'inventaire des principales formes d'apprentissage professionnel en cours ou ayant existé au sein des dispositifs de formation agricole et rurale et d'autre part, à analyser des expériences d'apprentissage qui permettent de répondre aux mieux aux objectifs de formation des populations rurales dans deux pays d'Afrique sud-saharienne : le Burkina Faso et la Guinée⁷.

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

L'étude demande donc un travail méthodologique afin de décrire les contextes et les cadres des apprentissages, de caractériser les publics visés (jeunes, femmes, producteurs en situation professionnelle...) et leurs situations⁸ et de proposer une évaluation des coûts et des résultats. Il sera essentiel de préciser les indicateurs que les consultants proposent de comparer d'un système à l'autre, notamment les éléments de coûts afin de contribuer à l'analyse économique des systèmes de formation par apprentissage.

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

3.2. Résultats attendus

1. Chaque consultant présentera pour son pays d'étude

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

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

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

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

2. Travail de méthodologie

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

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

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

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

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

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

4. Méthodologie de travail suggérée

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

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

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

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

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

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

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

5. Modalités et calendrier de travail

5.1. Lieux et durée de la prestation au Burkina Faso

La prestation se déroulera au Burkina Faso, à Ouagadougou pour les rencontres avec le représentant national du réseau FAR, les instances de décision concernées, les intervenants dans le secteur de la FAR, mais également et surtout dans tout autre lieu du territoire national proposé par le consultant en accord avec le représentant national et après en avoir informé le secrétariat exécutif du réseau FAR.

La durée de la prestation sera de **quarante (40) jours ouvrables**, donc week-ends excus, s'étalant en **trois périodes** :

– vingt (20) jours ouvrables pour l'étude dans le pays (préparation-terrain-rapport d'étape-

⁹ Voir par exemple *Principes directeurs pour l'inclusion dans l'éducation* (UNESCO, Paris, 2009, 36 p. ; téléchargeable sur <http://unesdoc.unesco.org/images/0017/001778/177849f.pdf>) et les portails « genre » de l'OIF (<http://genre.francophonie.org/>), de l'UNESCO (<http://www.unesco.org/new/fr/unesco/themes/gender-equality/>) et de l'association française Genre en action (<http://www.genreenaction.net/>).

restitution) donnant droit à *per diem*¹⁰ ;

– cinq (5) jours pour la rédaction du rapport ne donnant droit à *per diem* ;

– quinze (15) jours pour la synthèse des résultats des deux pays et l'analyse comparée (consolidation des résultats des deux rapports pays et comparaison).

Deux (2) jours de voyage international seront ajoutés si le consultant ne réside pas dans le pays d'étude. Ils ne donneront pas droit à *per diem*.

La prestation devra démarrer rapidement après la sélection du consultant. Elle se déroulera sur une période de trois mois de mai à juillet 2011.

5.2. Organisation et calendrier prévisionnel de la prestation au Burkina Faso

Le consultant assurera entièrement sa propre logistique (ordinateur, communication, transport, hébergement, assurance...). Il bénéficiera de l'appui du représentant national du réseau FAR en ce qui concerne la facilitation des rencontres, l'appui méthodologique et bibliographique, etc.

La langue de travail dépendra des lieux où seront effectuées les enquêtes et l'emploi des langues vernaculaires sera un atout considérable donc hautement recommandé.

La langue de rédaction sera le français, les annexes et guides devront être traduits en français si besoin est. Le résumé de l'étude devra être produit en versions française et anglaise. Toutes les communications écrites dans le cadre de la prestation devront être faites en langue française.

Le chronogramme suivant détaille le calendrier prévisionnel de travail (notez bien les étapes de coordination et de suivi données dans les cadres à droite du chronogramme) :

Etapes	Durée en jours	
1. Préparation (bibliographie, mise au point méthodologique)	4	
2. Echange et coordination avec le réseau FAR (représentant national et secrétariat exécutif) concernant la préparation	1	← Soumission des premiers travaux et retour rapide du réseau
3. Travail de « terrain », enquêtes	13	
4. Rédaction des documents de restitution (rapport d'étape - présentation orale), réalisation de l'atelier de restitution en coordination avec le représentant national (préparation, organisation, présentation) et rédaction du contenu des questions et débats	2	← Soumission du plan du rapport et retour rapide du réseau
5. Rédaction du rapport pays après proposition du plan par consultant et accord du réseau sur le plan proposé	5	← Soumission et retour du réseau en trente (30) jours maximum
6. Synthèse des 2 rapports pays et analyse élargie	14	← Coordination avec le réseau FAR
7. Préparation et présentation orale de la synthèse	1	
Total	40	

5.3. Lieux et durée de la prestation en Guinée

La prestation se déroulera en Guinée, à Conakry pour les rencontres avec le représentant national du réseau FAR, les instances de décision concernées, les intervenants dans le secteur de la FAR, mais également et surtout dans tout autre lieu du territoire national proposé par le consultant en accord avec le représentant national et après en avoir informé le secrétariat exécutif du réseau FAR.

La durée de la prestation sera de **vingt-cinq (25) jours ouvrables**, donc week-ends exclus, dont 20 jours ouvrables dans le pays pour les activités de préparation-terrain-rapport d'étape-restitution¹¹.

La prestation démarrera après la sélection du consultant. Elle se déroulera entre avril et juin 2011.

¹⁰ Soit une durée de 4 semaines calendaires ou 28 *per diem* au maximum en fonction du lieu de résidence du consultant sélectionné. Si le consultant habite dans la capitale du pays d'étude, l'indemnité n'est alors évidemment pas applicable.

¹¹ Répartis sur 4 semaines calendaires donnant droit à 4 x 7 jours = 28 *per diem* au maximum en fonction du lieu de résidence du consultant sélectionné, voir note précédente.

5.4. Organisation et calendrier prévisionnel de la prestation en Guinée

Le consultant assurera entièrement sa propre logistique (ordinateur, communication, transport, hébergement, assurance...). Il bénéficiera de l'appui du représentant national du réseau FAR en ce qui concerne la facilitation des rencontres, l'appui méthodologique et bibliographique, etc.

Les remarques sur la langue de travail et la langue de rédaction concernant le Burkina Faso (§ 5.2) s'appliquent.

Le chronogramme suivant détaille le calendrier prévisionnel de travail (notez bien les étapes de coordination et de suivi données dans les cadres à droite du chronogramme) :

Etapes	Durée en jours	
1. Préparation (bibliographie, mise au point méthodologique en coordination avec le consultant pour le Burkina Faso)	2	Soumission des premiers travaux et retour rapide du réseau
2. Echange et coordination avec le réseau FAR (représentant national et secrétariat exécutif) concernant la préparation	1	Soumission du travail de restitution et retour rapide du réseau
3. Travail de « terrain », enquêtes	15	Soumission du plan du rapport et retour rapide du réseau
4. Rédaction des documents de restitution (rapport d'étape - présentation orale), réalisation de l'atelier de restitution en coordination avec le représentant national (préparation, organisation, présentation) et rédaction du contenu des questions et débats	2	
5. Rédaction du rapport pays après proposition du plan par consultant et accord du réseau sur le plan proposé	5	Soumission et retour du réseau en trente (30) jours maximum
Total	25	

6. Profil des consultants recherchés

6.1. Formations et expériences professionnelles requises aux deux consultants

Pour ces deux études sont recherchés un (1) consultant pour le Burkina Faso et un (1) consultant pour la Guinée, de préférence ressortissant d'un pays membre du réseau FAR (voir § 1.1), chacun justifiant :

- d'une formation universitaire supérieure sanctionnée par un diplôme en science de l'éducation, en ingénierie de formation, en économie, en sociologie, en agronomie, ou équivalent,
- et d'au moins dix (10) années d'expérience professionnelle dans les domaines des dispositifs de formation agricole et rurale, de l'ingénierie de formation et/ou de l'évaluation des besoins en formation.

Les deux consultants sélectionnés devront accepter de travailler en collaboration et en concertation entre eux sous la supervision du secrétariat exécutif du réseau FAR et de son comité de pilotage.

L'appel d'offres est ouvert à des consultants individuels et à des équipes constituées de plusieurs consultants candidatant pour un ou plusieurs pays. Si tel est le cas, l'organisation proposée et les relations entre les consultants seront alors précisément expliquées.

6.2. Compétences spécifiques demandées au consultant au Burkina Faso

Le consultant pour le Burkina Faso devra connaître :

- le contexte de développement agricole et rural en Afrique de l'Ouest, notamment au Burkina Faso et plus généralement dans les pays du réseau FAR ;
- les principales problématiques de la formation professionnelle et technique en Afrique de l'Ouest ainsi que les stratégies de formation agricole et rurale au Burkina ;
- l'environnement institutionnel dans lequel évolue le système d'éducation et de formation ainsi que ses principaux partenaires dans les pays du réseau FAR et notamment au Burkina.

6.3. Compétences spécifiques demandées au consultant en Guinée

Le consultant pour la Guinée devra connaître :

- le contexte de développement agricole et rural en Afrique de l'Ouest, notamment en Guinée et dans les autres pays membres du réseau FAR ;
- les principales problématiques de la formation professionnelle et technique dans les pays membres du réseau FAR ainsi que les stratégies de formation agricole et rurale en Guinée ;
- l'environnement institutionnel dans lequel évolue le système d'éducation et de formation ainsi que ses principaux partenaires dans les pays du réseau FAR et notamment en Guinée.

6.4. Autres compétences communes obligatoires

Les consultants devront enfin faire preuve de :

- qualités d'écoute et d'observation ainsi que de dialogue, d'animation, de facilitation de débats afin d'identifier les opinions des différents acteurs de la FAR ;
- sens de l'organisation, autonomie de travail, capacités d'analyse et de formulation des idées, sensibilité aux critiques ;
- capacités de synthèse et de rédaction ;
- maîtrise de la langue française aussi bien à l'écrit qu'à l'oral ;
- connaissance souhaitable des langues nationales selon les lieux d'enquêtes ;
- maîtrise des logiciels Word (utilisation de la feuille de styles et mise en forme homogène, insertion de tables des matières et des illustrations) et Excel (utilisation des fonctions selon les types de calcul nécessaire et mise en page pour transférer le document sous PDF).

7. Livrables attendus

7.1. Coordination-suivi du travail du consultant et liste des livrables

Comme indiqué en fin de section 6.1 ci-dessus au sujet du « Profil des consultants recherchés », il est requis des consultants sélectionnés de coordonner leur travail entre eux et avec le réseau FAR.

Les livrables sont récapitulés comme suit, en complément des informations des chronogrammes :

Type de livrable	Rôle du consultant	Rôle du réseau FAR
Version préliminaire de la Note méthodologique	Proposition de chaque consultant et prise en compte de l'avis du réseau	Avis (commentaires, suggestions, recommandations) et accord
Documents de restitution : (i) Rapport d'étape (ii) présentation orale (iii) résumé des questions et débats	Finalisation par chaque consultant et envoi des documents	Avis
Plan du Rapport principal	Proposition de chaque consultant et prise en compte du suivi du réseau	Avis et accord
Version provisoire du Rapport principal	Proposition de chaque consultant	Avis et accord
Rapport principal	Finalisation par chaque consultant	Validation
Note méthodologique	Finalisation par chaque consultant	Validation
Cahier photographique légendé	Finalisation par chaque consultant	Avis
Synthèse des rapports pays	Proposition du consultant Burkina puis finalisation	Avis, accord pour finalisation et validation de la version finale

7.2. Délais

Chaque consultant soumettra son rapport deux semaines au plus tard après la fin de sa prestation en version électronique aux formats Word et PDF. Les éventuels tableaux et graphiques seront intégrés au texte sous format Excel.

Les commentaires du réseau FAR seront transmis au consultant dans un délai maximum de trente (30) jours après réception du rapport d'étude.

Le délai alloué aux consultants pour répondre aux commentaires et produire le rapport définitif sera de trente (30) jours sauf accord préalable du secrétariat exécutif du réseau, par exemple en cas de

besoin de données de terrain supplémentaires. Le rapport définitif de chaque consultant sera pareillement à remettre en version électronique Word et PDF au secrétariat exécutif qui en fera copie aux membres du comité de pilotage. Il sera propriété pleine et entière du réseau FAR qui en réservera donc le droit d'utilisation ainsi que des données recueillies lors de la prestation.

Le délai alloué au consultant de l'étude Burkina Faso pour la rédaction de la synthèse dépendra d'une part, de la coordination entre consultants, et d'autre part, du respect par le consultant des éléments précisés dans les présents termes de référence, notamment la forme demandée (styles et mise en forme, illustrations titrées, tables, bibliographie, etc., cf. § 7.3).

7.3. Contenu des rapports

Chaque **Rapport principal** comprendra un résumé rédigé en français et anglais de type « opérationnel » (*Executive Summary* en anglais, avec inclusion des principaux résultats et des recommandations), une liste des abréviations utilisées, une carte du pays avec les zones d'enquêtes, une table des matières, une table des illustrations et la liste des documents consultés référencés de façon détaillée et homogène, littérature grise incluse¹². Seront inclus en page 2 une présentation du consultant (courte biographie avec adresse de contact et photographie ainsi que des précisions sur sa connaissance du pays en question et les principaux concepts d'analyse employés dans l'étude) ainsi que la mention « Les analyses et conclusions exprimées dans ce document sont formulées sous la responsabilité de son auteur. Elles ne reflètent pas nécessairement le point de vue officiel du réseau international FAR ou des institutions partenaires. ».

Quatre documents feront l'objet de volumes séparés :

- Le **Rapport d'étape** ayant servi de base à la restitution orale de la mission complété du **document de présentation et des questions et/ou discussions** pendant la restitution. Le **Rapport d'étape** sera succinct (moins de 10 pages), comprendra essentiellement les principales conclusions de l'étude et sera envoyé au commanditaire dès la fin de la partie « terrain » de la mission. Il pourra contenir toutes sortes d'illustrations (tableaux, graphes, figures, photos...).
- La **Note méthodologique** sera un résultat important de l'étude comme il a été expressément signalé. Elle sera l'aboutissement d'un travail en coordination entre consultants et sera rédigée de façon commune dans la mesure où les calendriers de travail des consultants sélectionnés le permettront. Elle contiendra notamment les questionnaires et formulaires d'enquête vierges utilisés tandis que les questionnaires et formulaires remplis seront compilés en annexe. Les consultants prendront également soin d'explicitier les difficultés rencontrées et les éléments à prendre en compte pour adapter la méthode dans un autre contexte.
- Un **Cahier photographique légendé** aura pour but d'illustrer la situation du pays, les résultats, le travail réalisé ou tout autre élément laissé à l'appréciation du consultant. Ce cahier n'a pas de limite de longueur mais on peut estimer qu'une vingtaine de photos significatives et nettes, correctement montées sur 4 pages, peuvent être bien adaptées.
- La **Synthèse** rédigée par le consultant de l'étude Burkina Faso sur la base des deux rapports pays. La synthèse inclura les principaux résultats des rapports pays avec comparaison des résultats de Burkina et de la Guinée. Elle tentera de dégager s'il y a des spécificités en matière d'apprentissage dans chaque pays en particulier et en Afrique en général¹³. Les tableaux ou figures *ad hoc* ou les illustrations les plus significatives de chaque rapport pourront en faire partie. Cette synthèse ne dépassera pas la vingtaine de pages, illustrations incluses.

Toutes les citations seront indiquées en français dans le texte et seront transcrites en langue originale¹⁴ avec détail de la source en note infrapaginale. Pareillement, les références à des documents utilisés seront notées de façon détaillée en bas de page (auteurs, date, titre du document en langue originale avec traduction en français entre crochets, éditions et lieu, pages concernées).

Les rapports comprendront également au moins les annexes suivantes¹⁵ :

¹² Par exemple, avec utilisation d'une méthode bibliographique telle que le « Chicago Manual of Style ».

¹³ Ce travail pourra s'appuyer avec d'autres pays africains pour lesquels le réseau FAR dispose des données dans le domaine des dispositifs de formation agricole et rurale qui intègrent la problématique de l'apprentissage.

¹⁴ Transcription romanisée si nécessaire ; dans ce cas, l'utilisation de l'Alphabet Phonétique International (API) est recommandée.

¹⁵ Le choix de l'intégration de tout ou partie des annexes au « Rapport principal » ou de la séparation en un 2^e volume distinct alors intitulé « Annexes au rapport principal » est laissé à l'appréciation de chaque consultant. Il est toutefois rappelé que la liste des documents consultés, autrement dit la bibliographie, fait partie du rapport principal.

- les présents termes de références ;
- le calendrier de déroulement de la prestation ;
- les coordonnées détaillées des personnes rencontrées listées par ordre alphabétique des organisations ou dans un autre ordre jugé pertinent par le consultant (les cartes de visites pourront être scannées) ;
- le compte rendu succinct des principales rencontres avec indication des lieu, date, heure et durée approximative de la rencontre sera bienvenu ;
- les informations pertinentes pour la compréhension et l'analyse (description, statistiques, données secondaires...) mais qui alourdiraient trop le rapport principal ;
- un cahier photographique légendé ayant pour but d'illustrer la situation du pays, les résultats, le travail réalisé ou tout autre élément laissé à l'appréciation du consultant. Ce cahier n'a pas de limite de longueur mais on peut estimer qu'une vingtaine de photos significatives et nettes correctement montées sur 4 pages peut être bien adapté.
- éventuellement un glossaire des principaux concepts et des termes techniques utilisés avec précision de la ou des sources.

La durée prévue de 15 jours ouvrables pour la **synthèse** rédigée par le consultant de l'étude Burkina Faso démontre l'extrême importance accordée à cette tâche afin d'avoir un livrable de ce type directement diffusable. Le non respect des éléments précisés dans les présents termes de référence, notamment la forme demandée (styles et mise en forme, illustrations titrées, tables, bibliographie, etc.), pourra entraîner des demandes complémentaires et par conséquent un décalage de la date de validation des documents.

Enfin, les consultants feront en sorte de n'employer dans leurs rapports que des sigles, acronymes et abréviations n'exigeant pas la recherche incessante de leur signification, voire la lecture simultanée de la liste des abréviations. Ils veilleront à ce que la formulation de leur rapport reflète fidèlement leurs opinions sans heurter la sensibilité et la susceptibilité des personnes mentionnées.

8. Documents à soumettre par les candidats, contact et procédure de sélection

8.1. Documents à soumettre

Les candidats à ces deux études devront adresser au réseau FAR (voir ci-dessous) au plus tard le 25 avril 2011 un dossier constitué des trois documents suivants :

1. leur **curriculum vitas** avec détails impératifs et explicites des compétences et expériences en rapport avec le pays et l'étude ;
2. une **note de manifestation d'intérêt** de quelques pages portant sur la compréhension générale de la prestation, la présentation de la problématique, une esquisse de la méthodologie de travail et des principales activités prévues pour réaliser l'étude en tenant compte de la durée de la prestation, ainsi que de tout autre élément, y compris critique et interrogatif, jugé utile et pertinent par les candidats.
Il n'y a pas de limite précise de longueur pour cette note mais la concision et la clarté de l'écriture, l'illustration par des exemples si possible précis et variés et la projection du consultant dans les tâches à conduire pendant la mission seront des éléments importants d'évaluation ;
3. une **proposition financière en Euros** précisant les honoraires demandés ainsi que les frais de séjour (*per diem*), de déplacement (international et national), de documentation et de communication sous la forme donnée en annexe. Les frais de déplacement, de documentation et de communication seront remboursés sur justificatifs, ceux de séjour ne pourront dépasser le plafond réglementaire d'attribution de *per diem* (taux de mission du ministère français de l'Economie, des Finances et de l'Industrie, et les provisions pour enquêtes seront précisément justifiées et dûment évaluées dans la méthodologie proposée en note de manifestation d'intérêt.
Il pourra être demandé au consultant de faire parvenir au secrétariat exécutif du réseau FAR tout ou partie des documents collectés lors de la prestation, que ce soit sous forme papier ou électronique, ce faire et avec les autorisations nécessaires afin de les mettre à disposition des membres du réseau.

Les candidatures seront examinées par le secrétariat exécutif du réseau FAR en relation avec les membres de son comité de pilotage et en concertation avec le comité de suivi du programme

ADEX.FAR. La note de manifestation d'intérêt sera un élément important de choix et pourra faire l'objet de demandes de précision. Les documents électroniques seront clairement intitulés en commençant par le pays d'étude pour lequel candidate le consultant, suivi du nom du consultant, puis du numéro du document respectant la numérotation ci-dessus.

Le secrétariat exécutif du réseau FAR se réserve le droit de refuser les propositions de consultants qui ne tiendront pas compte de la présentation requise, notamment de la séparation en 3 et de la numérotation des documents ou de l'absence de mise en évidence dans le CV de l'expérience en rapport avec le pays pour lequel candidate le consultant.

8.2. Coordonnées du réseau FAR

Adresse : Réseau FAR – 1101, avenue Agropolis – BP 5098 – 34093 Montpellier Cedex 5 – France

- Adama COULIBALY, président du comité de pilotage du réseau FAR
Tél. : + 225-21 25 09 39 – Fax : 225-21 25 61 97 – Courriel : katienet@aviso.ci
- Dominique POUSSOU, secrétaire exécutif du réseau FAR
Tél. : +33-(0)4 67 61 70 08 – Courriel : dominique.poussou@educagri.fr
- Igor BESSON, chargé de mission, programme ADEX.FAR
Tél. : +33-(0)4 67 61 70 22 – Courriel : igor.besson@supagro.inra.fr

Les documents seront à envoyer à Igor Besson qui en accusera réception. Toute information supplémentaire pourra être demandée au président du comité de pilotage du réseau FAR avec copie au secrétaire exécutif et au chargé de mission du programme ADEX.FAR.

8.3. Procédure de sélection des candidats

Les offres des consultants seront déclarées recevables si elles contiennent les informations demandées sans recopiage partiel ou intégral des présents termes de référence. Elles seront ensuite évaluées selon les critères de notation suivant :

– Pertinence de la « Note de manifestation d'intérêt »	50 points
– Domaine de compétence (combinaison de la formation et de l'expérience)	50 points
– Expérience en ingénierie pédagogique et en ingénierie de formation	30 points
– Capacité de rédaction en français au vu des documents présentés	20 points
– Connaissance du contexte agricole et rural	20 points
– Expérience du pays de la prestation	10 points
– Capacité en langues nationales et locales du pays de la prestation	10 points
– Expérience en Afrique autre que le pays de la prestation	5 points
– Expérience en Afrique autre que le pays de la prestation et à l'international	10 points

Total = 200 points

La proposition financière du consultant dont l'offre aura la note technique la plus élevée sera étudiée en vue de la négociation de la proposition financière et de la rédaction du contrat. En cas de négociation négative, il sera fait appel au consultant dont l'offre technique aura été classée en deuxième position et ce processus sera répété tant que les offres techniques seront compatibles avec les critères de sélection (cf. § 6).

La commission des marchés publics (CMP) de Montpellier SupAgro (voir § 1.2) sera mobilisée pour procéder à la sélection définitive des consultants retenus. Les candidats non retenus seront immédiatement avisés et disposeront d'un délai de recours de *deux semaines* tandis que la notification officielle aux consultants retenus n'interviendra qu'une fois ce délai écoulé. Toute question devra être adressée *par écrit* au président de la CMP sous couvert du chargé de mission du programme ADEX.FAR et le président sera seul habilité à y apporter une réponse également par écrit.

Annexe : Modèle de présentation de la proposition financière du consultant

Notes :

- Le tableau ci-dessous est un tableau Excel qui peut être activé directement sous Word. Il sera envoyé aux consultants qui en feront la demande (jgor.besson@supagro.inra.fr).
- Ce document sera intitulé : « Annexe financière : Proposition du consultant » (ou de la consultante selon le cas) et sera, si le consultant est sélectionné, intégré à son acte d'engagement en accord avec la procédure de la Direction des Affaires juridiques du Ministère français de l'Economie, des Finances et de l'Industrie.

Pays de la prestation :

Titre de la prestation :

Coordonnées complètes du consultant :

NOM, Prénoms :

Fonction :

Société :

Adresse postale :

Ville et pays :

Téléphone fixe :

Télécopie :

Téléphone mobile :

Courriel :

Données sur la société :

N° d'enregistrement :

Registre d'enregistrement :

Capital de la société :

Désignation	Unité	Quantité	Prix unitaire	Montant	Observations
 Paiement fixe 					
Honoraires	jour			- €	
"Per diem"	jour			- €	
Durée de voyage international	jour			- €	
 Remboursements sur justificatif 					
Déplacement international	1 aller-retour	1		- €	
Frais de déplacement sur place	forfait	1		- €	
Frais de documentation	forfait	1		- €	
Frais de communication	forfait	1		- €	
Provisions pour enquêtes	jour.homme			- €	
 Total 				 - € 	

Total en lettres :

Montant de l'avance (30 % des honoraires et 75 % des per diem) :

- €

Montant de l'avance en lettres :

Nom :

Date :

Signature :

Notes (se reporter à la partie des Termes de références concernant les documents à soumettre par les candidats) :

1 - La proposition doit être en **Euros (€)**.

2 - Les honoraires et les "per diem" sont fixés à l'avance, les autres dépenses étant remboursées uniquement sur justificatifs.

3 - Les "per diem" seront payés en fonction de la durée effectivement passées sur le "terrain" ; ils doivent impérativement être justifiés par les factures d'hôtel correspondantes. Leur montant journalier ne peut pas dépasser le plafond réglementaire d'attribution de frais de mission du ministère français de l'Economie, des Finances et de l'Industrie.

4 - Deux (2) jours de voyage international seront ajoutés si le consultant ne réside pas dans le pays d'étude. Ils ne donneront pas droit à "per diem".

5 - Les provisions pour enquêtes seront précisément justifiées et dûment évaluées dans la méthodologie proposée en note de manifestation d'intérêt.

Annexe 2 : Liste des personnes rencontrées

Prénoms et NOM	Structure	Fonction	Contact téléphonique (+ 224 ...) et électronique
M. Moussa Para DIALLO	FPFD	Président	
M. Thierno Balla DIALLO	FPFD	Coordinateur	
M. Alpha Oumar DIALLO	FPFD/ Cellule formation	Responsable de formation	62 14 65 14
M. Amadou Oury DIENG	FPFD/Cellule formation	Responsable Projets	68 23 02 70 / 60 75 56 30
M. Abdoul Goudoussy DIALLO	FPFD	Responsable Cellule Conseil de Gestion	62 08 95 61
Mme Fatimatou DIALLO	FPFD	Chargée de Conseil de Gestion	62 41 88 28
M. Mamadou Moustapha DIALLO	FPFD	Superviseur à Gaoual	62 53 42 17 / 60 68 79 67
M. Hamidou BAH	FPFD	Formateur	68 40 93 58 / 60 05 08 12
M. Mamadou Moussa DIALLO	FPFD	Technicien de zone Koundara	68 66 67 21
M. Mamadou SYLLA	FPFD	Responsable Opérations RESA-NORD	
M. Mamadou Malal Taran DIALLO	FPFD	Conseiller Agricole	
M. Madany KOULIBALY	FPFD	Superviseur RESA NORD	
M. Mamadou Saliou DIALLO	FPFD	Chargé de Formation	62 06 52 86
M. Mohamed Adama BARRY	ENAE Tolo	Chargé des stages	62 52 47 77/ 65 45 34 49 hamenae_tolo@yahoo.fr
M. Diawo DIALLO	ENAE Tolo	Directeur Général	64 37 75 01 / diawo55@yahoo.fr
M. Mamadou Ciré SOW	ENAE Tolo	SAF	66 92 25 25
M. Mamadou Cellou BALDE	ENAE Tolo	Directeur des Etudes	66 91 54 87
M. Fodé TOUNKARA	ENAE Tolo	Chef des Travaux	66 85 40 70
M. Mamadou Samba DIALLO	ENAE Tolo	Directeur CFP Kdara	64 06 56 15
M. Ibrahima Sory Pellun DIALLO	Paysan isolé	Paysan isolé	64 07 22 81
M. El Alhassane BALDE	ENATEF	Directeur	60 54 96 43/67 54 96 43
M. Mamadou Mariama CAMARA	ENATEF	Directeur des Etudes et des Stages	67 06 17 82/ 60 57 10 39
M. Jean GUILAVOGUI	ENATEF	Chef des Travaux	67 86 54 76
M. Benjamin TOGBODOUNO	ENATEF	Conseiller	60 57 49 99
M. Gayogo LAMAH	ENATEF	Professeur	64 34 85 07
M. Naby Laye CAMARA	ENATEF	SAAF	60 55 98 35
M. Almamy Sékou SOUMAH	RGTA-DI	Chef Appui Technique	63 78 78 54
M. Korka DIAWARA	RGTA-DI	Suivi-évaluation	60 36 31 05

Amadou Bella DIALLO	Réseau des maîtres Forgerons	Maître Forgeron	
Sékouba CAMARA	Réseau des maîtres Forgerons	Maître Forgeron	
M. Facinet BANGOURA	Réseau des maîtres Bouviers	Maître Bouvier	
Dr N'Famara CISSE	Institut de Recherche Agronomique de Guinée (IRAG)	Chercheur Ingénieur Agronome	64 30 14 37 / 67 94 31 67
M. Pierre KAMANO	IRAG	Chercheur socio - économiste	mohamedpierre@yahoo.fr 64 00 79 47 / 67 48 34 61
Mme Fantagbé TOURE	MEET-FP – Service Genre et Equité (Rattaché au secrétariat général Ministère)	Chef de service	60 39 86 81
Mme Hawa KAMANO	MEET-FP – Service Genre et Equité	Chargée de formation	63 59 49 33
Mme Marie RETIF	AFD	Chargée de mission	AFD Guinée - Conakry
M. Lucien GNEKOYA	CNOP-G	Chargé de projets et suivi-Evaluation	lucienunciell@yahoo.fr
M. SANKHON Balla	Centre de Formation Professionnelle Post Primaire Kipé	Directeur du CFPPP	

Annexe 3 : Questionnaire d'enquête quantitative

Coordonnées :			
Nom du centre :			
Adresse :			
Tél/Fax :			
Courriel :			
Site Internet (facultatif) :			
Fonctionnement:			
Statut (privé, public, autres)			
Sources de financement			
Partenaires techniques et financiers			
Niveau d'implication du milieu professionnel dans la formation			
Intervenants professionnels/Tutorat et stage)			
Période d'ouverture (saisonnalité, etc.)			
Mode de recrutement des apprentis ()			
Rapports aux autres centres de formation (Complémentarité/concurrence)			
Rapport à la communauté/famille			
Effectifs à l'année	Hommes	Femmes	Total
formateurs (ETP ⁴⁶)			
Administratifs (ETP)			
Effectif apprentis			
Age moyens des apprentis			
Taux de remplissage moyen des sessions			
Hébergement apprentis	Hommes	Femmes	Total
Tps max de déplacement Centre/lieu de résidence			
Population locale			
Population hors région			
Accessibilité du centre (moyens d'accès)			
Modes d'hébergement (Internes, Externes, Demi-pension)			

⁴⁶ ETP : Equivalent Temps Plein

Type de Formation	Niv d'accès	Nbre de sessions/année	Modalité de formation	Durée (jours)	Certification (si oui laquelle)	Coût	Mécanismes de financement	Tx de rem-plissage des promos	Tx d'abondon	Tx de réussite	Pour quel métier	Suivi insertion

Annexe 4 : Projet d'appui à la professionnalisation des formations agricoles à l'ENAE de Tolo⁴⁷

Origine de l'initiative et acteurs du projet

En 1992, un projet d'éducation au développement ayant pour support la réalisation d'une série documentaire a vu le jour à l'Ecole Nationale d'Agriculture et d'Elevage (ENAE) de Tolo. Ainsi Anamorphose, une ONG partenaire, a travaillé à la production du film documentaire par des actions de sensibilisation, d'information et d'appui au développement. A cette occasion, un double constat est fait ; l'ENAE n'avait pratiquement aucun contact avec le monde professionnel agricole et l'adéquation formation/emploi y était faible. L'ENAE et son ministère de tutelle ont alors demandé à l'ONG Anamorphose de concevoir et d'assurer la maîtrise d'ouvrage d'un projet de professionnalisation.

Axes du projet

Le projet a été initié en 1996 s'est articulé autour de cinq axes :

- Formation des enseignants : une recherche-action a conduit les enseignants à élaborer des méthodologies d'enseignements adaptées aux réalités professionnelles et aux impératifs économiques ;
- Relations avec les professionnels : leur participation au comité de pilotage de l'école et au « comité de ferme » leur permet d'intervenir sur les grandes orientations (pédagogiques et économiques) prises à l'école ;
- Insertion professionnelle : une possibilité de pré-installation, en tant qu'exploitant, est offerte pendant deux ans sur le domaine de l'école aux jeunes diplômés ayant réalisé un projet professionnel ;
- Domaine agricole de l'école : sa production permet à l'école de dégager des ressources propres ;
- Infrastructures : les élèves participent aux constructions ou rénovations, dans le cadre de chantiers-écoles.

Remarques importantes

Ce projet a été signé comme « pilote » ; il a été conçu de manière à ce que la méthodologie employée puisse être appliquée aux autres ENAE de Guinée, afin que les expériences dégagées aient une ampleur nationale. L'objectif principal est une meilleure adéquation entre la formation technique et les besoins en compétences du monde agricole guinéen.

⁴⁷ Données compilées par Alphaba Bayo.

Ce projet a demandé à ses acteurs un investissement personnel important qui a favorisé des échanges constructifs. Cette collaboration a eu des retombées importantes au travers de :

- La réussite professionnelle des jeunes qui ont trouvé à la sortie un emploi auprès des organisations professionnelles agricoles guinéennes ou se sont installés eux-mêmes en tant qu'exploitants agricoles qualifiés ;
- La prise de conscience, par l'équipe enseignante et par la direction, de la responsabilité importante qu'elles avaient dans le développement rural durable de leur pays et l'intérêt pour elles de travailler en synergie avec le monde professionnel auquel les élèves se destinaient ;
- Les premières réformes engagées au niveau national par le Ministère de tutelle de l'école ;
- L'intérêt marqué des professionnels agricoles à s'impliquer désormais dans le secteur de la formation.

En 2001, le Prix « Formation Professionnelle Agricole » a été attribué à cette expérience par le Haut Conseil de la Coopération Internationale (HCCI) placé auprès du Premier Ministre français en partenariat avec le Mouvement des Entreprises de France (MEDEF).

En 2001 et 2002, sur demande du ministère guinéen de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle, l'AFD, à partir des résultats concluants du projet de Tolo, a accepté de financer l'application de la méthodologie employée à l'ENAE de Tolo aux autres ENAE du pays. Ce financement s'inscrivait dans le cadre de la rénovation des ENAE.

Sources disponibles

« Le parcours d'insertion professionnelle des élèves de l'ENAE de Tolo (République de Guinée) », *Agridoc. Revue thématique*, n° 3 sur « Les formations professionnelles rurales », juin 2002, p. 7-10 (par Michel Carrière d'Anamorphose, avec des deux témoignages d'un étudiant et d'un « pré-installé ») –

Télé-accessible sur : <http://www.hubrural.org/IMG/pdf/agridoc-carriere.pdf>.

Présentation de l'équipe de consultants

Hassina Rivière Hamäili, 42 ans, franco-algérienne, est consultante en Ingénierie de formation appliquée au développement local pour le cabinet d'étude CRP Consulting. Elle est diplômée en Recherches Universitaires en Sciences des Agroressources de l'Ecole Nationale Supérieure de Chimie de Toulouse en 1998 et a un Master en « Ingénierie de la formation et des systèmes d'emplois » (IFSE) de l'Université de Toulouse 1 en 2004.



Mme Rivière Hamäili a travaillé en Algérie entre 1995 et 2001 (gestion de projets de développement associatifs et de la Banque mondiale) et entre 2006 et 2011 (divers projets de formation de la coopération française, belge, européenne, du PNUD et du FNUAP : analyse de besoins, évaluation de cursus et programmes, approche genre). Elle a été assistante d'édition et de Communication de 2001 à 2004. Depuis 2004, elle intervient à l'Université des Sciences Sociales Toulouse 1 : montage de dispositif de formation à l'international pour le réseau RIIFADEL et enseignements dans le module « Ingénierie de la formation appliquée au développement local » du Master IFSE.

La consultante a été secondée par **Malick Fofana**, 72 ans, guinéen, qui a fait sa carrière de 1971 à 2008 dans l'enseignement technique et la formation, notamment à l'Office National de Formation et de Perfectionnement Professionnels (ONFPP) de Guinée de 1984 à 2004. M. Fofana a également travaillé pour la GTZ dans son pays (Développement de l'appui à la formation des formateurs à l'utilisation des documents pédagogiques - Conception, élaboration et gestion du matériel didactique de formation de type dual - Planification modulaire et suivi/évaluation de la formation de type dual), pour la coopération maroco-allemande ainsi que pour plusieurs organisations (BIT au Togo et en Turquie, ACCT au Bénin...). Il est diplômé de l'Ecole Nationale des Cadres Techniques pour l'Enseignement et l'Industrie en 1967, l'actuelle Ecole Nationale des Arts et Métiers (ENAM) à Conakry.

Enfin, l'équipe a reçu pour le présent travail un appui opérationnel d'**Amadou Camara**, Docteur vétérinaire exerçant dans le domaine de l'enseignement, notamment à l'ENATEF de Mamou, ancien Directeur de l'ENAE de Tolo, actuel Directeur Régional de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et de l'Enseignement Technique à Labé et d'**Abdoulaye 2-Bah**, Responsable de Formation à la Confédération Nationale des Organisations Paysannes de Guinée (CNOP-G), tous deux guinéens ayant une longue expérience des milieux paysans du pays.

L'équipe de consultants a été sélectionnée par appel d'offre public en mai 2011 pour une durée d'étude de 25 jours ouvrables. Les coordonnées du cabinet CRP Consulting en conseil-formation sont :

17, avenue Saint-Martin de Boville - 31130 Balma - France
Tél. : +33 (0)5.61.24.90.69 – Fax : +33 (0)5.61.24.90.60
contact@crpconsulting.net - www.crpconsulting.net



Présentation du Réseau FAR

Le Réseau international FAR – **Formation Agricole et Rurale** – rassemble des personnes impliquées dans la conception, la gestion, le pilotage, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de dispositifs de formation technique et professionnelle visant un renforcement des capacités des populations rurales susceptibles de permettre à ces dernières de devenir actrices de leur propre développement. Il a été créé en 2006 à la suite d'une conférence organisée en mai-juin de l'année précédente à Ouagadougou, Burkina Faso, sur le thème « Formation de masse en milieu rural : éléments de réflexion pour la définition d'une politique nationale ».

Ses objectifs sont de favoriser les échanges sur les problématiques de rénovation des dispositifs de formation, de contribuer à la production et à la diffusion d'informations et d'expériences sur ces thèmes, et de sensibiliser les décideurs aux enjeux et conditions de la mise en place de formations professionnelles pertinentes, efficaces et financièrement soutenables, au sein de systèmes nationaux cohérents.

Le réseau associe des acteurs de différentes organisations au sein d'un comité de pilotage comprenant les treize pays suivants : Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, France, Guinée, Madagascar, Mali, Maroc, Sénégal, Tchad et Tunisie.



Le Réseau FAR serait heureux d'examiner, pour publication éventuelle si leur auteur le souhaite, contributions ou articles contenant des avis motivés, favorables ou non, sur le présent document ou sur les thèmes concernant les formations agricoles et rurales. Prière d'adresser vos correspondances à : far@agropolis.fr.