



## **Contribution à l'élaboration du plan de formation du personnel du Ministère des Ressources Animales du Burkina Faso**



**Mémoire présenté par :**

**ZONGO PAUL**

En vue de l'obtention du diplôme de Master Acteur du Développement Rural de L'IRC-SUPAGRO

**Maître de stage : M'bi Jean Marie KABORE**

**Directeur de mémoire : Jérôme THONNAT**

**Juin 2010**



## **Contribution à l'élaboration du plan de formation du personnel du Ministère des Ressources Animales du Burkina Faso**

**Mémoire présenté par :**

**ZONGO PAUL**

En vue de l'obtention du diplôme de Master Acteur du Développement Rural de L'IRC-SUPAGRO

**Membres du jury :**

**Jacques RIPOCHES, Président**

**Christophe DALIBARD, membre**

**Jean Luc BOSIO, membre**

**Jérôme THONNAT, Directeur de mémoire**

**Juin 2010**

## REMERCIEMENTS.

Le retour sur les bancs à été l'occasion de se redonner une bonne leçon d'humilité, de se convaincre, qu'on ne sait en fait pas grand chose, lorsqu'on croit connaître, car on se rend vite compte de ses limites. Et il faudrait donc toujours, que d'autres personnes, qui s'auront un plus prennent le relais pour pousser encore un peu plus loin !

Ces quelques mois de formation étalés sur quelques années d'alternances au CNEARC puis au Sup-Agro, m'ont donné l'occasion de rencontrer des hommes et des femmes, tant sur le campus qu'à l'extérieur, des gens que je dirais sont tout simplement formidables ! Cela m'a non seulement changé la façon de porter un regard nouveau à la vie, mais de me rendre compte que partout, il y'a de bonnes gens. Qu'ils soient d'ici ou d'ailleurs, du Nord ou du Sud, de l'Est ou de l'Ouest. En effet, J'ai au cours de ma carrière professionnelle et tout particulièrement au cours de ces quelques mois passé en France, accumulé des « dettes de reconnaissances humaines », dont je me suis rendu vite compte que j'étais incapable d'honorer. En effet, alors que je réfléchissais toujours à la manière de trouver une forme de compensation à la hauteur d'un acte méritant quelconque, j'entrevois un autre et encore d'autres ! Si bien que pour tous ces gens dont je me fais une raison de ne citer aucun nom, pour des raisons évidentes : celles de ne pas pouvoir le faire, je leur dis un grand merci du fond du cœur et leur prie de retrouver ici une certaine reconnaissance morale, à travers ma conviction à mettre au profit de mon pays et à des travailleurs du monde rural, les aspects exploitables de mon expérience acquise en France !

---

.Cette formation en alternance au Master ADR a été possible, grâce à des appuis complémentaires obtenus avec la Fondation Jean Paul II pour le Sahel, la Coopération française et la Coopération danoise à travers le Secrétariat permanent de la coordination des politiques sectorielles agricoles. Elle a été soutenue par le Ministère des Ressources Animales et facilité par le SupAgro/Institut des Régions Chaudes à Montpellier.

## **DEDICACE**

Cela n'a pas été facile pour moi, mais certainement pas pour eux non plus ! Surtout quand le téléphone a sonné quelques fois à 3h du matin pour annoncer la fièvre de Boris qui montait, qui montait à plus de 40 degré C... Enfin, il est passé le temps où je me posais la question de savoir ce que j'étais venu chercher en France !

Alors Hadiza, à toi mon épouse et aux enfants : Mélika, Lydia, Raïcha et Boris, qui avez su faire preuve de patience et de sacrifices pour me voir terminer cette formation, il n'y a pas de doute que vous méritez ce mémoire que je vous dédie !

## SOMMAIRE

Remerciements .....	iii
Dédicace .....	iv
Sommaire .....	v
Liste des sigles et abréviations.....	vii
RÉSUMÉ.....	9
ABSTRACT .....	10
Introduction.....	11
1 Première partie : Présentation de la situation .....	12
1.1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION.....	12
1.2 Présentation du sous-secteur de l'Élevage au Burkina Faso.....	13
1.3 Cadre institutionnel de l'étude .....	15
1.4 Présentation de la zone d'étude.....	20
2 DEUXIEME PARTIE : problématique et METHODE.....	33
2.1 Problématique .....	33
2.2 Objectif de l'étude.....	33
2.3 Hypothèses.....	34
2.4 Méthode .....	34
3 TROISIEME PARTIE : RESULTATS.....	42
3.1 Situation des dispositifs publics et privés d'offre de formations .....	42
3.2 Contraintes au développement des activités des éleveurs .....	43
4 Quatrième partie : Analyse et discussions des résultats .....	58
4.1 Les options stratégiques nationale et régionale de formation des éleveurs .....	58
4.2 Analyse de l'offre et de la demande : Pertinence efficacité des dispositifs actuels .....	59
4.3 Adéquation de l'offre de formation à la demande des éleveurs.....	63
4.4 Adéquation des capacités de formation des services techniques d'élevage avec la demande des éleveurs 64	
4.5 Adéquation des compétences des techniciens avec les attentes des éleveurs .....	64

4.6	Analyse des contraintes à la mise en œuvre d'une offre de formation adaptée pour les éleveurs.....	65
4.7	Les solutions attendues des éleveurs pour lever les contraintes au développement de la production.....	67
5	Cinquième partie : Les propositions d'axes d'Élaboration du plan de formation.....	70
5.1	Les enjeux de la politique des ressources humaines dans le secteur de l'élevage .....	70
5.2	Perspectives pour le renforcement des capacités des éleveurs .....	70
5.3	Rationalisation et renforcement des capacités du MRA .....	71
5.4	Rôle que devraient jouer les services techniques dans le renforcement des capacités des éleveurs .....	72
5.5	Rôle des compétences des organisations d'éleveurs dans le renforcement des capacités des éleveurs ..	74
5.6	Quel renforcement des capacités pour les techniciens ?.....	75
5.7	Modalité de mise en œuvre .....	77
5.8	Forces et insuffisances de la démarche .....	78
	Conclusion .....	79
	Bibliographie .....	81
	Table des matières .....	83

## LISTE DES CIGLES ET ABREVIATIONS

ATE	Agent technique d'élevage
CDMT	Cadre de Dépenses à Moyen Terme
CEDEAO	Communauté Economique Des Etats de l'Afrique de l'Ouest
CMAP	Centre de multiplication des animaux performants
C P R	Centre de Promotion Rural
CVD	Conseil Villageois de Développement
DAF	Direction de l'administration et des finances
DCEM	Direction de la communication et de la presse ministérielle
DEP	Direction des études et de la planification
DGEAP	Direction Générale des Espaces et des Aménagements Pastoraux
DGPA	Direction générale des productions animales
DGPSE	Direction générale de la prévision et des statistiques de l'élevage
DGSV	Direction générale des services vétérinaires
DPFA	Direction de la promotion des filières
DPRA	Direction provinciale des ressources animales
DRH	Direction des ressources humaines
DRRA	Direction Régionale des Ressources Animales
DVRD	Direction de la vulgarisation et de la recherche développement
ENEC-II	Deuxième enquête nationale sur les effectifs du cheptel
ENESA	Ecole nationale de l'élevage et de la santé animale
ENESA	Ecole Nationale d'Elevage et de Santé Animale
IE	Ingénieur d'Élevage
IEPC	Initiative Elevage pauvreté croissance
IEPC	Initiative Elevage Pauvreté Croissance
LORP	Loi d'orientation relative au pastoralisme
LORP	Loi d'Orientation Relative au Pastoralisme
MECV	Ministère de l'Environnement et du Cadre de Vie
MRA	Ministère des Ressources Animales
MRA	Ministère des Ressources Animales
ONG	Organisation non gouvernementale
OP	Organisation Professionnelle
OPE	Organisation Professionnelle d'Eleveur
PADAB-II	Programme d'appui au développement de l'agriculture du Burkina, phase 2
PAFASP	Programme d'appui aux filières agro-sylvo-pastorales
PAPISE	Plan d'Actions et Programme d'Investissements du Secteur de l'Élevage
PDAV	Programme de Développement de l'Aviculture Villageoise
PIB	Produit Intérieur Brut
PISA	Programme d'Investissement du Secteur Agricole
PNDEL	Politique Nationale de Développement Durable de l'Elevage
PNDSA II	Deuxième Programme National de Développement des Services Agricoles,
PNGT-II	Programme national de gestion des terroirs, phase II

PPCB	Péripneumonie contagieuse bovine
PROSDRp	Programme Sectoriel de Développement du Secteur Rural productif
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
PV	Poste vétérinaire
RESUREP	Réseau de Surveillance Epidémiologique des maladies animales
SP/CPSA	Secrétariat Permanent de la Coordination des Politiques Sectorielles Agricoles
SPAI	Sous Produits Agro Industriels
TSE	Technicien Supérieur d'Élevage
TSES	Technicien Supérieur d'Élevage Spécialisé
UEMOA	Union Monétaire Ouest Africaine
VVV	Vulgarisateur volontaire villageois
ZAP	Zone d'aménagement pastoral
ZATE	Zone d'appui technique en élevage

## **RÉSUMÉ**

Le Ministère des Ressources Animales (MRA) du Burkina Faso a entrepris d'élaborer un plan de formation qui concerne l'ensemble du personnel. Il doit être un document de référence pour la planification du renforcement des compétences des agents, et un outil de négociation de financements auprès des partenaires pour sa mise en œuvre. C'est un programme triennal glissant 2011-2013 qui a débuté au niveau de 3 sur 13 régions du pays : le Centre-Est, l'Est et le Sahel.

La présente étude a été menée dans le cadre du stage de Master Acteur du Développement Rural de Montpellier SupAgro (ADR). Elle vise à contribuer à l'élaboration de ce plan de formation, au travers de la proposition d'outils, centrés sur l'analyse des besoins en formation des services de l'élevage de la Direction Régionale des Ressources Animales du Centre-Est. La finalité du plan de formation est de concourir à l'atteinte des résultats de l'objectif de la politique sous-sectorielle de développement de l'élevage : « renforcer la contribution de l'élevage à la sécurité alimentaire et nutritionnelle, à la croissance de l'économie nationale et à l'amélioration des conditions de vie des populations ». Il était donc important, pour définir les besoins en formation des structures techniques, de « remonter d'un niveau » et d'analyser les besoins d'accompagnement et de formation des éleveurs, principaux acteurs de la production.

Des résultats obtenus, il ressort (i) des besoins en formation des éleveurs centrés sur la gestion des élevages et des infrastructures, la composition de rations et le rationnement des animaux, la santé animale, la gestion des ressources naturelles et un appui pour leur structuration, (ii) des besoins en formation des techniciens centrés surtout sur des missions du MRA, mais avec des besoins spécifiques organisés autour de 16 contraintes dont 188 thèmes formulés pour apporter réponses appropriées.

L'étude intègre également les choix politiques de développement des filières, les préoccupations de personnes ressources averties des questions de formation rurale agricole. Les structures du MRA au niveau central ont également été prises en compte, pour s'assurer d'une cohérence globale du plan de formation, aux différents niveaux de déconcentration administrative.

L'étude conclue sur un dispositif de formation à l'échelle Régionale établissant un partenariat entre secteurs public, associatif et privé associés reposant sur une décentralisation des moyens humains et matériels.

### **Mots clés**

Plan de formation, MRA, dispositifs de formation, techniciens des services d'élevage, compétences, éleveurs, Régional, décentralisation, prestataires privés.

## **ABSTRACT**

The Ministry of Animal Resources (MRA) of Burkina Faso has embarked on developing a training plan for all its staff. It must be a reference document for planning the capacity building of officers and a negotiating tool for funding from partners for its implementation. It is a three-year program 2011-2013 which began in 3 of the 13 regions of the country: East Central, East and the Sahel.

This study was conducted as part of Master thesis Actor in Rural Development in Montpellier Sup-Agro (ADR). It aims to contribute to the development of this training plan, through the proposed tools, focusing on the analysis of training needs of Livestock Services of the Regional Directorate of Animal Resources Centre-East. The purpose of the training plan is to contribute to the achievement of the objective results of the policy sub-sector of livestock development: enhancing the contribution of livestock to food security and nutrition, growth of the national economy and improving living conditions of populations. «It was therefore important to define the training needs of technical structures, to "one level up" and analyze the needs for support and training of farmers, the main actors of the production.

The results obtained, it appears (i) are training needs of farmers focus on farm management and infrastructure, the composition of rations and rationing of animals, animal health, management of natural resources and support for structuring (ii) training needs of technicians focused especially on missions to the MRA, but with specific needs organized around 16 themes which 188 constraints formulated to provide appropriate responses.

The study also incorporates the political choices of value chain development, the concerns of resource people knowledgeable in matters of training Rural farm. The structures of the MRA at the central level have also been taken into account to ensure overall coherence of the training plan, with different levels of administrative decentralization.

The study concluded with a training device at the Regional level, establishing a partnership between public, voluntary and private partners based on decentralization of human and material resources.

## **KEYWORDS**

Training plan, MRA, training devices, technicians of Livestock Services, skills, breeders, Regional, decentralization, private providers.

## INTRODUCTION

La Politique Nationale de Développement de l'Élevage (PNDEL) constitue aujourd'hui la référence officielle des interventions en direction du sous-secteur de l'Élevage au Burkina Faso. L'option stratégique de la PNDEL est le développement des filières de l'élevage, de contribuer à l'amélioration de la sécurité alimentaire, à l'accroissement des revenus, tout en préservant les ressources naturelles. Cet objectif global se décline en cinq (5) objectifs spécifiques qui sont :

- renforcer les capacités des acteurs du sous-secteur ;
- accroître la productivité et les productions animales sur une base durable, à travers des actions d'amélioration de l'alimentation et de la génétique ;
- améliorer la compétitivité des produits animaux, à travers la professionnalisation des acteurs ;
- contrôler la qualité et le renforcement de la liaison entre la production et le marché et assurer la sécurité foncière et la gestion durable des ressources pastorales ;
- améliorer la santé animale et intensifier les contrôles de salubrité.

L'objectif de renforcement des capacités des acteurs du sous-secteur comporte les thématiques spécifiques, liées au renforcement des capacités des ressources humaines et matérielles du Ministère des Ressources Animales (MRA), ainsi que celles des organisations professionnelles et des acteurs des filières d'élevage. Le renforcement des capacités vise à lever les contraintes au développement des filières, liées à la formation des acteurs aussi bien des agents de l'Etat que des acteurs non étatiques. Il doit corriger les insuffisances constatées jusque là dans les formations dispensées et permettre de résoudre durablement aussi bien des questions de productivité, de transformation que de commercialisation en mettant au centre, les savoir-faire du producteur.

L'élaboration du plan de formation du MRA en cours, se présente comme un outil de mise en œuvre de la PNDEL, dans son volet renforcement des capacités humaines. Cependant, le plan de formation porte sur un renforcement des capacités de tout le personnel de l'administration de façon générale. Il accorde une priorité aux directions régionales des ressources animales (DRRA), qui sont le relais du MRA pour la mise en œuvre de la PNDEL au niveau déconcentré.

Notre contribution à l'élaboration du plan de formation du MRA est précisément orientée sur le renforcement des capacités des techniciens intervenant dans le développement des filières animales. Elle vise à identifier en synergie avec les attentes des éleveurs, des formations qui soient le mieux adaptées aux différents postes de travail des agents et qui peuvent permettre d'accroître qualitativement et quantitativement les productions animales. Le champ d'intervention de l'étude est l'échelle d'une des treize régions administratives que compte le Burkina Faso : la Région du Centre-Est.

La recherche effectuée dans ce domaine est présentée dans ce document en cinq parties, dont la première présente l'environnement global de l'élaboration du plan de formation du MRA. La deuxième partie retrace la démarche méthodologique et la troisième partie qui fait le point sur les résultats. Une quatrième partie fait l'analyse des différentes données et une cinquième partie présente les analyses et propositions d'actions.

# 1 PREMIERE PARTIE : PRESENTATION DE LA SITUATION

## 1.1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION

Le Burkina Faso est un pays enclavé, situé en Afrique occidentale. Il est limité au Nord par le Mali, à l'Est par le Niger, au Sud-Est par le Bénin, au Sud par le Togo et le Ghana, et au Sud-Ouest par la Côte d'Ivoire. C'est un pays à vocation essentiellement agricole avec une superficie de 274 000 Km<sup>2</sup>. Le dernier recensement mené en 2006 estime la population du Burkina Faso à plus de 14 millions d'habitants. Le taux moyen de croissance démographique est de l'ordre de 2,5 % par an et la densité moyenne est de 40 habitants au km<sup>2</sup>. La population rurale représente à peu près 84 % de la population d'ensemble du pays et 90 % de la population active rurale exerce des métiers liés à l'agriculture, à l'élevage, à la pêche ou à la foresterie.

Plusieurs documents majeurs élaborés au cours des dernières années forment le socle politique et stratégique du Burkina Faso<sup>2</sup>. Parmi ceux-ci, deux documents majeurs, l'un d'envergure nationale le Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP) et l'autre de portée sectorielle, concernent plus particulièrement le sous-secteur de l'élevage, le Plan d'actions et programme d'investissements du secteur de l'élevage à l'horizon 2015 (PAPISE).

Le CSLP constitue le document cadre qui vise à énoncer les objectifs prioritaires de développement fixés par le Gouvernement et le PAPISE, détermine le cadre de référence des interventions du sous secteur.

Le MRA compose avec deux autres ministères : le (i) Ministère de l'Agriculture de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques (MAHRH), (ii) le Ministère de l'Environnement et du Cadre de Vie (MECV) le secteur du Développement Rural. Ces trois ministères se partagent respectivement 25%, 12% et 3% du PIB (DSDR, 2004). Ces 3 ministères ont adopté une feuille de route pour l'élaboration du Programme Sectoriel de Développement du Secteur Rural productif (PROSDRp). La cohésion de ce programme est réalisée par les Plans sectoriels : le Programme d'Investissement du Secteur Agricole (PISA) pour le MAHRH, le Programme Décennal d'Action (PDA/ECV) pour le MECV et le Plan d'Actions et le PAPISE pour le MRA. Le PROSDRp fait suite à l'adoption de la déclaration de Paris en mars 2005, visant l'efficacité de l'aide publique au développement. De ce fait, l'évolution en cours de l'approche projet vers une approche programme a induit dans le secteur rural une démarche de préparation d'un Cadre de budgétisation des Dépenses à Moyen Terme (CDMT). Ce processus est coordonné par un Secrétariat Permanent de la Coordination des Politiques Sectorielles Agricoles (SPCP/SA).

Les trois ministères qui constituent le secteur du développement rural au Burkina Faso, étaient par le passé réunis en un Ministère unique qui était le Ministère du Développement Rural. Après la séparation des trois ministères, le personnel s'est vu réparti dans chacune des nouvelles structures. Ce personnel a connu une importante régression quantitative depuis la mise en œuvre de phases successives de programmes d'ajustement structurel et le gel des recrutements dans la fonction publique.

Le MRA a été érigé en Ministère plein en 1997. Depuis, il cherche la manière de construire un dispositif permettant d'adapter, en fonction des systèmes de production, les services d'appuis à

---

2 Il faut citer notamment : La Lettre d'intention de politique de développement humain durable (1995) qui engage le développement du pays autour du concept de «sécurité alimentaire».

l'élevage aux besoins des différents acteurs du secteur et en tout premier lieu, ceux des agro-pasteurs et agro-éleveurs les plus vulnérables. En effet, le système de formation des producteurs et des agents est hérité des années d'intégrations au sein du MAHRH. Certaines actions dans le domaine de la vulgarisation sont encore aujourd'hui menées avec le MAHRH. Le besoin d'un personnel de qualité et en nombre suffisant pour appuyer les structures dans l'exécution des missions assignées au MRA, se traduit de ce fait par la nécessité de développer des stratégies d'utilisation efficaces des ressources humaines. La disponibilité d'un plan de formation est un atout, qui permettra au Ministère de négocier le financement des formations auprès des Partenaires Techniques et Financiers (PTF). Le plan de formation répond aussi à une sollicitation des agents qui veulent voir leurs compétences s'améliorer régulièrement à travers des formations planifiées dans le cadre de l'amélioration de leurs compétences.

Pour démarrer l'élaboration de son plan de formation, le MRA a bénéficié d'un financement du volet appui institutionnel de la deuxième phase du programme d'appui au développement de l'agriculture au Burkina Faso (PADAB II) vers la fin de l'année 2008.

La composante appui institutionnel dont l'ancrage institutionnel est le SP/CPSA, constitue une des trois composantes de la deuxième phase du Programme d'Appui au Développement du Secteur Agricole au Burkina Faso (PADAB-II). Les autres composantes sont : Composante n° 2 : « Développement rural décentralisé », Composante n° 3 : « Appui au secteur de la micro finance ». Le PADAB-II est prévu pour s'exécuter sur une période de 6 ans, à partir de 2006. Le programme 2009-2010 de la composante n°1 « Appui Institutionnel » se fonde essentiellement sur des activités d'élaboration d'un Programme National Sectoriel, de l'opérationnalisation du dispositif de Suivi évaluation de la SDR et de renforcement de capacités en planification suivi/évaluation et programmation. L'un des objectifs immédiats est de contribuer au renforcement des capacités institutionnelles et des ressources humaines de l'État tant au niveau central que déconcentré en relation avec la mise en œuvre du CSLP et de la stratégie de développement rural.

Les zones d'interventions du PADAB qui sont les régions du Centre-Est, de l'Est et du Sahel, sont les mêmes que celles où a débuté l'élaboration du Plan de formation du MRA.

## **1.2 PRESENTATION DU SOUS-SECTEUR DE L'ÉLEVAGE AU BURKINA FASO**

### **1.2.1 Données générales sur le sous-secteur Élevage**

L'élevage au Burkina Faso est le 2ème produit d'exportation après le coton. Il constitue une forme d'épargne pour les populations rurales, et joue un rôle social important. En 2003, la population « éleveur<sup>3</sup> », a été estimée à 3 624 366 éleveurs, soit 30 % de la population totale du pays (ENECII, 2004). Elle se compose de 61 % d'hommes et de 39 % de femmes. La grande majorité des éleveurs, soit 92 %, vit en milieu rural (PAPISE, 2009). Les échanges commerciaux entre pays membres de l'Union Economique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA) bénéficient d'un régime tarifaire préférentiel instituant la franchise totale des droits et taxes d'entrée pour les produits du cru (dont les animaux vivants qui y sont nés et y sont élevés). Les pays de l'UEMOA sont le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, la Guinée Bissau, le Mali, le Niger, le Sénégal, le Togo.

Les effectifs du cheptel en 2009 selon les projections à partir de la base de données sur le système d'information des ressources animales se chiffrent pour les principales espèces animales à : 8,4 millions de têtes de bovins, 8,2 millions de têtes d'ovins, 12,3 millions de têtes de caprins, 29 millions

---

3 Est considéré comme éleveur, l'ensemble des producteurs qui pratiquent l'élevage à titre d'activité principale ou secondaire

de têtes de poules, 7,5 millions de têtes de pintades, 2 millions de têtes de porcs et 1 million de têtes d'asins.

Malgré d'importantes potentialités, l'élevage au Burkina Faso rencontre de nombreuses contraintes. Ces contraintes sont aussi bien d'ordre technique, d'ordre institutionnel et politico-juridique que socio-économique et environnemental. Notre étude s'intéresse essentiellement aux contraintes techniques et aux contraintes institutionnelles dans leur volet formation, appui-conseil et accompagnement à l'émergence d'Organisations d'Éleveurs capables de défendre les intérêts de leurs membres. En effet, depuis la fin du Programme National de Développement des Services Agricoles (PNDSA-II) financé par la Banque Mondiale, les services d'appui-conseil aux éleveurs et à leurs organisations et de santé animale ont diminué considérablement. Les agents de l'élevage ne disposent pas de moyens de fonctionnement suffisants pour assurer lesdits services. Les prestataires privés pour leur part orientent leurs interventions en direction de services pouvant être payés par les éleveurs et notamment les vaccinations et certains traitements. L'appui-conseil est réalisé à la demande, pour autant que des Partenaires Techniques et Financiers (PTF) ou quelques rares organisations professionnelles prennent en charge les frais inhérents à la prestation. De plus, ces services se cantonnent très souvent à la zone d'intervention des projets et ONGs qui financent ces interventions. Les interventions, au regard des nouveaux services demandés par les éleveurs et notamment dans les domaines de la gestion du troupeau, de l'amélioration génétique, de la gestion des pâturages, du management des opérations d'embouche, de la transformation et la commercialisation des produits d'élevage, requièrent du personnel bien formé.

Le rôle des Collectivités Territoriales dans la mise en œuvre de la PNDEL est considérable, eu égard aux compétences qui leur sont dévolues par le Code Général des Collectivités Territoriales. Les élus locaux doivent participer à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi des programmes opérationnels et des programmes d'investissement au niveau régional et des plans de développement au niveau communal, l'animation des cadres de concertation des différents acteurs intervenant dans le sous-secteur de l'élevage au niveau régional ou local. Les communautés de base représentées par les Conseils Villageois de Développement (CVD) ainsi que les organisations d'éleveurs à la base sont les principaux artisans et bénéficiaires des actions de développement de l'élevage. Leur rôle est de participer à l'expression des besoins au regard des contraintes spécifiques. Les organisations d'éleveurs participent à l'identification, au financement, à la mise en œuvre et au suivi-évaluation des projets et programme.

## **1.2.2 Les orientations stratégiques de développement de l'élevage**

Pour renforcer sa contribution à la lutte contre la pauvreté et la balance économique du pays, l'appui au sous-secteur élevage qui jusque là était réalisé au sein du au sein du Ministère en charge de l'Agriculture par le Secrétariat d'Etat à l'Élevage a été confié en juin 1997 au Ministère des ressources Animales érigé en ministère plein. Sa mission est d'améliorer les performances du sous-secteur de l'élevage avec de nouvelles attributions<sup>4</sup>. Les orientations du sous-secteur élevage sont inscrites dans

---

**4 Les attributions sont au nombre de 12 :** La réorganisation de l'élevage traditionnel ; l'appui – conseil aux éleveurs et aux organisations professionnelles pastorales ; l'aménagement des zones pastorales ; la promotion de l'élevage intensif ; la promotion des fermes d'élevage privées ou étatiques ; la réglementation et le contrôle des activités du secteur pastoral ; le renforcement qualitatif des infrastructures et services de santé animale ; le suivi – évaluation des programmes et projets de développement des ressources animales ; l'hygiène et le contrôle de la qualité des produits d'origine animale ; la diffusion de l'information pastorale auprès des producteurs ; l'adoption des mesures incitatives en faveur des producteurs pastoraux ; l'appui à la mise en place des infrastructures de transformation et de conservation des produits d'origine animale.

la Politique Nationale de Développement Durable de l'Élevage (PNDEL) qui a été actualisée en novembre 2009. La vision du PNDEL est de faire de l'élevage Burkinabè «un élevage compétitif et respectueux de l'environnement autour duquel s'organise une véritable industrie de transformation et qui contribue davantage aussi bien à la sécurité alimentaire qu'à l'amélioration du niveau de bien être des Burkinabè». La PNDEL comprend vingt neuf (29) actions prioritaires regroupées autour de cinq (5) axes stratégiques et seize programmes prioritaires. La mise en œuvre des programmes doit permettre à l'horizon 2015 l'augmentation du revenu des acteurs directs du sous-secteur d'au moins 6% par an. Tous les systèmes d'élevage à savoir les systèmes traditionnels, semi-intensifs et intensifs sont concernés. Les 5 axes stratégiques sont : (i) le renforcement des capacités des acteurs du sous-secteur, (ii) la sécurisation foncière et la gestion durable des ressources pastorales, (iii) l'accroissement de la productivité et des productions animales, (iv) l'amélioration de la compétitivité des produits animaux, (v) l'amélioration de la santé animale et l'intensification des contrôles de salubrité.

L'axe 1 : « renforcement des capacités des acteurs du sous-secteur » comprend cinq programmes qui sont : le (i) renforcement des capacités des services publics, le (ii) programme de renforcement de la formation professionnelle, le (iii) programme de renforcement des capacités des organisations professionnelles, le (iv) programme de renforcement de l'offre privée et associative de services, le (v) programme d'appui à l'intensification de l'alphabétisation et de l'éducation non formelle.

Le renforcement des capacités des services publics comporte deux aspects essentiels dont, le renforcement des capacités du Ministère des Ressources Animales en ressources humaines et en moyens d'intervention afin de lui permettre d'assumer correctement ses tâches. L'élaboration du plan de formation en cours s'exécute en référence au volet renforcement des capacités des ressources humaines de ce programme. Il s'agit de rationaliser et renforcer les capacités des structures centrales et déconcentrées afin d'en améliorer significativement l'efficacité en fonction de leurs responsabilités et des orientations de la politique sectorielle. La PNDEL prévoit un programme de façon spécifique sur deux axes (iii et v) pour le renforcement des capacités des acteurs directs de la production que sont les éleveurs.

## **1.3 CADRE INSTITUTIONNEL DE L'ETUDE**

### **1.3.1 Organisation du Ministère des Ressources Animales**

Le Ministère des Ressources Animales est chargé de la mise en œuvre de la politique du Gouvernement en matière de ressources animales. Sur le plan institutionnel, l'organigramme (annexe3) se compose outre du Cabinet et du Secrétariat Général, de quatre (04) Directions Générales, seize (16) Directions Centrales, treize (13) Directions Régionales, quarante cinq (45) Directions Provinciales et cinq (05) établissements et structures rattachés.

Les missions du MRA sont relayées à l'échelle régionale par 13 directions régionales des ressources animales (DRRA), qui sont chargées de coordonner les activités des 45 directions provinciales (DPRA). Aux DPRA sont rattachées les structures départementales (350) qui correspondent soit à des zones d'appui techniques d'élevage (ZATE), à des zones d'aménagement pastorales (ZAP) ou à des postes vétérinaires (PV). Ces fonctions confèrent aux DRRA, DPRA et ZATE/ZAP, un rôle de structures d'interface entre les structures centrales, les structures déconcentrées et les acteurs des services privés et associatifs. Le mode d'organisation et de fonctionnement actuel des DRRA, des DPRA et les ZATE (ZAP/PV) sont calqués sur les dispositifs de la vulgarisation agricole dont elles sont issues. Ceci explique la prédominance actuelle des activités de vulgarisation ainsi que la superposition (ou non séparation) des fonctions d'appui conseil en productions animales de celles de contrôle et réglementation en santé publique vétérinaire. De plus, certains agents des structures déconcentrées continuent d'accomplir des fonctions de prestations courantes de soins de santé ou de distribution des produits, d'intrants vétérinaires et alimentaires qui devraient être du ressort du secteur privé. En effet, les réformes entreprises par l'Etat Burkinabé depuis les années 1990 dans le cadre de la libéralisation de l'économie nationale ont permis l'émergence de prestataires de services privés qui

couvrent essentiellement le domaine de la santé animale. Les autres services tels que les l'appui conseil, la formation ou la recherche n'étant que très peu ou pas du tout couverts par ces derniers. Le cadre légal de cette privatisation fixe les domaines d'intervention respectifs des services publics vétérinaires et des cabinets privés en matière de santé animale. Cependant, le manque de textes d'application clairs des arrêtés explique le fait, que le secteur public continue encore d'occuper une place importante dans la fourniture de services privés : soins vétérinaires, distributions d'intrants zootechniques et sanitaires. Au même titre que les vétérinaires privés, les DRRRA continuent d'exercer les mêmes activités de soins cliniques, de vaccinations et de vente de médicaments. Deux types de prestataires de services privés en santé animale interviennent. Ce sont les cabinets et vétérinaires privés et les auxiliaires vétérinaires villageois.

Le réseau d'appui conseil et la formation des éleveurs repose presque exclusivement entre les mains des services publics à travers les directions régionales notamment. Les DRRRA sont appuyés depuis le niveau central par la Direction de la Vulgarisation et de la Recherche Développement (DVRD). Toutes les autres structures au niveau central sont des structures d'appui techniques dans des domaines tels que, l'administration, les statistiques, la planification, la santé animale et la santé publique vétérinaire. L'organisation au niveau des DRRRA prévoit à tous les niveaux, la responsabilisation d'un agent pour assurer la liaison avec les structures techniques centrales. Une duplication de cette organisation à l'échelle des DPRRA permet de collecter des informations en fonction de la demande des structures au niveau central. Des bureaux d'études interviennent également dans la formation ou l'appui-conseil suivant les opportunités qui se présentent. Ils ont en général leur base depuis la capitale d'où ils interviennent lorsqu'ils ne possèdent pas de succursale dans une région. Mais, ces bureaux sont généralement actifs le temps de l'existence de projets qui interviennent dans les régions et se retirent à la fin des projets. Au titre du secteur associatif on note l'émergence d'autres acteurs intervenant dans l'appui conseil. Ce sont les associations professionnelles d'éleveurs des groupements villageois d'éleveurs et des auxiliaires dans les villages, puis des organisations faïtières d'éleveurs (unions et groupement filaires,) dans les provinces et les régions. Les auxiliaires ont pour la plupart été formés par des vétérinaires privés ou des projets et programmes comme le programme de développement des animaux villageois (PDAV). Jeunes pour la plupart, certains connaissent souvent l'immigration s'ils ne trouvent pas un autre travail à la fin des projets. Il y'a des paysans relais formés dans le même cadre, mais ils ne sont pas opérationnels dans le Centre-Est.

Le fonctionnement du réseau est appuyé par des partenaires dont un certain nombre de projets et programmes, qui soit interviennent directement, soit interviennent en appui direct au fonctionnement des structures. Une observation importante que l'on peut faire est le rétrécissement du réseau d'encadrement public dû à l'arrêt des recrutements depuis 1989 et au non remplacement des départs à la retraite et des décès. Cette mesure a connu un allègement récemment, avec les recrutements sur mesures nouvelles d'une catégorie d'agents et en particulier les agents d'exécution. Toujours est – il qu'on remarque une faiblesse dans l'appui-conseil et les formations dispensés aujourd'hui aux éleveurs, avec une difficulté de trouver le juste équilibre de sa répartition entre le secteur privé et associatif d'une part et le secteur public de l'autre.

### **1.3.2 Le dispositif d'appui-conseil**

La structuration du système d'appui conseil est organisé depuis le niveau régional jusqu'au niveau départemental, en passant par le niveau provincial. Les mêmes structures sont mises en place dans chacune des 13 régions.

#### **Le Niveau Départemental**

Le niveau Départemental constitue l'unité opérationnelle de base de la vulgarisation en élevage et regroupe plusieurs villages. Les tâches à effectuer par l'agent sont : (i) la planification (appui au diagnostic participatif, à la formulation de micro-projets), (ii) l'exécution (appui – conseil, formation, information), le suivi-évaluation. Le niveau Départemental représenté par la ZATE est sous la responsabilité d'un spécialiste en élevage. Son programme annuel d'activités tient lieu de contrat

d'objectifs avec sa structure. Il rédige des rapports d'activités mensuels et annuels. Au niveau départemental se trouve aussi les Postes Vétérinaires (PV). La Région du Centre-Est compte vingt six ZATE. Au niveau départemental se trouvent aussi les Postes Vétérinaires (PV) au nombre de six, dont le rôle principalement axé sur la santé animale est complémentaire de celui de la ZATE.

#### Le Niveau Provincial

Le niveau Provincial regroupe plusieurs départements qui sont les unités de base et des zones pastorales. Les tâches à exécuter sont : (i) la planification (appui au diagnostic participatif des filières, appui à la formulation de projets filières, sélection des projets), (ii) l'exécution (appui-conseil, formation spécialisée à la carte), (iii) le suivi, l'appui, la supervision et l'évaluation. Le niveau provincial représenté par la DPRRA est sous la responsabilité d'un spécialiste en élevage qui assure la supervision des activités. Pour permettre un bon fonctionnement, ce niveau comprend une équipe de spécialistes composée de spécialistes filières, de spécialistes en suivi-évaluation, de spécialistes en Recherche Développement (R-D), de spécialistes organisation des producteurs (OP), et de spécialistes en communication / spécialistes genre. Le responsable provincial élabore mensuellement, trimestriellement et annuellement un programme d'activités qui prend en compte les programmes d'activités du niveau départemental, des zones pastorales et du pool des spécialistes. Le programme d'activités annuel tient lieu de contrat d'objectifs avec sa structure.

Tous les spécialistes cités ci-dessus ne sont pas toujours représentés au niveau provincial du fait de l'insuffisance de personnel.

#### Le Niveau régional

Le niveau régional regroupe les structures provinciales, les stations et les antennes d'élevage. Les tâches exécutées au niveau régional sont : (i) la coordination, (ii) la planification régionale, (iii) le contrôle, le suivi-évaluation. Le niveau régional représenté par la (DRRA) est sous la responsabilité d'un cadre supérieur en élevage. Les autres types d'agents à ce niveau sont : un cadre spécialiste en administration et finance et un spécialiste en suivi-évaluation. Le responsable du niveau régional élabore un programme annuel d'activités qui prend en compte les programmes du niveau provincial, des antennes et des stations d'élevage. Il rédige des rapports mensuels trimestriels et annuels d'activités. Des Techniciens Spécialisés Péri Urbains (TS/PU) en lait, aviculture et porc pour la fourniture de l'appui-conseil à la demande, sont de plus en plus formés et mis à la disposition des directions régionales. Ils ont pour rôle d'assurer l'encadrement des élevages spécialisés.

#### La zone d'aménagement pastoral

Les tâches à exécuter au niveau de la zone d'aménagement pastorale sont : (i) la planification (appui au diagnostic participatif des filières, appui à la formulation de projets filières, sélection des projets), (ii) l'exécution (appui-conseil, formation spécialisée à la carte), le suivi, l'appui, la supervision et l'évaluation. La zone d'aménagement pastorale (ZAP) est sous la responsabilité d'un spécialiste en élevage qui assure la supervision des activités. L'équipe des spécialistes est mobilisée à partir de la province. Le responsable de la zone d'aménagement pastoral élabore son programme annuel d'activités, qui tient lieu de contrat de service avec sa structure (la Direction Régionale dont elle relève).

#### Les stations d'élevage

Elles assurent les fonctions de : (i) formation, (ii) expérimentation (iii) multiplication et diffusion de sujets améliorés, (iv) production de semences animales

La station d'élevage est sous la responsabilité d'un chef de station qui est un cadre supérieur spécialiste en élevage. Elle est rattachée administrativement à la Direction Régionale dont elle dépend.

Il existe aujourd'hui 4 stations d'élevage dont trois, intervenant dans l'élevage bovins et une dans l'élevage porcin.

La structuration au niveau central

La Direction de la Vulgarisation et de la Recherche Développement (DVRD) est le répondant du dispositif d'appui-conseil au niveau central. La DVRD relève elle-même de la Direction Générale des Productions Animales (DGPA). Elle est chargée de l'orientation et de la coordination à l'échelon national des activités de vulgarisation en élevage en collaboration avec certaines directions centrales et structures partenaires. Elle est sous la responsabilité d'un cadre supérieur spécialiste en élevage. La DVRD est également constituée d'une équipe de spécialistes en suivi-évaluation, spécialistes R-D et de spécialistes en OP.. Au niveau central, d'autres structures sont chargées tout comme la DVRD, de l'appui et du suivi de la mise en œuvre des activités, mais dans des domaines spécifiques. Ce sont : (i) la Direction de la Promotion des Filières Animales (DPFA), (ii) le Centre National de Multiplication des Animaux Performants (CMAP), (iii) la Direction de l'Amélioration Génétique (DAG), (iv) la Direction de la Santé Animales (DSA), (v) la Direction de l'Aménagement de l'Espace Pastoral (DAEP), (vi) la Direction de l'Appui à l'Organisation des Producteurs (DAOP), (vii) la Direction du Laboratoire National d'Elevage (DLNE).

Les projets et programmes intervenant dans le sous-secteur élevage

Un certain nombre de projets et programmes viennent en appui aux actions du MRA. La plus grande partie de ces projets qui apportent un appui au sous-secteur de l'élevage relèvent d'autres départements ministériels et en particulier du MAHRH. Ces projets ou programmes de développement sont classés en trois catégories définies selon leur mode de gestion :

- Catégorie A : les projets ou programmes de développement exécutés sous le contrôle direct de l'administration publique ;
- Catégorie B : les projets ou programmes de développement nécessitant, pour leur mise en œuvre, la création d'une structure autonome d'exécution placée sous la tutelle de l'administration publique ;
- Catégorie C : les projets ou programmes de développement exécutés par une agence d'exécution.

Les projets relevant directement du MRA sont peu nombreux :

- le Projet de renforcement de l'aviculture villageoise (PRAV) dans la catégorie A ;
- le Projet de Développement de l'élevage dans la Région du Liptako Gourma (PDEL-LG) et le Projet de création de zones libérées durablement de la mouche tsé-tsé et de la trypanosomiase (PATTEC) dans la catégorie B ;
- le Projet de mise en valeur de la vallée de la Nouhao (PMVVN) dans la catégorie C. Ce projet intervient dans la Zone Pastorale de la Région du Centre-Est.

### **1.3.3 Les ressources humaines**

Les statistiques collectées auprès des structures du MRA en janvier 2010 dénombrent mille huit (1008) agents au total en service dans différents postes de travail. Le personnel technique est constitué des Ingénieurs d'Elevage (IE), des Docteurs Vétérinaires (DV), des Techniciens Supérieurs d'Elevage

Spécialisés (TSES), des Techniciens Supérieurs d’Elevage (TSE) et des Agents Techniques d’Elevage (ATE). Ils sont au nombre de cent cinquante huit (158) employés au niveau central et six cent soixante dix huit (678) au niveau déconcentré (Tableau 1). Le personnel au niveau déconcentré suivant les informations collectées auprès de la DRH accuse un déficit de quatre vingt quatorze (94) agents. Les besoins en personnel concernent les ZATE, ZAP et PV, ainsi que les Services des Etudes et de la programmation (SEP), les Spécialistes Filières, et les Spécialistes Recherche Développement (R/D) au niveau déconcentré.

Pour les structures centrales, les besoins en personnel technique concerne outre une partie des emplois cités pour les structures déconcentrées, des spécialistes filières en aviculture, apiculture et aulacaudiculture.

**Tableau 1 : Etat du personnel technique dans les structures centrales et les structures déconcentrées**

Profil \ Structure	Disponible niveau centrale	Disponible niveau déconcentré	Besoins au niveau déconcentré	Besoins au niveau central
INGENIEUR D’ELEVAGE	33	15	4	11
DOCTEUR VETERINAIRE	59	54	8	11
TECHNICIEN SUPERIEUR D’ELEVAGE SPECIALISE	16	39	1	7
TECHNICIEN SUPERIEUR D’ELEVAGE	35	294	40	3
AGENT TECHNIQUE D’ELEVAGE	15	276	41	-
SPECIALISTE AVICULTURE	-	-	-	1
SPECIALISTE APICULTURE	-	-	-	1
SPECIALISTE AULACAUDICULTURE	-	-	-	1
TOTAL	158	578	94	35

Tableau réalisé sur la base des informations collectées auprès des structures en 2010

Le déficit en personnel minimal nécessaire à un bon fonctionnement optimal des structures tant au niveau central (93 agents) qu’au niveau déconcentré (35 agents), pose le problème d’adéquation des capacités des structures, avec les missions qui leurs sont assignées.

### 1.3.4 Cadrage de l'étude

Le stage se déroule sur une période de 5 mois. Pour obtenir des résultats pertinents dans ces délais, il a été nécessaire de bien cadrer la zone d'étude et de bien circonscrire la problématique à étudier. Ainsi, le thème de l'étude qui était initialement de contribuer à l'élaboration du plan de formation du Ministère des Ressources Animales du Burkina Faso a été revu. Il a consisté d'une part à le limiter à une région sur les trois initialement programmées, et d'autre part à restreindre le personnel ciblé qui était l'ensemble des travailleurs, pour s'en tenir aux techniciens.

Une des considérations qui a prévalu au choix de la Région du Centre-Est comme zone pour la réalisation du stage résulte d'abord du fait qu'elle fait partie des trois régions qui étaient déjà retenues par le MRA. Une autre est la diversité des activités d'élevage qui sont menées. On trouve en effet des modes d'élevage assez représentatifs des élevages conduits dans les autres régions. Ces aspects se trouvent favorisés par la grande diversité naturelle.

La collecte de données s'est effectuée également au niveau des structures centrales et principalement auprès des directions générales. Ces structures sont en relation directe avec les DRRA au sein desquelles elles ont chacune un répondant, pour le suivi de la mise en œuvre des volets de la PNDEL les concernant. Leur élargissement aux structures enquêtées permet de s'assurer de la concordance de la stratégie régionale d'élaboration du plan de formation avec les orientations nationales. Etant donné la proximité de la Direction Régionale des Ressources Animales du Centre, celle-ci a été enquêtée avec les Directions générales.

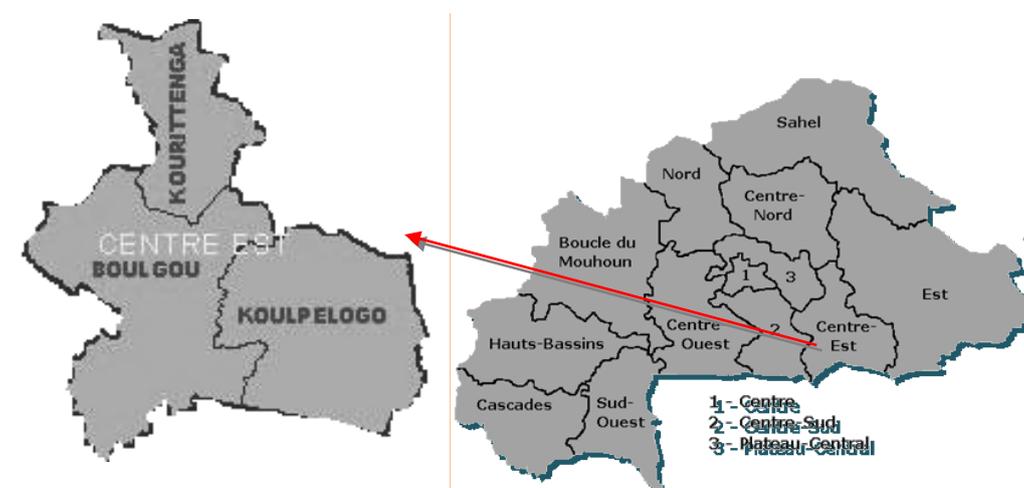
## 1.4 PRESENTATION DE LA ZONE D'ETUDE

### 1.4.1 Milieu physique

#### 1.4.1.1 Situation géographique

Tenkodogo, chef lieu de la Province du Boulgou est aussi le chef lieu de la Région du Centre-Est. Il est situé dans le Centre-Est du Burkina Faso. D'où son appellation Région du Centre-Est. Tenkodogo se trouve à 170 km de Ouagadougou la capitale du Burkina Faso sur l'axe Ouagadougou-Lomé. Il se trouve également à 104 km du Nord de la frontière Nord du Togo et à 85 km de la frontière du Ghana. C'est le chef lieux des deux autres provinces du Kourittenga et du Koulwéogo.

Figure 1 : Emplacement des 3 provinces de la Région du Centre-Est



### 1.4.1.2 Le Climat la végétation et les sols

#### Le climat

La Région du Centre-Est comprend une Saison humide de mai à octobre et une saison sèche de novembre à juin. La Région est située entre les isohyètes 700 et 800 mm.

#### Relief et Sols

Les sols sont constitués d'une cuirasse granitique et ferrugineuse. Ils sont à 70% ferrugineux tropicaux lessivés (indurés avec ou sans concrétions), à 16% de sols bruns eutrophes tropicaux (ferrugineux, vêtisses ou hydromorphes) et à 14% de sols peu évolués d'apport alluvial, hydromorphe à pseudogley, de vertisols, de sols sodiques, et de sols peu évolués d'apports sodiques.

#### Végétation

La végétation est majoritairement la savane arbustive, avec comme paramètres dominant, la surexploitation, du fait de la densité de la population très élevée (moyenne régionale de 77,23 hbts/km<sup>2</sup>) et le surpâturage. La forte pression humaine se manifeste par la coupe abusive du bois, la forte emprise sur l'habitat et les champs. On rencontre aussi des formations végétales de type :

- naturelle : avec comme espèces dominantes *Butyrospermum parkii* ou sous bois d'arbustes composés de *Piliostigma reticulatum* et *Diosperos mespilifomis* rencontrées surtout le long des cours d'eau mais aussi dans la savane arbustive
- naturelle reconstituées qui caractérisent les champs abandonnés et les jachères, et composées de : *Butyrospermum parkii*, *Parkia biglobosa*, *Tamarindus indica*, *Adansonia digitata*, *Piliostigma reticulatum*
- exotique (plantées par l'homme) dans les habitations, les bosquets et les bas-fonds. On y rencontre : *Eucalyptus camaldulensis*, *Mangifera indica*, *Psidium gajava*, *Azadirahitta indica*, *Casia siamea*, *Khaya senegalensis* ;
- sélective (présentent dans la savane avec des espèces fruitières ou utilitaires épargnées par l'homme) : *Butyrospermum parkii*, *Parkia biglobosa*, *Tamarindus indica*, *Acacia albida*.

#### Hydraulique

La région du Centre-Est possède d'importantes potentialités hydrauliques dues à l'existence de nombreux barrages et cours d'eau tels que le Nakambé, le plus important en longueur et en débit, la Nouhao et le Nazinon. Elle abrite le premier barrage hydro-électrique du pays (barrage de Bagré dans la Province du Boulgou). On y trouve de nombreux petits barrages hydro-agricoles le long des cours d'eau.

L'hydraulique urbaine peu développée a comme principale source d'approvisionnement la fontaine. En zone rurale les puits, les pompes à motricité humaines (forages) et les marres sont les sources d'approvisionnement en eau. L'hydraulique pastorale est peu développée en ville tout comme en milieu rural. Le problème d'approvisionnement en eau potable reste important.

#### Hydromorphie

Avec une présence de nombreux bas-fonds, le réseau hydrographique offre de nombreuses possibilités d'aménagements. De nombreuses retenues d'eau à vocation agropastorales ou hydro-agricoles ont été réalisées à Gorgo, Liguidi-malguem, Itenga, Tensobentenga et Pouytenga dans la Province du

Kourittenga, mais le constat est que les ressources en eau existantes sont sous exploitées. Pour illustrer cela, 38 retenues d'eau réalisées en 1990 avec seulement 149 ha de terre dans les bas-fonds de Gorgo et Tensobentenga aménagés et exploités de façon effective, soit 33% des potentialités irrigables (440 ha). Au niveau des eaux de surface, le principal cours d'eau est la Rougouloumondi, qui traverse la province du nord au sud. L'érosion par décapage et entaillement se rencontre de façon accentuée à Pouytenga, Yargo et Dialgaye où on rencontre de nombreux bad-lands. Du point de vue des eaux souterraines, la capacité de recharge des nappes phréatiques et la perméabilité relativement moyenne des sols favorisent l'infiltration. Les réserves en eau souterraines sont faibles, traduisant des potentialités en eau médiocres. La profondeur de la nappe phréatique varie de 9 à 19 mètres suivant les zones avec des ressources suffisantes pour supporter une exploitation des nappes par des pompes à main d'un débit d'au plus 0,7 m<sup>3</sup>/heure.

### **1.4.1.3 Milieu humain**

#### Situation démographique

Le Centre-Est est caractérisé par une population importante, avec un fort taux d'accroissement et sa mortalité élevés (mortalité infantile de 127‰ contre 17‰ pour celle des adultes). De 853 099 habitants en 1996, la population de la région est estimée selon le recensement général de la population en 2006 à 1 132 000 habitants environ, avec 51,67% de femmes et 48,32% d'hommes répartie entre les provinces du Boulgou (47,90%), le Koulpelogo (22,91%) et le Kourittenga (29,18%). Cette population est rurale à 83,57%, soit 946 065. Avec un taux d'accroissement de 2,87%, cette population représente 8,24% de la population résidente burkinabè. C'est une région relativement dense, avec environ 77 habitants au km<sup>2</sup>. Les phénomènes migratoires aussi bien internationaux qu'internes restent prononcés.

#### Histoire du peuplement

Résidence royale du premier royaume mossi, Tenkodogo est le point de départ du peuplement de la plus grande partie de l'espace actuelle occupé par les mosse (Ethnie la plus nombreuse au Burkina Faso). L'histoire du peuplement résulte de celle des trois provinces qui la compose actuellement. Ainsi, dans la province du Boulgou, les (bissa) seraient originaires du Ghana tout comme les (moose) et ils seraient venus s'implanter dans cette région au XV<sup>ème</sup> siècle à la même époque où les (moose) venant aussi du Ghana s'établissaient dans la même région plus à l'ouest. Au XVIII<sup>ème</sup> siècle et au XIX<sup>ème</sup> siècle, d'interminables guerres d'esclaves auraient opposées (moose) et (bissa). Au début de la colonisation, les (bissa) ont eu tendance à fuir la rigueur de l'exploitation coloniale et les exactions des chefs de canton. Ils se sont retirés au Ghana, leur pays d'origine. D'autres ont créé des villages vers le sud dans les vallées. Des villages construits en 1920 dans la vallée étaient abandonnés en 1940. A partir de 1970, l'éradication de l'onchocercose a permis une augmentation de la population, lié à l'accroissement naturel et au solde migratoire. A partir de 1975, la sécheresse du Sahel et la saturation de l'espace en pays (moagha) ont accéléré les migrations des Peulhs et des (moose) vers le Boulgou.

Quant à la province du Kourittenga, les premiers habitants seraient venus de Ziga (actuel Oubritenga situé à 40 km environ de Ouagadougou), avant d'être conquis plus tard par d'autres conquérants venus de la Région du Centre Nord. Leur Chef, Naba Kourita après avoir établi sa capitale à Toulgou la déplaça plus tard à Koupèla où il établit son royaume. Le Kourittenga constitué en subdivision administrative le 31 août 1954 puis cercle le 21 novembre 1957, devint Province le 15 août 1984.

S'agissant de la province du Koulpelogo, c'est au cours des années 1800, à la faveur de l'invasion de conquérants venant de l'actuel Nord-Ghana, que des vagues de populations en provenance de Gambaga, berceau du pays (moagha) sont venus s'installer dans cette région connue sous le nom de yaanga qui signifie « Est » dans le dialecte (moagha). Il s'agit des actuels départements de Ouargaye, Comin-yaanga et Sangha.

## 1.4.2 Situation socio-économique

### 1.4.2.1 Les secteurs de production

#### Agriculture

L'agriculture est la principale activité économique de la région et occupe 85% de la population (P de D. du Centre-Est, fév. 2005). Il s'agit d'une agriculture de subsistance basée sur les céréales (sorgho, mil, riz, maïs) et dominée par de petites exploitations familiales.

Le secteur est fortement tributaire des conditions climatiques, des ressources naturelles et des facteurs socioculturels qui influencent négativement sur l'accès et la disponibilité de la terre. Les productions sont diversifiées et caractérisées par les cultures de céréales (Sorgho rouge et blanc, mil, maïs, riz), la culture des légumes et des oléagineux (arachide, niébé, voandzou, sésame, soja), les cultures maraîchères (tomates, aubergine, choux, laitue carotte, oignon).

A côté de cette agriculture de subsistance se développe une agriculture qui se modernise, avec l'installation de projets d'aménagements hydro-agricoles dont le plus important est le projet de développement rural intégré de Bagré dans la Région du Boulgou a été clôturé en 2008.

Sur le plan agricole, on note de manière générale dans la Région, une difficulté à satisfaire les besoins essentiels des populations, du fait des rendements très bas.

#### Elevage

L'élevage occupe une place importante dans l'économie de la région. Le climat et la végétation ainsi que la position frontalière lui confèrent de bons atouts.

Les espèces animales (Tableau 2) élevées sont les bovins, les ovins, les caprins, les équins, les asins, les porcins et les volailles. Les produits de l'élevage sont constitués du lait, de la viande, des cuirs et peaux et des œufs. Les filières porcine et aviculture traditionnelle sont celles retenues comme prioritaires pour le développement de l'élevage dans la Région.

On rencontre comme système d'élevage, un système extensif sédentaire, un système extensif transhumant caractérisé par une faible exploitation du troupeau et un système d'élevage amélioré, localisé principalement dans les zones urbaines et un système d'élevage en zone agro-pastorale (zone pastorale de la Nouhao). La Région possède d'importants marchés à bétail qui sont Bittou et Pouytenga, une importante zone pastorale et agro-pastorale dans la Nouhao où est surtout pratiquée la production laitière.

**Tableau 2 : Effectifs des principales espèces animales dans la Région**

REGIONS	Provinces	Asins	Bovins	Ovins	Caprins	Equins	Porcins	Pintades	Poules
CENTRE EST	Boulgou	32 006	86 371	188 094	266 974	597	101 942	247 394	985 614
	Koulpelogo	15 687	169 338	179 298	226 947	1 150	32 632	118 536	412 933
	Kouritenga	35 099	115 812	227 246	378 897	485	55 185	57 974	872 500

Source : Direction des Statistiques de l'Elevage, Les statistiques du secteur de l'élevage au Burkina Faso (Ministère des Ressources Animales, 2007).

Les systèmes traditionnels ou extensifs d'élevage

Dans l'élevage des ruminants, les systèmes traditionnels utilisent peu ou pas du tout d'intrants. peu ou pas de concentrés. Les vaccinations se font seulement pour une partie des bovins lorsque des foyers de maladies telles que la péri-pneumonie contagieuse bovine ou la pasteurellose apparaissent. On distingue le type transhumant et le type sédentaire. Dans le type sédentaire, il y a encore le système agropastoral à gros ruminants, et les systèmes mixtes intégrés agriculture-élevage très courant dans la Région du Centre-Est.

Pour ce qui est particulièrement des élevages de ruminants, on distingue à la fois les systèmes d'élevage traditionnels transhumants, et les systèmes extensifs sédentaires.

#### Les systèmes traditionnels de transhumants

Les systèmes d'élevage transhumant sont pratiqués par le groupe ethnique fulbé couramment appelé peul, dont le savoir-faire traditionnel est unanimement reconnu. Ces derniers sont cependant peu éduqués en termes d'alphabétisation et de formation aux nouvelles techniques de production animale. En outre, ils sont peu organisés. En effet, ils ne sont pour la plupart pas structurés suivant la Loi 014 qui dispose que les producteurs doivent s'organiser par filière. Leur objectif est prioritairement l'épargne converti en troupeau. La viande et le lait sont surtout produits pour satisfaire aux besoins de consommation familiale, même si le surplus dégagé en saison pluvieuse est commercialisé. L'alimentation du cheptel dans les systèmes d'élevage transhumants s'organise autour des pâturages. Une faible exploitation des fourrages post-récolte constitue une réserve destinée aux animaux faibles ou aux troupeaux laitiers resté sur place. Les eaux de surface constituent la principale source d'abreuvement avec des difficultés liées à la disponibilité et/ou à l'accès en saison sèche, malgré l'abondance de nombreux cours d'eaux. Ce sont des systèmes dans lesquels les animaux se déplacent à une distance qui se situe en moyenne à une journée de marche du parc de nuit.

#### Les systèmes extensifs sédentaires de ruminants

Les caractéristiques du système agro-pastoral sédentaire par une capitalisation par les producteurs, du surplus de production agricole sous forme de bétail. Il est pratiqué indifféremment par des agriculteurs, des fonctionnaires, des commerçants, et de groupes ethniques différents. Ces élevages sont soit sédentaires, conduits en marge de l'exploitation agricole par un membre de la famille ou par un berger peulh salarié, ou intégré à l'exploitation. Le troupeau est alors constitué d'animaux de trait (bœufs, ânes), de moutons et chèvres. Une complémentation est faite en saison sèche avec des fourrages stockés (résidus culturaux, foins).

Dans la Région du Centre-Est, on rencontre sur ce plan, le système agro-pastoral sédentaire et le système d'élevage pastoral dans la zone pastorale aménagée : la zone pastorale (ZAP) de la Nouhao. La ZAP de la Nouhao était intégrée depuis 1976 dans le domaine de l'ex Autorité des Aménagements des Vallées des Voltas (AVV), chargée de la colonisation des zones libérées de l'onchocercose. Elle a ensuite bénéficiée de l'appui de l'ex Programme de Développement Rural Intégré du Centre Est (PDRI). Exécuté par la FAO dans le cadre de la Coopération italo-burkinabé, la Vallée a été parcellée en 1976 en zones à vocation pastorale (95 00ha) et agricole (105 000 ha). Un schéma directeur pour la mise en valeur de la Vallée de la Nouhao vient d'être adopté en 2010. Dans la ZAP de la Nouhao, il s'agit de la sédentarisation de l'élevage transhumant, la sécurisation foncière des activités pastorales en vue de l'augmentation de la productivité du troupeau. Tout cela, dans un cadre de rationalisation et de gestion des ressources naturelles. Les éleveurs régulièrement installés dans cette zone bénéficient d'un encadrement rapproché et d'un réseau important d'infrastructures d'élevage (points d'eau, parcs de vaccination, magasins d'intrants, mini-laiteries, etc.). On peut y constater l'émergence d'un élevage laitier semi-extensif, caractérisé par l'amélioration de l'alimentation de quelques femelles lactantes du troupeau. Le lait collecté approvisionne une mini-laiterie à Bittou (département de la Province du Boulgou) gérée par des groupements de femmes d'éleveurs.

## Le système d'élevage extensif porcin traditionnel

L'élevage des porcs est surtout conduit par les femmes qui produisent la bière traditionnelle de mil : « le dolo », et qui de ce fait disposent de drèche en abondance pour leur alimentation. Les porcs sont en divagation quasi permanente en saison sèche. En saison pluvieuse ils sont attachés au piquet, ou gardés dans des porcheries en banco. Aux contraintes techniques qui expliquent la faible productivité de ce système d'élevage s'ajoutent l'absence de maîtrise de la gestion de la reproduction notamment en ce qui concerne la lutte contre la consanguinité et la sélection des meilleurs sujets, les mauvaises conditions d'habitat et d'hygiène, le faible taux de couverture sanitaire.

## Le système d'aviculture traditionnelle

L'élevage de volailles est répandu, dans toutes les provinces et on rencontre des systèmes d'élevage traditionnels améliorés en passant par le semi-amélioré. L'intérêt des éleveurs pour cette filière réside en la forte croissance de la consommation intérieure et de la demande extérieure pour la production de viande de volailles. Il concerne principalement les poules et les pintades, mais des espèces comme les dindons connaissent un développement localisé dans la Province du Boulgou. Les principales contraintes des systèmes d'élevage avicole villageois se résument comme étant : l'inadéquation de l'habitat, la faible protection contre les maladies infectieuses et parasitaires, la carence en gestion du patrimoine productif.

L'élevage extensif traditionnel de poules et pintades, très populaire rend des services importants (viande, œufs, caisse de menues dépenses) malgré une productivité relativement faible. Elle connaît des insuffisances dues à des facteurs comme l'insuffisance en qualité et en quantité d'aliments, les mortalités surtout chez les jeunes oiseaux, ainsi que les mauvaises conditions d'élevage.

## Les Systèmes améliorés d'élevage

Au niveau des ruminants, on distingue d'une part, l'embouche intensive et semi-intensive bovine et ovine et d'autre part, la production semi-intensive de lait en zone pastorale et en zone urbaine dans la Région. Ces systèmes connaissent actuellement un intérêt pour l'amélioration de la production avec l'amélioration génétique pour la production laitière. L'aviculture moderne est très peu développée, elle est un peu pratiquée dans le Boulgou et dans le Kourittenga. C'est un système dans lequel l'alimentation repose essentiellement sur des intrants achetés. Ces élevages modernes sont très productifs, mais avec des coûts de production élevés. Des porcins de race améliorée ont été introduits dans la Région, mais après avoir connu un succès un certain temps, ces élevages ne sont plus fonctionnels. Quelques unes des raisons de ces échecs étaient la difficulté de gestion des unités d'élevage implantées avec l'appui des projets. Les producteurs ne s'étaient pas suffisamment appropriés les projets. Une autre cause signalée était l'absence d'une clientèle appropriée pour les animaux de race améliorée introduits. En effet, leur introduction initiale avait été encouragée par l'existence d'autres élevages qui reprenaient les jeunes animaux pour les engraisser et les acheminer vers d'autres pays (Niger notamment) et des charcuteries de la capitale. La rupture de maillon commercialisation de la filière a occasionné un dysfonctionnement des autres maillons dont celui de la production. Au niveau des dibiteries locales, le refus des bouchers d'acheter les porcs de race améliorée un peu plus cher a engendré une compétition en sa défaveur contre le porc coureur (de race locale)

## Les systèmes d'embouche bovine

Les éleveurs apportent plus de soins aux animaux sur le plan sanitaire et sur celui de l'amélioration des conditions alimentaires de l'hygiène et de l'habitat. Les animaux extériorisent ainsi leurs performances. Praticué par les agro-éleveurs et les agro-pasteurs durant la saison sèche, l'opération d'embouche est conduite en un seul atelier. Ce sont de jeunes mâles entiers d'âge variant entre 3 et 4 ans ou 5 et 7 ans au poids vif moyen d'environ 250 kg et revendus après 4 à 6 mois à un poids moyen estimé à 340 kg. Les animaux maigres sont issus du troupeau familial ou achetés au marché. Tous les animaux embouchés sont destinés au marché. L'alimentation des bovins en embouche est basée sur les résidus de paille, de céréales et de fourrages naturels. Les animaux sont ensuite complétés avec des sous produits agro industriels (SPAI), composés de tourteau de coton et d'autres aliments industriels ainsi que des compléments minéraux. Cette forme d'embouche est familiale. Mais on rencontre à côté l'embouche commerciale, pratiquée par des commerçants dont la plus part sont astreints à ce métier. La stratégie est basée sur la spéculation de l'achat d'animaux maigres et d'aliments, l'engraissement et la vente d'animaux après l'embouche en fonction des opportunités du marché. Les animaux sont entourés de soins tant sur le plan alimentaire que sanitaire. L'embouche est conduite sur une période de 3 à 6 mois, sur 1 à 3 ateliers de 10 à 30 têtes par an. A Pouytenga dans la Province du Kourittenga, on dénombre des ateliers de plus de 80 têtes dans le site aménagé pour la conduite de l'embouche.

## L'embouche ovine

L'embouche ovine présente des intérêts socio-économiques importants aussi bien en zone urbaine qu'en milieu rural. On distingue l'embouche familiale, qui s'intègre dans les stratégies familiales de système d'épargne immédiatement mobilisable. L'élevage d'ovins tout comme celui des porcs permet de subvenir à certains besoins fondamentaux comme l'autosuffisance alimentaire, les charges médicales, l'habillement et les charges scolaires des enfants. Elle est surtout pratiquée par les femmes ou des groupements de femmes et rarement par des hommes. Les effectifs sont rarement supérieurs à 5 animaux. Les animaux produits sont soit destinés à l'autoconsommation, mais plus généralement à la vente au cours des fêtes religieuses et de fin d'année. La base de l'alimentation de ces animaux sont les résidus de culture (fanés de niébé et d'arachide, pailles de céréales) et de fourrages naturels. Les ovins reçoivent ensuite un complément et sont suivis sur le plan sanitaire.

L'embouche ovine dite commerciale est pratiquée à proximité du marché à bétail de Pouytenga, par des commerçants ou des groupements de femmes. Chez les commerçants de bétail, il est associé aux ateliers d'embouche mixte, bovine et ovine. Chez les femmes, le fonds de roulement de l'embouche ovine est constitué par un crédit avec l'apport de chaque membre, ou avec l'appui de projets. Les effectifs dans les lots d'embouche varient entre 10 à 50 têtes, sur une durée de 3 à 4 mois. L'alimentation est constituée des résidus de cultures et des SPAI, ainsi que des compléments minéraux. Les ovins reçoivent également un suivi sanitaire.

## L'élevage semi – intensif laitier

On observe le développement de l'élevage laitier semi-intensif autour des villes de Koupèla et de Pouytenga dans la province du Kourittenga. Cet élevage basé sur l'introduction d'animaux métis ou de races améliorées (Goudali, Azawack) est pratiqué par des particuliers dans un but commercial. Les femmes également le pratiquent quelques fois, dans le but d'assurer un approvisionnement des mini-laiteries qu'elles exploitent en groupement. Les quantités de lait produites par animal peuvent atteindre 15 L par jour. Certains producteurs bénéficient de l'appui de projets pour l'amélioration des troupeaux laitiers à travers l'insémination artificielle des races locales avec des semences de races performantes, ou l'introduction de races exotiques.

A côté de cet élevage se trouve également l'élevage de race locale améliorés dans lesquels l'alimentation repose en général sur l'exploitation des pâturages naturels, associée à une complémentation alimentaire des animaux le soir au retour de la pâture. L'amélioration de la production est perçue surtout du point de vue de l'alimentation, de l'état sanitaire et de l'habitat du troupeau. Certains de ces élevages connaissent un début d'introduction de l'amélioration génétique. La production laitière atteint 5-7 litres de lait par animal et par jour. Les troupeaux de ces élevages tout comme ceux de l'élevage traditionnel constitue très souvent des sources de ravitaillement pour les élevages d'embouche.

Ces deux formes d'élevages constituent des réserves fourragères. La récolte et la conservation se font à partir des fourrages, soit issues de prairies naturelles, soit de productions fourragères propres à la ferme. Ces élevages qui se développent autour de certaines villes des Provinces du Boulgou et du Kourittenga également sont demandeurs de progrès et d'assistance technique. Ils ont de bonnes connaissances des principes généraux d'hygiène, même si ils sont souvent mal appliqués.

#### L'élevage porcin amélioré

La Région a connu l'introduction de porcs de races améliorées. Certaines actions dans ce domaine ont été menées en faveur des femmes. Ces élevages utilisent des reproducteurs de races améliorées qui sont le plus souvent des animaux issus de croisements de souche locale ayant un fort degré de sang Korhogo ou parfois Large White et Land race. Les porcheries sont en matériaux améliorés et l'alimentation est produite sur la base de rations composées de produits locaux et de SPAI.

#### L'aviculture moderne

L'aviculture caractérisée par l'utilisation de souches de volailles sélectionnées hybrides de ponte, est présente de façon marginale dans la Région avec des unités naissante Dans le Kourittenga. Les contraintes essentielles qui se dégagent sont le coût élevé des intrants zootechniques et vétérinaires et le coût des investissements de base.

#### Environnement/Pêche

La région possède des espaces aménagés et aires protégés dont les aires de Yakala, Sablogo réalisées avec l'appui de l'Union Internationale pour la Convention de la Nature. On y dénombre 144 plans d'eau dont le grand barrage (hydro-électrique) de Bagré, qui a une productivité annuelle de 12 000 T de poissons avec une exploitation réelle de 8 000 T. Le secteur de la pêche mobilise plus de six (600) pêcheurs et une importante population de commerçants mareyeurs et de femmes transformatrices de poissons estimés à deux cents (200) personnes par catégorie socioprofessionnelle autour de Bagré qui est l'un des principaux centres d'approvisionnement de la ville de Ouagadougou.

#### L'artisanat

L'artisanat est peu développé et constitue une activité temporaire qui se situe très souvent dans le prolongement de l'agriculture. On rencontre des corps de métiers tels que (i) l'artisanat de transformation avec le tissage, la tannerie, la teinture, la vannerie, la poterie, la transformation de fruits et légumes, l'extraction d'huile et la pâte d'arachide, la transformation des grains de néré et de soja en soumbala (ii) l'artisanat de production avec la forge, la soudure, la menuiserie métallique et bois (iii) l'artisanat de service avec la mécanique, la couture, l'entretien/réparation en électronique et en

électricité. L'artisanat occupe à la fois les hommes comme les femmes en milieu rural et urbain, des associations professionnelles d'artisans, des ONGs, des programmes et des projets de développement techniquement l'artisanat.

#### **1.4.2.2 Secteurs de soutien à la production**

Le commerce est la troisième activité économique de la région après l'agriculture et l'élevage. Il est favorisé par la situation géographique frontalière de la région et à l'esprit entrepreneurial des populations, à l'image de celui des pays voisins (Ghana, Togo, Bénin, Nigéria). Les marchés importants sont : Pouytenga, Bittou, Zambéné, Koupèla, Tenkodogo, Garango, Béguedo et Bittou.

Le tourisme et l'hôtellerie

Le barrage de Bagré est le Site touristique valorisé le plus important, mais de nombreux autres sites susceptibles d'être exploités existent. Des cérémonies coutumières d'importance touristique se déroulent annuellement dans les chefs lieux de province. La région dispose d'un potentiel hôtelier important, représenté par une quinzaine de sites d'hébergement d'une capacité de 266 chambres (DRED-CE, 2008).

L'éducation

En 2007, la région disposait de 553 écoles primaires et de 2 070 classes. Les ratios élèves/enseignant (50) et élèves /classe (59) sont élevés. Le taux brut de scolarisation régional de 64,10% est tiré vers le bas par celui des filles qui s'établit à 59,30%. Au niveau du secondaire, l'année scolaire 2007-2008 comptait 50 établissements dans la région, répartis en 18 lycées, 30 CEG et 02 établissements d'enseignement technique. Le taux brut de scolarisation était de 11,97%.

Les infrastructures sociales

En 1997/98, on comptait 359 classes pour 46 870 enfants scolarisables. Pendant cette période, 17 777 enfants ont pu être accueillis (DRED-CE, 2008)

#### **1.4.3 Cadre administratif et politique**

La région du Centre-Est comprend trois (3) provinces subdivisée en 30 départements dont treize (13) dans la province du Boulgou, neuf (9) au Kourittenga et huit (8) au Koulpélogo. Elle a six (6) communes urbaines et six cent soixante seize (676) villages administratifs. L'organisation sociopolitique se caractérise par la coexistence d'un système politico-administratif moderne, fondé sur des textes législatifs et administratifs et d'un autre traditionnel basé sur les pratiques religieuses et les coutumes. L'administration réserve à la chefferie traditionnelle une place importante dans la gestion de la cité, concernant la recherche de solution à des contentieux sociaux et dans la recherche de solution aux problèmes fonciers. Elle lui réserve également une place importante dans les protocoles.

Cadre institutionnel et organisationnel de la région

L'installation d'un Gouverneur dans la région le 20 décembre 2004 a levé les dernières contraintes administratives, qui constituaient un facteur limitant du pilotage au plan régional. Le Gouverneur est

appuyé dans sa mission par les collectivités locales et les services techniques déconcentrés des différents ministères. Ceux-ci sont regroupés en Directions régionales, en directions et services provinciaux. Il est également appuyé par les projets, les ONGs et associations de développement.

#### Coordination des activités

Un Cadre de concertation technique provincial (CCTP) a été créé dans l'esprit de la Réorganisation Agraire et Foncière (RAF). Présidé par le Haut Commissaire il a 5 objectifs qui sont : (i) créer un cadre d'analyse et d'orientation en vue d'une meilleure définition des objectifs de développement au niveau provincial (ii) créer une concertation permanente entre intervenants (iii) instituer un cadre de concertation des actions des intervenants à travers une programmation et une évaluation concertées (iv) favoriser la circulation de l'information entre membres (v) appuyer et conseiller tout intervenant dans la province. Les membres sont les préfets, les représentants des services techniques, des projets, ONGs, des associations et groupements. Le fonctionnement est financé par la contribution de ses membres.

### **1.4.4 Atouts et contraintes pour le développement de la Région**

#### **1.4.4.1 Atouts et potentialités**

De par sa position de pointe d'une chaîne de villes moyennes frontalières (Bawkou, Bolgatenga et Gambaga (ville d'origine des peuples moose) au Ghana, Cinkansé et Dapaong du Togo), Tenkodogo constitue un centre névralgique du commerce sous régional. La ville joue le rôle de ville frontalière et de point de passage entre le Burkina, le Ghana, le Niger, le Bénin, le Mali et le Togo. Elle a également un rôle régional en ce sens qu'elle constitue un important relais et de transit pour les localités secondaires de Ouargaye, Garango, Béguédo et Bittou et pour l'ensemble du pays.

Tenkodogo, chef lieu de la Région constitue avec les villes de Pouytenga et Koupéla, des pôles de compétition pour le leadership, dans l'organisation de l'économie de la sous région frontalière.

La première richesse de la région est la disponibilité relative des ressources en eau. La pluviométrie est assez bonne (700-800 mm/an). Le potentiel d'élevage existe et une production pastorale intensive est possible. L'aménagement de la zone pastorale de la Nouhao en est un exemple de réussite.

#### Potentialités au plan humain et organisationnel

La région dispose d'une population active suffisante pour amorcer son développement. Les paysans de la région à l'instar de leurs homologues de tout le pays, s'organisent à travers des groupements villageois, des coopératives, des associations et des chambres d'agricultures.

#### Potentialités économiques

Les potentialités économiques résident dans l'agriculture, l'élevage, et la pêche. La mise en valeur de ces ressources requiert nécessairement des financements. La région peut y contribuer par la mobilisation de l'épargne. Dans certaines localités du Boulgou par exemple, on note la mobilisation des devises européennes rapportées par les émigrés.

La ville de Tenkodogo et son hinterland se caractérisent par la prédominance des activités du secteur primaire (agriculture, élevage, pêche, chasse et sylviculture). Ce secteur occupe la première place en terme de création de richesse : 55% produit local brut (PLB) soit 30 milliards de F CFA. Elle est aussi la première pourvoyeuse d'emplois pour plus de 70% de la population et de revenus (29,7 milliards) contre respectivement 19,3 milliards et 55 154 personnes pour le secteur informel. Au niveau de l'hinterland, la richesse provient essentiellement des activités du secteur primaire à hauteur de 62,3% et 86,6% respectivement pour l'urbain et le rural.

Bagré, plus important centre de production agricole est à 15 km de la porte de sortie et d'entrée des principales villes de la région située à l'Est (Pouytenga, Koupéla, Ouargaye, Garango, Bittou) et celles du Ghana, du Togo et du Bénin.

L'aménagement hydro-agricole devenu développement intégré de Bagré a un potentiel de 21 000 ha de terres irrigables à l'aval du barrage dont 7 300 ha en gravitaires. La principale spéculation est le riz.

Avec 1 000 exploitants installés, les aménagements envisagés de 1 500 ha prévoyaient l'installation de 577 nouveaux exploitants et 32 agro-business men. Le phénomène de la vie chère survenue au cours de 2007-2009 s'est traduit par une demande supérieure aux capacités de la plaine.

Dans le domaine maraîcher, on note la présence d'un potentiel (plus de 60 retenues d'eau pour une superficie de 31 100 ha et une diversité de sols) avec de fortes productions à Garango, Béguédo, Loanga, Sabtenga et Bagré, Modahogo). Les producteurs possèdent un savoir faire qui avait fait la renommée de la région depuis une quinzaine d'années, mais cette renommée est perdue au profit d'autres régions du Burkina : Oubritenga, Sanguié, Houet, Sanmatenga (com. Tenkodogo, 2006).

De façon générale, des secteurs primordiaux tels que le commerce, le transport, connaissent un dynamisme remarquable. Ce dynamisme est favorisé par une forte solidarité sociale, un esprit d'entrepreneuriat surtout des jeunes à tous les niveaux et une implication des PTF. Il est également favorisé par les acquis importants, terreaux de développement bâti par des acteurs comme le Programme National de Gestion des Terroirs (PNGT), l'ONG Plan international, l'Organisation Catholique Diocésaine (OCADES), mais surtout grâce à une bonne coordination des Cadres de Concertation Technique Provinciaux (CCTP).

#### **1.4.4.2 Contraintes**

Contraintes naturelle et démographique

Les contraintes naturelles se caractérisent par la diminution progressive de la pluviométrie, les aléas climatiques, la dégradation des sols et la pression démographique. Le taux de croît de la population est de 2,15%, avec une densité de 77,23 habitants au km<sup>2</sup>. La superficie des terres cultivables se réduisent progressivement les terres cultivables. 47% des terres sont exploitées pour l'agriculture, pour 78 352ha au total, les rendements et les productions agricoles sont faibles.

Contraintes économiques et financières

L'enquête sur les conditions de vie des ménages au Burkina Faso estime le seuil de pauvreté<sup>5</sup> absolu au niveau national à 82 672 FCFA par adulte et par an en 2003, contre 72 690 F CFA en 1998 et 41 099 F CFA en 1994. Sur cette base, les caractéristiques relevées au niveau national s'y retrouvent, avec quelquefois des aggravations au Centre-Est. Les pauvres y sont aussi plus nombreux : 51,4% contre 44,5% au niveau national. Le coût de l'éradication de la pauvreté au niveau régional est de l'ordre de 6 150 F CFA par tête, contre 5 753 au niveau national (Plan régional de développement du Centre-Est, 2005).

Parmi les autres contraintes on peut citer la capacité d'autofinancement très limitée des communes de la Région, en raison des faibles recettes fiscales et malgré les bonnes performances du secteur du commerce.

Contraintes d'ordre technique

La pratique des activités agricoles est restée traditionnelle. Les cultures sur brûlis entraînent des défrichements qui exposent les sols à l'érosion.

L'élevage est encore extensif et transhumant. Les éleveurs recourent quelquefois aux traitements vétérinaires, mais le suivi n'est pas régulier. La région regorge d'un cheptel numériquement important et diversifié. Cela constitue certes un atout pour la Région, mais cet élevage est extensif et est confronté à une agriculture extensive qui continue de grignoter des espaces.

On constate comme autres contraintes techniques, l'insuffisance de transformation des produits agropastoraux, la faible promotion des activités économiques qui ne permet pas de lutter contre le chômage et l'inorganisation des acteurs au niveau des différentes filières.

Contraintes au niveau des besoins sociaux de base

Le faible financement, l'insuffisance du personnel et des infrastructures constituent les principales contraintes en matière d'éducation et de soins de santé primaire.

Ce sont les contraintes d'ordre naturel, économique, technique et socioculturel qui inhibent les effets de développement. Leur identification précise et leur résolution sont des préalables à toute action de développement.

---

<sup>5</sup> Base de calcul = un besoin calorique journalier de 2 283/adulte et de la structure des dépenses alimentaires et non alimentaires

### 1.4.5 La structure d'accueil

La structure d'accueil du stage est la Direction Régionale des Ressources Animales du Centre-Est (DRRA-CE). Elle est localisée à Tenkodogo, Chef lieu de la Province du Boulgou. La DRRA-CE a sous sa tutelle administrative, les deux autres directions provinciales des ressources animales du Kourittenga et du Koulpelogo, la zone pastorale de la Nouhao qui est de son ressort territorial, le laboratoire régional d'élevage. La mission de la Direction Régionale à l'image de toutes les autres DRRA est de coordonner les actions de développement des ressources animales et d'assurer le fonctionnement et la gestion des structures du Ministère des ressources animales, sur toute l'étendue de son ressort territorial. A ce titre, elles sont chargées de coordonner et de contrôler (Annexe 2) les activités des Directions Provinciales, d'identifier et de contribuer au suivi des actions des autres intervenants en matière de ressources animales.

**Tableau 3: Synthèses des fonctions essentielles et domaines de compétences des structures de la DRRA-CE**

STRUCTURE	DOMAINE DE COMPETENCE
DIRECTIONS REGIONALES DES RESSOURCES ANIMALES (DRRA)	Coordination suivi et contrôle des programmes sectoriels à l'échelle régionale (santé, productions animales, Aménagements agro-pastoraux, vulgarisation, appui aux éleveurs) Gestion des DPRA, ZAP, PV, ZATE
DIRECTIONS PROVINCIALES (DPRA)	Mise en œuvre, suivi et contrôle des programmes sectoriels (santé, productions animales, Aménagements agro-pastoraux, vulgarisation, appui aux éleveurs)
NIVEAU DEPARTEMENTAL : - ZONES D'APPUI A L'ÉLEVAGE (ZATE) - POSTES VETERINAIRES - ZONE D'AMENAGEMENT PASTORAL (ZAP) DE LA NOUHAO	

La DRRA est la structure de coordination du dispositif d'appui conseil au niveau déconcentré. Son organisation est basée sur le principe décrit au point 1.3.2. Le siège de la DRRA, ainsi que les 3 DPRA, la Direction Régionale du Laboratoire d'Élevage (DRLE) et la ZAP de la Nouhao ont comme personnel soixante cinq (65) agents au total, dont soixante deux (62) ont une qualification dans le domaine de l'élevage. Le tableau ci-après donne une répartition du personnel par structures dans toutes les provinces.

**Tableau 4 : Effectif du personnel de la DRRA du Centre-Est**

DESIGNATION	NOMBRE					
	Direction Régionale	Directions Provinciales	Niveau Départemental	Niveau ZAP*	DRLNE* *	Total
Dr vétérinaires	1	1	-			2
Ingénieur d'Élevage	1	2	-	1		4
T S E S	-	1	-		1	2
T S E	1	6	14	3		24
A T E	-	3	25	2		30
Gardien	1	1	-			2
Chauffeur	1	-	-			1
Total	5	14	39	6	1	65

\* Zone d'Aménagement Pastorale

\*\*Direction Régionale du Laboratoire National

Du point de vue du fonctionnement, les activités de la DRRA sont généralement réalisées avec l'appui financier de l'Etat et des différents partenaires que sont les projets et programmes de développement, les ONG, les groupements et les associations des producteurs etc. L'insuffisance et la vétusté des infrastructures et des équipements constituent un problème majeur qui entrave la conduite des activités dans la région. Les contraintes sont également l'insuffisance en ressources humaines. La DLNE par exemple emploie un seul agent, qui est en instance de départ à la retraite, et le DPRA cumule provisoirement le poste de directeur. Le personnel de soutien (secrétaire, manoeuvre, gardien) fait également défaut : aucune secrétaire, deux gardiens et un chauffeur pour toute la Région.

## **2 DEUXIEME PARTIE : PROBLEMATIQUE ET METHODE**

### **2.1 PROBLEMATIQUE**

Le processus d'élaboration du plan de formation du MRA est né, suite à un ensemble de situations constitués par :

- le mécontentement des agents de ne pas voir le MRA disposer d'un plan de formation ;
- le souhaite du MRA plusieurs fois manifesté d'élaborer un plan de formation, mais inhibé par l'absence de ressources tant humaines que matérielles pour le faire ;
- des duplications de fonctions des agents pourtant peu nombreux avec des tâches multiples : notamment leur intervention maintes fois contestées, dans les zones où les vétérinaires privés ont un mandat ;
- la difficulté pour les agents de se mettre à la hauteur de nouvelles sollicitations des acteurs et notamment en matière de développement des filières, d'insémination artificielle, etc...

### **2.2 OBJECTIF DE L'ETUDE**

Cette étude est une contribution à l'élaboration du plan de formation du personnel du Ministère des ressources animales du Burkina Faso. Le plan de formation vise tout le personnel, depuis le niveau central jusqu'au niveau déconcentré. Il concerne par ailleurs toute catégorie d'agents au niveau des treize DRRA représentées dans les treize régions que compte le pays. Cette couverture étant très large pour la période de 5 mois consacrée à la tenue du stage, il a été retenu de limiter notre contribution à l'élaboration d'un plan de formation dans sa dimension ressources humaines essentiellement centrée sur le personnel technique. L'étude reste par ailleurs localisée dans toute la Région du Centre-Est.

Pour ce faire, deux objectifs sont recherchés. Il s'agit pour le premier objectif de contribuer à mettre au point une méthode d'analyse des besoins en formation du personnel technique dans le secteur de l'élevage. Trois objectifs spécifiques qui en découlent, sont :

- d'analyser le rôle et l'offre des acteurs de la formation ;
- d'identifier les besoins en formation exprimés par les éleveurs ;
- de déterminez les compétences que doivent avoir les agents pour répondre à la demande de formation des éleveurs ;
- d'identifier les compétences à construire pour les agents.

Le deuxième objectif est de préciser le rôle que devrait jouer les services techniques pour répondre aux besoins des producteurs et d'en déduire les besoins en formation des services techniques. Les objectifs spécifiques qui en découlent sont :

- d'évaluer les capacités des services techniques d'élevage à répondre à la demande des éleveurs ;
- d'analyser l'adéquation entre l'offre de formation des éleveurs et des agents ;

- de proposer un dispositif de formation répondant aux attentes des différents acteurs.
- Mais en quoi l'étude va-t-elle contribuer au Plan de formation du MRA ?

L'étude à travers l'initiation d'une méthode d'approche, veut identifier le type de formations qui correspond le mieux aux agents des services d'élevage, compte tenu de leur propre demande, des orientations politiques nationales et besoins en formation des éleveurs. L'élaboration du plan de formation du MRA est un processus entamé depuis la fin de l'année 2009 et qui est prévu pour se réaliser en deux étapes. L'étape en cours utilise des outils, centrés sur l'analyse des besoins en formation des éleveurs de la Région du Centre-Est, pour aboutir à ceux qui sont nécessaires aux agents des services de l'élevage. De la pertinence des résultats obtenus de l'application de ces outils dépendra leur utilisation dans la suite du processus d'élaboration du plan de formation, en vue de l'identification des besoins en formation des agents des services de l'élevage de trois autres régions du pays. La synthèse des données obtenues à l'issue de ces deux étapes permettra de proposer un plan de formation, applicable à l'ensemble des agents des services techniques d'élevage du pays.

## 2.3 HYPOTHESES

Comme base de travail, les hypothèses suivantes ont été posées :

- les services techniques disposent de compétences, qui ne sont pas adaptées à ce jour à la demande de formation des éleveurs ;
- l'identification des besoins en formation du personnel technique des services d'élevage peut déboucher sur des actions de formation leur permettant de mieux accompagner l'amélioration des pratiques des éleveurs.

## 2.4 METHODE

### 2.4.1 Dispositif technique de suivi de l'élaboration du plan de formation

L'élaboration du plan de formation du MRA est placée sous la Direction des Ressources Humaines (DRH), avec une supervision du Secrétariat Général. Sa matérialisation s'est faite sur le plan institutionnel par la mise en place de deux groupes de travail. Il s'agit pour le premier, de la commission ad'hoc composée de 6 membres provenant de directions techniques du niveau central et qui est composé de :

- deux représentants de la Direction des Ressources Humaines (DRH) ;
- un représentant de la Direction Générale des Productions Animales (DGPA) ;
- un représentant de la Direction des Etudes et de la Planification (DEP) ;
- un représentant de l'Ecole Nationale d'Elevage et de la Santé Animale (ENESA) ;
- un chargé d'études du Secrétariat Général.

Il y'a également le comité de suivi, composé de 11 membres, qui sont constitués par des directions des structures centrales, ainsi que des éleveurs et leur organisation faîtière. Sa composition est la suivante :

- un représentant de la Direction des Ressources Humaines (DRH) ;
- un représentant de la Direction Générale des Espaces et des Aménagements pastoraux (DGEAP) ;
- un représentant de la Direction Générale des Services Vétérinaires (DGSV) ;
- un représentant de la Direction Générale des Productions Animales (DGPA) ;

- un représentant de la Direction Générale des Prévisions et des Statistiques de l'Elevage (DGPSE) ;
- un représentant de la Direction Régionale des Ressources Animales du Centre (DRRA/C) ;
- un représentant du Programme Développement des Animaux Villageois (PDVAV) ;
- un représentant de la Direction de l'Administration et des Finances (DAF) ;
- un représentant de la Fédération des Eleveurs du Burkina (FEB) ;
- un représentant du Cadre National de Concertation des Ressources Animales (CNCRA) ;
- un représentant de l'Inspection Générale des Services (IGS).

La commission ad'hoc est chargée de l'élaboration du plan de formation triennal glissant 2011 à 2013. Elle a été créée, dans la perspective d'accompagner non seulement la construction du plan de formation, mais aussi de jouer le rôle de noyau central, dans le but d'assurer la coordination des formations qui pourraient être programmées à travers. Quant au comité de suivi, il s'agit d'un comité d'orientation dont le rôle est de suivre et de valider les travaux de la commission ad'hoc. Un atelier national élargi aux directeurs régionaux concernés par le plan de formation et aux directeurs centraux est prévu, pour valider les différents documents, à la fin de leur élaboration.

L'élaboration du plan de formation a bénéficié de l'avis technique du bureau d'Assistance Internationale pour la Maîtrise d'Ouvrage (ATIMO). Le bureau ATIMO est une structure d'appui du PADAB II, mise en place pour accompagner le renforcement institutionnel, des structures déconcentrées des ministères relevant du secteur rural, ainsi que de la société civile. L'assistance qu'il a apportée s'est matérialisée dans l'appui à l'élaboration de la démarche et des fiches d'enquête, ainsi que dans le dépouillement des enquêtes.

#### **2.4.2 Mise en place chronologique**

Le stage pratique au Burkina Faso a débuté sur le terrain en septembre 2009. Il était précédé par la soutenance d'un avant projet de stage à Montpellier le 1er juillet 2009, devant un comité de trois membres, du corps professoral de l'Institut des Régions Chaudes (IRC). Il a donné lieu au cadrage du sujet tant sur le plan spatial que sur celui thématique proposé au niveau du MRA. Des orientations ont été données, dans le sens d'une clarification des objectifs, afin de donner un contenu au «renforcement des capacités des acteurs », sur lequel notre étude apporte une contribution.

Le stage s'est poursuivi dans la Région du Centre-Est après l'élaboration des outils de collecte de données et leur validation par le comité de suivi le 12 août 2009. Cette étape est intervenue juste après la tenue de concertations avec les structures centrales du MRA, pour leur expliquer la méthodologie. Leurs contributions ont été recueillies pour s'assurer de la pertinence de la démarche. Il s'agissait de s'assurer de la remontée des préoccupations du niveau déconcentré en rapport avec leurs missions et d'arrêter un chronogramme pour les enquêtes avec leurs structures.

Une sortie de reconnaissance de la zone du stage a eu lieu du 14 septembre 2009 au 26 septembre 2009. Cette étape a consisté à prendre contact avec le maître de stage, à lui soumettre la méthodologie et à préparer les acteurs locaux aux enquêtes en leur donnant l'information sur le travail qui allait être réalisé. Les rencontres ont concerné des organisations de producteurs, la Chambre Régionale d'Agriculture, des autorités locales et des élus locaux, un prestataire privé d'appui conseil/formation des éleveurs. Une revue de la documentation complémentaire a été réalisée à cette occasion au niveau déconcentré.

La deuxième sortie sur le terrain s'est effectuée du 12 octobre au 13 novembre 2009. Elle a connu la conduite des enquêtes dans 2 provinces (Boulgou et Kourittenga) sur les trois que compte la Région du Centre-Est. Les agents des Directions centrales (DGPSE, DGEAP, DGPA) et de la DRRA du Centre ont également été enquêtés durant cette période.

Une synthèse et une première analyse des fiches collectées s'est effectuée du 16 au 23 décembre 2009.

Les leçons tirées de cette deuxième sortie, ainsi que des observations recueillies du Directeur de mémoire et du maître de stage ont servi à revoir la méthode d'approche dans la suite des enquêtes. Il a été accordé plus de temps aux autres acteurs non étatiques tels que les éleveurs dans les enquêtes. De ce fait, une dernière sortie eu lieu du 8 février au 3 mars 2010 dans les 3 provinces de la Région. Elle a été l'occasion d'utiliser des fiches d'enquêtes éleveurs, ainsi que le guide d'entretien personnes ressources (partenaires techniques et financiers, prestataires privés d'appui conseil, autorités locales).

### **2.4.3 Clarification de concepts clés**

La question de la formation du personnel telle que posée initialement par le MRA a été révisée, pour la focaliser sur les techniciens d'élevage exerçant dans le cadre de l'administration publique. Les techniciens dont - il est fait cas sont au niveau de la DRRA-CE des :

- Docteurs Vétérinaires (DV), affectés à la Direction Régionale, à au Laboratoire d'Élevage ;
- Ingénieurs d'Élevage (IE), affecté à la Direction Régionale ;
- Conseillers d'Élevage (CS), ce sont les ex Techniciens Supérieurs d'Élevage Spécialisés (TSES), affecté à la Direction Régionale et à la Direction Provinciale ;
- Technicien Supérieurs d'Élevage (TSE), affectés à la Direction Régionale, à la Direction Provinciale et dans les départements ;
- Agents Techniques d'Élevage (ATE), affectés dans les départements.

La restriction de l'étude aux techniciens se justifie d'une part par la nécessité d'ajuster la période consacrée au stage avec une faisabilité du contenu. L'appellation agents ou techniciens utilisée dans le rapport fait allusion aux agents exerçant en qualité de techniciens dans le domaine de l'élevage.

La notion de personnel dans le cadre de l'élaboration du plan de formation du personnel du MRA, doit être comprise dans un sens très large car elle couvre toute catégorie de travailleurs au sein du MRA. Mais il a été jugé opportun de la recentrer sur les techniciens des services d'élevage, qui sont les interlocuteurs directs des éleveurs. Ce choix permet de repositionner le thème de l'étude au centre de la question de la formation professionnelle dans le « domaine agricole » qui présente un intérêt pour notre étude. Mais lorsque nous faisons ici référence au « domaine agricole » pour parler de la formation des techniciens de l'élevage, ceci consiste à rappeler les liens traditionnels qui existent entre les deux sous-secteurs de l'agriculture et de l'élevage au Burkina Faso. Certaines des structures qui accompagnent le renforcement des capacités des producteurs (agriculteur et éleveurs) sont restées les mêmes après la création de deux ministères distincts. Elles sont encore logées au sein du ministère en charge de l'agriculture et ont du mal à prendre pleinement en compte les préoccupations du sous-secteur de l'élevage.

Un autre aspect qui mérite d'être clarifié est le terme « agent », qui lorsque nous l'employons seul désigne ici l'ensemble du personnel du MAR ou de la DRRA-CE. Accompagné des mots « techniques » ou « d'élevage », il précise qu'il s'agit de tout le personnel technique, exerçant des tâches relevant directement des activités de production animale. Le mot technicien également utilisé seul désigne les agents techniques ;

La collecte des données sur le plan de la demande de formation des services publics s'est orientée essentiellement sur les capacités nécessitant d'être renforcées, tant au niveau des structures où ces

techniciens sont affectés qu'au niveau des techniciens eux mêmes. La problématique de la non réponse aux demandes de formation des agents se pose depuis longtemps dans la plupart des structures publiques. La conséquence est le développement de démarches individuelles et volontaristes des agents pour trouver eux mêmes des voies et moyens pour renforcer leurs compétences. Les formations vers lesquelles ils s'orientent ne sont cependant pas toujours en rapport avec leurs fonctions habituelles.

#### **2.4.4 Le dispositif de collecte des données**

On distingue d'un point de vue organisationnel, cinq étapes clés dans la démarche. Il s'agit de :

- la mise en place des organes d'élaboration et de supervision, qui se sont la commission ad'hoc et le comité de suivi ;
- l'information des structures centrales et des structures déconcentrées du démarrage du processus d'élaboration du plan de formation ;
- l'information au niveau déconcentré des organisations de producteurs, des responsables de structures techniques partenaires, des élus locaux et des PTF ;
- l'élaboration des documents d'enquêtes et leur validation ;
- la conduite des enquêtes et du dépouillement des fiches d'enquête.

Les enquêtes quant – à elles se sont déroulées en deux temps. Dans un premier temps, trois types de fiches ont servi de support aux enquêtes. Il s'agit de 2 fiches d'enquête élaborés à l'intention des structures et des techniciens et qui sont accompagnées de manuels d'utilisation. Les deux fiches d'enquête comprennent des tableaux destinés à l'identification des thèmes de formation souhaités par les agents, la caractérisation de ces formations et les résultats attendus de celles-ci. La première fiche est destinée à collecter des données concernant les structures (annexe 5). Elle s'adresse à chacune des 3 directions provinciales (DPRA Boulgou, DPRA Koulpelogo et DPRA Kourittenga) de la Région du Centre-Est en tant que structures, à la Direction régionale elle-même, ainsi qu'à la zone pastorale de la Nouhao qui est rattachée à la DRRA. Il s'agit de la fiche structure. La deuxième fiche qui est une fiche individuelle (annexe 7) a été utilisée au niveau de toutes les 5 structures, mais à l'adresse de chaque agent pris individuellement.

Dans un deuxième temps, les enquêtes ont cherché à approfondir au travers des préoccupations des éleveurs les contraintes qui nécessitent un besoins de renforcement de leurs capacités, car celles-ci avaient été survolées au cours de la première étape. A cet effet un guide d'entretien a été élaboré pour organiser des réunions avec des groupes d'éleveurs. A l'issue de ces réunions, une fiche d'enquête individuelle à permis de conduire des enquête individuelles (annexe 10) avec eux.

##### Niveau central

Au niveau central, quatre directions générales la Direction Générale de la Prévision et des Statistiques de l'Élevage (DGPSE), la Direction Générale des Espaces et des Aménagements Pastoraux (DGEAP), la Direction Générale des Productions Animales (DGPA), la Direction Générale des Services Vétérinaires (DGSV), et la Direction Régionale des Ressources Animales du Centre (DRRA-C), ainsi que onze de leurs directions techniques avec leurs agents, ont été enquêtées. Les fiches d'enquêtes leur ont été transmises chaque fois avant la rencontre avec les personnes enquêtées, pour leur permettre de se préparer.

## Niveau déconcentré

Au niveau déconcentré, les enquêtés ont concerné : (i) les 3 directions provinciales des ressources animales de la Région du Centre-Est qui sont la DPRA Boulgou, la DPRA Koulpelogo et la DPRA Kourittenga, (ii) de la Direction régionale elle-même en tant que structure représentée par le Directeur Régional, (iii) de la zone pastorale de la Nouhao (Cette zone pastorale est rattachée à la DRRA), (iv) des organisations professionnelles d'éleveurs et des commerçants de bétail, (v) des bouchers .

Chaque fiche d'enquête a été passée en revue avec les agents de l'élevage qui étaient présents. Mais les absents avaient également transmis leurs fiches préalablement renseignées. Des informations relatives à tous les agents ont donc été collectées. Les autres personnes rencontrées sont (i) des éleveurs, (ii) des personnes ressources dont des partenaires techniques et financiers, (iv) des élus locaux et (v) des prestataires privés intervenant auprès des éleveurs.

### 2.4.5 Les outils de collecte de données

L'objectif de la démarche est d'identifier les besoins en formation du personnel technique des services d'élevage. Pour cela il était également nécessaire de s'intéresser aux besoins en formation des éleveurs eux-mêmes et au rôle du personnel technique dans la formation des éleveurs. L'environnement de la production agro-pastorale, la politique de développement de l'élevage et les appréhensions de personnes ou structures ressources familiarisées avec la formation agricole sont des facteurs externes qui ont été pris en compte. La finalité est d'apporter une réponse à l'accroissement des revenus des éleveurs à travers l'amélioration des productions animales.

#### Modes de conduite des enquêtes

Au total trois fiches d'enquêtes à savoir : une fiche structure (annexe 5), une fiche agent (annexe 7) et une fiche éleveur (annexe 10). Deux guides d'entretien destinés l'un aux réunions avec les groupes d'éleveurs (annexe 9) et un autre pour les PTF, prestataires privés et personnes ressources (annexe 11) ont été utilisés. Les enquêtes réalisées sont :

- des entretiens individuels avec chaque technicien, pour évaluer leurs difficultés en rapport avec leurs attributions, comprendre leurs attentes en termes de formation. Puis il a été question de recueillir des propositions de thèmes de formations en rapport avec les attentes. Les enquêtes individuelles ont eu une durée moyenne d'une heure ;
- des entretiens individuels avec les responsables de chaque direction et le responsable de la ZAP. Chacun d'entre eux était entendu comme agent au même titre que les autres, devant exprimer ses propres difficultés et attentes. Il devait ensuite à travers la fiche structure esquisser des propositions de thèmes de formations en réponse aux difficultés soulevées, selon son niveau de positionnement hiérarchique et les missions exercées. Il leur a aussi été demandé de prioriser les thèmes de formation proposés ;
- un entretien au niveau régional avec les 3 directeurs provinciaux réunis autour du Directeur Régional. Cet entretien mené sous forme de réunion avait pour but d'appréhender à travers une approche de recherche coactive, les problématiques essentielles qui constituent des contraintes pour le développement de l'élevage dans la Région. Pour ces contraintes prioritaires pour toute la région, des propositions formulées en terme de thèmes de formation prioritaires ont ainsi été faites ;
- une réunion avec tous les éleveurs, toutes filières confondues, ainsi que des éleveurs de maillons différents dans les trois provinces de la Région du Centre-Est. Elle a été chaque fois

conduite pendant une durée de 2 heures environ. Le guide d'entretien éleveurs a été utilisé à cet effet. La question posée aux éleveurs pour lancer les débats est la suivante : « Nous sommes venus pour discuter avec vous, comprendre les problèmes que vous rencontrez dans la conduite de vos activités et pour essayer de chercher ensemble parmi ces problèmes ceux qui peuvent trouver des solutions à travers la formation ? Ceux pour lesquels vous estimez que les techniciens des services d'élevage peuvent résoudre par ces formations, l'élevage pourrait mieux se développer ? »

- une enquête individuelle d'une durée d'une heure environ avec des éleveurs pris individuellement. La fiche d'enquête éleveur a été utilisée à cet effet. Des éleveurs devaient être identifiés pour cette enquête à l'issue des réunions conduites avec le groupe des éleveurs, sur la base de critères incluant le type d'élevage, le maillon, la particularité de l'activité par rapport à sa conduite par l'ensemble des autres éleveurs. L'effectif réduit des groupes a cependant conduit à une enquête exhaustive de tous les éleveurs qui ont participé aux réunions (annexe 4). Par contre, des éleveurs ont été retenus de façon sélective sur la première réunion tenue avec les éleveurs de la Province du Boulgou ;
- une enquête auprès des Prestataires privés d'appui-conseil et/ou de services, de partenaires techniques et financiers, des élus locaux, de personnes ressources cités dans l'annexe 3, disposant de connaissances sur la formation professionnelle des éleveurs et/ou sur des expériences du passé sur le sujet dans la Région. Les fiches d'entretiens prestataires et personnes ressources, ont été utilisées.

Les enquêtes avec les éleveurs dans la deuxième période de sortie sur le terrain ont combiné 2 approches. Des réunions suivant la méthode de recherche « coactive de solutions avec des groupes de producteurs localisés ont d'abord été conduites. Les réunions ont été ensuite suivies d'enquêtes individuelles. En effet, suite aux premières enquêtes, des correctifs ont été apportés au dispositif, afin de permettre de conduire des enquêtes plus approfondies dans 2 provinces de la Région du Centre-Est avec les éleveurs. La Province du Kourittenga et la Province du Koulpelogo.

Les réunions sont organisées sous forme d'entretiens en focus group menés avec les éleveurs à l'aide d'un guide et en associant la fonction : « dire » dans une enquête compréhensive. L'outil « dire » acquis au cours de la formation permet de mettre en valeur la contribution de l'interlocuteur, en lui donnant le sentiment de se savoir écouté et de savoir que l'éleveur est lui aussi détenteur d'un savoir, qui peut être partagé réciproquement. L'application de l'outil demande l'intervention d'une équipe organisée et plusieurs rencontres avec les producteurs pour approfondir des problématiques transcendantes. La suite des réunions étant après mise à profit pour identifier avec le groupe des pistes de solutions aux problèmes identifiés. L'outil exige aussi une bonne maîtrise pour bien repérer « la parole », la distribuer, toujours recentrer les discussions sur le sujet et une bonne prise de notes. Pour contourner cette difficulté, nous nous sommes limités dans chacune des provinces à une seule réunion avec les éleveurs, essayant d'approfondir les problèmes.

Une vision globale des éleveurs sur leurs difficultés et leurs préoccupations en matière de renforcement de capacités dans la conduite de leurs activités a été dégagée de ces réunions. Un autre objectif de ces réunions était d'accroître la probabilité de prise en compte de la diversité des pratiques des éleveurs de la Région. Un échantillonnage devait ensuite être réalisé sur les éleveurs présents, afin de poursuivre les enquêtes détaillées. Au Kourittenga, tous les éleveurs présents à la réunion ont été rencontrés avec le questionnaire éleveur. La réunion avec les éleveurs du Koulpelogo a connu une bonne participation des éleveurs (25 présents à la réunion). Ils sont majoritairement des commerçants et/ou exportateurs de bétail et certains d'entre eux associent à cette activité l'embouche.

## 2.4.6 Typologie des acteurs enquêtés

Au Burkina Faso, six études ont été menées dans le cadre du développement des filières animales. Il s'agit de celles conduites dans les filières aviculture traditionnelle, bétail-viande, petits-ruminants, porcine, cuirs et peaux et lait. La Région du Centre-Est a retenu de privilégier avec tous les intervenants dans le sous-secteur élevage, le développement des filières aviculture traditionnelle et porcine. La Région occupe respectivement le 6ème et le 5ème rang en termes d'effectifs des animaux sur les 13 régions.

L'invitation adressée aux éleveurs ayant pris part aux réunions a diversifié leur participation, en s'adressant aux éleveurs de toutes les filières. Ainsi, même les filières animales non considérées prioritaires dans la province comme le bétail-viande, les petits ruminants et l'apiculture ont vu la présence de représentants. Le choix politique de privilégier des filières en fonction des régions n'exclue pas qu'un appui puisse être apporté aux autres élevages. Ce choix relève simplement d'une volonté de concentrer les efforts afin d'atteindre des résultats dans des élevages ayant un avantage comparatif par rapport aux autres. Mais, cela ne signifie pas que les autres filières ne sont pas aussi importantes. Selon le niveau d'évolution d'une filière son niveau de priorité peut être reconsidéré. Les agents sont appelés à apporter un appui aux éleveurs dans des domaines assez diversifiés. Ces appuis doivent se positionner secondairement par rapport aux choix de développement décidés au niveau central et au niveau déconcentré.

L'échantillon d'éleveurs enquêté dans la Région du Centre-Est a pris en compte les divers systèmes d'élevage représentés dans la Région. Il s'agit des systèmes transhumants organisés en marge des activités de la zone pastorale, du système d'élevage dans la zone pastorale, des systèmes d'élevage améliorés et des systèmes d'élevage semi-intensif bovins décrits plus haut, qui se développent autour des chefs lieux des trois provinces.

La dernière donnée d'intérêt au niveau de l'échantillon des éleveurs enquêtés est la diversité au sein des maillons des filières. Même si il n'a pas été possible d'avoir dans les réunions des acteurs pour chaque filière et de tous les maillons, des représentants de chacun des maillons au moins, répartis dans chacune des filières étaient présents. On notera cependant que si cela est vrai pour l'ensemble des éleveurs enquêtés, il ne l'est pas si l'on se place du point de vue de chaque province pris isolément. Pour les autres structures et personnes ressources enquêtées, celles-ci ont été répertoriées et des contacts ont été pris avec celles qui étaient disponibles.

Des diversités par rapport aux activités d'élevage et à l'environnement tant économique que physique ont prévalu à la conduite des enquêtes dans les trois provinces. La diversité des systèmes d'élevage selon les provinces est également un élément qui a été pris en compte car il influe énormément sur la nature des activités menées d'une province à l'autre. Ainsi, dans le :

- Boulgou, les activités des acteurs sont variées, avec notamment la culture à grande échelle du riz, la prépondérance de la pêche et des activités connexes. Le commerce occupe une place privilégiée par sa situation de frontière d'entrée au Burkina par le Ghana. La construction d'un marché à bétail à la frontière par le Comité permanent Inter-États de la Lutte contre la Sécheresse au Sahel (CILSS), facilite l'exportation du bétail sur pied et sécurise les revenus des commerçants. L'hôtellerie constitue également une activité lucrative. Tenkodogo chef lieu du Boulgou abrite les sièges des directions régionales de l'ensemble des services publics présents dans la Région du Centre-Est ;
- Kourittenga, l'activité d'embouche des bovins et l'élevage de porcs est particulièrement renommée. Le commerce y est également renommé à travers le marché de Pouytenga qui est l'un des plus importants au Burkina Faso. Le commerce des bœufs d'embouche s'associe étroitement aux autres activités commerciales ;

- Koulpelogo, les activités sont essentiellement agro-pastorales. C'est une zone de transit pour la commercialisation des animaux exportés en direction du Togo et du Nigéria. L'embouche et le commerce du bétail sur pied y prospère.

L'ensemble des personnes et structures rencontrées (annexe 4) permet de distinguer :

- des "Éleveurs indépendants" c'est-à-dire qui mènent leurs activités sans se soucier de l'existence de structures d'accompagnement qu'elles soient publiques ou privées ;
- des éleveurs encadrés, c'est-à-dire qui bénéficient de prestations sur leurs animaux et éventuellement de formations. Les acteurs des maillons autres que la production figurent dans cette catégorie car ils sont majoritairement dans des groupements ou associations suivis des services ;
- des éleveurs de la zone pastorale de la Nouhao. Les zones pastorales bénéficient d'une attention particulière des autorités, qui souhaitent leur attribuer une vocation d'intensification des productions animales. Et celle de la Nouhao est la seule dans la Région du Centre-Est ;
- des structures de l'élevage aux différents niveaux hiérarchiques de la Région aux provinces, des agents depuis la base au niveau départemental jusqu'au Directeur Régional ;
- des prestataires privés ce sont les cabinets vétérinaires privés et/ou centres de formation/accompagnement des éleveurs ;
- des Partenaires Techniques et financiers, ayant des interventions directes en direction des éleveurs ou intervenant par le biais des structures en place ;
- des personnes ressources. Il s'agit : de prestataires privés d'appuis-conseil et/ou de services, des ONG, des leaders d'opinions, des élus locaux et chefs traditionnels, des spécialistes des questions de la formation agricole en milieu rural.

Pour des besoins d'efficacité et pour tenir compte de paramètres tels que les contraintes spatio-temporelles assujettis à l'indisponibilité de ressources humaines et matérielles suffisantes pour réaliser les enquêtes, ces acteurs ont été regroupés en trois grands groupes. Il s'agit : (i) des acteurs des filières, qu'ils soient éleveurs encadrés ou non, commerçants ou transformateurs. Sont aussi compris les organisations d'éleveurs, les agro-pasteurs et les éleveurs transhumants (ii) des acteurs Étatiques, regroupant les structures et les agents des structures publiques, (iii) des acteurs non Étatiques, constitués des Structures/Personnes ressources, Prestataires (annexe 9).

L'échantillonnage a permis de toucher dans la Région du Centre-Est 148 personnes ou structures dont :

- soixante (73) acteurs Étatiques dont (62) agents et (7) structures de l'élevage (3) agents de services techniques partenaires ;
- soixante un (61) Éleveurs et leurs organisations dont (15) dans le Kourittenga, (21) dans le Boulgou et (25) dans le Koulpelogo ;
- quatorze (15) acteurs non Étatiques dont (3) représentants de la Chambre régionale d'Agriculture, (2) Prestataires d'appuis-conseil, (4) représentants de partenaires techniques et financiers, (3) élus locaux, (3) personnes ressources ayant eu une expérience des CFJA.

### 3 TROISIEME PARTIE : RESULTATS

#### 3.1 SITUATION DES DISPOSITIFS PUBLICS ET PRIVES D'OFFRE DE FORMATIONS

Après les crises des années 1980 accentuées dans les années 1990 par la mise en œuvre de programmes d'ajustement structurels successifs, de nouvelles approches de développement ont vu le jour. Ces approches ont été accompagnées par la mise en place de structures de formation, qui avaient pour but de former les différents acteurs pour la mise en œuvre des actions. Sont de ces structures les Centres de Formation des Jeunes agriculteurs (CFJA), les Centres de Promotion Rural (CPR), tous disparus ou en voie de l'être, en partie, du fait de la préférence des jeunes apprenants pour l'enseignement général, vis-à-vis duquel ils se sentaient un peu dévalorisés. Le principe des centres de formation est basé sur le recrutement de jeunes qui ont soit quitté très tôt l'école, ou soit dépassé l'âge d'y aller. Une partie importante des bénéficiaires de cette formation Agricole<sup>6</sup> ont intégré plus tard l'administration publique. Pour les personnes ressources rencontrées, il faut savoir qui doit bénéficier de la formation ? Pour beaucoup de formés, les objectifs ne sont pas de revenir à la terre mais de trouver une solution transitoire à leur inactivité et d'être pris en charge. En effet, les élèves étaient logés et nourris. Ils pouvaient donc attendre « tranquillement » leur diplôme et rechercher ensuite un travail en ville, ou préparer un concours professionnel. Le principe des CFJA n'était pas mauvais selon eux, mais le fait de n'avoir pas bien identifié les personnes à former est une des causes de l'éloignement des objectifs initiaux. Le fait d'obtenir un diplôme identique que ceux passés par l'enseignement général n'encourage pas les jeunes formés à regagner le milieu agricole.

La Région du Centre-Est n'a pas connu l'implantation de (CPR). Cependant, il a existé dans le passé des Centres de formation des Jeunes Agriculteurs (CFJA), dont l'objectif était de former de jeunes agriculteurs, dont les plus performants pouvaient accéder à des CPR localisés dans d'autres villes du Burkina Faso.

D'autres initiatives non abouties tel que le Plan d'Actions pour l'Émergence d'Organisation Professionnelles Agricoles (PA/OPA) ont fait leur apparition, avec pour objectif le renforcement des capacités techniques et institutionnelles des Organisations professionnelles des producteurs. Mais le constat est là que la formation professionnelle des agriculteurs a pratiquement disparu et le personnel a rarement accès à des formations continues et des sessions de recyclage. La conséquence de cette situation se traduit par une demande grandissante aussi bien au niveau des techniciens que des producteurs, avec la particularité que la formation professionnelle agricole relève de l'agriculture, actuellement dissociée des ministères en charge de l'environnement et de l'élevage. Ces ministères ont des besoins en formation des producteurs différents, quand bien même certaines formations en rapport avec l'intégration agriculture-élevage ou la protection des ressources naturelles constituent encore aujourd'hui des domaines partagés.

Dans le sous-secteur de l'élevage, le système traditionnel de vulgarisation est la forme prédominante de renforcement des capacités des éleveurs. Celle-ci connaît un essoufflement depuis la fin des programmes financés par la banque mondiale.

La tendance est de privilégier l'émergence d'un leadership au sein des organisations professionnelles d'éleveurs pour qu'ils assurent le relais et responsabiliser les éleveurs dans la prise en charge de la vulgarisation et de la formation rurale agricole. Mais elle tarde à voir le jour, du fait de leur faible structuration. Il en résulte que les organisations professionnelles, qui devaient assurer des fonctions d'appui-conseil et de structuration de la demande ne parviennent pas à jouer ce rôle. Les organisations

---

<sup>6</sup> Le terme Agricole désigne dans le document tout ce qui est relatif au développement rural et principalement l'agriculture, l'élevage et la foresterie

professionnelles faitières d'éleveurs sont implantées à Ouagadougou. Elles sont peu représentées et/ou faiblement actives comme la Fédération Nationale des Éleveurs du Burkina (FEB). En 2001, la Direction de la Vulgarisation et de l'Appui aux Organisations Professionnelles (DVRD actuel) a recensé 117 groupements villageois dont 14 de femmes avec 4995 membres. Cela ne représente seulement que 0,52% de la population agricole de la Région. Des unions sont aujourd'hui nées dans la quasi-totalité des filières. Ces organisations ont cependant des compétences techniques faibles en matière de marketing, de gestion et de communication.

Quant aux prestataires privés, ils sont au nombre de trois à intervenir chacun dans une province. Ils interviennent surtout dans les activités de distribution des intrants, de transformation et de commercialisation des produits. Leurs activités dans le cadre de la privatisation de la profession vétérinaire couvrent essentiellement le domaine de la santé animale. Les autres services qu'ils fournissent, tels que les l'appui conseil, la formation sont peu couverts ou pas du tout couverts, sauf dans le cadre de projets.

Au titre du secteur privé associatif, on peut citer les auxiliaires d'élevage. Les auxiliaires d'élevage sont généralement des producteurs qui ont reçu une formation sur le tas en vue d'appuyer les services d'élevage ou les projets ou ONG dans les activités de protection sanitaire. Deux catégories d'auxiliaires ont été formées par les projets et les services publics : i) les vulgarisateurs volontaires villageois (VVV). Formés dans ce cadre par le Programme de Développement de Animaux Villageois (PDAV), ils ont des compétences pour la vaccination de la volaille traditionnelle et les petits ruminants ; ii) les auxiliaires vaccinateurs qui ont été formés soit par les vétérinaires privés ou par les services publics. Ils servent de relais lors des campagnes de vaccination et leurs compétences se limitent exclusivement à la vente de médicaments et à suppléer les mandataires et les agents de l'Etat au cours des campagnes annuelles contre la Péri-Pneumonie Contagieuse Bovine (PPCB) et la Peste des Petits Ruminants (PPR) notamment. Tant que le projet à l'origine de leur formation étant en cours d'exécution, ils bénéficiaient d'un appui technique et financier très efficaces dans l'accomplissement de leurs tâches. Au Boulgou leur formation a été appuyée par l'ex PDRD et le PADAB I, au Kourittenga. Mais dès lors que les appuis ont cessés, l'activité s'est arrêtée. Il est possible de valoriser ces ressources humaines pour améliorer l'offre de services vétérinaires aux éleveurs. Ils pourraient être employés par les cabinets vétérinaires privés, par les unions d'organisations d'éleveurs.

## **3.2 CONTRAINTES AU DEVELOPPEMENT DES ACTIVITES DES ELEVEURS**

### **3.2.1 Contraintes dans la Province du Boulgou**

Dix huit acteurs des filières d'élevage issus ou non d'Organisations Professionnelles d'Éleveurs (OPE) ont participé à la réunion organisée pour l'identification de leurs contraintes dans la Province du Boulgou. Parmi ceux-ci figurent des bouchers, des éleveurs considérés comme leaders de la province dans une filière de production précise, des éleveurs pratiquant l'embouche, des aviculteurs, un apiculteur, des producteurs de lait, des éleveurs d'ovins et de bovins. Les enquêtes individuelles dans cette Province ont concernées 5 producteurs dont un éleveur leader pratiquant l'embouche bovine, un agro-éleveur pratiquant l'embouche bovine et porcine, une avicultrice, un éleveur d'ovins de race locale. L'agro-éleveur enquêté est un ancien Formateurs de Jeunes Agriculteurs à la retraite, reconverti lui-même dans plusieurs activités dont principalement l'embouche porcine et ovine.

La participation des éleveurs était appréciable si l'on tient compte du fait que, une mauvaise programmation la veille avait fait déplacer certains, qui sont repartis dans leurs villages. Il a donc fallu circonscrire le sujet de l'entretien. Les préoccupations recensées lors de cette rencontre se résument à travers les points ci-après, en rapport avec les éleveurs des filières animales.

La filière apicole

Comment lutter contre les maladies des abeilles ?

La filière lait

Comment pouvons-nous mieux gérer nos exploitations ?

Comment produire plus de lait, notamment en saison sèche ?

Nous avons entendu parler de l'insémination artificielle. Peut-on savoir ce que c'est ?

La Filière bétail-viande

« Est-ce qu'il existe des méthodes de lutte contre les charbons, les tuberculoses les cysticercoses ? » ;

Ingestion des déchets (fer, sachets), comment faire ?

Des participants tels que les bouchers n'ont pas manqué de souligner l'absence de cadre de concertation entre les bouchers et les services d'élevage, qui méritent d'être formalisés ?

Aviculture

Quelles sont les techniques d'élevage de la volaille, des pintadeaux surtout pour venir à bout des mortalités ?

Quelles sont les causes des mortalités de la volaille dues à des pathologies autres que la pseudo peste aviaire ?

Il ressort des entretiens qu'une expérience a été menée ces dernières années dans la province du Boulgou à travers le volet « amélioration de l'aviculture villageoise » dans le cadre de l'ex Projet de Développement Rural dans la Province du Boulgou (PDR/B) et la première phase du PADAB, des associations d'éleveurs avaient été mises en place dans les provinces. Des actions de formation des éleveurs de volailles, d'immunisation de masse, de renforcement du potentiel productif du cheptel avicole dans les villages bénéficiaires, avaient contribué à la relance de l'aviculture dans différents départements de Province du Boulgou. Les difficultés majeures auraient été l'insuffisance du suivi des producteurs et de leurs exploitations, le manque de suivi et l'insuffisance de vaccinateurs et de paysans relais formés, le faible niveau de compréhension et d'organisation des producteurs. L'activité bien que conduite toujours a connu une importante régression. En effet, les associations dans ce domaine ne sont plus actives et les auxiliaires formés par les projets ont quasiment tous disparu.

Dans le domaine de l'aviculture moderne, les mortalités massives dont les causes supposées pourraient être la qualité douteuse des souches importées ou la mauvaise qualité des vaccins. Selon une productrice des problèmes techniques liés à la qualité des interventions ne seraient pas non plus à écarter.

D'autres préoccupations plus générales ne relevant pas de la formation ont été exprimées, malgré le consensus précédant la réunion, qui visait à se limiter à des préoccupations d'ordre techniques. Sont de celles là, la cherté des intrants (SPAI), la baisse des prix d'achat des cuirs et peaux et les arriérés de paiements, le coût élevé pour la rédaction des projets qui sont soumis au PADAB II (10 000 FCFA), l'insuffisance de communication entre la Chambre Régionale d'Agriculture (CRA) et les agents des

services de l'élevage avec les éleveurs sur les microprojets soumis PADAB II. qui attendent toujours d'être financés.

Tous les éleveurs rencontrés prétendent avoir déjà eu recours au vétérinaire. Ils ont en outre bénéficié de deux formations au moins chacun, dans le domaine de la conduite de leur élevage. Une exception est celle de l'agro-pasteur installé à 30 km de Tenkodogo dans le village de Bané (Zampa V2), qui n'aurait pas reçu de formation. Installé sur sa ferme depuis 1988 soit 10 ans avant sa retraite, il élève des bœufs de trait et pratique l'embouche et la culture de maïs en contre saison. Suite à la crise mondiale survenue courant 2007-2009 qui a engendré la chute de la demande en animaux d'embouche nous dira-t-il, il a volontairement réduit sa production. La conduite de son élevage est basée sur son expérience professionnelle, acquise à la formation de formateurs FJA qui était une formation polyvalente. Il a pris connaissance avec l'apiculture pendant sa formation comme élève FJA, lors d'une visite du centre national avicole de Ouagadougou depuis 1984 pendant qu'il était encore en fonction. La seule autre formation qu'il aurait par contre reçue dans le domaine de l'élevage est une formation sur la sensibilisation des membres de bureau de l'association dont – il venait d'être porté à la tête, sur la gestion et la vie associative en 1998, alors qu'il venait d'être porté à la tête d'une association de producteurs. Les difficultés rencontrées dans la conduite de son élevage résultent selon lui du peu d'intérêt accordé par l'agent aux élevages hors de son rayon d'action. Les échanges avec les autres éleveurs lient cette situation à un manque de motivation. Ils font appel quelquefois au vétérinaire privé installé beaucoup plus loin, mais du fait de l'éloignement, celui-ci arrive souvent trop tard pour constater la mortalité de l'animal. Une autre difficulté serait liée à la mauvaise circulation de l'information : « J'ai entendu parler d'une formation en embouche, il y'a un an, mais ensuite, plus rien ! Ce sont surtout les éleveurs des villes qui profitent, puisqu'ils perçoivent plus vite les échos ». L'un des problèmes réels connus est le problème d'eau. Les terres sont très fertiles, mais malgré l'existence à 10 km à vol d'oiseau d'un des plus grands barrages du pays, le problème se pose. Les pompes installées sont également de « mauvaise qualité. Vous avez beau stocker du fourrage, vous ne pouvez pas élever sans eau ».

#### L'apiculture

Pour les apiculteurs, le problème qui les inquiète est celui posé par la mortalité des abeilles dont ils voudraient venir à bout. Le problème de marché serait dû plus à un problème de qualité du miel qu'à l'inexistence de clientèle.

### **3.2.2 Contraintes dans la Province du Kourittenga**

Au Kourittenga, 15 éleveurs étaient présents à la réunion tenue pour discuter de leurs problèmes. Les enquêtes individuelles ont été menées avec tous ces éleveurs, ainsi qu'avec un autre éleveur qui n'était pas invité. De ces personnes rencontrées, 5 sont des femmes. Deux d'entre elles élèvent des porcs, une de la volaille et deux autres des ovins. A l'exception d'une des deux éleveurs d'ovins et de celle qui élève de la volaille qui ont respectivement 2 et une 1 année d'activités, l'ensemble des éleveurs ont plus de 5 années d'activités et le plus ancien exerce depuis plus de 40 ans.

Sur le plan de la structuration le groupe des éleveurs rencontrés, se compose de : (i) 7 éleveurs de porcs dont 2 qui exercent également en tant que bouchers, (ii) 3 éleveurs de petits ruminants (ovins, caprins), (iii) 3 éleveurs de volailles, (iv) 2 éleveurs de bovins dont un éleveur de bœufs de trait et un éleveur pratiquant l'embouche. Un autre éleveur qui pratique l'embouche bovine et n'ayant pas pris part à la réunion a été enquêté.

Une observation générale que l'on peut faire est que tous les éleveurs qui ont été rencontrés à l'exception d'un, ont au moins une autre activité en dehors de l'activité d'élevage qu'ils mènent. De ceux-ci, 5 d'entre eux associent à l'élevage une activité agricole, 3 une activité non agricole et 5 à une autre filière animale en plus de l'activité d'élevage considérée comme principale. Par ailleurs, 2 des éleveurs associent à la fois à l'activité principale d'élevage, au moins deux autres activités d'élevage.

On note également que 9 des éleveurs appartiennent à des organisations d'éleveurs et que 5 de ces derniers ont des responsabilités dans une même organisation faîtière.

Par rapport aux questions sur les difficultés rencontrées dans les activités d'élevage, il ressort les préoccupations ci-après :

- des problèmes liés à l'habitat. De ce point de vue, les avis sont qu'il y'a : «... la non résistance des bâtiments en matériaux locaux (banco) pour contenir les porcs ». A l'exception des éleveurs de volailles il a été évoqué sur le plan de l'habitat, le problème d'indisponibilité des terres comme obstacle à l'intensification dans l'élevage : « les éleveurs pratiquent autour des concessions ». La conséquence étant selon eux la divagation des animaux et les vols.
- des problèmes maladies : à cet effet, les aspects soulevés sont la présence de nombreuses maladies, et le coût élevé des médicaments. Il est aussi évoqué, le manque d'un suivi rapproché des élevages par un vétérinaire et l'ignorance du savoir faire traditionnel pour lutter contre les maladies comme facteurs limitant pour l'élevage de volaille et des porcs.

La gestion technico-économique (habitat, alimentation, santé) constitue également selon eux, des problèmes essentiels à résoudre.

Préoccupation communes à l'ensemble des éleveurs enquêtés

Les difficultés communes à toutes les filières d'élevage citées par les éleveurs sont les problèmes alimentaires. Sur ce plan, quelques dires illustrent leurs réflexions : « les aliments achetés coûtent chers ! » ; « ...des problèmes d'alimentation surtout ! Malgré les stocks en fin d'hivernage, il faut acheter. ». La disponibilité des SPAI est problématique, malgré les actions de facilitation entreprises avec le MRA entre les usines et les éleveurs. Par ailleurs, la disponibilité à certaines périodes de l'année des aliments du bétail et des problèmes d'accès liés à la spéculation par les commerçants, constituent aussi des difficultés pour les éleveurs de porcs.

Il ressort de façon générale que quelques actions d'accompagnement des éleveurs ont été menées dans la province. Toutefois, la formation dispensée aux bénéficiaires n'a pas toujours été suffisante avant l'introduction de certaines espèces animales améliorées comme les porcs ou les coqs de race. Les actions de formation seraient improvisées très souvent au moment de l'introduction des animaux, comme pour honorer des échéances avec des partenaires financiers au détriment de la pérennisation de l'activité. Les éleveurs reconnaissent dans tous les cas qu'il ya des formations qui sont dispensées, mais ils les trouvent irrégulières et pensent qu'elles n'impliquent pas beaucoup les éleveurs : «...Des formations ont été organisées il y'a 3 ans et l'autre 5 ans, par une équipe venue de Ouagadougou... ». Intervenant dans le sens de la formation, un autre éleveur interpelle : « Penser étendre les formations aux femmes de la ville et pas seulement aux ruraux ! ».

Préoccupation spécifiques à la filière porcine

Comment assurer un bon rationnement des animaux d'élevage et des animaux d'embouche (bovins, ovins, porcins) ? « Nous donnons les aliments mais nous ne savons pas jusqu'où il faut limiter, et les aliments coûtent de plus en plus chers et on en trouve difficilement » ;

Parmi les difficultés particulières relevées par les éleveurs de porcs figure le problème de commercialisation. En effet, ces derniers estiment tous, que les bouchers leur achètent à très bas prix les porcs. Le paiement s'effectue généralement après la vente de l'animal abattu, et la raison de la saisie de la carcasse à l'abattoir pour causes de cysticercose est souvent évoquée pour ne pas payer l'éleveur. Si bien qu'il naît une crise de confiance entre éleveurs et bouchers.

Les éleveurs de porcs citent aussi comme difficultés la faible productivité des races élevées, l'absence de lieu de commercialisation destiné au porc sur pieds (marché des porcs) et à ses produits (charcuteries), mais aussi un cadre de concertation des acteurs de la filière porcine avec les services techniques.

Un programme initié par le MRA avec l'appui de la FAO avait apporté un appui aux éleveurs en introduisant des porcs de race améliorée et en prévoyant pour les bénéficiaires un budget destiné à l'alimentation jusqu'à qu'à la période des premières mises-bas, afin de permettre aux élevages de s'autofinancer. Nous avons voulu en savoir un peu plus sur cette expérience qui devait normalement se développer. De leurs propos, il ressort que : « il y'avait eu du fait d'une saison agricole difficile, qui a vu la conversion des moyens pour l'achat des aliments des porcs en moyens pour l'achat de céréales destinées à l'alimentation humaine ». Un éleveur qui avait été employé dans une porcherie de missionnaires relève par rapport à l'alimentation des porcs que : «... les curés mêmes ne sont pas parvenus à assurer une alimentation correcte des races améliorées introduites. Ils étaient obligés de les sortir pour réintroduire des variétés locales ».

D'autres préoccupations évoquées sont :

- chez les éleveurs de Volaille, la mortalité des pintadeaux est revenue de façon récurrente ;
- chez les éleveurs laitiers, la faible productivité des vaches, l'amélioration génétique et la gestion des stocks de fourrage qui constituent les difficultés essentielles ;
- chez les éleveurs de petits ruminants la gestion des stocks de fourrage, les maladies persistantes dont les causes sont ignorées, sont soulignés par les éleveurs.

Les bouchers aimeraient disposer d'un lieu d'abattage bien approprié, mais aussi connaître les maladies que présentent les animaux après l'abattage. Les saisies font souvent l'objet d'incompréhensions de leur part. Ils déplorent l'absence d'un cadre de concertation avec les services de l'élevage.

### **3.2.3 Contraintes de la Province du Koulpelogo**

Le Koulpélogo apparaît aujourd'hui comme étant une zone d'accueil des éleveurs en provenance du Nord et du Sahel mais aussi de l'Est du Burkina Faso, compte tenu de la « barrière » que constituent pour les troupeaux, les nombreuses réserves naturelles et de chasse. De nombreuses familles de pasteurs sont installées dans la province depuis plusieurs décennies sans avoir réussi à sécuriser leur accès au foncier et aux ressources naturelles. La fréquence des conflits est de ce fait ressortie comme l'une des difficultés évoquées par les pasteurs.

Il ressort également la poussée du front agricole qui se traduit par une migration inorganisée, des besoins en superficies agricoles croissantes et importantes. Les problèmes sont accentués par une forte tendance des pasteurs et agriculteurs à augmenter le nombre de têtes du bétail comme stratégie de sécurité sociale. Des échanges, il ressort que les pasteurs discutent entre eux de leurs problèmes, contrairement aux commerçants et exportateurs. Cependant, cette discussion reste interne et n'est pas portée à la connaissance des autres utilisateurs des ressources naturelles qu'ils ont en partage. Les causes seraient la crainte des réactions des autochtones qui les considèrent comme des étrangers, malgré plusieurs décennies d'attachement aux terres qu'ils exploitent.

Les éleveurs pratiquant l'embouche énumèrent comme principaux problèmes, des difficultés de rationnement des animaux à l'embouche dont l'alimentation ne suit aucune logique. Si bien que les réserves constituées n'arrivent jamais à satisfaire les prévisions. Alors, ils voudraient notamment savoir les quantités d'herbe et de compléments à distribuer aux bœufs à l'embouche. Ces éleveurs qui pratiquent l'embouche connaissent également souvent, des difficultés de commercialisation de leurs

produits, consécutives à des conduites de nombreux ateliers par différents éleveurs à la même période. Ces derniers commercialisent tous leurs animaux au même moment hors de la frontière située non loin, et subissent ainsi la « volonté » des acheteurs. Ces commerçants ressortent également les difficultés d'accès aux crédits adaptés pour financer leurs activités.

Les agro-pasteurs tout comme les pasteurs peulh évoquent la persistance de certaines maladies au sein des troupeaux. Au niveau des petits ruminants en particulier, les morts subites qui surviendraient malgré tous les traitements semblent ne pas avoir de solution.

De la rencontre avec le groupe des femmes gérante de la mini-laiterie de Ouargaye, il ressort que l'activité a connue une forte régression. Les quantités de lait traitées quotidiennement sont faibles et ne permettent pas de couvrir les dépenses. Cette situation est due en partie à un problème d'organisation de la commercialisation consécutif à des problèmes organisationnels au sein du groupement de productrices. Dans cette situation, la concurrence se met en place avec des commerçants utilisant le lait en poudre.

**Tableau 5 : Synthèse des contraintes des éleveurs des provinces**

FILIERES		DIFFICULTES DES ELEVEURS	CONSEQUENCES	PROVINCES
FILIERE AVICULTURE TRADITIONNELLE		- insuffisance de suivi sanitaire - maladies émergentes - le faible niveau d'assimilation des thèmes de formation	- mortalités élevées - faibles performances	- Kourittenga - Boulgou - Koulpelogo
FILIERE PORCINE		- maladies parasitaires (cysticerques) - méconnaissances des savoirs faire locaux - prix du porc amélioré peu rémunérateur par rapport au porc de race locale	- mortalités élevées des porceaux - faibles marges - absence de rentabilité pour les tentatives d'amélioration - nombreuses saisies à l'abattoir	- Kourittenga - Boulgou
FILIERE BETAAIL-VIANDE	ÉLEVEURS TRANSHUMANTS	- réduction de l'espace de mobilité	- conflit avec les agriculteurs	- Boulgou - Koulpelogo
	AGRO-PASTEURS	- réduction de l'espace pastorale - accès difficiles aux ressources - maladies émergentes  - isolement de certains éleveurs	- mortalité des ovins - gestion difficile du troupeau - absence de soins de proximité	- Kourittenga - Boulgou - Koulpelogo
	ÉLEVAGES EMBOUCHE	- non maîtrise des techniques	- problèmes de rentabilités	- Kourittenga - Boulgou - Koulpelogo
	BOUCHERS	- absence de concertations avec les services techniques - méconnaissances de certaines maladies qui sont causes des saisies à l'abattoir	- crise de confiance avec les fournisseurs de porcs	- Kourittenga - Boulgou
	COMMERÇANTS ET EXPORTATEURS DE BETAAIL	- accès au crédit adapté - mauvaise planification de la production - méconnaissance des méthodes de rationnement	- difficultés de commercialisation - faibles marges bénéficiaires	- Kourittenga - Koulpelogo
AVICULTURE MODERNE		- inaccessibilité aux intrants zootechniques et vétérinaires - qualité douteuse des souches de volailles ?	- mortalités élevées - déficit de confiance vis-à-vis des techniciens - faibles performances	- Kourittenga - Boulgou

FILIERES	DIFFICULTES DES ELEVEURS	CONSEQUENCES	PROVINCES
	- mauvaise qualité des vaccins ? - indisponibilité ou coût élevé des intrants		
FILIERE LAIT	- coûts de production élevés - faible débouchés pour le lait local - faible potentiel génétique des animaux - concurrence du lait de synthèse - gestion des unités de production laitière	- faible production de lait de commercialisation - difficultés de	- Kourittenga - Boulgou - Koulpelogo
FILIERE CUIRS ET PEAUX	- baisse du prix de vente des produits - retard dans l'encaissement des ventes	- Intérogations sur l'importance du suivi des élevages par les éleveurs	- Boulgou
FILIERE APICOLE	- mortalité des abeilles - non maîtrise de la transformation du miel	- diminution des essaims d'abeilles - faible qualité du miel traité	- Boulgou - Koulpelogo
TOUTE FILIERE	- absence de produits financiers adaptés - capacité à préparer des projets bancables - coût des SPAI élevé - déficit de communication - disponibilité du vétérinaire - faible productivité des animaux - inactivité des auxiliaires et/ou des paysans relais - faible capacité de gestion technico-économiques des élevages - non maîtrise de la formulation des aliments - non maîtrise du rationnement - ruptures coût des produits vétérinaires élevés	- faibles marges bénéficiaires - vols - faible marge bénéficiaire - insécurité foncière - incertitude des périodes et des programmes de formation - absence de suivi rapproché - spéculation des SPI par les commerçants - inaccessibilité des SPAI	- Kourittenga - Boulgou - Koulpelogo

### 3.2.4 Expression des besoins en formation des éleveurs

La formation professionnelle relève-t-elle de préoccupations essentielles des éleveurs de la Région du Centre-Est ?

Dans le Boulgou

A la réunion des éleveurs dans le Boulgou, seul le groupement des éleveurs de porcs n'était pas représenté. Les préoccupations en rapport avec les besoins en formation peuvent être regroupées suivant les filières animales :

- pour la filière bétail-viande, les préoccupations sont diverses en fonction du type de production. Ainsi, les éleveurs laitiers estiment qu'ils ne conduisent pas leurs élevages comme il faut. Aussi, voudraient – ils savoir comment gérer une exploitation ? Comment faire pour que l'élevage génère suffisamment de ressources pour permettre son entretien et faire gagner de l'argent ? » Ils se focalisent particulièrement sur l'alimentation et voudraient savoir :

« comment donner une alimentation adéquate aux animaux ? ». De plus, sur le plan de l'insémination artificielle dont certains ont vu des résultats chez des éleveurs, ils voudraient savoir : « comment s'y prendre, pour produire plus de lait ? » ;

- les acteurs de la filière petits-ruminants sont préoccupés par certaines maladies ? Ils évoquent à ce propos, les mortalités subites qui surviennent chez les petits ruminants ;
- les éleveurs pratiquant l'embouche sont particulièrement préoccupés par l'existence de médicaments pour circonscrire les mortalités. L'alimentation constitue un problème et leur souhait est d'apprendre à composer des rations avec une forte proportion de fourrage ;
- les bouchers eux sont préoccupés par les maladies. Pour eux certaines maladies comme le charbon bactérien sont très rares. Cependant, il y'a une recrudescence de maladies telles que la tuberculose, les cysticerques. Il est donc pour eux important d'apprendre comment reconnaître ces maladies et sensibiliser aussi les éleveurs pour qu'ils les évitent ;
- certaines préoccupations des acteurs de la filière aviculture rejoignent celles des autres filières. C'est notamment le cas pour les médicaments dont ils disent qu'il n'y en a pas. « Si non, comment comprendre que malgré tous les soins apportés aux poules et aux pintades, elles meurent qu'à même ? » ;
- la filière apicole est aussi présente dans la Région et pour les acteurs, pour sauvegarder leur patrimoine productif, une principale question se pose : « Quelle est la cause de la mortalité des abeilles ? » ;
- les acteurs de la filière cuirs et peaux ne sont pas en reste. Ils voudraient quant à eux savoir pourquoi depuis un certain temps le prix auquel on leur achète les cuirs et peaux est non seulement bas, mais que de impayés de longues dates persistent. Ils attendent que le Gouvernement aide à résoudre cette question d'impayés. Toutefois, le problème reste complexe, car cette filière avait pendant longtemps fait l'objet d'un monopole par un privé au niveau national. L'État s'étant désengagé des activités de commercialisation depuis les ajustements structurels, les acteurs l'interpellent pour qu'il joue son rôle de contrôle de la transparence sur les transactions dans la filière.

De façon générale, tous les éleveurs ont déjà bénéficié de formations dans leur domaine d'activités. Mais leur souhait est d'être informé sur les maladies autres, que celles pour lesquelles les vaccins sont destinés. A tous les niveaux, les acteurs ont souhaité que le dialogue soit permanent avec la Direction Provinciale pour partager leurs préoccupations.

Dans le Kourittenga

« Il n'y pas de petites formations. Depuis que nous avons été formés au centre Zacharie sur la gestion et le rôle des responsables d'associations, je ne fais pas une dépense sans noter sur mon carnet. Si j'avais bénéficié d'une formation sur la gestion en étant jeune, cela aurait énormément changé ma vie ». Si les éleveurs pensent que les formations sont nécessaires, ils estiment qu'il devrait y avoir des recyclages permettant d'accéder à un niveau supérieur, pour pouvoir former les autres éleveurs. Pour cela, plusieurs répétitions sont nécessaires pour parvenir à une bonne maîtrise. Selon eux, l'avenir de l'élevage est aussi lié à l'existence de marchés porteurs. « Si le débouché est là, les gens sont prêts à mettre le meilleur d'eux-mêmes ». Pour un autre éleveur : « L'introduction de Coqs améliorés tel que je l'ai perçu dans un voyage d'étude il y'a quelques années peut améliorer l'élevage de poules. Mais on ne m'a jamais demandé de restituer. Ceux qui sont formés ne restituent pas ce qu'ils ont appris. Pour mon cas c'était individuel. Je réussissais sans savoir qu'une poule se vaccinait. C'est en apercevant la qualité de mon travail que les services d'élevage m'avaient proposé de prendre part à ce voyage d'études. L'élevage contribue à lever beaucoup de contraintes, si l'on juge la rentabilité de l'activité par rapport aux moyens investis. Cependant, il y'a une négligence sur la conduite de

l'élevage. Et puis, les 'mangeurs' sont nombreux alors que la production régresse ». Les éleveurs pensent aussi que les formations devraient être dispensées à toute personne qui n'est pas paresseuse, aux femmes comme aux jeunes. « Cela dépend de celui qui s'adonne et fait le travail sans réserves. Les femmes disposent de plus de temps pour l'élevage et ont accès très souvent à l'aliment local, mais elles ont besoin des hommes pour l'entretien des locaux ».

Les producteurs de lait, ont pour principal souci, l'accroissement de la production laitière. Leur choix est résolument tourné vers l'insémination artificielle, suite à des actions pilotes qui ont fait des émules sur le terrain. Ils attendent alors des services d'élevage des formations appropriées dans ce domaine, et leur appui pour l'acquisition des semences d'animaux de races performantes.

Pour les éleveurs de volailles, leurs attentes en vue de lever les contraintes se résument pour l'essentielle à la maîtrise de la formulation de rations à base d'ingrédients locaux, qui permettent de réduire les coûts. Ils souhaitent aussi voir renforcer les formations, et que celles-ci soient restituées chaque fois par les éleveurs formés au plus grand nombre. Ils attendent aussi de l'élevage, la contribution à l'identification de solutions locales pour résoudre les problèmes de santé et surtout de la mortalité des pintadeaux : «...si il y'avait une solution, même du côté de la santé animale, pour assurer les soins à l'aide de racines... ». Ils estiment à ce niveau que des éleveurs possèdent des solutions aux problèmes de certaines pathologies telles que la mortalité des pintadeaux. Cependant, ces derniers ne révèlent jamais selon eux leur secret. Il reviendrait donc à l'administration de les approcher, pour négocier leur contribution à la mise en place avec la recherche, de formulations dosées accessibles aux éleveurs sur le marché.

Aussi bien pour les éleveurs pratiquant l'embouche bovine, porcine, l'élevage d'animaux laitiers que les éleveurs de volailles, un souhait pour résoudre le problème de l'alimentation est d'accéder à des formations concrètes en terme de formulation de rations et de rationnements appropriées pour chaque chacune des espèces animales.

Les axes résumés pour l'amélioration des productions animales sont essentiellement orientés donc vers une autosensibilisation des éleveurs par leurs représentants qui prennent part aux différentes formations et voyages d'études, les voyages d'études.

#### Dans le Koulpelogo

Les acteurs rencontrés dans le Koulpelogo sont essentiellement ceux de la filière bétail-viande, la filière petits-ruminants et la filière lait, dans les maillons de la production et de la transformation.

Dans la filière bétail-viande et petits ruminants, les commerçants ont des pistes de solutions face aux problèmes de commercialisation des produits d'embouche. En effet, du côté du Koulpélogoo par exemple où la frontière est proche, les éleveurs après avoir obtenu de la Mairie un espace pour l'implantation d'un marché à bétail, ont occupé l'espace pour créer des habitudes de fréquentations de celui-ci par les acteurs de la filière bétail-viande. Ils ont eux mêmes implanté des infrastructures sanitaires et des hangars provisoires qui connaît un début de fréquentation des commerçants étrangers, pour inciter des partenaires techniques et financiers à s'intéresser à leurs activités. Ils négocient ainsi avec les PTF et la progressivement avec la Mairie pour l'implantation d'infrastructures complémentaires. Ils sont dans ce cadre déjà appuyé par les services d'élevage. Ils veulent aussi voir leurs compétences renforcés, afin qu'ils soient d'une part crédibles auprès des institutions financières et que d'autres part ils soient préparés à la gestion du futur marché à bétail une fois construit.

Les éleveurs transhumants ont eux conscience de leur faible représentation dans les instances de concertation au niveau départemental et provincial et de leurs faibles capacités à défendre pleinement leurs intérêts. Aussi, souhaitent-ils que le Ministère des Ressources Animales les appuie, dans la diffusion et la mise en œuvre de la loi d'orientation relative au pastoralisme. Ils pensent que la

formation de l'ensemble des acteurs utilisateurs des ressources naturelles et l'application effective des arrêtés conjoints interministériels impliquant les trois ministères qui s'occupent du secteur rural, permettrait de sécuriser leurs activités. Ils pourraient de ce fait aller au-delà de la recherche endogène de solutions à la transhumance, pour asseoir un dialogue partagé avec les autres utilisateurs de l'espace.

Pour les agro-pasteurs et pasteurs, leurs attentes sont tournées vers l'appui à la résolution de certaines maladies émergentes, telles que les problèmes de mort subite des petits ruminants qu'ils aimeraient prévenir. Des pathologies cliniques telles que les dystocies et les césariennes font leur apparition de plus en plus dans la zone, et ils aimeraient bien avoir une meilleure assistance.

Pour ce qui est de la filière lait, les productrices de lait ne semblent pas avoir de solution appropriée à leurs difficultés. Le maintien de la laiterie malgré une faible production est pour elles une solution transitoire pour sauvegarder l'image de la laiterie en attendant de résoudre les problèmes de commercialisation. Elles pourraient augmenter la quantité de lait transformée si les services d'élevage pouvaient leur accorder un appui dans la recherche de débouchés et de conseil en marketing. Les difficultés sont aussi imputable à une nouvelles gérance par des acteurs n'ayant pas bénéficié de formations. Le tableau en annexe 13 permet de résumer les préoccupations des éleveurs.

### **3.2.5 Présentation des résultats des enquêtes auprès des acteurs Étatiques**

#### **3.2.5.1 Les insuffisances observées par les techniciens dans la conduite de leurs activités et leurs attentes en matière de formation**

Les fiches d'enquêtes utilisées comprennent des tableaux d'identification des thèmes de formation, la caractérisation des thèmes demandés et les résultats attendus des formations. Les insuffisances constatées par les techniciens dans la conduite de leurs activités ont été recensées depuis le niveau central, jusqu'au niveau déconcentré.

Niveau central

Les enquêtes se sont déroulées dans quatre directions générales, puis dans la Direction Régionale des Ressources Animales du Centre (Ouagadougou). Pour cette dernière, bien qu'elle ait servi pour tester les questionnaires, n'a pas été considérée, car ne faisant pas partie de notre zone étude. Pour ce qui est des directions générales la synthèse des fiches d'enquête donnent les résultats suivants :

- six (6) principales difficultés ont été retenues par la DGEAP, 11 thèmes (annexe 13) ont été formulés et retenus comme solutions pour les résoudre. Ces difficultés ont été évoquées vingt fois par les agents. Les thèmes vont de l'utilisation de l'outil informatique à l'attribution principale de la Direction Générale qui est l'aménagement des espaces pastoraux, en passant par la structuration des organisations professionnelles ;
- pour la DGPA, douze (12) difficultés sont ressorties comme pouvant répondre à des besoins en formation signalés appropriés pour 110 agents. Treize thèmes (annexe 14) ont été formulés avec la participation des agents comme solutions palliatives. On retrouve des préoccupations globales telle que la non maîtrise de l'outil informatique, l'élaboration des projets, mais aussi des points spécifiques relevant de l'attribution de cette Direction Générale ;
- au niveau de la DGPSE, l'essentiel des préoccupations exprimées relèvent de questions pointues, en relation avec les statistiques. Il s'agit de questions portant sur les outils d'enquêtes, la gestion des logiciels. Elles sont au nombre de trois (3) difficultés pour

lesquelles les 10 thèmes (annexe 15) formulés comme propositions de solutions, sont sollicités quatorze fois par les agents ;

- au niveau de la DGSV, vingt huit (28) difficultés ont été dégagées. Elles ont été citées 535 fois par les agents comme des préoccupations nécessitant des formations. Et 25 propositions de formulation de thèmes (annexe 16) correspondantes ont été faites. Les plus importantes l'ont sur le plan de la santé publique vétérinaire, de l'inspection des denrées animales et d'origine animales, du diagnostic différentiel des maladies animales.

#### Niveau déconcentré

La synthèse des difficultés au niveau Régional n'agrège pas les données des 3 provinces et de la zone pastorale. Il s'agit d'un aperçu des grandes problématiques de la Région, arrêté de commun accord entre les quatre structures et la DRRA. Au niveau de chacune de ces structures les données sont obtenues de la synthèse des informations sur les expressions en besoins de formation du niveau départemental. Les résultats donnent :

- au Boulgou, dix (10) propositions de formulation de thème de formation en réponse aux problèmes identifiés par les agents dix neuf fois. Il s'agit des difficultés d'élaboration de microprojets, de suivi-évaluation des microprojets, de diagnostic différentiel des maladies, d'identification de certaines pathologies à l'abattoir, d'appui à l'organisation des éleveurs, techniques de prélèvement et de conditionnement des échantillons de laboratoire, des techniques de production de fourrage, des techniques d'évaluation des stocks de fourrage, de la gestion des ressources naturelles et des techniques de rationnement des animaux d'élevage ;
- au niveau de la DPRA du Kourittenga, six propositions de thèmes de formations comme solutions à six difficultés, sur lesquelles dix sept agents devraient recevoir les formations identifiées. Il s'agit de la gestion des ressources naturelles, des infrastructures pastorales, de l'élaboration des microprojets, l'amélioration génétique, l'appui à l'organisation des éleveurs et la surveillance zoo-sanitaire des maladies ;
- pour le Koulpelogo, huit (8) propositions de formulations de thèmes comme réponse aux grandes problématiques de la province. Ces thèmes sont sollicités quinze fois par les agents. Ce sont des problématiques en rapport avec la production animale (embouche, aviculture, insémination artificielle, production de fourrage) à la santé animale (maladies émergentes comme la grippe aviaire, inspection post mortem), la gestion des ressources naturelles et la formation des éleveurs (gestion coopérative – organisation suivant la loi 14) ;
- dans la ZAP de la Nouhao, neuf (9) difficultés (annexe18). les six agents ont retenues à leur niveau ont proposé des formulations de 11 thèmes devant donner lieu à 24 formations. Il s'agit essentiellement de difficultés portant sur les lois associatives, la gestion des ressources naturelles, de rationnement des animaux laitiers et d'embouche, l'utilisation de l'outil informatique et lutte contre certaines infections parasitaires.

Au niveau de la DRRA, les problématiques retenues comme constituant un obstacle majeur pouvant limiter l'exécution des activités sont relatives à la gestion des ressources naturelles, à la non maîtrise de la gestion des infrastructures pastorales, la non maîtrise de l'élaboration des microprojets, à la faible productivité des espèces locales et à l'insuffisante organisation des éleveurs.

L'agrégation de toutes les données des enquêtes auprès des agents de la ZAP Nouaho, des trois DPRA et de la DRRA a permis d'identifier seize (16) contraintes au total. Elles ont été retenues pour donner lieu au total à 188 thèmes de formations (Annexe 17).

### **3.2.6 Présentation des résultats des acteurs non étatiques**

#### **3.2.6.1 La vision de personnes ressources rencontrées sur la formation professionnelle agricole**

Les personnes ressources rencontrées sont des anciens élèves ou enseignants, des représentants des CRA, un agro-pasteur et des autorités communales. De leur rencontre on peut retenir ce qui suit :

*Vision des anciens enseignants et anciens élèves des Centres de formation des jeunes*

Les avis des représentants des CRA sur la formation des producteurs sont partagés. Pour ces personnes ressources, la démarche qui était utilisée dans les Centres de Formation des Jeunes Agriculteurs (CFJA) et les dans les Centres de promotion du monde rural (CPR) présente des avantages, qui pourraient être mis à profit pour résoudre la question de la formation professionnelle des agriculteurs. Il s'agirait d'adapter le temps de formation aux calendriers des producteurs, en dispensant de façon cyclique, des modules de courte durée étalés dans le temps. Cela permet aux agriculteurs de choisir les modules qui les intéressent en les planifiant dans leur programme de travail. Cependant, ces actions devraient être accompagnées de moyens financiers, avec travers l'implication des réseaux de micro-finance. Mais l'obtention d'un prêt ne suffit pas selon ces personnes, pour développer une production. Il faut savoir comment le gérer, comment produire pour le marché. C'est pourquoi il faut former aujourd'hui les producteurs sur la gestion, la notion de rentabilité. Les CFJA sous une autre forme devraient donc dispenser des formations à tous les producteurs dans le secteur du développement rural en renforçant à la fois les compétences des producteurs liées à la production et la commercialisation mais également celles relatives à la gestion et au pilotage de son exploitation. Les formations doivent être diversifiées afin d'offrir aux apprenants les possibilités de qualification sur des problématiques spécifiques. Elles ne peuvent donc plus s'appuyer comme par le passé uniquement sur des enseignants CFJA généralistes assurant l'ensemble de la formation.

*Vision de l'agropasteur et des représentants des CRA*

Ces deux catégories de personnes sont toutes directement impliquées dans la production. Elles pensent, que le succès de la formation dispensée, nécessite qu'il soit donné un poids au travail du producteur, que le contexte et l'environnement économique du secteur de production concerné soit favorable. Elles citent à titre d'exemple qu'en 2005, les importations de riz au Burkina variaient entre 40 et 60 millions. Plus de 500 000 ha de bas-fonds exploitables en riz demeuraient non aménagés dans la Région. Des agriculteurs installés dans la plaine irriguée à Bagré dans le Boulgou, avaient commencé à désertier la plaine pour regagner leurs villages. A partir de 2008 et particulièrement depuis l'apparition de la crise financière internationale qui a exacerbé les problèmes alimentaires, aucune parcelle n'est restée inoccupée. Les producteurs les ont aménagés eux-mêmes sans attendre l'aide de l'État ou des PTF comme il avait souvent été le cas. Pour ce qui est de la volaille, jusqu'en 2005, dans la sous région Ouest africaine la vente du poulet bicyclette atteignait un prix de 2 500 F CFA, soit plus du double du prix au Burkina Faso. Cela était « évènement » rare qui ne s'observait qu'en Côte d'Ivoire. Ce phénomène est banalisé aujourd'hui, même au Burkina Faso où on rachète le poulet à des prix encore souvent plus élevés. Dans chacun de ces cas, on a pu observer un intérêt des producteurs pour la relance de leurs activités. Si le Gouvernement donne une importance aux trois secteurs agriculture, Elevage, Environnement, il faudrait que cela se puisse se traduire fermement par l'appui à

l'émergence de centres de formation privés, qui montrent comment produire. Pour ces personnes ressources également, le besoin croissant aujourd'hui d'offre éducative nécessite une relance des formations de la nature de celles dispensées jadis dans les CFJA. Elles apprécient particulièrement la qualité de la formation à travers la polyvalence des activités qui sont menées par les apprenants. Si l'on considère que l'Agriculture constitue la première source de revenus pour le Burkina Faso dis-entelles, fermer ces écoles, c'est fermer la porte du développement. Toutefois, chaque situation étant évolutive, Des CFJA des années 1973 ne sauraient fonctionner de la même manière en 2009. Les ressources doivent reposer sur un personnel compétent permettant d'évoluer vers la mécanisation agricole et un approfondissement des questions liées au développement rural. La mécanisation pourrait être facilitée par la mise en place de fonds pour accompagner les acteurs formés, dans leur installation. Les centres de recherches devraient à ce propos être mis à contribution pour mettre à la disposition des producteurs les meilleures variétés de semences et espèces animales, ainsi que les itinéraires techniques/protocoles appropriés. L'élevage devrait tendre vers une intensification suivant les orientations de développement des filières, permettant avec peu de têtes de bêtes, d'accroître la production de lait et de viande.

De manière pratique et en ce qui concerne les activités d'élevage, pour ces responsables d'organisations de producteurs et producteurs, les difficultés que vivent les éleveurs portent sur, la mortalité élevée des petits ruminants, la mortalité élevée des pintadeaux certes, mais elle est aussi liée à la méconnaissance de méthodes traditionnelles de lutte contre les maladies qui nécessite cependant une valorisation à travers la recherche (lutte contre la mortalité des pintadeaux par exemple,..), qui revient moins cher aux éleveurs. L'absence d'une logique de rentabilité dans la conduite de l'alimentation animale dans les exploitations est une réalité aussi qu'il ne faut pas négliger. A côté des difficultés techniques il note des difficultés d'ordre institutionnelles, organisationnelles et matérielles provenant des services techniques. Pour les services techniques, il s'agit de l'insuffisance ou le manque de moyens de déplacement pour les agents chargés de l'encadrement des producteurs, le nombre limité des agents d'élevage, la non spécialisation des agents par filières alors qu'il se dégage des besoins pointus des acteurs. A niveau des organisations d'éleveurs il note l'insuffisante organisation par filière.

Les vétérinaires privés rencontrés dans la région estiment eux aussi qu'il y a un besoin de renforcer les capacités des services techniques dans les domaines de l'élaboration de microprojets et plus spécifiquement des comptes d'exploitation, les correspondances administratives, la petite chirurgie, la formulation de rations alimentaires pour les différentes espèces animales, la reconnaissance des espèces herbacées et les techniques de communication et d'animation.

#### Visions des autorités communales

Pour les autorités communales, il ne serait pas superflu d'implanter des établissements de formation type lycée Agricole au niveau Régional. Elles voient cette action comme pouvant être complémentaire de la formation professionnelle agricole. On donnera également aux jeunes les chances de prendre en charge les questions de développement rural. Compte tenu de l'important potentiel de développement rural existant dans la Région, il conviendrait de s'y concentrer et trouver les moyens de l'améliorer. Plutôt que d'envisager des actions difficiles à réaliser, il faudrait sensibiliser les populations et impliquer fortement les collectivités territoriales et la société civile (ONG, privés,..) dans des formations définies avec les éleveurs, donc adaptées à leurs réalités. Elles partagent aussi l'idée d'une révision du modèle des enseignements qui étaient donnés dans les CFJA, en les calibrant dans le temps et aux objectifs des différentes couches sociales (jeunes, couples, etc...). Des adultes (couples ou non) pourraient être formés en 3 mois par exemples sur la culture attelée puis dotés des moyens de travail appropriés, ou des enfants pour une période de 1 an ou plus. Dans tous les cas, l'objectif de la formation devrait être de former pour le terrain, d'améliorer les rendements, d'accéder aux crédits et non de donner des diplômes. D'où la nécessité de se rapprocher des producteurs pour comprendre leurs besoins. De plus : « Il n'y a pas d'écoles pour les agriculteurs dans la Région, alors qu'au niveau

national, il y'a des établissements de formation destinés aux cadres. Il faut construire des lycées agricoles. L'implantation de centres pour être efficace devrait se faire à partir de zones pilotes, afin d'éviter d'engager le pays tout entier au risque de voir naître des problèmes de coordination. Ainsi, partant d'une circonscription donnée, la démarche consisterait à déterminer les activités nécessaires. La décision d'intensifier une formation agricole orientée vers l'agriculture la foresterie ou l'élevage dans une région, se fera en rapport avec ses potentialités dans le domaine. La coordination se fera dès lors avec l'enseignement classique, afin d'organiser les différents centres en fonction du bilan de l'offre et de la demande en formation ».

Sur la formation qui était dispensée aux formateurs, un ancien formateur jeune agriculteur formé relève que dans le cadre des formations continues qui concernent tout le personnel enseignant dans le développement rural, des recyclages permettaient de bénéficier de notions globales telles que la reconnaissance de viandes insalubre. Et « cela rendait des services énormes même si on ne faisait pas de nous des experts dans ce domaine ». Il établit cette relation avec l'insuffisance ou l'indisponibilité des agents de l'élevage dans certaines zones pour les éleveurs, qui pouvait être compensée avec l'intervention de l'agent de l'agriculture. Il émet un doute sur la qualité de la vulgarisation aujourd'hui car, dit il : « certains éleveurs ayant plus d'une centaine de têtes, et n'ayant reçu aucune formation de base se replient aujourd'hui sur eux-mêmes, cherchent des produits et traitent eux-mêmes leurs troupeaux. Je ne vois pas son importance, si non, comment des producteurs de base prendraient-ils l'initiative de traiter eux-mêmes des animaux ? ». Pour lui, des formations devraient être dispensées aux producteurs sous forme de sessions de courtes durées. Des modules d'une semaine avec plusieurs passages. Les éleveurs intéressés y prendraient part. Au titre des voyages d'études, des réalisations existent sur place au Burkina Faso et qui méritent d'être visitées. , il faut savoir qui a besoin de formation ou plutôt comment choisir les personnes qui seront formées ?

### **3.2.6.2 Rôle des Partenaires Techniques et Financiers et des prestataires privés d'appui conseil aux éleveurs**

#### Rôle des Partenaires Techniques et Financiers

L'intervention des PTF dans la Région se fait suivant deux directions. Il s'agit d'abord d'une stratégie basée sur le renforcement des capacités des communes. Le public cible n'est plus dans ce cas les services mais les communes. Les thèmes sur lesquels portent leurs interventions sont également généraux et non liés à la production. Les communes intègrent les thèmes qu'elles veulent dans l'activité de production et d'accompagnement des filières, notamment si elles les jugent utiles et signent alors un protocole avec les structures techniques. Les principales difficultés rencontrées jusque là par les communes résultent du fait qu'elles sont à leur première expérience avec la mise en œuvre de cette approche. La non maîtrise du circuit de la dépense publique pour débloquer rapidement des fonds destinées aux activités qui sont essentiellement des actions d'investissement, sont à l'origine de retards qui se répercutent sur les activités. Ce type d'intervention est mené par les PTF comme Programme National de Gestion des Terroirs (PNGT).

D'autres comme le Projet d'appui au Fonds de Développement Local dans les provinces du Kourittenga, du Koulpelogo et de la Kompienga (PFDL/3K) ont une approches d'appui aux filières soit directement, soit indirectement par le biais de partenaires qui sont des prestataires privés ou des structures publiques dont les DPRA. Le projet travaille avec les producteurs à l'identification directe de leurs besoins. Mais, contrairement aux filières de productions végétales qui bénéficient d'appuis ponctuels, celles animales jugées porteurs d'un bon potentiel de production.

En plus des formations destinées aux acteurs directs des filières retenues pour être développées dans la région, le programme dispose d'un budget limité mais, pour former les partenaires eux-mêmes. Mais dans ce cas, le projet peut interférer dans le choix de certains programmes. C'est le cas des formations

sur l'insémination artificielle, qui n'émanent pas directement de l'élevage. Elles sont retenues après le constat fait de l'insuffisant accompagnement technique de producteurs engagés dans des programmes d'amélioration génétique. Un autre choix de former les structures techniques des autres Ministères que le MAHRH, et principalement les jeunes nouvellement recrutés (sur la loi coopérative, le diagnostic, l'organisation), résulte du fait que les organisations paysannes mêmes si elles sont aussi créées dans le sous-secteur de l'élevage, elles passent nécessairement par le MAHRH pour leur reconnaissance. D'où la nécessité de former les agents sur ces aspects pour lesquels ils ne sont pas suffisamment outillés. Ces options sont néanmoins discutées avec les services techniques avant leur mise en œuvre.

Les difficultés rencontrées sont essentiellement la mutation des agents formés qui engendre un perpétuel recommencement. Parmi les autres difficultés on peut citer : le suivi rapproché presque inexistant, l'absence d'une véritable culture de résultat, la non perception de changements significatifs dans les pratiques des éleveurs malgré l'appui pour la construction d'habitats améliorés, le respect des conditions élémentaires d'hygiène dans les élevages, malgré la présence des services techniques.

Les difficultés sont partagées avec les partenaires lors des rencontres bilan-annuelles avec les producteurs, ou dans les cadres de concertations techniques provinciales (2 fois/an), mais demeurent généralement sans suite.

### Rôle du secteur privé

Le préalable à la mise en œuvre de ces axes concerne la mise en place d'un cadre réglementaire adapté au contexte actuel en termes de protection juridique et de facilitations administratives à l'exercice des activités privées dans le secteur. Les vétérinaires privés entendent une meilleure exécution du mandat sanitaire, à travers la mise en œuvre des textes d'application dont le vide est source de nombreuses contradictions sur le terrain, dont les solutions varient en fonction des responsables en place.

Le secteur privé a pour rôle essentiel de participer au développement de l'élevage en assurant le relais qui complète le dispositif service public - secteur associatif. Il a la responsabilité de gérer le transfert au secteur privé des activités et fonctions de production et de commercialisation dont les services publics se sont désengagés. Il se doit de renforcer les capacités des producteurs et de leurs associations afin de leur permettre d'assumer en sus des activités et fonctions qui leur sont transférées les autres fonctions telles que le Mandat sanitaire, de vaccination d'hygiène des denrées animales et d'origines animales (non encore effective) et de formations qui peuvent leur être confiées.

Au titre du secteur privé, on peut citer les auxiliaires d'élevage. Les auxiliaires d'élevage sont généralement des producteurs qui ont reçu une formation sur le tas en vue d'appuyer les services d'élevage ou les projets ou ONG dans les activités de protection sanitaire. Deux catégories d'auxiliaires ont été formées par les projets et les services publics : (i) les vaccinateurs volontaires villageois (VJV). Formés dans ce cadre par le Programme de Développement de Animaux Villageois (PDVA), ils ont des compétences pour la vaccination de la volaille traditionnelle et les petits ruminants ; (ii) les auxiliaires vaccinateurs qui ont été formés soit par les vétérinaires privés ou par les services publics. Ils servent de relais lors des campagnes de vaccination et dont les compétences se limitent exclusivement à la vente de médicaments et à suppléer les mandataires et les agents de l'Etat au cours des campagnes annuelles contre la Péri-Pneumonie Contagieuse Bovine (PPCB) et la Peste des Petits Ruminants (PPR) notamment. Tant que le projet qui a été à l'origine de leur formation est en cours d'exécution et qu'ils bénéficient d'un appui technique et financier, les auxiliaires se sont montrés très efficaces dans l'accomplissement de leurs tâches. Au Boulgou leur formation a été appuyée par l'ex PDRD et le PADAB I, au Kourittenga. Mais dès lors que les appuis ont cessés, l'activité de ceux-ci s'est estompée. Il pourrait être possible de valoriser ces ressources humaines pour améliorer l'offre de services vétérinaires aux éleveurs. Ils pourraient être employés soit par les cabinets vétérinaires privés, soit par les unions d'organisations d'éleveurs à cet effet.

## **4 QUATRIEME PARTIE : ANALYSE ET DISCUSSIONS DES RESULTATS**

### **4.1 LES OPTIONS STRATEGIQUES NATIONALE ET REGIONALE DE FORMATION DES ELEVEURS**

Les choix nationaux en matière de formation des éleveurs sont orientés vers un renforcement de leurs capacités, dans le cadre de la promotion des filières porteuses. A travers la professionnalisation des acteurs dans le sous-secteur de l'élevage il est visé une meilleure maîtrise de leur activité, le renforcement de la représentativité au sein des instances locales de concertation et de gestion des ressources. Aussi, la définition de stratégies et programmes de développement locaux, régionaux et nationaux figurent parmi les problématiques essentielles. Ce qui requiert l'élaboration et la mise en œuvre de programmes adaptés d'information et de formation sur des thèmes tels que : la gestion du troupeau et des parcours, l'entrepreneuriat en élevage, la gestion des actions de développement, la gestion technique et financière des élevages intensifs et semi-intensifs, des unités de transformation et de commercialisation des produits d'élevage, la négociation, le plaidoyer et le lobbying, etc.

La politique de formation des éleveurs prévoit aussi de promouvoir la création d'établissements professionnels régionaux en élevage, à l'instar des Lycées agricoles. Orientés vers des spécificités régionales en rapport avec les problématiques en élevage, ces écoles auront pour rôle d'assurer la formation de techniciens et de promoteurs en élevage.

Le renforcement des capacités des organisations professionnelles est un moyen pour leur permettre d'être des interlocuteurs reconnus des partenaires (Etat, ONG, Bailleurs de fonds, Collectivités locales, etc.), leur niveau de formation technique et donc d'améliorer la production, la transformation et la commercialisation des produits d'élevage. Aussi, il est prévu de mettre à contribution les ONG et les Institutions privées de formation professionnelle pour les former.

La structuration des organisations professionnelles (OP), dans le cadre de la politique de développement des filières apparaît cependant indispensable, à un renforcement de leurs capacités. Cette structuration vise un regroupement des acteurs par filière animale, conformément à la Loi n°014/99/AN du 15 avril 1999 portant réglementation des Sociétés Coopératives et des Groupements au Burkina Faso. Quelques actions attendues de cette restructuration sont : l'appui des OP pour favoriser l'émergence d'unions, de fédérations et de confédérations à l'échelle provinciale, régionale et nationale, mais aussi pour les acteurs des maillons transformation et commercialisation, de faire émerger des unions du niveau local au niveau national afin d'assurer la représentativité des structures nationales existantes (UNACEB, UNABOC, UNAEB, Tables Filières, etc.). La structuration devra tendre vers la mise en place d'interprofessions par filière d'élevage. Une attention particulière sera accordée à l'organisation des éleveurs dans les zones de production (zones pastorales, zones périurbaines, etc.). Cette structuration devra être accompagnée de formation des responsables des OP en gestion coopérative (y compris la gestion financière) et l'appui à l'élaboration de programmes d'activités pluriannuels.

Il convient de noter que le MRA développé une nouvelle approche de Vulgarisation en élevage, adaptée au contexte socio économique, aux préoccupations de toutes les catégories de producteurs et prenant en compte le besoin d'une plus grande implication des prestataires privés. Cette approche a été élaborée dans le but d'assurer la fourniture de l'appui conseil aux producteurs. Cette nouvelle approche de vulgarisation a encore du mal à se mettre en place en raison de la faible capacité en ressources humaines et matérielles.

## 4.2 ANALYSE DE L'OFFRE ET DE LA DEMANDE : PERTINENCE EFFICACITE DES DISPOSITIFS ACTUELS

L'offre de formations existante pour les éleveurs

L'offre de formation aux éleveurs est étroitement liée à la capacité des services à dispenser ou à proposer des formations. Contrairement à d'autres directions régionales, la DRRA-CE n'a pas de structures vacantes au niveau départemental ou provincial. Cependant, comme la majeure partie des directions au niveau déconcentré, elle a perdu tous ses « bureaux », qui étaient des postes occupés par des agents assurant la correspondance au niveau provincial, avec les services spécialisées des structures techniques au niveau central. C'est ainsi que dans la plupart des structures comme les PV ou les ZATE, se retrouve un seul agent pour la couverture des producteurs situés sur un rayon de 30 à 40 km. Au niveau de la Direction Provinciale du Boulgou, le laboratoire vétérinaire compte un seul agent, qui est proche de la retraite. Ces services n'ont donc plus suffisamment de répondant au niveau déconcentré, pour dispenser des formations spécifiques suivant la structuration décrite.

Les formations dispensées aux éleveurs à la base, sont faites au niveau des ZATE (26) et des PV (6), où trente neuf (39) agents au total occupent ces trente deux (32) postes. Cela signifie que trente deux postes (32) postes fonctionnent avec chacun un seul agent, qui retrouve à assurer à la fois le rôle de la clinique, de l'inspection des denrées animales et d'origine animales, de sensibilisation des producteurs. Si chez les producteurs il est légitime de rejeter l'indisponibilité du vétérinaire tel que perçue par un éleveur au cours des entretiens comme étant une cause d'un manque de motivation, celui-ci reste confronté à l'impossibilité de se démultiplier pour faire très souvent face à des sollicitations simultanées. Il est alors évident, que même si on ne peut remettre en cause à ce niveau la pertinence de la structuration du dispositif qui peut lui conférer une certaine souplesse pour l'offre d'un service de proximité, le doute reste permis quant à l'efficacité de fournir des services à la hauteur des attentes des éleveurs, compte tenu du faible effectif des agents. Dès lors, les formations deviennent souvent secondaires, par rapport aux sollicitations souvent rémunérées, où ils se disputent la priorité d'intervention avec les vétérinaires privés.

Au titre des formations dispensées aux éleveurs pour l'année 2009 par exemple dans la Région, on compte des formations sur des thèmes techniques dans les différents maillons des filières animales. Ainsi, dans la filière bétail-viande, 6 000 acteurs ont été formés<sup>7</sup> sur des thèmes techniques dans le domaine de la production, de la transformation et de la commercialisation. Dans la filière lait ils étaient 1 800, puis 2 700 dans le domaine de l'aviculture et 3 000 dans le domaine de l'élevage des porcs. Le nombre de thèmes de formation passé auprès des producteurs était respectivement pour ces filières de : 30, 19, 30, 20 et 4 thèmes de sensibilisation. En dehors des formations, les agents ont assurés des séances de sensibilisations, 3 000 éleveurs pour le stockage et la conservation de fourrage pour le bétail, 3 250 éleveurs dans sur l'hygiène de l'habitat au cours de 200 séances tenues. Les formations ont également portées sur la tenue de 8 séances d'animation sur la transhumance. Les autres interventions ont porté sur des activités diverses dont la vaccination et le déparasitage des animaux.

Il conviendrait de noter toutefois, que les formations dispensées aux acteurs des maillons filières, est un choix au niveau national, répercuté au niveau déconcentré. Les formations qui se font ne sont pas spécialisées.

Quelques opportunités de formations existent auprès des projets, mais elles sont limitées. Dans la Région, du Centre-Est, il n'existe qu'un seul projet intervenant directement dans le cadre de l'élevage. C'est le PMVVN, mais dont l'intervention est strictement limité à la zone pastorale de la Nouhao. Ce

---

<sup>7</sup> Rapport annuelle d'activités 2008-2009 de la DRRA-CE

projet intervient dans le renforcement des capacités des éleveurs et des agriculteurs qui se partage les superficies agricoles et pastorales de la zone. Au niveau des autres projets, on note à ce jour l'intervention du PFDL/K et du PADAB II, qui sont rattachés institutionnellement au MAHRH. L'offre de formation pour les éleveurs est assez ciblé pour le PFDLK et surtout orienté dans le domaine de l'insémination artificielle, alors que le PADAB II a une intervention beaucoup plus large et adapté à la capacité des éleveurs à formuler leurs propositions de formations. Il a cependant choisi d'appuyer particulièrement les filières aviculture traditionnelle et porcine au regard des choix réalisés au niveau de la Région.

Au titre de l'offre de formation aux éleveurs, il y a aussi celle des Les formations que peuvent apporter par les prestataires privés. Ils sont des fournitures des services avec une diversification limitée. Ils constituent avec les organisations de producteurs et les CVD, des le secteur privé associatif.

### La demande de formation des éleveurs

Au travers des enquêtes, la manifestation de besoins en spécialistes des filières n'a pas été exprimé par les éleveurs de manière explicite. Cependant, des préoccupations posées par eux, ressortent des aspects portant sur les différents maillons des filières. Les producteurs ont dans toutes les rencontres toujours été demandeurs de formation. Cette demande (Tableau 4) est traduite dans les domaines de la production, de la transformation et de la commercialisation. Dans la production, le renforcement souhaité des capacités se déclinent dans l'alimentation, la santé animale et la sécurisation des ressources foncière. Mais ces problèmes sont généralement si courants, qu'il apparaît difficile d'exprimer avec exactitude là où se situent ses contraintes. Si bien qu'à notre dernière enquête, un éleveur nous a dit : « Les éleveurs eux-mêmes qui n'ont pas été à l'école ne peuvent pas vous expliquer leur problèmes. Il faut chercher des enfants des éleveurs qui ont fréquenté jusqu'au niveau du secondaire pour leur poser les questions. Eux qui vivent quotidiennement avec leurs parents, observent leurs difficultés et peuvent les exprimer ». Mais il n'en demeure pas moins que les échanges avec les éleveurs ont permis d'appréhender beaucoup de leurs préoccupations. Ainsi, la pertinence des recyclages et des formations dans la santé animale s'est révélée, à la fois à travers l'insuffisance de maîtrise des pathologies émergentes chez les petits ruminants ou chez les volailles et de donner une réponse claires aux questions des producteurs.

Une autre demande de formation soulignée par contre comme nécessaire pour les techniciens par les prestataires privés est la nécessité de renforcement de leurs capacités dans l'élaboration des microprojets. Ceci, pour corriger les lacunes observées dans la rédaction de certains projets soumis aux projets. Cette préoccupation est pourtant moindre chez les éleveurs. La rédaction des microprojets, répond à une sollicitation du moment. Celle-ci étant liée à l'existence de projets et programmes qui appuient les éleveurs sur la base de la qualité des microprojets sélectionnés. L'élaboration des microprojets apparaît donc comme une activité à la « mode » pour laquelle un renforcement des capacités est sollicité par les agents à tous les niveaux de la Région, mais même au niveau central. Les éleveurs ont pourtant encore la triste expérience des nombreux projets en souffrance, dont ils ont payé la rédaction.

Par rapport à la demande des éleveurs des formations dans le domaine du lait, de l'embouche et l'appui à l'organisation des éleveurs, la gestion des exploitations, la pertinence semble prouvée. En effet, face à la réduction des bénéfices liés à plusieurs facteurs dont le coût élevé des intrants, le nombre plus élevé d'offres et les effets de la crise économique et financière, les éleveurs se sont rendus compte de la nécessité d'une intégration de la notion de profit dans leurs activités. Les éleveurs sont demandeurs d'appui, pour la mise en place d'instances organisations professionnelles fiables, capables d'assurer un relais pour la fourniture de services et la facilité de concertation entre agriculteurs et pasteurs notamment. En ce qui concerne les acteurs des maillons transformation et commercialisation, une meilleure structuration est une condition de l'efficacité des filières. Si des

structures nationales existent (UNACEB8, UNAEBV9, UNABOC10, tables filières lait) et sont actives dans les négociations nationales ou régionales entre acteurs, ou entre ceux-ci et les pouvoirs publics, leur représentativité est sujette à caution. Une meilleure structuration de ces unions du niveau local au niveau national est nécessaire pour leur propre représentativité, mais aussi pour que les structures nationales puissent effectivement avoir un poids et représenter l'ensemble de la profession. Elles pourront participer pleinement au développement de la filière en étant impliquées dans les structures de concertation à tous les niveaux, dans la gestion des différentes infrastructures et en apportant des services effectifs à leurs membres. Il y a donc un besoin de renforcer les capacités des organisations professionnelles également, afin qu'ils défendent leurs intérêts (négociation, plaidoyer, lobbying), se structurent (organisation coopérative), se professionnalisent (gestion du troupeau et des parcours, entrepreneuriat, gestion d'actions de développement, gestion technique et financière, etc.) Si les « pesanteurs socioculturelles » sont souvent mises en avant pour expliquer la difficile émergence d'organisations professionnelles de services, il semblerait plus objectif et porteur de travailler au renforcement des capacités des responsables et des membres de ces structures en terme d'alphabétisation et de formation technique. C'est ainsi que certaines ONG ont mis l'alphabétisation comme objectif premier (DAKUPA11...). Ces organisations sont souvent issues de groupements et unions préalablement appuyés par des ONG internationales permettant de donner une certaine légitimité à leurs actions définies par leur base sociale. Certains PTF ont accepté de financer les programmes d'activités élaborés par des organisations professionnelles : PMVVN, PFDL/3K, Fonds Italie/CILSS. A travers ces quelques exemples, c'est la question des modalités d'appui des OP qui est posée et notamment :

- quel renforcement immédiat des compétences des OP ? Recours à des prestataires de services ? Emploi de salariés ? Assistance technique ? Mise à disposition de fonctionnaires, etc....?
- comment l'appui, au delà du financement d'actions ou de programmes, peut-il susciter une dynamique paysanne ?
- comment les partenaires peuvent-ils accompagner l'OP à construire sa propre vision stratégique, sans interférer dans ses choix ?

Comme autres structures professionnelles intervenant dans le renforcement des capacités des producteurs, il faut citer la Chambre Régionale d'Agriculture. Elles assurent au niveau régional la coordination des actions des organisations professionnelles relevant des trois structures du développement rural, et les appuis dans le domaine de l'acquisition d'intrants. Leur rattachement au MAHRH ne permet cependant pas aux organisations professionnelles du sous-secteur, de profiter pleinement de leurs services.

Dans le cas des prestataires privés d'appuis conseil, leur rôle premier contrairement à l'administration est la recherche du profit. Il est donc normal, qu'ils cherchent avant tout à s'implanter dans des zones où l'activité est rémunératrice. Le constat fait de l'absence quasi-total de bureaux d'études dans la Région après la clôture de nombreux projets, illustre cet état de fait. Seuls trois cabinets vétérinaires privés se partagent les 3 provinces de la Région. Ils privilégient tous un service de commercialisation des intrants zootechniques et vétérinaires et de prestations vétérinaires, même si l'appui-conseil et la formation sont inscrits au titre de leurs interventions. La demande de ces services de formation à leur niveau n'est accessible aux éleveurs que lorsqu'ils sont sollicités par des PTF. Mais c'est souvent les

---

8 Union National des Commerçants et Exportateurs de Bétail

9 Union National des Exportateurs du Bétail et de la Viande

10 Union National des Bouchers et Commerçants

11 En langue vernaculaire (*bissa*), signifie : Entraide et Solidarité dans le travail

PTF eux mêmes qui sollicitent leurs interventions pour les formations. Les cabinets de ces prestataires n'étant généralement pas étoffés d'un personnel qualifié en dehors du gérant, il est assez courant qu'ils fassent appel à des agents du Ministère pour les appuyer dans ces formations.

#### Demande en formations des techniciens

La plupart des personnels techniques est généraliste et elle a besoin de spécialisation ou de perfectionnement pour l'accomplissement de nouveaux services sollicités de plus en plus par des éleveurs périurbains et le « service administratif courant ». En rapport avec les éleveurs, les techniciens ont besoins de renforcer leurs compétences, en vu de les accompagner dans le domaine de la technologie du lait, de l'insémination artificielle des rationnements alimentaires et de la composition des aliments, de la gestion des exploitations ou de la rédaction des microprojets au profit des éleveurs. Il se pose cependant la question de savoir, quels techniciens doit avoir quelle formation ? Pour quoi faire ? En examinant de très près les résultats obtenus des enquêtes, on se rend compte qu'en ce qui concerne les formations techniques, tous les techniciens à quelque niveau que ce soit, en sont demandeurs. Pour ce qui est du service administratif courant, le besoin est ressorti beaucoup plus chez les cadres Ingénieurs, Docteurs vétérinaires et Techniciens supérieurs d'élevage spécialisés d'être formé dans des domaines visant la culture de résultats, la gestion des projets et des thèmes spécialisés touchant l'épidémiologie, l'analyse de données etc... (Annexe 12 à 17). C'est pourquoi, lors des enquêtes, il a été spécifié que le plan de formation intéresse prioritairement des formations de courte durée (de moins de un mois), afin de permettre à l'agent concerné de retourner après à son poste.

Dans les formations souhaitées au cours des enquêtes par les techniciens, les statistiques sont : pour l'élevage des pintadeaux par exemple, 17 agents sur 61 rencontrés souhaitent y renforcer leurs capacités pour mieux appuyer les éleveurs. Mais, sur un autre domaine comme la l'Influenza Aviaire Hautement Pathogène (IAHP) et la grippe porcine sur lesquels aucun éleveur n'en fait une préoccupation, respectivement 10 et 8 agents veulent se former. En rapport avec certaines situation, il faut dire que le renforcement des capacités vise certes à améliorer les compétences des éleveurs aussi, mais il existe des questions d'intérêt prioritaire pour la région. L'inspection des denrées animales et d'origine animale où 10 agents sont demandeurs de formation relève de la santé publique vétérinaire et tout comme l'IAHP et la grippe porcine ne pourraient être relégués au second plan, même si les éleveurs ne sont pas demandeur.

#### Offre de formations pour les techniciens

De plus une formation de spécialistes est une question fondamentale par rapport aux contraintes que connaît l'élevage dans la Région ? Le besoin de spécialistes pour la promotion des filières n'est – il pas seulement le fait d'un nombre marginal des éleveurs ? La disponibilité de spécialistes répond aujourd'hui à un impératif, celui de d'appuyer les éleveurs dans la promotion des filières. Mais ne cours t- on pas encore un risque de rompre l'équilibre précaire qui existe entre les capacités technique et de l'agent ? Ou faudrait – il appuyer l'ensemble des techniciens par une formation globale de mise à niveau et intensifier la formation dans ce domaine pour un nombre limité de spécialistes filières pour la Région ?

### 4.3 ADEQUATION DE L'OFFRE DE FORMATION A LA DEMANDE DES ELEVEURS

En ce qui concerne l'offre de formation, il faut dire que malgré toutes les contraintes dont il a été fait cas, l'administration reste à ce jour le principal formateur des éleveurs. Cette formation se tient selon une périodicité fixée dans les départements entre les producteurs et les agents. Leur régularité est aussi conditionnée par le niveau de sollicitations de l'agent pour d'autres interventions. Il s'agit pour la plus part de formations qui n'ont pas beaucoup évoluées avec le temps, du point de vue de la forme mais avec un contenu des thèmes et une régularité qui ont du mal à s'adapter au contexte actuel. En effet, depuis le niveau central où sont élaborés les programmes du MRA, les canevas de collecte des données ont donné lieu à des modifications chaque année, traduisant la difficulté de l'absence d'une politique claire. Et cette situation est aussi consécutive, à l'insuffisance voire la stagnation des ressources financières et matérielles affectées à la réalisation de ces activités. La PNDEL a été adopté en atelier national à la fin de l'année 2009. Depuis les aspects de développement des filières sont mieux abordés. Il n'y a pas de spécialistes dans la Région pour les filières porcines et avicoles choisies comme filières prioritaires et pour lesquelles les éleveurs rencontrent des problèmes dans tous les maillons.

Dans les filières avicole et porcine en particuliers, les demandes de renforcement des capacités faites par les éleveurs de santé animale en générale et d'alimentation rejoignent les préoccupations formulées par les techniciens. Il en est de même pour l'appui à la structuration des éleveurs, devant accompagner le développement des filières.

Des formations son souvent proposées par certaines organisations faïtières à leurs membres. Elles sont proposées dans certaines filières et notamment par la filière bétail-viande (l'UNABOC, l'UNACEB...) à ses démembrement au niveau régional. D'autres filières comme la filière avicole ou porcines qui ont créé des associations à l'image de l'Association des Éleveurs de Porcs de Ouagadougou (ASEP), ou de la Maison de l'Aviculture (MDA), bénéficient de moins de formations. La Fédération Nationale des Éleveurs du Burkina (FEB) est une référence des organisations faïtières au niveau national. Sa structuration en fédérations provinciales, régionales et nationales reste très fragile. Les éleveurs ne semblent pas percevoir l'intérêt de cette structuration. Leur participation en tant que tels dans les structures locales est faible. La mise en place des collectivités locales rend cependant nécessaire une implication plus grande des organisations d'éleveurs dans les différentes instances au niveau local ou régional. Elle fournit très peu de services à ses membres en raison d'une représentation très insuffisante et inefficace des pasteurs dans les cadres de concertation sur l'accès aux ressources naturelles, la gestion des marchés à bétail par exemple. La faible efficacité de ces organisations à pour cause principalement l'absence de dynamisme liée à leur genèse depuis le haut vers le bas. Anomalies auxquelles le MRA à partir de ses structures déconcentrées peut contribuer à corriger, en amenant les éleveurs à se réorganiser.

Sur la base de l'analyse faite dans le paragraphe précédent, on peut conclure quand à une adéquation difficile de l'offre à la demande. En effet l'adéquation de l'offre ici revêt deux dimensions. La première concerne l'offre vue sous l'angle du contexte institutionnel et la deuxième du point de vue du contenu des modules qui sont enseignés. Or, on se rend compte qu'une bonne partie de la demande des éleveurs n'est pas aujourd'hui satisfaite. Ces demandes sont, de mieux produire, avoir un cheptel sain et mieux vendre. Ces aspects une mise en œuvre efficace

En ce qui concerne l'administration, pour des raisons de déficit en moyens matériels et humains elle n'a pas la possibilité d'atteindre l'éleveur partout pour les séances de sensibilisation ou pour des interventions sur des animaux au moment ou il le faut. Les privés, eux choisissent d'intervenir là ou ils sont sûrs de rentabiliser une activité. Bien que se service soit fourni à la demande de l'éleveur, il n'en demeure pas moins que celui-ci aura d'autres besoins pour lesquels, si le privé ne satisfait il ne sera pas évident que l'agent de l'État le fasse.

#### **4.4 ADEQUATION DES CAPACITES DE FORMATION DES SERVICES TECHNIQUES D'ELEVAGE AVEC LA DEMANDE DES ELEVEURS**

Dans le contexte actuel, il est important d'assurer une déconcentration effective des ressources et des compétences au niveau du MRA. L'adéquation de cette déconcentration au processus de décentralisation en cours a toutefois besoin d'être améliorée. Le décalage entre le niveau actuel de la décentralisation et le dispositif de déconcentration du MRA est accentué dans les DRRA. Il s'en suit que dans les zones d'appui aux techniques de l'élevage et/ou les postes vétérinaires, le personnel technique tout comme les ressources financières allouées sont particulièrement insuffisantes. Si la tendance actuelle perdure à moyen terme et dans le contexte de la communalisation, les services déconcentrés du MRA risquent de ne pas pouvoir répondre aux demandes d'appui qui vont s'accroître au fur et à mesure de la mise en œuvre de la décentralisation et du transfert de certaines compétences de l'Etat aux collectivités locales.

Cette tendance évolutive est particulièrement importante en raison d'une part, de la régression prévisible des effectifs du personnel des services déconcentrés du MRA et d'autre part de l'extrême sensibilité des problématiques locales et en tout premier lieu les questions foncières et d'accessibilité aux ressources pastorales.

Dans le Centre-Est, on a certainement noté qu'aucun poste n'était vacant. Mais cette situation exceptionnelle récente est liée à la prise de décision du Gouvernement de reprise des recrutements pendant un certain temps, pour combler le déficit du personnel constaté dans des structures clés. Ces agents eux-mêmes tout comme les structures qui les ont accueillie ont reconnu un certain nombre de lacunes dans leur formation, qu'il serait bon de faire remonter à l'ENESA (leur structure de formation initiale), afin qu'elles prennent des mesures correctives. Il s'agit notamment de l'ignorance de maladies élémentaire sur l'inspection des viandes, l'appui aux éleveurs en vue de leur structuration, mais surtout du diagnostic différentiel de maladies. Pour ces jeunes qui sont à leur premier poste, il leur faudra faire preuve d'initiatives, pour répondre à des sollicitations courantes comme les techniques d'animation d'un groupe de travail, les techniques d'animation d'une séance de réunion, l'organisation des producteurs suivant la loi 14, la fauche et conservation du fourrage, le rationnement des bovins, jugés essentiel par les autres agents ainsi que le vétérinaire privé, en dehors des aspects de santé animales.

On pourrait dire, que les services techniques disposent d'un capital qui pourrait être apte à répondre à la demande de formation des éleveurs. Ce capital est constitué par les relations établies avec un réseau de producteurs dont le dialogue est possible, mais aussi par un ensemble de structures (annexe 19) que représentent ses démembrements qui sont un repère pour les éleveurs et leurs organisations.

#### **4.5 ADEQUATION DES COMPETENCES DES TECHNICIENS AVEC LES ATTENTES DES ELEVEURS**

En mettant en parallèle les enquêtes des éleveurs et celles des producteurs, on se rend compte que toutes les préoccupations exprimées par les éleveurs ressortent dans celles pour lesquelles les agents souhaitent être formés. On peut estimer que la plus part des préoccupations des producteurs relèvent de domaines où ils n'ont pas soit reçu de formation, où qu'ils ont été mais pas suffisamment bien formés. Cependant, si pour certains techniciens le besoin de formation relève d'une nécessité de se recycler sur des activités courantes, d'autres ont des besoins tous autres, qui ne sont pas forcément en rapport avec les attentes des éleveurs. Il s'agit par exemple de la formation en informatique demandée par plus de 75% des agents enquêtés.

Mais, les agents restent souvent en déphasage avec des aspects de gestion des exploitations, formulation des rations alimentaires et rationnement des animaux d'embouche ou laitier, qui sont autant de thèmes de formation dont les éleveurs sont demandeurs. Cela dénote d'une prise de conscience grandissante des éleveurs, sur la nécessité d'avoir des objectifs de production clairs dans leurs activités. Leur demande quasi unanime de ces formations au cours des entretiens, dénote une nécessité de compléter la formation des agents ou de conduire des recyclages. Ainsi, dans le

renforcement des capacités techniques dans le rationnement des animaux, 18 agents soient 30% ont manifesté leur intérêt. De ce taux, 39% sont orientés dans l'embouche, 5, 6% pour la production laitière et 56% pour toutes ces trois productions. Les agents après l'école de santé animale n'ont pas à confronter leurs expériences dans ce domaine et dans d'autres, et la demande grandissante des éleveurs justifie leurs demandes de recyclages.

Les éleveurs ne se sentent pas habilités à ressortir les insuffisances des agents. Aussi, c'est à travers la manière de formuler les questions, que nous sommes parvenus à nous rendre compte de certaines de ces insuffisances. Les premières sont celles observées dans la petite chirurgie, en rapport avec les césariennes ou les dystocies. Beaucoup d'agents soient ne savent pas du tout le faire, ou soit ne réussissent pas à le faire et l'animal n'est pas sauvé. Dans le cas d'une observation massive de mortalités des volailles ayant suivi immédiatement une séance de vaccination, nous avons compris que la persistance de l'éleveur à dire qu'il n'y avait pas de médicaments pour traiter les poulets pose la question de la qualité des médicaments et/ou de celle du traitant. De même on a pu observer que bien que peu nombreux, quelques éleveurs demandant un service de plus en plus spécialisé. On s'est rendu compte au cours des enquêtes, que la justification aux absences d'un agent chez un éleveur qui se plaignait de ses appels renouvelés sans suite, résultait simplement d'un choix de « fuir » en quelque sorte un éleveur à qui il ne pouvait rien apporter, exposant ainsi son « incompétence ». Il se trouve ainsi, que dans l'environnement actuel de la production, des éleveurs qui sont allés se former arrivent à avoir une longueur d'avance sur la connaissance de certaines pathologies ou de certaines problématiques de développement de l'élevage que leur vétérinaire. C'est à ce niveau que se pose la demande pour un certain nombre de services dans les élevages semi-intensifs.

Du point de vue du contenu des formations, on peut noter un certain nombre d'insuffisances sur les offres de formations en réponse à la demande. Dans certains postes, les agents se sont longtemps plus portés sur des aspects de santé animale (source de revenus supplémentaires). Certains n'ont jamais eu le réflexe de se recycler et se retrouvent au bord de la retraite munis d'une compétence de « vaccinateur-distributeur de comprimés ». Quand ils ont éprouvé le besoin de se former, ils n'ont jamais eu l'occasion ni les possibilités de le faire.

Globalement on pourrait dire, que les agents représentés dans les départements, même si ce niveau de représentation est faible. Il se pose néanmoins un problème d'efficacité, liés à leur conditions de travail, et notamment aux superficies à couvrir, au nombre d'éleveurs à couvrir et le nombre de tâches à effectuer, qui submerge l'agent et ne peuvent lui permettre de répondre à toutes les sollicitations. L'absence quasi-totale de recyclages et de formations constituent une autre contrainte. Le vétérinaire en effet, n'a pas la possibilité de se confronter avec d'autres expériences desquelles il peut tirer des avantages pour s'améliorer pour le bénéfice des éleveurs qu'il suit.

#### **4.6 ANALYSE DES CONTRAINTES A LA MISE EN ŒUVRE D'UNE OFFRE DE FORMATION ADAPTEE POUR LES ELEVEURS**

Différentes contraintes qui se présentent peuvent limiter la qualité de développement d'une offre de formation adaptée pour les éleveurs. Ces contraintes sont à la fois d'ordre institutionnel au niveau du MRA, mais aussi d'ordre organisationnel internes aux éleveurs et à leurs organisations.

Les contraintes institutionnelles au niveau de l'administration se situent à deux niveaux : d'abord au niveau des relations intersectorielles entre le MRA et le MAHRH continuent de privilégier la réalisation de certaines activités au détriment du MRA. Ainsi par exemple, en ce qui concerne la plus part des décisions concernant les organisations professionnelles des producteurs, celles-ci sont souvent décidées au MAHRH, avant une éventuelle concertation avec le MRA. Si bien que les organisations professionnelles au sein des ressources animales ne profitent pas toujours d'un traitement équitable sur les offres de services et de formation notamment, au même titre que leurs homologues du MAHRH. De plus, L'ensemble des centres de formation polyvalents du pays qui étaient destinées aux trois sous-secteurs du développement rural relèvent tous du MAHRH. Les conseillers agricoles polyvalents qui étaient formés dans certaines de ces écoles, voient désormais leurs homologues les : « Conseiller

d'Élevage » formés à l'ENESA, la seule école du MRA qui formait jusque là aussi les ATE, les TSE et les TSES (devenus eux mêmes aujourd'hui les Conseillers d'Élevage).

Par ailleurs, les Chambres d'Agriculture créées dans le but d'apporter un appui aux organisations professionnelles des producteurs sont pratiquement intégrées aux structures du MAHRH et restent son principal répondant dans le secteur rural. Cependant, elles constituent un levier important pouvant peser sur la dynamique des organisations professionnelles d'éleveurs à la base.

Au niveau du MRA, le problème se situe au niveau des duplications institutionnelles, qui résident dans la répartition des fonctions et domaines de compétences au sein du dispositif public et, entre celui-ci et les secteurs associatif et privé. Ce qui entraîne une confusion entre la responsabilité de certaines fonctions et la responsabilité de l'exécution de celle-ci. Les cas les plus évidentes sont au niveau de la duplication des fonctions. En effet, nous avons indiqué que les DRRA, DPRA et ZATE/ZAP, jouent un rôle de structures d'interface entre les structures centrales, les structures décentralisées, les structures déconcentrées et les acteurs des services privés et associatifs. Le mode d'organisation et de fonctionnement actuel des DRRA, des DPRA et les ZATE (ZAP/PV) sont calqués sur les dispositifs de la vulgarisation agricole dont elles sont issues. Ceci explique la prédominance actuelle des activités de vulgarisation ainsi que la superposition (ou non séparation) des fonctions d'appui conseil en productions animales et celles de contrôle et réglementation en santé publique vétérinaire. En plus, certains agents des structures déconcentrées continuent d'accomplir des fonctions de prestations courantes de soins de santé ou de distribution des produits, d'intrants vétérinaires et alimentaires qui devraient être du ressort du secteur privé. Les dysfonctionnements en matière de superposition des fonctions qui sont constatés au niveau central se répercutent à l'échelon déconcentré où les DRRA ou les DPRA constituent pour chaque région ou province, la seule structure répondante pour toutes les directions centrales, lesquelles peuvent programmer des interventions sans une réelle concertation préalable. Mais il y'a aussi, la multiplicité des intervenants relevant d'autres départements ministériels, des collectivités, et projets et/ou les ONG et autres acteurs privés, associatifs dans le secteur de l'élevage, qui pose des problèmes de coordination en matière de développement local et tout particulièrement pour la fourniture des services aux éleveurs. Le Conseil Consultatif Régional et les cadres de concertation techniques provinciaux permettent d'atténuer ces difficultés dans la Région du Centre-Est, mais toutes les interventions en direction du même interlocuteur lui prennent souvent des heures précieuses, dont – il ne perçoit pas toujours le bénéfice tiré. En somme, on pourrait résumer les difficultés d'ordre structurel au MRA pour la fourniture d'une offre adaptée, à l'insuffisance au niveau des communautés locales villageoises, de structures fonctionnelles en contact direct avec les éleveurs et capables de structurer les demandes et d'offrir des appuis correspondants aux problématiques spécifiques de l'élevage. Le dispositif de base actuel repose sur le réseau d'agents techniques dans les ZATE et les PV, qui ne couvrent qu'une partie du territoire national. Il y'a aussi l'inadéquation entre la diversité des systèmes d'élevage, et les capacités actuelles d'offres de services des structures déconcentrées du MRA là où elles existent. Ces offres s'appliquent essentiellement à des thèmes techniques restreints, comme l'alimentation ou les soins de santé animale dont la diffusion est calquée sur le dispositif de la vulgarisation agricole. La multiplicité des intervenants surtout concentré autour des zones urbaines dont les offres de services ne sont pas coordonnées est aussi à noter. Et il y'a enfin la déconcentration effective des ressources financières.

Au niveau des producteurs, on distingue les regroupements d'éleveurs par filière à la base, et ensuite les associations faîtières qui sont les unions et les fédérations. Les regroupements en filières sont issus des groupements villageois d'éleveurs construits par le passé sous l'impulsion de projets ou programmes. Leurs principales activités étaient plus orientées vers l'accomplissement des fonctions sociales, et non pour satisfaire les besoins spécifiques de leurs membres. Les groupements d'éleveurs villageois servent surtout de relais pour l'information et la sensibilisation ponctuelles lors des campagnes de vaccination, des interventions en alphabétisation, d'éducation et de santé de base. Mais tout comme ces groupements, les groupements filières bien qu'ayant des objectifs mêmes si elles ne sont pas précises, ont une faible capacité d'analyse et de formulation des demandes de services. Pour ces groupements filière, le risque de récupération de cette situation par certains responsables des groupements est courant. Au titre de ces groupements, il est important de compter les femmes, dont le

rôle dans l'élevage est primordial. Leur analphabétisme et les pesanteurs sociales constituent un facteur limitant pour leur évolution dans les activités en milieu rural.

Enfin, l'une des contraintes non des moindre est la question des ressources financières, dont de la déconcentration est indispensable à une exécution correcte des activités.

#### **4.7 LES SOLUTIONS ATTENDUES DES ELEVEURS POUR LEVER LES CONTRAINTES AU DEVELOPPEMENT DE LA PRODUCTION**

Les solutions attendues des éleveurs relèvent aussi bien des formations et des appuis à la démarche méthodologique, que des aspects de commercialisation de santé animale du foncier. Ainsi, elles se traduisent en termes de :

Sécurisation foncière des activités pastorales et des élevages péri-urbains

Le Koulpélogo apparaît comme une zone d'accueil, passage obligé pour les éleveurs en provenance du Nord et du Sahel mais aussi de l'Est, compte tenu de la barrière pour les troupeaux, constituée par les nombreuses réserves naturelles et de chasse. De nombreuses familles de pasteurs sont installées dans la province depuis plusieurs décennies sans avoir réussi à sécuriser leur accès au foncier et aux ressources naturelles. Cette situation explique la recherche d'une meilleure concertation avec les autres utilisateurs de l'espace pastoral. Les autorités provinciales et les divers opérateurs ont appuyé par le passé des démarches de concertation entre agriculteurs et pasteurs. Plusieurs opérations de balisage de piste à bétail et de financement d'infrastructures pastorales ont été réalisées. Elles n'avaient pas données les résultats escomptés, en raison d'une approche essentiellement basée sur le terroir villageois, d'une insuffisante représentation des pasteurs dans les cadres de concertation locaux, du principe largement répandu de contribution des bénéficiaires aux investissements qui représentent des sommes élevées pour les infrastructures. Regroupés autour de l'Union provinciale, l'association des éleveurs et exportateurs voudrait réaliser le consensus autour des acteurs des différentes filières. Ils comptent pour cela sur l'appui des services d'élevage pour l'appuyer dans la restructuration des éleveurs, le renforcement de leurs capacités dans la gestion des infrastructures pastorales et marchandes et l'appui de leurs projets auprès des PTF. En effet à travers ces formations, ils pourront acquérir des capacités de gestion et de négociation, nécessaires à la réussite des projets et qui peuvent de ce fait convaincre des partenaires à leur faire confiance.

Pour les éleveurs périurbains de porcs et de volailles notamment du Kourittenga et du Boulgou, la sécurité réside dans une stabilité de l'activité, permettant d'assurer des investissements en toute quiétude. Avec le développement urbain, les élevages de porcs connaissent effectivement une délocalisation constante, qui n'encourage pas des investissements durables par les éleveurs. Une bonne structuration semble par ailleurs pour les éleveurs être solution pour passer crédibles auprès des autorités communales et même auprès des institutions financières, pour faire aboutir leurs doléances.

Gestion des ressources naturelles

Le besoin d'une meilleure gestion des ressources naturelles est perçu par les éleveurs qui posent la question : « Comment faire pour protéger la forêt qui est en train de finir ? » Certaines questions qui étaient « tabou » pour les éleveurs, sont aujourd'hui poser par les éleveurs eux-mêmes : « comment je peut faire, pour avoir un troupeau juste suffisant, qui me permette de mieux vivre ? ».

Dans le Boulgou, les pasteurs après avoir longtemps exploité pendant plusieurs décennies la zone pastorale de la Nouhao, se retrouve dans la même situation. Ils continuent de pratiquer la transhumance, malgré leur implantation en zone agro-pastorale. Ce qui paraît incompatible avec les orientations d'intensification des productions prônées au sein de la zone, Partagée en deux entités, pour d'une part intensifier la production agricole, et d'autre part intensifier la production animale. Ils sont orientés sur une démarche gestion des ressources pastorales, avec un besoin pour les responsables d'organisation, de former leurs membres sur la loi d'orientation relative au pastoralisme, dans le but de mieux connaître leurs limites et leurs droits.

#### Amélioration des productions animales

Pour améliorer la production, quatre leviers essentiels doivent être actionnés. Il s'agit des performances de l'animal, de l'alimentation, de la santé et de l'habitat.

Sur le plan des performances, la faible marge bénéficiaire sur la commercialisation des porcs de race améliorée, concurrencés par le porc local communément appelé porc coureur, pose le problème du type de race à élever. Race locale ? Race améliorée ? Les éleveurs pensent que les porcs améliorés restent les meilleurs sujets qui peuvent apporter plus de gains à l'éleveur. Cependant, ils estiment que leur élevage ne peut pas être conduit correctement sans une bonne formation en gestion technico-économique, sur l'hygiène de l'habitat et de la santé.. A défaut de réunir ces conditions ils se consacrent pour la majorité à l'élevage de la race locale,

Les éleveurs de bovins dans le Kourittenga sont beaucoup tournés vers une dynamique d'amélioration génétique. Ils sont en cela soutenu par des partenaires intervenant dans la province tel que le PFDL/3K, par le MRA qui a intégré l'amélioration génétique dans sa politique de développement de l'élevage. Des éleveurs regroupés au chef lieu de la province ont entrepris une série de formation lors de notre passage durant les enquêtes sur l'insémination artificielle.

Sur le plan de l'alimentation du bétail, les solutions attendues des éleveurs pour leurs contraintes se situent au niveau de l'amélioration de la collecte et de la conservation du fourrage, l'accès aux SPAI, un meilleur rationnement des animaux laitiers et des animaux d'embouche. L'accès aux aliments constitue une forte contrainte à résoudre pour des éleveurs de volailles également et notamment au Kourittenga, et au Boulgou. Des initiatives d'intensification de la production avicole ont été tentées par des groupements de jeunes dans le Boulgou, mais se sont estompées en partie du fait de l'indisponibilité des intrants alimentaires. Comme alternative au problème alimentaire une solution attendue par les éleveurs est d'être formé à la formulation des rations alimentaires incorporant une partie importante d'ingrédients locaux, et à connaître les rations destinées aux animaux en fonction de l'espèce et du type de production envisagé.

Dans le domaine de la santé, les difficultés sont assez semblables au problème alimentaire. Les éleveurs de volaille veulent limiter la forte mortalité des pintadeaux et avoir plus d'accès aux intrants vétérinaires, dont ils jugent les prix très élevés lorsqu'ils sont disponibles. Comme alternative au prix des produits élevés, certains éleveurs préconisent, que des éleveurs traditionnels détenteurs de produits efficaces à base de plantes soient approchés, et qu'avec l'implication de la Recherche, il soit constitué des formulations destinées aux éleveurs. Nous avons essayé de voir dans quelle mesure nous approcher d'un de ces éleveurs : « détenteur de savoirs locaux » dont il a été fait cas, mais nous avons été dissuadés, du fait qu'il faudrait d'abord le préparer. Mais il n'a pas été possible de le faire pour des raisons de conditions matérielles et organisationnelles non réunies.

#### Sur le plan de la commercialisation

Sur le plan de la commercialisation des produits, l'accessibilité à des crédits adaptés demeure pour les éleveurs pratiquant l'embouche tout autant que pour les exportateurs de bétail, une solution appropriée

pour leurs difficultés. Les commerçants et exportateurs de bétail voudraient être formés dans la gestion des infrastructures du marché à bétail dont ils ont bon espoir d'aboutir à la réalisation en trouvant des partenaires. Ceux du Koulpelogo particulièrement veulent être appuyés pour constituer une organisation forte gérant leur marché frontalier à l'abri des tracasseries rencontrées à l'extérieur. Les éleveurs de porcs voudraient voir une meilleure appréciation de leurs animaux par les bouchers et surtout être payés, avant l'abattage des porcs dont – ils pensent que les « fréquemment saisies » à l'abattoir évoquées constituent un prétexte.

La filière lait structurée autour des unités de transformation est essentiellement tournée vers le marché intérieur des petites et moyennes villes. Les contraintes concernent la mauvaise qualité des produits, la concurrence du lait en poudre et la concurrence entre les laiteries parfois distantes de plusieurs centaines de km. Ainsi, la concurrence déloyale entre les produits des unités semi-industrielles (celle de Fada dans la Région de l'Est sous gérance de l'État notamment) avec les unités artisanales telle que celle de Bittou (dans le Boulgou) fragilise les acteurs. Elle caractérise l'inadaptation de leurs stratégies de commercialisation face aux produits extérieurs, alors que les objectifs affichés de toutes ces laiteries sont : l'approvisionnement des villes en produits laitiers, la création d'activités génératrices de revenus en milieu rural, la lutte contre la pauvreté.

Beaucoup de producteurs se sont rendu aujourd'hui compte que pour produire, il faut envisager au préalable les relations entre la production et le marché, l'investissement et le profit. Cela justifie le choix des conseils techniques sur la maîtrise des coûts de production animale comme une des solutions au problème de rentabilité de l'activité. D'où la sollicitation par eux de formation sur la gestion. En effet, cette gestion concerne notamment le calcul juste des aliments à donner aux animaux, pour éviter le gaspillage. Il s'agit ensuite de la formulation des rations utilisant la juste quantité des ingrédients coûteux.

#### Sur le plan de la transformation

Sur le plan de la transformation, il faut dire, que les solutions attendues des éleveurs ne sont pas toujours clairement posées. En effet, les formations sont souhaitées pour améliorer la transformation, et la conservation du lait, la reconnaissance des maladies par les bouchers, sont compréhensibles. Pour les bouchers par exemple, en même temps qu'ils souhaitent connaître les maladies à l'inspection, pensent qu'il serait bon d'associer les éleveurs de porcs pour qu'ils comprennent les raisons des saisies. Cependant, une situation non clarifiée est l'attente de leur part de la mise à leur disposition de boucheries par exemple. Il en est de même chez les transformatrices de lait dans le Koulpelogo, qui attendent que l'État les aide dans la commercialisation du lait.

## **5 CINQUIEME PARTIE : LES PROPOSITIONS D'AXES D'ÉLABORATION DU PLAN DE FORMATION**

### **5.1 LES ENJEUX DE LA POLITIQUE DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE SECTEUR DE L'ÉLEVAGE**

Certaines duplications structurelles relevées entre le Département des Ressources Animales, et d'autres Départements conduisent à des difficultés de coordination des activités intersectorielles. Ces duplications connaissent un prolongement à l'échelle régionale.

L'intervention commune de ces trois sous-secteurs du temps où ils formaient un seul ministère, donnait lieu à une programmation ordonnée, au sein d'une seule structure, des formations qui étaient données au producteur. Dans des écoles polyvalentes agro-sylvo-pastorales, des techniciens étaient formés, et avaient des aptitudes à intervenir dans les autres des domaines ou il n'avait pas choisi de se spécialiser. Une telle intervention rappelle à un niveau un peu moins élevé le modèle de formation des CFJA, aujourd'hui évoqué encore avec beaucoup de nostalgies par les anciens élèves et enseignants enquêtés, qui à travers l'image des bâtiments : « ...les bâtiments sont aujourd'hui encore solide ! » traduisent leur vision de la force qu'il y'avait dans cet enseignement, comparativement à la formation des techniciens actuels qu'ils jugent un peu légère. Dans le contexte d'une intervention plurisectorielle, l'approche est plus complexe, dans la mesure où chaque intervenant voudrait en priorité exécuter son programme. Mais, aucun sous-secteur ne voudra « courir le risque d'un retour à une telle configuration tel que le souhaite certaines personnes ressources, car pouvant être synonyme de perte d'une autonomie sous-sectorielle. Parallèlement, et afin de permettre à l'éleveur d'utiliser rationnellement le temps pour mettre en pratique les différents enseignements reçus, des passerelles doivent être établies entre les trois ministères clé intervenant dans le secteur rural et dont les activités sont complémentaires. Chaque sous-secteur pourra alors conduire efficacement ses activités également. Les acteurs dans le sous-secteur de l'élevage ont sollicité pendant longtemps la création du MRA, avant de voir sa création. Son autonomie obtenue difficilement du MAHRH, n'est pas entièrement acquise, du fait de l'intégration encore de structures communes aux deux sous-secteurs implantées au sein du MAHRH. Cependant, au risque de voir s'accroître le déséquilibre entre le rythme actuel de recrutement des techniciens et la demande de services par les éleveurs en progression dans la mouvance de la décentralisation. Il est alors nécessaire pour le MRA non seulement de chercher à rationaliser l'utilisation de son personnel pour le maintenir dans des tâches propres à ses attributions, mais de déployer d'énormes efforts, en matière de recrutement de personnel, pour étoffer son dispositif institutionnel, au niveau déconcentré particulièrement.

### **5.2 PERSPECTIVES POUR LE RENFORCEMENT DES CAPACITES DES ELEVEURS**

Les groupements villageois d'éleveurs sont issus du système d'entraide traditionnelle. Ces systèmes étaient orientés vers l'accomplissement des fonctions sociales, et non pour satisfaire les besoins spécifiques de leurs membres. Ils accomplissaient ainsi des fonctions d'ordre communautaire de type cohabitation agriculture - élevage, consolidation de liens sociaux traditionnels avec parfois des activités de négociations pour l'accès aux ressources pastorales et à l'eau, aux couloirs de passage et, en période de crise, pour l'organisation de l'accès aux céréales et aux SPAI distribués par les services publics. Les groupements d'éleveurs villageois servaient surtout de relais pour l'information et la sensibilisation ponctuelles lors des campagnes de vaccination, des interventions d'alphabétisation, d'éducation et de santé de base. Les Groupement d'éleveurs mis en place aujourd'hui, le sont sur une base de regroupement filière suites à des orientations nationale. Cependant, dans l'ensemble elles demeurent caractérisées par des faibles capacités d'analyse et de formulation des demandes de services.

Des éleveurs rencontrés, 77% appartiennent à au moins une organisation d'éleveurs. Ces organisations se distinguent par le type d'élevage pratiqué. Ces organisations constituent un canal pour le passage de

l'information et les messages techniques. La plupart se sont restructurés pour se conformer à la Loi 014/AN qui préconise des organisations par filière. Ainsi, elles sont composées de groupement d'éleveurs de porc, d'emboucheur, de transformatrices de lait, d'associations d'éleveurs de volailles, de petits ruminants. Les autres éleveurs sont soit membre de groupements villageois de producteurs ayant comme spéculations des produits agricoles comme le coton. Et cinq d'entre eux n'appartiennent pas du tout à une organisation d'éleveurs. Parmi ceux qui sont membres d'une organisation, certains ont une responsabilité dans une union provinciale. Dans le fond, la réalité est tout autre. Car à l'avènement entre 2001-2002 du Plan d'Actions pour l'émergence d'Organisations Professionnelle Agricole (PA/OPA), appuyé par l'ensemble des PTF au Burkina, un projet s'était constitué avec leur appui financier. Les enjeux qui transparaissaient à travers l'octroi de la maîtrise d'ouvrage au niveau déconcentré à des producteurs non suffisamment préparés avait conduit de nombreux bureaux d'études (ONG, Associations,...) à ce positionner suivant des pôles stratégiques, d'où ils pouvaient instrumentaliser les groupements dont ils allaient contribuer à la mise en œuvre. En effet, l'une des conditions pour bénéficier des appuis était d'être structurée suivant la Loi 014. Les bureaux d'études se sont ainsi constitués prestataires pour la mise en place des groupements et se sont positionnés comme partenaires des organisations de producteurs, qui pour la plus part les assimilaient d'ailleurs au projet. Des milliers d'organisations avaient été ainsi créés et n'ont jamais fonctionnés. Après l'arrêt brutal du projet, la plus part des bureaux d'études qui s'étaient installés dans la Région du Centre-Est ce sont retirés dans l'Est voisine, car cette période a aussi coïncidé avec le changement du Chef lieu de Région qui était Koupèla à Tenkodogo et la Région Est voisine venait de connaître l'implantation de plusieurs projets.

Les choix politiques de privilégier un développement des filières est opportunité pour les éleveurs qui adopte une spéculation précise de bénéficier d'un encadrement rapproché et des éventuels services qui pourraient être développés par l'État et les partenaires techniques et financiers. L'objectif visé est d'avoir les acteurs des deux filières organisés en structures professionnelles fonctionnelles et efficaces et disposant de compétences leur permettant d'entreprendre de manière efficiente les activités de production, de transformation et de commercialisation des produits du secteur élevage.

Toutefois, on retiendra que la formation n'est pas la solution à toutes les difficultés rencontrées par les éleveurs. De la concertation avec les acteurs des filières bétail-viande et porcine, il est ressortie le problème de la sécurisation foncières des activités, qui pourrait avantageusement trouver une solution dans le cadre des concertations communales.

### **5.3 RATIONALISATION ET RENFORCEMENT DES CAPACITES DU MRA**

La rationalisation du MRA viserait pour chacune des structures du MRA à :

- supprimer et transférer aux secteurs privés et associatifs les fonctions transférables exercées actuellement par les structures centrales et déconcentrées ;
- renforcer les fonctions publiques accomplies ;
- accomplir de nouvelles fonctions en tenant compte des perspectives d'évolution institutionnelle et économique ;
- préciser les responsabilités, clarifier les domaines de compétences par la prise de textes d'application des décrets et préciser les modalités d'exécution au sein du MRA et, entre le MRA et les autres secteurs, qui seront suivi aussi au niveau régional.

La vision à l'horizon 2011-2013 serait de voir renforcer au sein du MRA, les tâches des structures centrales et régionales centrées exclusivement sur leurs fonctions régaliennes dans les compétences de défense des intérêts économiques et de la santé publique vétérinaire, de réglementation notamment. Elles seront alors dotées des capacités leur permettant d'accomplir pleinement leurs fonctions.

Les grandes fonctions qui devraient relever des domaines de compétences de l'ensemble des structures centrales seraient limitées à : (i) la conception, (ii) la programmation, (iii) la coordination, (iv) le suivi,

(v) l'évaluation et, (vi) le contrôle des activités relevant des compétences spécifiques de chaque direction centrale.

La formation et la recherche seraient des fonctions spécifiques relevant de structures centrales particulières à travers le comité hadock renforcé des représentants d'organisations professionnelles d'éleveurs. Le comité aura pour rôle d'apporter un appui méthodologique à la mise en place du dispositif. L'appui-conseil et l'exécution relèveraient des structures régionales, provinciales et départementales.

#### **5.4 ROLE QUE DEVRAIENT JOUER LES SERVICES TECHNIQUES DANS LE RENFORCEMENT DES CAPACITES DES ELEVEURS**

L'analyse du cadre institutionnel et organisationnel du secteur de l'élevage montre les dysfonctionnements structurels développés au point 4.6, sont observés aussi bien dans le secteur public qu'au sein des secteurs associatif et privé. Ils constituent des obstacles majeurs à la fourniture de services efficaces et durables aux éleveurs. Toute volonté d'amélioration économique et sociale des systèmes d'élevage et des systèmes de production ne peut qu'être fermée, devant la tendance actuelle de décalage croissant entre les objectifs sectoriels affichés dans le PAPISE et le CLSP et les capacités actuelles des acteurs publics, associatifs et privés intervenant dans le secteur.

De plus, la décentralisation des compétences en matière de gestion des ressources et en particulier des compétences en matières (i) d'aménagement du territoire, (ii) de délivrance des autorisations d'occupation, (iii) de participation à la gestion des terres du domaine foncier national, (iv) de délivrance des autorisations d'occupation du domaine public, se met progressivement en place. Cependant, le dispositif de déconcentration n'est pas en mesure d'appuyer efficacement les agropasteurs et agro-éleveurs déjà largement marginalisés alors que la répartition des tâches et les articulations entre collectivités et organisations d'éleveurs restent à préciser.

Il est important de comprendre l'importance des enjeux et d'adapter les rôles et fonctions, dispositifs, mécanismes de financement et de fonctionnement au contexte de la décentralisation afin d'inverser les tendances actuelles (i) de marginalisation croissante des agro-pasteurs et (ii) de décalage structurel croissant entre le besoin de structuration des éleveurs, l'évolution de la décentralisation et la déconcentration correspondante.

L'amélioration de la contribution du secteur de l'élevage au niveau régional, à la mise en œuvre de la politique sous-sectorielle nécessite un ajustement institutionnel couvrant l'ensemble des intervenants, avec pour objectif global de renforcer en quantité et en qualité les offres actuelles de services aux producteurs.

Dans ce cadre, deux objectifs spécifiques devraient être poursuivis :

- en priorité, il s'agira d'assurer une meilleure répartition des fonctions et des responsabilités entre les services publics, associatifs et privés et, sur la base de cette répartition ;
- il faudrait ensuite fournir des offres de services en fonction des systèmes de production dans les différentes provinces et des besoins spécifiques des acteurs concernés.

L'atteinte de ces objectifs doit se fonder sur la constitution et l'opérationnalisation, aux niveaux Local, Régional et Central d'un dispositif élaboré sur un partenariat formalisé entre les secteurs public, associatif et privé, associé à une déconcentration permettant également d'accompagner le processus de décentralisation. C'est à travers ce dispositif que les secteurs public et privé devraient de façon complémentaire apporter au mieux des réponses à des demandes de services de plus en plus fortes et variées des éleveurs et de leurs associations. Ces demandes sont centrées en tout sur des problématiques majeures de la Région, telles que l'utilisation et la gestion durables des ressources pastorales et hydriques, le développement des filières porcine et aviculture traditionnelle, le développement d'un cadre légal et réglementaire favorable au secteur privé. Celui-ci devant permettre d'aboutir à une prise en charge du secteur de l'élevage par des associations disposant d'une légitimité

de représentation générée par les services efficaces offerts à leurs membres et par des acteurs et prestataires de services privés efficacement appuyés.

Ainsi et au regard de ces problématiques, la construction du dispositif doit s'inscrire d'une part sur une perspective d'évolution sur le moyen et le long terme, et d'autre part sur une vision du plan de formation. Ainsi, le plan de formation à l'échelle régionale doit être considéré comme un instrument, devant servir de support pour l'atteinte des objectifs du plan de formation des agents au niveau du MRA.

Quatre points doivent constituer le support transversal du plan de formation :

- l'amélioration des capacités et de l'efficacité des services publics par une rationalisation des services et un renforcement des capacités centré sur la DRRA et le renforcement de ses structures ;
- le renforcement des capacités des organisations d'éleveurs par la structuration et la professionnalisation des éleveurs et leurs organisations en termes de responsabilisation progressive dans la maîtrise d'ouvrage. Leur évolution devrait engendrer un système où la responsabilité de la préparation, du suivi et du contrôle de l'exécution des projets appartiendront aux éleveurs à travers les groupements de base, leurs organes de gouvernance, les collectivités locales et les unions. La maîtrise d'œuvre des projets en terme de fourniture de services divers pouvant être les DRRA et ses démembrements ou tout autre organisme compétent : prestataire privé, ONG, intégrant les collectivités locales ;
- l'amélioration de l'environnement institutionnel permettant la promotion du secteur privé et une professionnalisation des opérateurs en termes de renforcement de leurs capacités de maîtrise d'œuvre et plus particulièrement de leur compétitivité à l'échelle régionale et locale ;
- pour les trois secteurs (public, privé, associatif), un ensemble de mesures d'accompagnement sera mis en œuvre en terme d'appui pour l'adaptation des capacités des ressources humaines par rapport aux perspectives d'évolution du cadre institutionnel et d'une meilleure allocation de moyens matériels et financiers à octroyer à l'échelle locale et régionale. Il sera élaboré un Cadre de Dépenses à Moyen Termes (CDMT) régional, sur le principe du CDMT national et sur la base des ressources qui seront allouées par le PROSDRp..

La mise œuvre des interventions institutionnelles et organisationnelles devrait se faire selon les principes stratégiques suivants :

- des appuis conjoints à apporter à la fois aux trois secteurs : public, associatif et privé ;
- une programmation d'actions évolutives dans la durée : les interventions devant s'inscrire en ce qui concerne le renforcement des capacités humaines, à travers notamment la mise en œuvre de la synthèse des besoins en formation, et de maîtrise de la gestion des ressources humaines ;
- une diversité des acteurs et des systèmes de production, lorsqu'il s'agit en particulier de la déconcentration et de la décentralisation des compétences et des ressources ; une appropriation par le DRRA du processus de rationalisation institutionnelle et de renforcement des capacités en s'investissant d'abord sur ses propres ressources humaines et en coordonnant désormais les programmes d'assistance des bailleurs de fonds. Ainsi, l'évolution institutionnelle se ferait de l'intérieur De la DRRA en valorisant les compétences des techniciens présents aux différents niveaux à l'échelle régionale et locale, qui sont motivés dans l'accomplissement du service public (annexe 21) ;
- l'accès, l'utilisation et la gestion durables des ressources pastorales et hydriques ;
- le développement d'un cadre légal et réglementaire favorable au secteur privé. celui-ci devant permettre d'aboutir à une prise en charge du secteur de l'élevage par des associations disposant d'une légitimité de représentation générée par les services efficaces offerts à leurs membres et par des acteurs et prestataires de services privés efficacement accompagnés ;
- la gestion des effets néfastes des crises climatiques et économiques.

## 5.5 RÔLE DES COMPÉTENCES DES ORGANISATIONS D'ÉLEVEURS DANS LE RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DES ÉLEVEURS

On retiendra que la plupart des groupements d'éleveurs des systèmes de production extensifs sédentaires de la Région sont actives au niveau des problématiques pastorales. La structuration et l'organisation au niveau des systèmes agropastoraux est nettement moins dynamique et beaucoup plus complexe relative à l'accès, l'exploitation et la gestion durable des ressources pastorales et hydriques. On note par exemple les difficultés de la sécurisation des zones de pâture villageoises et inter-villageoises à travers les approches «gestion des terroirs» et «conventions locales» : difficultés de représentativité des pasteurs au sein des comités villageois de développement, manque de légitimité de la représentation villageoise, difficultés d'aborder les questions pastorales, etc. Les éleveurs et les agropasteurs en particulier ont besoin d'être appuyé, afin de leur permettre de disposer de capacités de négociation, de représentation (et de défenses, notamment juridiques en cas de conflits des intérêts), au sein des instances locales et régionales afin de faire face à l'ampleur que pose la problématique de l'accès et de l'exploitation durables des ressources pastorales et hydriques et des terres de cultures. Cette question est d'autant importante que l'essentiel de l'élevage des ruminants (et de l'économie sectorielle) dans la Région repose actuellement sur la nécessaire et l'indispensable mobilité des troupeaux qui se trouve de plus en plus entravée par l'accélération de la pression sur ces ressources. Dans chacune des trois provinces, des unions de groupements et d'association d'éleveurs sont créées. On retrouve ces unions principalement dans le domaine de l'embouche bovine, de la production laitière, de la transformation (viande-lait), des commerçants, etc ... toutes ces unions sont représentées dans la fédération nationale des éleveurs du Burkina Faso. Les Unions de Groupements sont probablement l'une des formes d'organisation qui pourrait constituer, à côté et en complément des organisations d'agriculteurs devenus agro-éleveurs, une base pour une nécessaire (re) structuration spécifique au secteur de l'élevage en raison de la particularité d'un certain nombre d'entre elles à centrer leurs activités sur des fonctions économiques. Le fonctionnement de ces Unions s'apparente au fonctionnement de coopérative de production/GIE. On retiendra ainsi les exemples comme la gestion des unités de transformation laitière de Bittou (dans le Boulgou) et Pouytenga (dans le Kourittenga), etc... D'autres sont orientées vers services aux membres qui concernent notamment la participation à la gestion des circuits d'approvisionnement et de distribution des intrants vétérinaires et alimentaires (SPAI et céréales), la cogestion de certaines infrastructures (marchés à bétail de Bittou et Pouytenga avec les municipalités) de production, de transformation et de commercialisation (laiteries de Bittou), fournissent des services à leurs membres.

Pour ce qui est des organisations faitières, celles-ci constituent une référence au niveau déconcentrée des unions, qui espèrent également un accompagnement de sa part pour le renforcement de leurs membres. Or, comme déjà souligné, la FEB s'est d'une réelle légitimité de ces unions, desquelles elle semble complètement déconnectée, malgré des représentants au niveau régional. On constate en fait, que les «faitières nationales» du secteur de l'élevage sont relativement peu nombreuses. Leur distinction peut se faire à travers celles :

- qui sont nationales par ce que revendiquant des activités sur l'entièreté du territoire nationale. C'est le cas par exemple de la Fédération des éleveurs du Burkina Faso (FEB). La FEB revendique l'adhésion de 26 groupements de base et 19 Unions et est dirigée par un conseil de gestion de 9 membres assisté d'un comité de contrôle de 3 membres. L'essentiel des activités menées par la FEB concerne la représentation (séminaires, voyages d'études, ateliers, etc.) ;
- nationales car situées à Ouagadougou du fait que leurs activités, intérêts majeurs et membres sont concentrés au niveau de Ouagadougou, comme c'est le cas de la Maison de l'aviculteur (MDA), de l'Union nationale des commerçants et exportateurs de Bétail (UNACEB) ou de l'Union nationale des bouchers et charcutiers (UNABOC).

Concernant les «faîtières nationales» du premier type représentées essentiellement par la FEB, il apparaît, en se référant aux discussions et entretiens menés avec des producteurs au cours des travaux de terrain, qu'elles sont peu connues et reconnues en milieu rural. Les liens avec les «producteurs de la base» semblent quasi inexistantes. Leur représentativité au niveau national apparaît comme complètement «illusoire», même si elles sont très présentes aux séminaires, formations, ateliers, réunions, etc. organisés à l'échelle nationale ou à l'extérieur du pays. En fait, les avantages liés à cette fonction de représentation (frais de mission, voyages, etc.) semblent être la principale motivation alors que les services apportés aux membres ne semblent pas se trouver au centre des préoccupations.

Dans les conditions décrites ci-dessus, il semble évident que les organisations faîtières nationales «de premier type», (la FEB en particulier), ne peuvent être considérées comme des structures représentatives et performantes sur laquelle pourrait reposer un développement sectoriel associant et impliquant les organisations professionnelles qui viserait notamment l'amélioration de la contribution du secteur de l'élevage à la lutte contre la pauvreté. Par contre, Par contre, les unions semblent mieux indiquées, du fait de leur plus grand rattachement à la base, qui leur confère leur dynamisme soulignées plus haut.

## 5.6 QUEL RENFORCEMENT DES CAPACITES POUR LES TECHNICIENS ?

Le renforcement des capacités des techniciens à l'échelle déconcentrée doit largement dépendre des fonctions dévolues aux structures. Ainsi, sur la base de nos propositions orientées vers une déconcentration effective des services, les directions régionale, provincial et les services départementaux, les structures déconcentrées occuperaient désormais une position charnière dans le dispositif d'intervention du MRA. Elles assureraient le prolongement de l'ensemble des fonctions des directions centrales et l'interface à différents niveaux entre le MRA, les secteurs associatif/privé et les collectivités locales. A ce titre, les interventions devraient tendre vers une accélération de la déconcentration du MRA accompagnée par un renforcement des capacités des structures régionales, provinciales et départementales. Cette déconcentration se fonderait avant tout sur un rééquilibrage des fonctions et domaines de compétences correspondant à des principes tenant compte des différents niveaux de déconcentration (régional, provincial et départemental) de l'administration.

Les fonctions qui seront assurées par les techniciens dépendront largement de celles consacrées aux tâches régaliennes, développées au point 5.4.

### Renforcement des capacités souhaitables au niveau déconcentrées

A l'échelle régionale, les fonctions et domaines de compétences des DRRA seraient axés sur la mise en œuvre de la politique sectorielle du MRA :

- coordination, contrôle, suivi et évaluation des interventions des services provinciaux, départementaux du MRA.
- promotion des organisations socioprofessionnelles régionales et des opérateurs privés, des ONG, des projets de dimension régionale intervenant dans le secteur de l'élevage.
- facilitation pour l'intégration des fonctions dévolues aux services techniques du MRA à celles relevant des compétences des collectivités.

Globalement, le mandat des DRRA serait désormais axé sur la planification, la programmation, le contrôle et la coordination des interventions du MRA à l'échelle régionale. L'accomplissement de ce mandat concilierait la déconcentration administrative et la décentralisation qui constitue un défi majeur pour le MRA pour les prochaines années. Cela, compte tenu des risques réels de décalage entre les objectifs sectoriels à l'échelle régionale et les priorités des administrations déconcentrées et les collectivités décentralisées.

A l'échelle provinciale, les DPRA assureraient les fonctions de démembrements des DRRA :

- suivi de l'exécution des directives de la politique sectorielle à l'échelle provinciale ;
- coordination et contrôle des interventions des structures départementales (ZATE/ZAP, postes vétérinaires) ainsi que celles issues des secteurs privé et associatif. Pour ces deux derniers secteurs et globalement pour la société civile, les DPRA seront responsables du développement des organisations de producteurs et des opérateurs privés, de l'appui aux collectivités décentralisées pour l'identification, la mise en œuvre et le suivi de leurs projets et le contrôle des activités des opérateurs par rapport à l'accomplissement de leurs fonctions de fourniture de services ;
- le contrôle de l'application de la réglementation sanitaire, zootechnique et environnementale.

L'échelle départementale constitue dans le contexte actuel le niveau déconcentré de base du MRA là où elles existent. Elles regroupent les ZATE, ZAP et/ou les postes vétérinaires. Ces structures seraient chargées de la fourniture de services publics aux groupements villageois, aux éleveurs et aux collectivités locales. Elles seraient responsables de la bonne exécution des fonctions publiques, à savoir, l'application de la réglementation notamment d'ordre sanitaire, foncier, la structuration des producteurs, l'animation des organisations de base et des collectivités locales.

Dans l'accomplissement de leur travail, les structures déconcentrées centreraient leurs domaines d'activités sur l'appui aux éleveurs en terme d'accès et d'utilisation durable des ressources pastorales et hydriques, de gestion et de prévention des conflits, d'élaboration des plans locaux d'aménagements des ressources et, de gestion et de conservation des ressources. Un renforcement de leurs capacités serait apporté pour leur permettre d'assumer avec l'efficacité requise les fonctions dans ces domaines. Les structures déconcentrées appuieront les éleveurs et leurs représentations locales à structurer et formuler leurs demandes qui seront intégrées dans un plan de travail annuel assorti de calendriers d'activités et de budgets. Ainsi, le diagnostic participatif global et thématique à l'échelle locale, l'approche genre et équité, la communication, l'information, l'animation en direction des éleveurs et de leurs organisations, la surveillance sanitaire constitueront les principaux domaines d'intervention des structures déconcentrées.

Avec le renforcement progressif des capacités des organisations faîtières et les opérateurs privés, une contractualisation progressive de ces interventions pourra être réalisée entre les services publics, les organisations d'éleveurs, les collectivités locales et les prestataires non publics.

Les compétences des structures déconcentrées seront centrées par rapport :

- à la réglementation sur la sécurisation de l'accès et la gestion des ressources pastorales par lesquelles les services publics assureraient l'intermédiation et la facilitation du dialogue entre les communautés à travers les CVD, groupements, associations, etc., sur la base de schémas directeurs locaux et des règles reconnues par les collectivités. Il concernera aussi le contrôle des denrées animales et d'origine animale et l'application des normes réglementant les activités en production de santé animales ;
- à la coordination des activités, les services déconcentrés devraient créer et animer des cadres de concertation correspondants à chacune des échelles de déconcentration et de décentralisation du territoire.

Par rapport à l'animation des cadres de concertation, il s'agirait d'inverser le processus de déroulement actuel des Conseils d'Administration du Secteur Ministériel (CASEM), centré autour des DRRA, DPRA et directions centrales à Ouagadougou, en initiant les forums ouverts aux collectivités et aux secteurs associatifs et privés en commençant par la base. Les résultats de ce processus de concertation permettraient d'alimenter ces concertations au niveau national. C'est en effet au cours de ces CASEM que les points de vue des différents acteurs sur le développement du secteur de l'élevage à l'échelle locale pourront être confrontés pour déboucher sur une identification partagée des projets prioritaires et de définir les mécanismes envisageables de leur financement et de leur suivi. Du niveau de fonctionnalité des CASEM locaux dépendront d'une part, l'effectivité de la réalisation du rééquilibrage

des fonctions entre les trois secteurs et les collectivités et d'autre part, l'efficacité du contrôle des financements publics nationaux et extérieurs. Le processus de concertation à travers des CASEM locaux serait mieux facilité par la proximité des acteurs du terrain pour engager des actions prioritaires de lutte contre la pauvreté par rapport au mode d'organisation actuel des CASEM au niveau central.

Tel que mentionné auparavant, la mise en œuvre du plan de rationalisation des fonctions et domaines de compétence des structures du MRA devrait être accompagnée par une série de mesures destinées à renforcer les capacités des services publics leur permettant de pouvoir accomplir durablement et avec l'efficacité requise, les fonctions qui leurs seraient désormais dévolues.

Renforcement des capacités souhaitables pour les techniciens

De l'étude qui suit, il ressort qu'à l'heure actuelle, le dispositif du MRA à l'échelle régionale permet de répondre difficilement à l'attente des éleveurs. De plus, ce rôle joué par les services n'est pas celui qui doit lui revenir. En effet, dans un contexte de désengagement de l'État des secteurs productif et de décentralisation, le secteur associatif devrait avoir un important rôle à jouer et cela sous la supervision des techniciens. Ce secteur privé malheureusement est absent. En effet, dans la Région du Centre-Est, après l'avènement des projets et programmes qui avaient longtemps intervenu dans la Région les opérateurs privés qui y avaient juste créé une antenne se sont repliés soit à Ouagadougou, soit dans les Régions voisines (Est notamment), qui voyaient l'émergence de nouveaux projets. Cette situation peut être liée également à deux autres causes : la première est consécutive au déplacement du Chef lieu de Région qui se trouvait jadis à Koupèla vers Tenkodogo. La deuxième cause est probablement liée aux difficultés pour mener la concurrence avec des cabinets vétérinaires implantés et mieux avertis des problématiques dans des provinces où, l'intervention des PTF est très limitée. En effet, des cabinets vétérinaires privés présents installés détiennent des mandats sanitaires sont actifs aussi bien dans la santé animale que dans la commercialisation des intrants, et interviennent dans la réalisation des études et de la formation quand l'opportunité se présente. Un autre élément à noter est l'intervention dans la Région, sous l'impulsion du PADAB II, du bureau ATIMO, qui offre un appui méthodologique gratuit pour le renforcement des compétences du personnel des services déconcentrés et de quelques services centraux.

Dans l'attente de l'évolution de la formation des techniciens dans la vision décrite plus haut, dont l'échéance pour la mise en œuvre pourrait être 2013, un renforcement des capacités des techniciens à court et moyen termes est nécessaire, afin de continuer d'appuyer efficacement les éleveurs. Cet appui se fera sur la base du développement des filières prioritaires pour la Région, en rapport avec le choix de la Direction Régionale des Ressources Animales sur les grandes problématiques pour la Région, les attentes manifestées par les éleveurs, par les techniciens eux-mêmes, et enfin par les autres acteurs rencontrés. Les techniciens devraient pour mieux former les éleveurs dans le développement des filières animales, avec un accent particulier sur les filières porcines et volaille. Les techniciens devraient être formés à une bonne maîtrise des voyages d'études pédagogiques et structurés, dans le but d'accompagner les éleveurs dans ce type d'activités qui contribuent à une bonne ouverture d'esprit des éleveurs. Les équipes de formations doivent inclure en leur sein, des représentants d'éleveurs, qui, du fait de leur origine sociale pourront contribuer à mieux faire assimiler les formations. Ces assistants pourraient aussi être des anciens FJA.

## **5.7 MODALITE DE MISE EN ŒUVRE**

Notre contribution est surtout orientée sur la proposition de dispositifs de formation. Appropriés pour la formation des techniciens de l'élevage. Il a été au cours de l'étude identifié les durées les besoins des agents, la durée des formations et les besoins en formation. Cependant, les grandes thématiques pouvant donner lieu à des formations ciblées sur les filières de productions doivent faire l'objet de modules pédagogiques et l'identification de formateurs et la mobilisation de ressources financières pour le faire.

Les dispositifs pour être viables devraient subir une évaluation permanente de façon à assurer la cohérence des besoins avec l'évolution de l'agriculture et de façon à ce que les apprenants puissent

plus tard accéder à d'autres niveaux de service. Le suivi régulier de la mise en œuvre du plan de formation sera assuré à deux niveaux. Au premier niveau des centres de formation, à travers une analyse de la pertinence à travers l'évaluation des formations par le degré de satisfaction des apprenants. L'appel sera fait à une expertise externe pour des évaluations périodiques

## **5.8 FORCES ET INSUFFISANCES DE LA DEMARCHE**

Beaucoup d'éléments d'informations collectées, dont l'essentiel n'a pu être traité, compte tenu de l'intérêt immédiat des acteurs ayant contribué conjointement à l'étude. On notera particulièrement que la DRH avait des contraintes de temps, lié à l'urgence non seulement de présenter les premiers résultats de du plan de formation des trois provinces initiales, mais elle aussi des délais contractuels liés à la justification de la réalisation de l'activité. Au delà de ces aspects, c'est le contenu même du sujet qui présente une latitude assez vaste, par rapport d'une part aux différents besoins en formations appréciées au niveau de toute catégorie d'agents d'une part et des priorités régionales d'autre part. Il a donc au cours des entretiens collectés 210 fiches au total ont été collectées soient 200 Fiches individuelles et 10 fiches structures. Il n'a pas été traité des données collectées concomitamment dans deux régions (Sahel et Est), dont les résultats auraient pu permettre de tirer des conclusions intéressantes avec celles collectées dans le Centre-Est.

Il faut dire d'autre part, que la Région à longtemps bénéficié de l'appui de nombreux bailleurs, même si on en compte aujourd'hui que très peu. Beaucoup des acteurs ont bénéficié par le passé d'appuis de ces partenaires. Et la multiplicité des enquêtes auprès d'éleveurs dont beaucoup sont concernés introduit un biais, difficile à contrôler.

Par ailleurs, il avait été signifié au techniciens, d'exclure de leurs besoins en formation les formations de longues durées, pour se centrer sur de formations opérationnelles n'excédant pas 4 semaines. Des besoins débouchant sur des changements d'emplois, exprimés et jugés pertinents ont été transmis à la DRH, dans le cadre de leurs étude dans les conditions de réglementation existantes par les textes de la Fonction Publique pour se type de formations. Il s'agit notamment de spécialisation dans des domaines tels que le contrôle des médicaments vétérinaires, la législation et la réglementation internationale des médicaments vétérinaires, le contrôle et gestion des résidus de médicaments vétérinaires et des contaminants chimiques, qui présentent un intérêt sur le plan national.

Enfin, la disponibilité de résultats d'enquêtes est une source d'information permettant d'approfondir de fines analyses en rapport avec les besoins en formation des agents. Cependant, le ciblage préalable de certains éléments bien précis, aurait permis d'améliorer la qualité des analyses. On peut dire néanmoins que l'objectif visé dans la démarche d'élaboration du plan de formation a été atteint, même si il peut être considéré comme partiel. En effet, un document a été élaboré pour être discuté avec toutes les parties concernées, même si ce document synthétique, peu paraître comme un « un cumul » de besoins en formation techniciens. C'est en cela que les propositions d'amélioration ont été apportées, dans le but d'une meilleure approche pour la suite des enquêtes et de l'élaboration des plans de formations dans d'autres régions, et une anticipation sur le contenu qui sera donné à ce plan de formation dans le cadre d'une déconcentration et d'une décentralisation effective des services.

## CONCLUSION

La contribution de l'étude à cette phase d'élaboration du plan de formation du Ministère des ressources Animales du Burkina Faso a permis de mettre en évidence de fortes contraintes au développement des ressources animales, dans la région du centre-Est. Ces contraintes sont aussi bien d'ordre :

- environnementales liées à la gestion des ressources naturelles ;
- institutionnel dépendantes d'une part des structures techniques responsables de la coordination des actions du sous-secteur et d'autre par les premiers acteurs que sont les éleveurs et leurs organisations professionnelles, puis les prestataires privés de services et d'appui-conseil ;
- techniques, en rapport avec l'environnement institutionnel de développement des filières animales.

Des hypothèses de départ on peut dire ce qui suit :

- par rapport au fait que l'identification des contraintes des éleveurs peut aider à connaître les besoins en formation nécessaires pour le personnel technique des services d'élevage, pour leur permettre de mieux les former. Cette hypothèse est vérifiée, dans la mesure où effectivement, le réalisme sur l'orientation de cette étude vers un besoin en formation précis a permis de ne pas trop s'écarter de problématiques liés aux besoins de renforcement des capacités techniques, vers celui de moyens matériels dépendant essentiellement de la disponibilité de ressources financières. Ainsi, il a été possible, de se rendre aussi compte, que les solutions des problèmes des éleveurs ne sont pas seulement des besoins en formation, mais qu'elles sont liées à une nécessité de réajustement structurel et contextuel ;
- par rapport celle affirmant la disponibilité au sein des services techniques de compétences adaptées pour répondre à la demande en formation des éleveurs, on peut dire dans le contexte actuel que cette hypothèse n'est pas justifiée. En effet, nous avons pu montrer au cours de nos travaux que, les techniciens ont des compétences certes, mais elles ne cadrent pas avec le renforcement des capacités technique souhaitées aujourd'hui par les éleveurs. D'autre part, certaines de ces compétences nécessaires ont besoin d'être améliorées, pour répondre aux attentes des éleveurs. Un des problèmes qui reste cependant posé, est la pertinence de d'un transfert d'une partie importante des services assurés par les structures publiques au privé et aux organisations d'éleveurs ;
- par rapport à la disponibilité de l'offre de formation rurale agricole rurale publique et privée au point de satisfaire à la demande des éleveurs, cette hypothèse non plus n'est pas vérifiée. En effet, nous avons pu nous apercevoir, au niveau de la Région Est, la quasi-inexistence dans l'environnement institutionnel, de structures offrant des services de formation aux éleveurs en dehors des services de l'élevage. Les prestataires privés limités à un par province sont exclusivement orientés vers des dynamiques de commercialisation d'intrants et de vaccination et ponctuellement sur des formations des éleveurs lorsque des opportunités se présentent. Quant à l'administration, bien qu'elle dispose à l'échelle régionale d'un organigramme approprié permettant de toucher des poches de pauvreté touchant certains acteurs défavorisés, les effectifs limités en personnel et le contenu de ces programmes ne répondent pas pleinement aux attentes des éleveurs.

Un développement durable de l'élevage dans la Région du Centre-Est et au Burkina Faso doit prendre en compte à la fois la nécessaire augmentation des productions animales pour satisfaire les besoins du marché domestique et extérieur dans un contexte de ressources naturelles limitées. Pour ce faire, les divers appuis publics, privés et professionnels doivent intervenir de façon coordonnée et complémentaire, dans l'indispensable développement de services performants aux producteurs et autres acteurs des filières d'élevage. En agissant simultanément sur l'amélioration des capacités de formulation de la demande et la fourniture des offres de services, les interventions viseraient à terme à

construire un dispositif consolidé de la base au sommet. Ce dispositif mettra à contribution à la fois une administration déconcentrée forte et focalisée sur ses fonctions régaliennes, des prestataires et/ou fournisseurs de biens et services, et des organisations d'éleveurs dotées de capacités et de ressources permettant d'apprécier et de contrôler les services qui leurs sont destinés.

## BIBLIOGRAPHIE

1. AGRER/SERT Burkina, *Plan d'actions pour le développement de la filière lait. Rapport final*, Etude (Ouagadougou : Ministère des Ressources Animales, 2006).
2. AGRER/SERT Burkina, *Plan d'actions pour le développement de la filière de l'aviculture traditionnelle au Burkina Faso. Rapport provisoire*, Etude (Ouagadougou : Ministère des Ressources Animales, 2007).
3. AGRER/STATISTIKA, *Plan d'actions pour le développement de la filière des petits ruminants. Rapport final*, Etude (Ouagadougou : Ministère des Ressources Animales, 2003).
4. AGRER/STATISTIKA, *Plan d'actions pour le développement de la filière porcine. Rapport final* (AGRER, 2003).
5. AGRER/STATISTIKA, *Plan d'actions pour le développement de la filière bétail-viande. Rapport final*, Etude (Ouagadougou, 2007).
6. Benjamin DUDON, *comprendre l'Agriculture familiale pour mieux accompagner les maraîchères de Badoudou au Sénégal*, Mémoire Etudiant (Montpellier : IRC-SupAgro, 2009).
7. Claire RUAULT, "Changements techniques et dynamiques sociales : nouveaux rôles et fonctions de l'agent de développement." 2008.
8. Commune de Tenkodogo, *Cadre de référence pour le développement économique local (CRDE) de Tenkodogo et son Hinterland, Appui au programme de relance des économies locales au Burkina Faso (APREL)*, Etude (Burkina Faso, Octobre 2006).
9. Direction des Statistiques de l'Elevage, *Les statistiques du secteur de l'élevage au Burkina Faso* (Ministère des Ressources Animales, 2007).
10. Direction Régionale des Ressources Animales de Ressources Animales du Centre-Est, *Programme d'activités 2009-2011 de la Direction Régionale des Ressources Animales du Centre-Est*, Direction Régionale des Ressources Animales du Centre-Est (Burkina Faso, Décembre 2008).
11. *Etat de la pauvreté dans la région du Centre-Est en 2004*, Rapport (Burkina Faso : Ministère de l'économie et du développement, Mars 2006).
12. FAO/BM, "Initiative "Elevage, Pauvreté et Croissance. Propositions pour un document national (4 volumes), Programme de coopération FAO/BM, rapport n° 05/002CP-BKF," Janvier 2005.
13. Jean Pierre DARRE, "La recherche coactive de solution entre agents de développement et agriculteurs. Aider à résoudre leurs problèmes" (GRET, 2006).
14. Jérôme THONNAT, "5 Fiches techniques - Ingénierie de la formation dans les dispositifs d'épidémiosurveillance," Octobre 2006.
15. Khalid BELARBI, "Genèse des dispositifs de formation professionnelle agricole en Afrique : un brin d'histoire" (présenté au Module de formation IRC-SupAgro, Cameroun, Avril 2010).
16. KOUAKOU Dominique Koffy, *Comment construire une offre de formation à partir de la dynamique agraire et des préoccupations des ruraux ? Etude de cas pour une contribution à l'amélioration du dispositif de formation de la CARITAS Kaolack (Sénégal)*, Mémoire Etudiant (Montpellier : CNEARC, Janvier 2006).
17. Ministère de l'économie et des finances, "Monographie de la province du Koulpelogo" (Ministère de l'économie et des Finances, Février 2001).

18. Ministère de l'économie et des finances, "Plan régional de développement du Centre-Est," 2005.
19. Ministère de l'économie et des finances, *Etude du schéma national d'aménagement du territoire, élaboration du SNAT phase II, rapport provisoire de phase II*, Etude (Burkina Faso : Ministère de l'économie et des finances, juin 2008).
20. Ministère de l'économie et des finances, *Tableau de bord socio-économique de la région du Centre-Est*, Etude (Burkina Faso, Septembre 2007).
21. Ministère de l'économie et du développement, "Etat de la pauvreté dans la région du Centre-Est en 2004" (Ministère de l'économie et du développement, Mars 2006).
22. Ministère de l'économie et du développement, *Cadre stratégique régional de lutte contre la pauvreté*, Rapport (Burkina Faso : Ministère de l'économie et des finances, juin 2005).
23. Ministère des Ressources Animales, "Plan d'actions et programme d'investissements du secteur de l'élevage, version actualisée à l'horizon 2015," juin 2008.
24. Ministère des Ressources Animales, "Plan d'Actions et Programme d'Investissements du Secteur de l'Elevage à l'horizon 2010," Octobre 2000.
25. Ministère des Ressources Animales, *Deuxième Enquête Nationale sur les Effectifs du Cheptel (ENEC II), résultats définitifs*, Enquêtes (Burkina Faso, 2004).
26. Projet de Développement de l'Elevage dans la région du Liptako Gourma, *Diagnostic de capacités et programme/plan de formation des techniciens d'élevage de la direction régionale des ressources animales du sahel (2008-2009)*, Rapport (Burkina Faso : Ministère des Ressources Animales, Décembre 2009).

## TABLE DES MATIERES

Remerciements .....	iii
Dédicace .....	iv
Sommaire .....	v
Liste des sigles et abréviations .....	vii
RÉSUMÉ .....	9
Introduction .....	11
1 Première partie : Présentation de la situation .....	12
1.1 CONTEXTE ET JUSTIFICATION .....	12
1.2 Présentation du sous-secteur de l'Élevage au Burkina Faso .....	13
1.2.1 Données générales sur le sous-secteur Élevage .....	13
1.2.2 Les orientations stratégiques de développement de l'élevage .....	14
1.3 Cadre institutionnel de l'étude .....	15
1.3.1 Organisation du Ministère des Ressources Animales .....	15
1.3.2 Le dispositif d'appui-conseil .....	16
1.3.3 Les ressources humaines .....	18
1.3.4 Cadrage de l'étude .....	20
1.4 Présentation de la zone d'étude .....	20
1.4.1 Milieu physique .....	20
1.4.1.1 Situation géographique .....	20
1.4.1.2 Le Climat la végétation et les sols .....	21
1.4.1.3 Milieu humain .....	22
1.4.2 Situation socio-économique .....	23
1.4.2.1 Les secteurs de production .....	23
1.4.2.2 Secteurs de soutien à la production .....	28
1.4.3 Cadre administratif et politique .....	28
1.4.4 Atouts et contraintes pour le développement de la Région .....	29
1.4.4.1 Atouts et potentialités .....	29
1.4.4.2 Contraintes .....	30
1.4.5 La structure d'accueil .....	31
2 DEUXIEME PARTIE : problématique et METHODE .....	33
2.1 Problématique .....	33
2.2 Objectif de l'étude .....	33
2.3 Hypothèses .....	34
2.4 Méthode .....	34
2.4.1 Dispositif technique de suivi de l'élaboration du plan de formation .....	34
2.4.2 Mise en place chronologique .....	35
2.4.3 Clarification de concepts clés .....	36
2.4.4 Le dispositif de collecte des données .....	37
2.4.5 Les outils de collecte de données .....	38
2.4.6 Typologie des acteurs enquêtés .....	40
3 TROISIEME PARTIE : RESULTATS .....	42
3.1 Situation des dispositifs publics et privés d'offre de formations .....	42
3.2 Contraintes au développement des activités des éleveurs .....	43
3.2.1 Contraintes dans la Province du Boulgou .....	43
3.2.2 Contraintes dans la Province du Kourittenga .....	45
3.2.3 Contraintes de la Province du Koulpelogo .....	47
3.2.4 Expression des besoins en formation des éleveurs .....	49
3.2.5 Présentation des résultats des enquêtes auprès des acteurs Étatiques .....	52
3.2.5.1 Les insuffisances observées par les techniciens dans la conduite de leurs activités et leurs attentes en matière de formation .....	52
3.2.6 Présentation des résultats des acteurs non étatiques .....	54
3.2.6.1 La vision de personnes ressources rencontrées sur la formation professionnelle agricole .....	54
3.2.6.2 Rôle des Partenaires Techniques et Financiers et des prestataires privés d'appui conseil aux éleveurs .....	56
4 Quatrième partie : Analyse et discussions des résultats .....	58

4.1	Les options stratégiques nationale et régionale de formation des éleveurs .....	58
4.2	Analyse de l'offre et de la demande : Pertinence efficacité des dispositifs actuels.....	59
4.3	Adéquation de l'offre de formation à la demande des éleveurs .....	63
4.4	Adéquation des capacités de formation des services techniques d'élevage avec la demande des éleveurs.....	64
4.5	Adéquation des compétences des techniciens avec les attentes des éleveurs.....	64
4.6	Analyse des contraintes à la mise en œuvre d'une offre de formation adaptée pour les éleveurs .....	65
4.7	Les solutions attendues des éleveurs pour lever les contraintes au développement de la production ....	67
5	Cinquième partie : Les propositions d'axes d'Élaboration du plan de formation .....	70
5.1	Les enjeux de la politique des ressources humaines dans le secteur de l'élevage.....	70
5.2	Perspectives pour le renforcement des capacités des éleveurs.....	70
5.3	Rationalisation et renforcement des capacités du MRA .....	71
5.4	Rôle que devraient jouer les services techniques dans le renforcement des capacités des éleveurs.....	72
5.5	Rôle des compétences des organisations d'éleveurs dans le renforcement des capacités des éleveurs..	74
5.6	Quel renforcement des capacités pour les techniciens ? .....	75
5.7	Modalité de mise en œuvre.....	77
5.8	Forces et insuffisances de la démarche .....	78
	Conclusion .....	79
	Table des matières .....	83

#### Liste des tableaux

Tableau 1 :	Etat du personnel technique dans les structures centrales et les structures déconcentrées .....	19
Tableau 2 :	Effectifs des principales espèces animales dans la Région .....	23
Tableau 3:	Synthèses des fonctions essentielles et domaines de compétences des structures de la DRRA-CE.....	31
Tableau 4 :	Effectif du personnel de la DRRA du Centre-Est .....	31
Tableau 6 :	Synthèse des contraintes des éleveurs des provinces .....	48

#### Table des illustrations

Figure 1 :	Emplacement des 3 provinces des la Région du Centre-Est.....	20
------------	--	----

## ANNEXE 1 : RESUME

Le Ministère des Ressources Animales (MRA) du Burkina Faso a entrepris d'élaborer un plan de formation qui concerne l'ensemble du personnel. Il doit être un document de référence pour la planification du renforcement des compétences des agents, et un outil de négociation de financements auprès des partenaires pour sa mise en œuvre. C'est un programme triennal glissant 2011-2013 qui a débuté au niveau de 3 sur 13 régions du pays : le Centre-Est, l'Est et le Sahel.

La présente étude a été menée dans le cadre du stage de Master Acteur du Développement Rural de Montpellier Sup-Agro (ADR). Elle vise à contribuer à l'élaboration de ce plan de formation, au travers de la proposition d'outils, centrés sur l'analyse des besoins en formation des services de l'élevage de la Direction Régionale des Ressources Animales du Centre-Est. La finalité du plan de formation est de concourir à l'atteinte des résultats de l'objectif de la politique sous-sectorielle de développement de l'élevage : « renforcer la contribution de l'élevage à la sécurité alimentaire et nutritionnelle, à la croissance de l'économie nationale et à l'amélioration des conditions de vie des populations ». Il était donc important, pour définir les besoins en formation des structures techniques, de « remonter d'un niveau » et d'analyser les besoins d'accompagnement et de formation des éleveurs, principaux acteurs de la production.

Des résultats obtenus, il ressort (i) des besoins en formation des éleveurs centrés sur la gestion des élevages et des infrastructures, la composition de rations et le rationnement des animaux, la santé animale, la gestion des ressources naturelles et un appui pour leur structuration, (ii) des besoins en formation des techniciens centrés surtout sur des missions du MRA, mais avec des besoins spécifiques organisés autour de 16 contraintes dont 188 thèmes formulés pour apporter réponses appropriées.

L'étude intègre également les choix politiques de développement des filières, les préoccupations de personnes ressources averties des questions de formation rurale agricole. Les structures du MRA au niveau central ont également été prises en compte, pour s'assurer d'une cohérence globale du plan de formation, aux différents niveaux de déconcentration administrative.

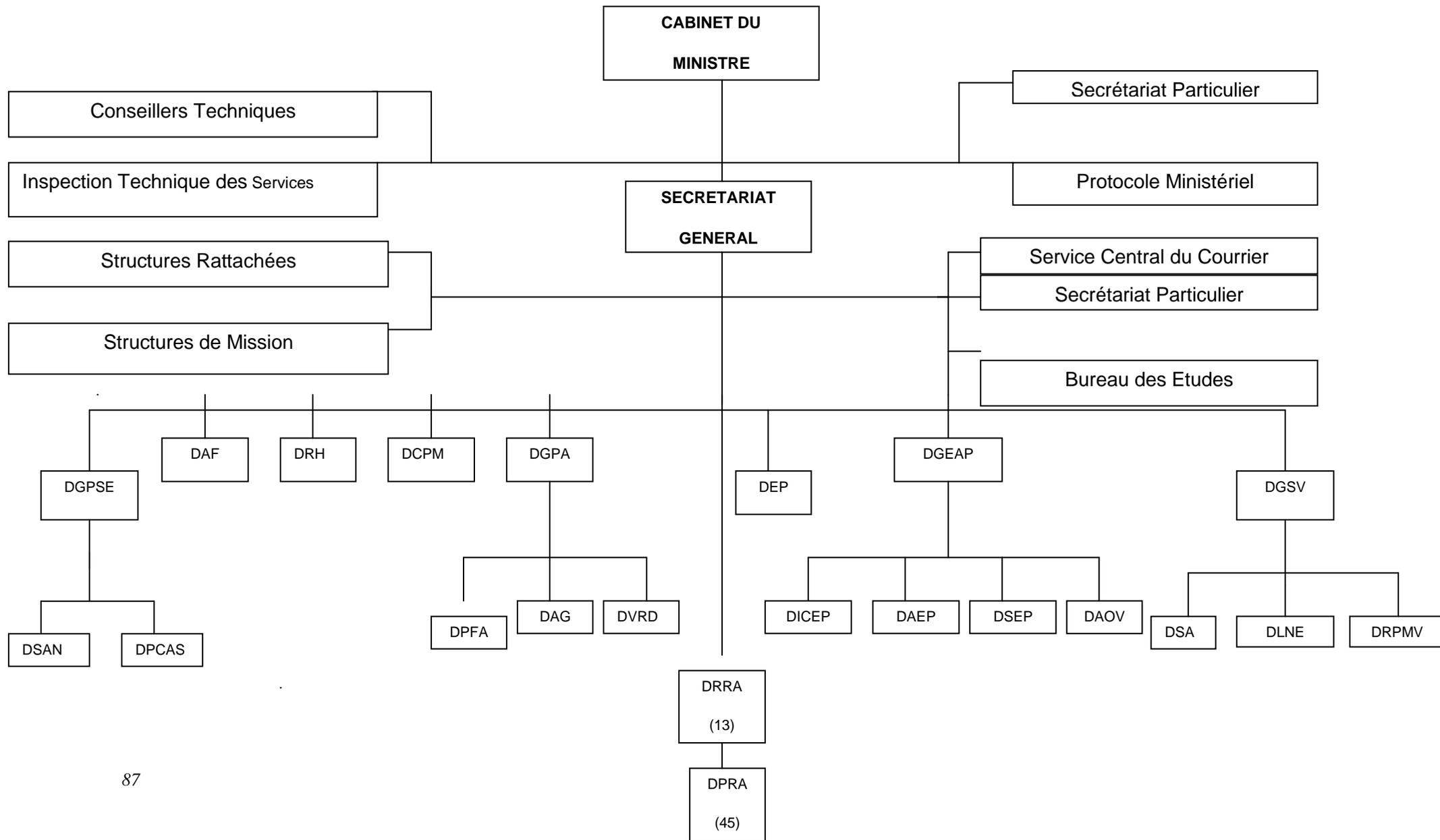
L'étude conclue sur un dispositif de formation à l'échelle Régionale établissant un partenariat entre secteurs public, associatif et privé associés reposant sur une décentralisation des moyens humains et matériels.

## ANNEXE 2 : PERSONNEL DU MRA EN POSTE DANS LES STRUCTURES

Structures Fonction	REPARTITION SELON LE NIVEAU				
	<u>DC12</u>	DRRA	DPRA	Département	Total
Dr vétérinaire	33	11	4	-	48
Ingénieur d'Elevage	59	20	34	-	113
Juriste	2	-	-	-	2
Géographe	1	-	-	-	1
Conseiller d'Elevage (TSES)	16	10	25	4	55
TSE	35	10	163	121	329
ATE	15	13	-	263	291
Informaticien	1	-	-	-	1
Adjoint des statistiques	1	-	-	-	1
Pers. Adm. et Finances	39	2	3	0	44
Secrétaire	20	5	5	0	30
Manœuvre	1	1	1	0	3
Gardien	12	2	7	0	21
Chauffeur	20	6	15	0	41
Agent de liaison	11	3	6	0	20
Autres	4	2	2	0	8
<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>85</b>	<b>265</b>	<b>388</b>	<b>1008</b>

(MRA, 2009)

### ANNEXE 3 : ORGANIGRAMME DU MINISTRE DES RESSOURCES ANIMALES



## ANNEXE 4 : TYPOLOGIE DES ACTEURS

	ELEVEURS	ACTEURS NON ETATIQUES		ACTEURS ETATIQUES
	Eleveurs encadrés ou non encadrés	Structures/Personnes ressources	Partenaires Techniques et Financiers / Prestataires privés	MRA et autres services de l'État
Description	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation faitières (fédération - unions)</li> <li>- Organisations à la base : groupement d'éleveurs par filière : volaille porcs et bétail/viande essentiellement dans la zone d'étude)</li> <li>- Tout éleveur innovant ou non, non encadré par des techniciens, affilié ou non à une organisation</li> <li>- Eleveurs et agro-éleveurs de la zone pastorale de la Nouhao</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pionniers de Formations Rural Agricole (C FJA) : anciens élèves et enseignants des centres de formation des jeunes agriculteurs qui sont aujourd'hui dans l'agriculture</li> <li>- Élus locaux : Maires, Conseiller Régional</li> <li>- Chambre Régional d'Agriculture (CRA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Structures d'appui /conseil et formation : fournisseurs d'intrants zootechniques et vétérinaires, cabinet médical</li> <li>Partenaires Techniques et financiers (PTF) =</li> <li>- Projet d'appui au Fonds de Développement Local dans les provinces du Kourittenga, du Koulpelogo et de la Kompienga (PFDL-3K)</li> <li>- Programme d'appui au Développement de l'Agriculture phase II (PADAB II)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Structures du MRA à l'échelle Centrale et Régionale</li> <li>- Structures techniques partenaires au niveau déconcentré :</li> <li>- La Direction Régionale de l'Agriculture de l'hydraulique et des Ressources Halieutiques (DRAHRH)</li> <li>- Directeur Régional de l'Économie et de la Planification (DREP)</li> </ul>
Personnes identifiées	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Éleveurs dans toutes les filières</li> <li>- Éleveurs de tous les maillons des filières</li> <li>- Éleveurs des différents systèmes d'élevages</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 anciens Formateur des Jeunes Agriculteurs (FJA) dont un retraité, en fonction dans l'agriculture et l'autre Élu local</li> <li>- 1 ancien élève FJA en fonction dans l'Agriculture</li> <li>- Maires des communes</li> <li>- 3 représentants de la (CRA)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vétérinaires privé</li> <li>- coordonnateur PFDL/3K</li> <li>- Programme National de Gestion des Terroirs phase 2 (PNGT2)</li> <li>- Projet de Mise en Valeur de la Vallée de la Nouhao (PMVVN)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Toutes les directions Générales du MRA</li> <li>- la DRRA-CE et les 3 DPRA</li> <li>- la ZAP Nouhao</li> <li>- Directeur et 1 agent à la DREP</li> <li>- Directeur /DRAHRA</li> <li>- les agents des structures déconcentrés du MRA</li> </ul>
Echantillon	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 21 Éleveurs dans le Boulgou</li> <li>- 15 Éleveurs dans le Kourittenga</li> <li>- 25 Éleveurs dans le Koulpelogo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 3 (FJA/CFJA)</li> <li>- 2 Maires</li> <li>- 3 représentants CRA</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2 Vétérinaires</li> <li>2 PNGT2</li> <li>- 1PMVVN</li> <li>- 1 PFDL/3K</li> <li>- 1 PADAB II</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 4 directions centrales et leurs agents</li> <li>- 65 agents au niveau déconcentré</li> <li>- 7 structures au niveau déconcentré</li> </ul>

## ANNEXE 5 : FICHE DE COLLECTE DES BESOINS EN FORMATION DES STRUCTURES

Ministère des Ressources Animales

Burkina Faso

Secrétariat Général

Unité – Progrès – Justice

FICHE N°1

FICHE DE COLLECTE DES BESOINS EN FORMATION DES STRUCTURES

PERIODE 2010-2014

DIRECTION : .....

Date : .....

Tableau n°1 IDENTIFICATION DES THEMES DE FORMATION

Missions	Difficultés	Thèmes de Formation		Types de formation	Compétences internes
		N°	thèmes		

Tableau n°2 CARACTERISATION DES THEMES DE FORMATION

N° de thème	Public cible	Effectif à former	Niveau requis	Lieu de formation	Structure de formation	Durée	Echéance					Coût
							2010	2011	2012	2013	2014	

Autres informations utiles : .....

Tableau n°3 RESULTATS ATTENDUS DE LA FORMATION

Thèmes	Attestations	Compétences acquises	Impacts
Signature	du	Responsable	de la Structure

## ANNEXE 6 : MANUEL DE REMPLISSAGE DES FICHES STRUCTURES

Ce manuel est élaboré pour orienter le remplissage de la fiche d'identification des besoins en formation des structures (centrales et déconcentrées) pour une période de cinq (05) ans, allant de 2010 à 2014.

### TABLEAU N°1 : Identification des thèmes de formation

Missions : il s'agit de recenser dans cette colonne les missions pour lesquelles la structure rencontre des difficultés d'exécution par manque ou insuffisance de formation des agents.

Difficultés : Préciser dans cette colonne et par mission les difficultés réelles que rencontre la structure et qui sont liées à un manque ou à l'insuffisance de formation des agents.

Thèmes de formation :

N° : il s'agit de numéroter de 1 à N par ordre d'importance les thèmes de formation ; le numéro 1 étant le thème le plus prioritaire et le N le moins prioritaire.

Thèmes : formuler des thèmes de formation par ordre d'importance.

Type de formation : Préciser le type de formation parmi les formations suivantes :

Stage de formation : suite à un concours, pour une durée au moins égale à une année scolaire, en vue d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice d'un emploi immédiatement supérieur ;

Stage de spécialisation : tout en restant dans son emploi, s'exercer à approfondir certains aspects particuliers ;

Stage de perfectionnement : actualiser ses connaissances ou adapter sa formation technique aux progrès scientifiques et technologiques ;

Autres stages : il s'agit de tout autre stage que ceux définis ci-dessus

Compétences internes : identifier/lister les agents de la structure ayant déjà bénéficié de cette formation et qui sont à mesure de la dispenser à leurs collaborateurs.

### TABLEAU N°2 : Caractérisation des thèmes de formation

N° de thème : reprendre les numéros des thèmes conformément au tableau n°1.

Public cible : préciser pour chaque thème de formation les profils d'agents qui sont concernés par la formation ; par exemple une formation donnée peut concerner les ATE, les TSE et TSES ou d'autres profils en même temps ou séparément.

Effectif à former : Préciser le nombre d'agents à former sur le thème.

Niveau requis : Préciser le niveau minimum à avoir pour prétendre à la formation.

Lieu de la formation : donner la ville et le pays où la formation pourrait se tenir.

Structure de formation : Inscrire le nom de la structure qui pourrait assurer la formation.

Durée : préciser la durée de la formation.

Echéance : les formations sont prévues pour se dérouler de 2010 à 2014. Cocher l'année souhaitée pour la formation sur le thème.

Coût : si possible donner le coût estimatif en FCFA de la formation.

Autres informations utiles : relever des informations en rapport avec la formation qui ont été omises dans les tableaux.

#### TABLEAU N°3 : Résultats attendus de la formation

Ce tableau est élaboré pour pré évaluer, mesurer la formation et surtout motiver les différents acteurs pour sa mise en œuvre.

Thèmes : reprendre les thèmes et leur numéro.

Attestation : tout document qui sera délivré à l'issue de la formation et qui attesterait sa réalisation effective (certificats, diplômes, rapports de formation, etc.).

Compétences acquises : il s'agit de préciser les nouvelles aptitudes que l'agent aura acquises à l'issue de la formation.

Par exemple, à l'issue de la formation, l'agent aura la capacité d'identifier une pathologie précise.

Impact : l'impact de la formation, qui sera reçue par l'agent, sur l'amélioration les activités du service. Il s'agit de la contribution de la formation à l'amélioration des prestations de service de la structure.

## ANNEXE 7 : FICHE INDIVIDUELLE DE COLLECTE DES BESOINS EN FORMATION DES AGENTS

Ministère des Ressources Animales

Burkina Faso

Secrétariat Général

Unité – Progrès – Justice

FICHE N°2

FICHE individuelle de collecte des besoins en formation

PERIODE 2010-2014

DIRECTION : .....

Date : .....

Service : .....

Nom et Prénoms : ..... N° matricule.....

Emploi ..... Spécialisation..... Poste de travail..... Durée dans ce Poste de travail.....

Formations reçues les cinq (5) dernières années.....

Tableau n°1 IDENTIFICATION DES THEMES DE FORMATION

Activités/Tâches	Difficultés rencontrées dans l'exercice des activités ou des tâches	Thèmes de formation		Types de formation
		N°	Thèmes	

Tableau n°2 CARACTERISATION DES THEMES DE FORMATION

N° de thème	Lieu de formation	Structure de formation	Période favorable	Durée	Echéance					Coût
					2010	2011	2012	2013	2014	

Autres informations utiles : .....

Tableau n°3 RESULTATS ATTENDUS DE LA FORMATION

Th è m e s	Attestations	Compétences acquises	Impacts

Signature de l'agent

## ANNEXE 8 : MANUEL DE REMPLISSAGE DE LA FICHE INDIVIDUELLE

Ce manuel est élaboré pour orienter le remplissage de la fiche d'identification des besoins en formation des agents pour une période de cinq (05) ans, allant de 2010 à 2014.

### TABLEAU N°1 : Identification des thèmes de formation

Activités ou tâches : il s'agit de recenser dans cette colonne les activités ou les tâches pour lesquelles l'agent rencontre des difficultés d'exécution par manque ou insuffisance de formation.

Difficultés : préciser dans cette colonne et par activité ou tâche les difficultés réelles que rencontre l'agent et qui sont liées à un manque ou à l'insuffisance de formation.

Thèmes de formation :

N° : il s'agit de numéroter de 1 à N par ordre d'importance les thèmes de formation ; le numéro 1 étant le thème le plus prioritaire et le N le moins prioritaire.

Thèmes : formuler des thèmes de formation par ordre d'importance.

Type de formation : préciser le type de formation parmi les formations suivantes :

Stage de formation : suite à un concours, pour une durée au moins égale à une année scolaire, en vue d'acquérir des connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice d'un emploi immédiatement supérieur ;

Stage de spécialisation : tout en restant dans son emploi, s'exercer à approfondir certains aspects particuliers ;

Stage de perfectionnement : actualiser ses connaissances ou adapter sa formation technique aux progrès scientifiques et technologiques ;

Autres stages : il s'agit de tout autre stage que ceux définis ci-dessus.

### TABLEAU N°2 : Caractérisation des thèmes de formation

N° de thème : reprendre les numéros des thèmes conformément au tableau n°1.

Lieu de la formation : donner la ville et le pays où la formation pourrait se tenir.

Structure de formation : Inscrire le nom de la structure qui pourrait assurer la formation.

Période favorable : proposer si possible une période qui serait favorable pour la formation ou inscrire la période programmée par la structure de formation.

Durée : préciser la durée de la formation.

Echéance : les formations sont prévues pour se dérouler de 2010 à 2014. Cocher l'année souhaitée pour la formation sur le thème.

Coût : si possible donner le coût estimatif en FCFA de la formation.

Autres informations utiles : relever des informations en rapport avec la formation qui ont été omises dans les tableaux.

### TABLEAU N°3 : Résultats attendus de la formation

Ce tableau est élaboré pour pré évaluer, mesurer la formation et surtout motiver les différents acteurs pour sa mise en œuvre.

Thèmes : reprendre les thèmes et leur numéro.

Attestation : tout document qui sera délivré à l'issue de la formation et qui attesterait sa réalisation effective (certificats, diplômes, rapports de formation, etc.).

Compétences acquises : il s'agit de préciser les nouvelles aptitudes que l'agent aura acquises à l'issue de la formation.

Par exemple, à l'issue de la formation, l'agent aura la capacité d'identifier une pathologie précise.

Impact : l'impact de la formation, qui sera reçue par l'agent, sur les activités du service. Il s'agit de la contribution de la formation à l'amélioration des prestations de service de l'agent.

## **ANNEXE 9 : GUIDE D'ENTRETIEN DES PRODUCTEURS (POUR LES REUNIONS)**

- Quelles sont les difficultés rencontrées dans vos activités respectives ?
  
- Comment peut-on résoudre ces problèmes selon vous ?
  
- Est-ce que tous les autres éleveurs de votre département (Provinces) connaissent-ils les mêmes difficultés ? Si oui comment trouvent-ils des solutions ? si non, comment conduisent-ils leurs élevages ?
  
- Comment les agents de l'élevage vous appuient- ils dans la résolution de ces problèmes ?
  
- Êtes-vous satisfait des prestations des agents de l'élevage ?
  
- Qui doit être concerné par cet appui ? (femme, jeunes ? comment et en combien de temps ?
  
- Pensez-vous que votre propre expérience est pris en compte lorsque l'on vous apporte une formation pour améliorer votre façon de conduire les élevages ? Si oui, comment ?
  
- Si un jour on vous disait de payer pour bénéficier des formations que vous recevez, serez-vous prêt à le faire ? Pourquoi ?
  
- Avez-vous d'autres choses à dire, propositions ?
  
- Comment pensez vous qu'ils puissent améliorer cet appui ?
  
- Avez vous autres choses à dire ? (préoccupations)

## ANNEXE 10 : FICHE D'ENQUETE POUR L'IDENTIFICATION DES BESOINS EN FORMATION DES ELEVEURS

Date : ..... Heure de début : ..... Heure de fin : .....

Identification du producteur

Nom et Prénom du Producteur : ..... Village/département : .....

Age : ..... Sexe<sup>13</sup> : H / F Niveau d'instruction<sup>14</sup> : .....

Appartenance à 1/ des groupements d'éleveurs<sup>15</sup> : Oui / Non Si oui préciser : .....

Appartenance à 1/ des organisations filières<sup>16</sup> : Oui / Non Si oui préciser<sup>17</sup> : .....

Activités :

Nombre d'années dans la pratique de l'élevage ?

Comment avez-vous débuté l'élevage ?

Activité principale : .../ 1 : élevage 2 : agriculture Elevage pratiqué : ..... Mode : .....

Avez-vous des objectifs de production<sup>18</sup> : Oui / Non Si oui préciser : .....

Parlez nous de vos activités et des difficultés que vous rencontrez dans l'exercice de ces activités : .....

A quoi sont liées ses difficultés selon vous

Qu'est-ce qui marche bien ?

Qu'est-ce qui marche moins bien ou pas bien du tout ?

Avez-vous des solutions pour atténuer ces problèmes : Oui / Non Si oui les quelles ?

Si Non avez-vous des propositions pour résoudre ces difficultés ?

Avez-vous parlé de ces problèmes à d'autres personnes ou structures pour trouver des solutions ?

Si oui lesquelles ?

Pensez-vous quelles étaient adaptées pour vos préoccupations ?

Avez-vous observé des changements depuis ? Si oui lesquels ? Si non qu'est ce qu'il aurait fallut faire ?

13 Barrer la mention inutile

14 0 = ni lire ni écrire, analphabète ; 1 = alphabétisé en langue locale ; 2 = simple alphabétisé en français ; 3 = niveau primaire ; 4 = niveau secondaire ; 5 = niveau supérieur – Préciser si diplôme

15 Barrer la mention inutile

16 Barrer la mention inutile

17 0 = bétail/viande, 1 = lait, 2 = volaille, 3 = ovins/caprins, 4 = cuirs et peaux, 5 = porcins, 6 = autres

18 1 = viande, 2 = lait, 3 = œuf, 4 = autres

Les autres éleveurs comme vous connaissent- ils les mêmes problèmes? Si oui comment les résolvent-ils ?

Recevez-vous une formation de techniciens ou de structures pour améliorer l'élevage ? Si oui, de quels techniciens ou structures ? Quels types de formation ?

Que pensez-vous de ces appuis ?

Il y'a-t-il des domaines dans lesquels vous estimez que la formation dispensée n'est pas efficace ? Si oui, cette formation est insuffisante, inadaptée, inutile ? Pourquoi ?

Aimeriez voir améliorer autrement vos capacités ? Si oui, lesquels ? Comment ?

Avez-vous déjà bénéficié de voyages d'études : Oui /Non Si oui préciser : année/durée

Enumérer les avantages tirés de ce/ces voyage d'étude :.....

Que pensez-vous de la formation agricole rurale, est-elle utile telle que menée aujourd'hui, pour permettre de développer les exploitations ?

Si non, comment devrait-elle être menée ?

Qui doit en bénéficier ? Durant combien de temps ? A quelle période ?

Que pensez-vous de la succession de votre exploitation ?

Etes-vous prêt à encourager vos enfants à s'investir dans la reprise de vos activités ? Si non, pourquoi ?

Comment voyez-vous l'avenir de l'élevage ?

## **ANNEXE 11 : GUIDE D'ENTRETIEN PRESTATAIRES PRIVES DE SERVICES ET D'APPUIS-CONSEIL, PERSONNES/STRUCTURES RESSOURCES ET PARTENAIRES TECHNIQUES ET FINANCIERS**

Date : ..... Heure de début : ..... Heure de fin : .....

Identification du Prestataire/PTF

Nom du Prestataire/PTF : .....

Village/département : .....

Domaines de prestations : .....

Activités :

- Pouvez-vous nous présenter votre structure ?
- ses objectifs, attributions, ses domaines d'activités...etc.
- Répondez-vous à des sollicitations autres que celles auxquelles votre structure s'est fixée ? Si oui, lesquelles ?
- Pouvez-vous de façon précise nous décrire comment vous travaillez avec les producteurs (éleveurs) ?
- conseil, la relation avec les producteurs, organisation des visites à quelle fréquence
- Quelles sont les difficultés que vous rencontrez dans le travail avec les producteurs ?
- Les précisez de manière concrète
- Partagez-vous la recherche de solutions pour ses difficultés avec d'autres techniciens/structures de développement, d'autres institutions confrontées aux mêmes problèmes ? les quelles ? Qui ? Quels sont les enseignements tirés ?
- Qu'est-ce qui marche bien dans vos activités ?
- Qu'est-ce qui marche moins bien ou pas bien du tout ?
- Quels sont les changements positifs que vous avez perçus chez les (producteurs) éleveurs depuis que vous menez vos activités ?
- Quels sont vos rapports avec les techniciens de l'élevage ?
- Que pensez-vous des services qu'ils fournissent aux producteurs ?
- Voyez-vous des aspects qui méritent d'être améliorés ? Si oui lesquelles ?
- Quels sont vos préoccupations en matière de formation des producteurs (éleveurs) ?
- Quels sont vos perspectives ?
- Que pensez-vous de l'élevage et de son avenir dans la province ?
- Annexe 12 : guide d'entretien structures

Mission :

- Pouvez-vous nous donner les missions de votre structure ?
- toutes les missions de la structure sont-elles exécutées ?
- Si non, pourquoi ?
- Est-ce que les besoins exprimés sont une synthèse des besoins des agents relevant de votre structure ou bien ceux liés à la réalisation des objectifs de votre structure ?
- Quelle sont vos relations avec les producteurs de la région ?
- Quelle sont vos relations avec les différents projets installés dans la région et qui travaillent avec le MRA ?
- Quelle sont vos relations avec les autres structures de l'Etat présent dans la région ;
- Avez-vous des observations sur la collaboration avec la hiérarchie ? (Gouvernorat, Ministère des Ressources Animales)

### ANNEXE 13 : BESOINS INDIVIDUELS EN FORMATION DES AGENTS DE LA DIRECTION GENERALE DES AMENAGEMENTS ET DES ESPACES PASTORAUX (DGEAP)

N°	DIFFICULTES	THEMES	PROFILS
01	Insuffisances de connaissances en aménagement pastorales	Aménagement pastoraux	TSE
02	Non maîtrise des techniques de montage de projets	Techniques d'élaboration des projets d'élevage Gestion des projets	TSE CE TSE
03	Non maîtrise des outils de planification	Gestion axée sur les résultats	IE
04	Insuffisance de compétences en appui aux Organisation des Producteurs (OP)	Vie associative Management des Organisation des Producteurs (OP) Négociation, marketing et commercialisation Techniques d'animation de groupe et communication	TSE IE IE TSE TSE TSE
05	Faible niveau en levées topographiques	Topographie (bornage et cartographie)	Ing. Cartogr. CE
06	Non maîtrise de l'outil informatique	Niveau I	TSE
		Niveau III	IE CE

## ANNEXE 14 : SYNTHÈSE DES BESOINS EN FORMATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DES PRODUCTIONS ANIMALES (DGPA)

N°	DIFFICULTES	THEMES	PROFILS
01	Faible maîtrise de la conception d'un dispositif de formation	Conception d'un dispositif de formation au service d'une stratégie de développement	IE
02	Faibles connaissances des technologies liées à la gestion des projets	Impact des nouvelles technologies sur la gestion des projets	IE CE
03	Faibles connaissances des stratégies de réduction de la pauvreté	Stratégies de réduction de la pauvreté et objectifs du millénaire pour le développement	IE
04	Méconnaissance des textes législatif et réglementaire dans le secteur de l'élevage	Législation vétérinaire Textes et lois sur la sécurisation des activités pastorales	IE
05	Non maîtrise du montage des projets, de l'analyse financière et économique	Management des projets	IE
06	Insuffisance de connaissances dans la filière apicole	Apiculture	IE CE TSE
07	Insuffisance de connaissances dans l'élevage des aulacodes	Aulacodiculture	Vétér. IE CE TSE

08	Insuffisance de connaissances dans la formulation des rations	Formulation des rations alimentaires	IE CE
09	Faible maîtrise du système de suivi évaluation	Suivi évaluation des microprojets	IE CE TSE
10	connaissances Insuffisantes en élaboration des projets	Elaboration des projets	Vétér. IE CE TSE
11	Faibles connaissances des techniques de négociation et de lobbying	Techniques de négociation et de lobbying	Vétér. IE CE TSE
12	Faibles connaissances de base en informatique	Informatique niveau I	TSE CE
		Informatique niveau II : Excel, power point, internet	TSE CE IE

**ANNEXE 15 : SYNTHÈSE DES BESOINS EN FORMATION DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DES PRÉVISIONS  
ET DES STATISTIQUES DE L'ÉLEVAGE (DGPSE)**

N°	DIFFICULTES	THEMES	PROFILS	EFFECTIFS
01	Non maîtrise des logiciels spécifiques	ARC		1
		ORACLE		1
		NUAGE	IE	1
		STATA	IE	2
		SPSS		2
		CSPRO		2
		DIDOC		1
02	Faibles connaissances des outils d'enquête sur l'élevage	Conception des outils d'enquêtes	IE	1
		Méthodologie d'enquêtes	IE	1
03	Difficultés de recherche des documents électroniques et techniques du Ministère	Gestion des documents électroniques et numérisation	IE	02

## ANNEXE 16 : DE LA DIRECTION GENERALE DES SERVICES VETERINAIRES (DGSV)

N°	THEMES	PROFILS	EFFECTIFS
1	Initiation à l'informatique (Word, Excel, Power point) et internet	ATE, TSE, CE, IE, Vét	54
2	Informatique appliquée à la gestion des stocks	ATE, TSE, CE, IE, Vétér	35
3	Gestion de base de données	IE, Vétér.	10
4	Analyse statistique	IE, Vétér.	10
5	Techniques de communication et vulgarisation	IE, Vétér.	10
6	Santé Publique vétérinaire	ATE, TSE, CE, Vétér.	22
7	Inspection des denrées d'origine animale	ATE, TSE, CE, Vétér.	22
8	Inspection aux Postes Frontaliers	TSE, CE, Vétér.	22
9	Quarantaine et sécurité aux frontières	TSE, CE Vétér.	-
10	Rédaction administrative et techniques d'expression (écrite et orale)	ATE, TSE, CE	04
11	Technique de classement	ATE, TSE CE	03
12	Législation vétérinaire	ATE, TSE CE, Vétér.	30
13	Traitements des données épidémiologiques	CE Vétér	10
14	Collecte de données épidémiologiques	ATE, TSE CE	121
15	Enregistrement de données épidémiologiques	ATE, TSE CE	121
16	Analyse des données épidémiologiques	CE, Vétér.	10
17	Epidémiologie participative	CE, Vétér. Vétér.	10
18	SIG appliqué à l'Epidémiosurveillance	CE, Vétér.	10
19	Utilisation du GPS	ATE, TSE CE	121
20	Maladies prioritaires, émergentes et ré émergentes	ATE, TSE CE	121
21	Techniques de caractérisation et de Biologie Moléculaire - PCR (diagnostic des maladies virales)	Vétér.	03

N°	THEMES	PROFILS	EFFECTIFS
22	Techniques de Virologie et Sérologie	Vétér.	03
23	Techniques de Bactériologie et Sérologie	Vétér.	03
24	Techniques d'Anatomie-pathologie	Vétér.	02
25	Assurance qualité	TSE,CE,IE Vétér.	10
26	Maintenance préventive des équipements de laboratoire	ATE, TSE CE	06
27	Techniques de Parasitologie et tests ELISA	TSE, CE Vétér.	05
28	Normes en Microbiologie alimentaire	Vétér.	02

## ANNEXE 17 : BESOINS INDIVIDUELS EN FORMATION DES AGENTS DE LA DRRA DU CENTRE-EST

N°	DIFFICULTES	THEMES	PROFILS	EFFEC TIFS
01	Evaluation environnementale et impact	Evaluation environnementale et impact de projets	IE	1
02	Insuffisance d'information sur les changements climatiques	Impact des changements climatiques sur l'élevage	TSE ATE	2 6
03	Méconnaissance des textes législatifs et règlementaires dans le secteur de l'élevage	Loi portant régime foncier en milieu rural	TSE	1
08	Non maîtrise de la gestion des ressources naturelles	Analyse floristique et évaluation de la biomasse Aménagement des pâturages	TSE ATE TSE	4 4 2
04	Non maîtrise des outils de la planification	Gestion axée sur les résultats et indicateurs de performances	IE CE Vétér.	3 1 1
	Insuffisances des connaissances sur l'utilisation du GPS	Techniques d'utilisation du GPS	TSE ATE	2 1
	Mortalité des pintadeaux	Technique d'élevage des pintades	TSE ATE	17
	Non maîtrise des pathologies animales	Diagnostic différentiel des maladies : Trypanosomes Pasteurellose Cowdriose Autres parasites Rage PPCB Maladies du porc Maladies émergentes : Grippe aviaire Grippe porcine Maladies du petit ruminant  Pathologie aviaire	TSE / ATE ATE TSE TSE / ATE ATE ATE ATE  TSE/ ATE TSE / ATE ATE  TSE	3 / 1 2 1 1 / 2 2 1 2  7 / 3 6 / 2 6  1
	Non maîtrise de la production du miel	Apiculture	TSE ATE	1 3
	Non maîtrise des techniques d'animation	Technique d'animation	ATE	2
	Non maîtrise des approches participatives	Approches participatives	CE TSE ATE	1 3 6

	Non maîtrise des techniques d'embouche	Technique d'embouche : Bovine	TSE ATE	1 2
		Ovine	TSE ATE	1 1
05	Non maîtrise de la petite chirurgie	Chirurgie clinique	ATE	2
06	Non maîtrise des techniques de transformation du lait	Technologie du lait	TSE	1
07	Insuffisances dans l'appui à l'organisation des producteurs	Vie associative	TSE	2
08	Insuffisances dans le traitement des données	Initiation à l'informatique	TSE ATE	3 6
		Informatique niveau II	TSE ATE	3 2
09	Faible maîtrise de l'alimentation animale	Rationnement des animaux	TSE ATE	4 6
10	Non maîtrise des montages des microprojets	Techniques d'élaboration des microprojets	TSE ATE	2 2
11	Non maîtrise de l'amélioration génétique des espèces	Croisement des races (volaille)	ATE	1
		Insémination artificielle	TSE ATE	6 6
12	Difficultés de reconnaissance des anomalies sur les produits animaux à l'inspection	Hygiène et Inspection des Denrées Alimentaires d'Origine Animale (HIDAOA)	TSE ATE	3 7
13	Non maîtrise des techniques de construction des infrastructures de stockage de foin	Techniques de construction des infrastructures de stockage de foin	ATE	1
14	Faible maîtrise des techniques de production de foin	Fauche et conservation du foin	ATE	1
		Techniques de cultures fourragères	TSE ATE	2 6
	Méconnaissance des techniques d'élevages des aulacodes	Techniques d'élevages des aulacodes (Aulacodiculture)	TSE ATE	2 6
15	Méconnaissance des techniques de prélèvement et de conditionnement	Techniques de prélèvement et de conditionnement	TSE ATE	2 6
16	Insuffisances des techniques de laboratoire	Techniques de diagnostic des maladies virales (Elisa, PCR)	TSE	1

## ANNEXE 18 : BESOINS INDIVIDUELS EN FORMATION DES AGENTS DE LA ZONE PASTORALE DE LA NOUHAO)

N°	Difficultés exprimées par les agents dans l'exercice de leurs fonctions	Thèmes de formation <sup>19</sup>	Profil Agents concernés	Nombre
1	Insuffisance de connaissance des lois (sur la vie associative)	La vie associative	TSE	2
2	Pression foncière des riverains de la zone pastorale	Information sur la loi portant régime foncier en milieu rural	TSE	1
3	Non maîtrise de l'inventaire herbacé et de l'évaluation des stocks fourragers	- analyse floristique et évaluation de la biomasse et des stocks - gestion des ressources naturelles - aménagement des pâturages	- TSE ATE - TSE ATE - TSE	3 2 2 1 2
4	Insuffisance DE connaissances en Apiculture	L'Apiculture	TSE	1
5	Non maîtrise de l'outil informatique	- Excel niveau II - Word initial	- TSE - TSE	2 1
6	Non maîtrise de la lutte contre les trypanosomoses	Techniques de lutte contre les TAA	ATE	1
7	Non maîtrise des techniques d'embouche	Embouche bovine	- TSE ATE	1 1
8	Non maîtrise de l'élaboration des microprojets	Technique d'élaboration des projets	- TSE ATE	2 1
9	Non maîtrise du rationnement des vaches laitières	Techniques d'alimentation des vaches laitières	TSE	1

---

<sup>19</sup> Adaptés aux préoccupations qui peuvent trouver leurs solutions à travers la formation

## ANNEXE 19 : FONCTION ACTUELLES DES STRUCTURES TECHNIQUES DECONCENTREES

FONCTIONS ET PRINCIPAUX DOMAINES DE COMPETENCES	NIVEAU DE RESPONSABILITES DES STRUCTURES DANS LEUR ACCOMPLISSEMENT	
Fonctions et domaines	Niveau régional DRRA -ZAP	Niveau provincial /DPRA Départemental / ZATE - PV
Fonctions transversales		
Politique sectorielle : Cadrage macro-économique et institutionnel Analyse et prévision par filière et intégration dans la politique économique nationale Analyse des impacts dont réduction de la pauvreté	Pilotage de la mise en œuvre de la politique à l'échelle régionale dont : Prolongement des fonctions des structures centrales Coordination Contrôle Suivi-évaluation Interface niveau central MRA/collectivités MRA/OPE/Privés Coordination suivi observatoires pauvreté au niveau régional	Coordination de l'exécution des directives / orientations Contrôle, application des stratégies Exécution des fonctions publiques / appui-conseil structuration, communication Interface collectivités locales projets/OPE/privés Collecte informations réalisations enquêtes dont celles liées à la pauvreté
Réglementation : Législation Normalisation	Coordination de la mise en œuvre à l'échelle régionale Diffusion Contrôle de l'application Suivi-évaluation en partenariat avec autres ministères et secteur associatif et privé	Application de toutes les mesures Diffusion à l'échelle locale Suivi-évaluation en partenariat avec autres ministères et secteur associatif et privé
Fonctions et domaines de compétences spécifiques		
Santé animale Stratégies nationales de : Prévention et contrôle des maladies Pharmacie vétérinaire ; Contrôle de sanitaire des aliments.	Programmation régionale des campagnes de prophylaxie ; Pilotage coordination du dispositif régional d'épidémiologie-surveillance ; Contrôle des mandataires et des grossistes y compris des vacataires d'hygiène Coordination synthèse régionale des informations zoo-sanitaires ; Contrôle de l'exécution des plans d'alerte à l'échelle régionale	Production des bulletins zoo-sanitaires, des certificats zoo-sanitaire ; Collecte d'information du dispositif de communication ; Suivi plans surveillance et alerte. Suivi des auxiliaires
Productions animales Stratégies nationales : D'appui et de promotion des filières animales De réglementation D'appui conseil vulgarisation formation ; Gestion et de préservation des ressources pastorales et hydriques Promotion des PME Elevage.	Pilotage de la mise en œuvre des stratégies à l'échelle régionale ; Suivi-évaluation spécifique notamment des PME locales ; Pilotage dispositif d'appui.	Suivi-évaluation des PME et opérateurs privés locaux .
Recherche : Recherche/développement	Suivi de l'exécution des programmes en partenariat avec stations régionales INERA Participation à l'évaluation produits recherches Diffusion échelle régionale Participation élaboration stratégie régionale transfert résultats recherches Synthèse des travaux échelle régionale et diffusion	Valorisation des produits recherche dans la vulgarisation, appui-conseil Animation avec supports et outils produits par INERA... Evaluation des impacts à la base Propositions d'adaptation amélioration Synthèse travaux à l'échelle locale

Appui – conseil/Vulgarisation en Elevage : Appui- conseil à la base Appui- conseil spécialisé Structuration OPE Formation OPE Communication – information OPE.	Pilotage de la mise en œuvre de la nouvelle approche Programmation à l'échelle régionale Coordination Vulgarisation Elevage / Vulgarisation agricole OPE/privé/collectivités Pilotage dispositif appui conseil spécialisé organisations faïtières régionales Suivi-évaluation contrats (avec OPE spécialisées opérateurs privés).	Appui à la structuration de la demande Exécution et/ou contrôle de l'exécution de contrats ; Fourniture de service conseil « public » Appui à la contractualisation des offres de services OPE collectivités Appui conseil -recherche – formation - Suivi des auxiliaires
Foncier et appui à l'organisation des OP Stratégies nationales de Sécurisation et aménagements des espaces pastoraux	Coordination des dispositifs et plans régionaux d'aménagements et de gestion des ressources Mesures prévention d'urgence en cas de sécheresse et/ou de conflits.	Appui conseil intégral : technique, économique, gestion...
Stratégies nationales de collectes et de diffusion des données statistiques : Gestion des archives et de la documentation Gestion du Système d'Information sur les Marchés à Bétail (SIM/B) Analyse des données	Coordination des dispositifs de collecte des données suivi des indicateurs de la sécheresse et de la situation alimentaire du pays Suivi des indicateurs sur les foyers des différentes pathologies Gestion du Système d'Information sur les Marchés à Bétail (SIM/B)	Collecte des données Information – sensibilisation.

## ANNEXE 20 : SYNTHÈSE DES PROPOSITIONS D'ÉVOLUTIONS DES DOMAINES DE COMPÉTENCES DU SECTEUR ASSOCIATIF

	Fonctions et domaines de compétences		Propositions d'évolutions	
	Niveau régional Organisation faitières	Niveau Provincial, Départemental, Villageois Organisations de base	Niveau Régional	Niveau Provincial, Départemental, Villageois
I - Fonctions Sociales (GVE, Unions) : Représentation à l'échelle communautaire, (villages), régionale	Représentation à l'échelle nationale, internationale Négociations avec Etat et autres organisations Défense des intérêts des organisations et des éleveurs Participation à l'élaboration de la politique et stratégies sectorielles Participation au contrôle et à la réglementation Exécution contrats-plan liés aux activités de type social (en partenariat avec opérateurs privés) formation, alphabétisation...) Participation à la programmation et à l'évaluation des programmes de développement	Représentation locale auprès CVD Négociation à l'échelle locale Défense des intérêts des éleveurs à l'échelle locale Participation à la gestion des conflits locaux, gestion des ressources et rôle d'interface auprès collectivités Participation, au contrôle et au suivi de l'application de la réglementation Exécution en partenariat avec secteur public stratégies nationales Participation au contrôle de l'exécution des prestations à la base	Structuration autour des fonctions et domaines de compétence spécifiques aux OPE Sur la base de la clarification des fonctions, se recentrer sur l'accomplissement de nouvelles du IA Participer à l'établissement de la situation de référence OPE Conduire le processus d'élaboration de la nouvelle stratégie de promotion des OPE Piloter la mise en œuvre de la stratégie, sa coordination et son évolution technique sociale, économique Négocier la mobilisation des ressources pour son financement et assurer le contrôle (maîtrise d'ouvrage) dans : L'exécution des contrats-plans en partenariat avec les services publics Participation à la concertation nationale Animation observatoires pauvreté	- Prendre en charge l'exécution des fonctions décrites en IA à l'échelle locale Participer à la réalisation de l'inventaire et l'évolution du fonctionnement des OPE Se doter des capacités de mise en œuvre de la stratégie de production des OPE Participer aux CASEM locaux et à l'animation des observatoires de la pauvreté Négocier auprès des partenaires locaux et mobiliser les ressources internes des OPE locales Assurer le suivi de l'exécution des contrats et projets orientés vers les OPE et leurs membres.

<p>II - Fonctions Economiques (Unions, Fédérations spécialisées, opérateurs privés, Associations d'opérateurs et acteurs de filières)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- productions</li> <li>- commercialisation</li> <li>- approvisionnement</li> <li>- distribution</li> <li>- transformation</li> <li>- prestations rémunérées</li> </ul>	<p>- Pilotage de la gestion des filières d'exportation en partenariat et/ou à travers les opérateurs privés</p> <p>Gestion des infrastructures commerciales et de production en partenariat et/ou à travers les opérateurs privés</p> <p>Pilotage réseau d'approvisionnement, distribution intrants</p> <p>Elevage en partenariat et/ou à travers les opérateurs privés</p> <p>Maîtrise d'ouvrage des contrats plans et prestations</p>	<p>Gestion des filières locales</p> <p>Pilotage réseaux locaux de distribution</p> <p>approvisionnement commercialisation</p> <p>Gestion des infrastructures locales en partenariat avec les collectivités</p> <p>Maîtrise d'ouvrage des projets locaux orientés vers les éleveurs</p>	<p>Se doter des capacités dans le pilotage et la gestion des filières</p> <p>Mobiliser les ressources et les compétences pour l'élaboration et la mise en œuvre des plans de gestion des filières</p> <p>Promouvoir l'élaboration et la diffusion des supports de gestion des filières</p> <p>Promouvoir la participation et le contrôle des contrats plan-appui filières</p>	<p>Se doter des capacités techniques et de gestion</p> <p>Elaborer les plans locaux de promotion des filières d'approvisionnement et de distribution d'intrants</p> <p>De fourniture diverses de services aux éleveurs</p> <p>Diffuser auprès des adhérents les supports de formation en conseil de gestion</p> <p>Participer à la mise en œuvre et au contrôle des contrats plans et prestation</p>
---	---	--	---	--

## ANNEXE 21 : FONCTION QUE DEVRAIENT AVOIR LES STRUCTURES TECHNIQUES DECONCENTREES

FONCTIONS ET PRINCIPAUX DOMAINES DE COMPETENCES	NIVEAU DE RESPONSABILITES DES STRUCTURES DANS LEUR ACCOMPLISSEMENT	
Fonctions et domaines	Niveau régional DRRA -ZAP	Niveau provincial /DPRA Départemental / ZATE - PV
Fonctions transversales		
Politique sectorielle : Cadrage macro-économique et institutionnel Analyse et prévision par filière et intégration dans la politique économique nationale Analyse des impacts dont réduction de la pauvreté	Assurer et coordonner la déconcentration des compétences et ressources en fonction de la vulnérabilité des services Assure le désengagement des activités rémunérables et de gestion des infrastructures commerciales Coordonner l'exécution des contrats-plans régionaux Impulser la contribution du dispositif trépied public/associatif/privé Piloter des CASEM régionaux	Exécuter le plan de redéploiement du personnel en fonction des nouveaux besoins Gérer les ressources allouées Exécuter les fonctions régaliennes et se désengager totalement des activités relevant des secteurs associatifs et privés
Réglementation : Législation Normalisation	Assurer la coordination de la formation complémentaire en particulier en contrôle de qualité, législation foncière et pastorale Assurer le renforcement capacités facilitation intermédiation organisation faitières / collectivités et opérateurs privés Traduire les textes, les diffuser et en assurer l'application	Exécuter le plan de formation complémentaire spécifique Mettre à disposition les outils et supports juridiques et réglementation à tous les acteurs Appliquer les mesures de contrôle de mise en quarantaine Animer les auxiliaires Traduire et appliquer tous les codes (fonciers pastoraux) en tant qu'outils des collectivités et des groupements de base
Fonctions et domaines de compétences spécifiques		
Santé animale Stratégies nationales de : Prévention et contrôle des maladies Pharmacie vétérinaire ; Contrôle de sanitaire des aliments.	Transférer les ressources et compétences à l'échelle régionale ; Assurer la formation spécifique Assurer le transfert des fonctions	Contrôler la construction des postes vétérinaires Appliquer la mise en œuvre de déploiement du personnel suivant étude démographique Surveillance et alerte Transférer les activités de traitement distribution aux privés ; Contrôler les cabinets Animation et suivi des auxiliaires Campagnes d'information-sensibilisation Appliquer des mesures de quarantaine
Productions animales Stratégies nationales : D'appui et de promotion des filières animales De réglementation D'appui conseil vulgarisation formation ; Gestion et de préservation des ressources pastorales et hydriques Promotion des PME Elevage.	Mettre en œuvre le plan de transfert des fonctions de production Assurer la coordination et le suivi-évaluation des plans régionaux de promotion des filières exécutées par PME/OPE faitières régionales	Se recentrer sur les fonctions régaliennes dont : D'application de la réglementation productions animales D'appui promotion filières

Recherche : Recherche/développement	Régionaliser la mise en œuvre de PMLT Assurer la formation/information spécifique Assurer la concertation régionale (8) (4) Assurer la mise en œuvre des directives issues des conventions établies Assurer le suivi contrats-plan régionaux Bilan régional des travaux de recherches	Participer, assurer le suivi de l'exécution des contrats de recherche Former et informer les agents Transférer les technologies issues des recherches et les intégrer au dispositif appui-conseil Etablir bilan local résultats.
Appui – conseil/Vulgarisation en Elevage : Appui- conseil à la base Appui- conseil spécialisé Structuration OPE Formation OPE Communication – information OPE.	Réglementer dispositif appui-conseil et recentrage sur appui conseil spécialisé à la demande ; Appuyer à l'émergence et à la professionnalisation des organisations faïtières régionales ; Mettre en œuvre du plan de formation OPE et privé ; Renforcer capacités des structures régionales et intégration en leur sein des antennes du PDAV ; Mettre en œuvre plans régionaux de vulgarisation en partenariat avec collectivités OPE ; Inventorier OPE régionales ; Evaluer besoins en appui-conseils en structuration ; Evaluer des résultats à l'échelle régionale	Assurer l'exécution du repositionnement du personnel de vulgarisation selon poches de pauvreté et besoins éleveurs ; Gérer les ressources transférées ; Assurer le suivi de l'exécution des contrats de fourniture de services d'appui- conseil Recenser les organisations (OPE) ; Renforcer l'émergence OPE
Foncier et appui à l'organisation des OP Stratégies nationales de Sécurisation et aménagements des espaces pastoraux	Assurer la maîtrise d'ouvrage des aménagements, de la vulgarisation	Se recentrer sur les fonctions régaliennes dont : Maîtrise d'ouvrages des projets locaux
Stratégies nationales de collectes et de diffusion des données statistiques : Gestion des archives et de la documentation Gestion du Système d'Information sur les Marchés à Bétail (SIM/B) Analyse des données	Coordination de la mise en œuvre des enquêtes Coordination des Systèmes d'Informations sur les Marchés à Bétail (SIM/B)	suivi des indicateurs de la sécheresse et de la situation alimentaire Suivi SIM/B Suivi des indicateurs sur les foyers des différentes pathologies.

## ANNEXE 22 : CONTENU DU FICHER RESUME

**ZONGO PAUL**

**Titre du mémoire :** Contribution à l'élaboration du plan de formation du personnel Ministère des Ressources Animales du Burkina Faso.

**Mémoire :** ADR

Tenkodogo, BURKINA Faso

**INSTITUTION ASSOCIEE :**

Direction Régionale des Ressources Animales du Centre-Est / MRA

**Maître de stage :** M'bi Jean Marie KABORE (DRRA-CE)

**Directeur de mémoire :** Jérôme THONNAT (IRC-SUPAGRO)

### RÉSUMÉ

Le Ministère des Ressources Animales (MRA) du Burkina Faso a entrepris d'élaborer un plan de formation qui concerne l'ensemble du personnel. Il doit être un document de référence pour la planification du renforcement des compétences des agents, et un outil de négociation de financements auprès des partenaires pour sa mise en œuvre. C'est un programme triennal glissant 2011-2013 qui a débuté au niveau de 3 sur 13 régions du pays : le Centre-Est, l'Est et le Sahel.

La présente étude a été menée dans le cadre du stage de Master Acteur du Développement Rural de Montpellier SupAgro (ADR). Elle vise à contribuer à l'élaboration de ce plan de formation, au travers de la proposition d'outils, centrés sur l'analyse des besoins en formation des services de l'élevage de la Direction Régionale des Ressources Animales du Centre-Est. La finalité du plan de formation est de concourir à l'atteinte des résultats de l'objectif de la politique sous-sectorielle de développement de l'élevage : « renforcer la contribution de l'élevage à la sécurité alimentaire et nutritionnelle, à la croissance de l'économie nationale et à l'amélioration des conditions de vie des populations ». Il était donc important, pour définir les besoins en formation des structures techniques, de « remonter d'un niveau » et d'analyser les besoins d'accompagnement et de formation des éleveurs, principaux acteurs de la production.

Des résultats obtenus, il ressort (i) des besoins en formation des éleveurs centrés sur la gestion des élevages et des infrastructures, la composition de rations et le rationnement des animaux, la santé animale, la gestion des ressources naturelles et un appui pour leur structuration, (ii) des besoins en formation des techniciens centrés surtout sur des missions du MRA, mais avec des besoins spécifiques organisés autour de 16 contraintes dont 188 thèmes formulés pour apporter réponses appropriées.

L'étude intègre également les choix politiques de développement des filières, les préoccupations de personnes ressources averties des questions de formation rurale agricole. Les structures du MRA au niveau central ont également été prises en compte, pour s'assurer d'une cohérence globale du plan de formation, aux différents niveaux de déconcentration administrative.

L'étude conclue sur un dispositif de formation à l'échelle Régionale établissant un partenariat entre secteurs public, associatif et privé associés reposant sur une décentralisation des moyens humains et matériels.

**MOTS CLES :** Plan de formation, MRA, dispositifs de formation, services techniques d'élevage, compétences, outils, éleveurs, régional, décentralisation, prestataires privés.

**Axe de recherche :**

**Cote documentation IRC-SUPAGRO :**

## ANNEXE 23: DIPLOME

### MASTER ADR

Professionnels	Master professionnel Natura « Acteurs du Développement Rural »
----------------	--

## **ANNEXE 24 : RESUME DE COUVERTURE**

### **Contribution à l'élaboration du plan de formation du personnel du Ministère des Ressources Animales du Burkina Faso**

**Mémoire présenté par :**

**PAUL ZONGO**

En vue de l'obtention du diplôme de Master Acteur du Développement Rural de L'IRC-SUPAGRO

Maître de stage : M'bi Jean Marie KABORE

Directeur de mémoire : Jérôme THONNAT

Juin 2010

## RÉSUMÉ

Le Ministère des Ressources Animales (MRA) du Burkina Faso a entrepris d'élaborer un plan de formation qui concerne l'ensemble du personnel. Il doit être un document de référence pour la planification du renforcement des compétences des agents, et un outil de négociation de financements auprès des partenaires pour sa mise en œuvre. C'est un programme triennal glissant 2011-2013 qui a débuté au niveau de 3 sur 13 régions du pays : le Centre-Est, l'Est et le Sahel.

La présente étude a été menée dans le cadre du stage de Master Acteur du Développement Rural de Montpellier SupAgro (ADR). Elle vise à contribuer à l'élaboration de ce plan de formation, au travers de la proposition d'outils, centrés sur l'analyse des besoins en formation des services de l'élevage de la Direction Régionale des Ressources Animales du Centre-Est. La finalité du plan de formation est de concourir à l'atteinte des résultats de l'objectif de la politique sous-sectorielle de développement de l'élevage : « renforcer la contribution de l'élevage à la sécurité alimentaire et nutritionnelle, à la croissance de l'économie nationale et à l'amélioration des conditions de vie des populations ». Il était donc important, pour définir les besoins en formation des structures techniques, de « remonter d'un niveau » et d'analyser les besoins d'accompagnement et de formation des éleveurs, principaux acteurs de la production.

Des résultats obtenus, il ressort (i) des besoins en formation des éleveurs centrés sur la gestion des élevages et des infrastructures, la composition de rations et le rationnement des animaux, la santé animale, la gestion des ressources naturelles et un appui pour leur structuration, (ii) des besoins en formation des techniciens centrés surtout sur des missions du MRA, mais avec des besoins spécifiques organisés autour de 16 contraintes dont 188 thèmes formulés pour apporter réponses appropriées.

L'étude intègre également les choix politiques de développement des filières, les préoccupations de personnes ressources averties des questions de formation rurale agricole. Les structures du MRA au niveau central ont également été prises en compte, pour s'assurer d'une cohérence globale du plan de formation, aux différents niveaux de déconcentration administrative.

L'étude conclue sur un dispositif de formation à l'échelle Régionale établissant un partenariat entre secteurs public, associatif et privé associés reposant sur une décentralisation des moyens humains et matériels.

## ABSTRACT

The Ministry of Animal Resources (MRA) of Burkina Faso has embarked on developing a training plan for all its staff. It must be a reference document for planning the capacity building of officers and a negotiating tool for funding from partners for its implementation. It is a three-year program 2011-2013 which began in 3 of the 13 regions of the country: East Central, East and the Sahel.

This study was conducted as part of Master thesis Actor in Rural Development in Montpellier Sup-Agro (ADR). It aims to contribute to the development of this training plan, through the proposed tools, focusing on the analysis of training needs of Livestock Services of the Regional Directorate of Animal Resources Centre-East. The purpose of the training plan is to contribute to the achievement of the objective results of the policy sub-sector of livestock development: enhancing the contribution of livestock to food security and nutrition, growth of the national economy and improving living conditions of populations. «It was therefore important to define the training needs of technical structures, to "one level up" and analyze the needs for support and training of farmers, the main actors of the production.

The results obtained, it appears (i) are training needs of farmers focus on farm management and infrastructure, the composition of rations and rationing of animals, animal health, management of natural resources and support for structuring (ii) training needs of technicians focused especially on missions to the MRA, but with specific needs organized around 16 themes which 188 constraints formulated to provide appropriate responses.

The study also incorporates the political choices of value chain development, the concerns of resource people knowledgeable in matters of training Rural farm. The structures of the MRA at the central level have also been taken into account to ensure overall coherence of the training plan, with different levels of administrative decentralization.

The study concluded with a training device at the Regional level, establishing a partnership between public, voluntary and private partners based on decentralization of human and material resources.