

## APPUI TECHNIQUE DU RESEAU FAR DANS LE CADRE DE LA MISE EN ŒUVRE DES PROJETS FACILITE EMPLOI, KOMOR INITIATIVE ET PROFI

**GILLET Guillaume**

Expert International du Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation, ENSFEA Toulouse (France).

**YEYE Abdoulaye**

Expert/ Ingénieur conseils en formation/ Secrétaire Général du Réseau FAR International (Ouagadougou Burkina-Faso)

*Janvier 2022*



# SOMMAIRE

REMERCIEMENTS .....	4
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS.....	5
INTRODUCTION .....	6
I° PORTAIT DU SECTEUR AGRICOLE ET EDUCATIF AUX COMORES : A QUEL MODELE DE LA FAR ET POUR QUEL MODELE AGRICOLE DE DEVELOPPEMENT PEUT-ON PRETENDRE ? .....	8
1.1. PORTRAIT DU SECTEUR AGRICOLE ET EDUCATIF AUX COMORES.....	8
❖ Enjeux et Défis à relever par l’Agriculture aux Comores.....	8
❖ Portrait du secteur éducatif aux Comores.....	10
❖ Quelques données sur l’Agriculture et la Pêche aux Comores.....	11
1.2. Modèle de FAR PROPOSE .....	13
❖ Objectifs du PCE 2020-230 via PNIA 2020-2024 et PSE 2021-2030 .....	13
❖ Problématique .....	13
❖ Modèle FAR proposé : un modèle FAR territorialisé .....	15
II° OBJECTIFS ET RESULTATS ATTENDUS DE LA MISSION .....	17
2.1. Objectifs de la misSion pour chacun des 3 projets .....	17
2.2. Résultats attendus.....	18
III° DIAGNOSTIC ET ELEMENTS D’ANALYSE FAR AU SEIN DES 3 PROJETS .....	19
3.1. CNH (PROFI, Komor Initiative).....	19
<b>3.2. FST/IUT PATSY (PROFI) .....</b>	<b>33</b>
<b>3.3. FACILITE EMPLOI .....</b>	<b>35</b>
IV° FORMATIONS REALISEES, OBJECTIFS ET BILAN DE LA FORMATION.....	39
4.1. Compétences, Objectifs et Deroulé de la formation.....	39
4.2. Supports et ressources de formation.....	43
4.3. Evaluation de la formation .....	43
4.4. Recommandations.....	44
V° PERSPECTIVES D’ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS POUR UNE MISE EN COHERENCE DES 3 PROJETS.....	44
CONCLUSION .....	61
ANNEXES.....	62
Annexe 1 : TdRs de la mission .....	63



Annexe 2 : Note d'Orientation .....	71
Annexe 3 : Supports de Formation ET evaluations de la formation .....	88
Annexe 4 : Note synthétique sur les appels à projets (AAP1 et AAP2).....	90
Annexe 5 : Présentation diagnostic CNH (Résultats des travaux de groupes).....	93
Annexe 6 : Liste des équipements prioritaires pour le CNH (formation en maraichage et module PV du Bac technique).....	101
Annexe 7 : Liste des équipements a prévoir au CNH pour les formations qualifiantes et diplômantes (production végétale et production animale) .....	108



## REMERCIEMENTS

Les experts ayant participé au présent rapport adressent leurs vifs remerciements à toutes celles et ceux qui ont collaboré de près et de loin à l'organisation de cette mission et participé aux sessions de formations.

Partout où nous nous sommes présentés, nous avons été accueillis avec une grande chaleur et un réel enthousiasme. Nos interlocuteurs n'ont eu de cesse de nous écouter, de répondre à nos questions et d'adresser nos sollicitations sans la moindre impatience, nous offrant une belle coopération sur les thèmes abordés et de belles perspectives en matière de Formation Agricole et Rurale.



## Liste des sigles et abréviations

**AAP** : Appel à Projet

**AFD** : Agence Française de Développement

**AFIDEV** : Appui aux Filières d'Exportation et au Développement rural

**CNA**: Chambre Nationale de l'Agriculture.

**CRDE** : Centre Ruraux de Développement Economique

**DN/EFTFP**: Direction Nationale de l'Enseignement technique et de la formation professionnelle.

**DN/ME**: Direction Nationale de la maison de l'emploi

**DN/SA**: Direction Nationale des stratégies agricoles.

**EFTP** : Enseignement et Formation techniques et Professionnel

**INERAPE**: Institut national de la recherche pour l'agriculture la pêche et environnement

**Inspection /GEN**: Inspection Générale Education Nationale.

**IUT** : Institut Universitaire de Technologie.

**KI** : Komor Initiative

**FST** Faculté des Sciences et Techniques

**MEN** : Ministère de l'éducation nationale

**OSC** : Organisation de la société civile

**ONAV** : Office national de la vanille

**PAFST** : Projet d'appui aux filières scientifiques et techniques

**PCE** : Plan Comores Emergent

**PDFC** : Plan de Développement France-Comores

**PROFI** : Projet Professionnalisation de l'offre de formation et Insertion « Bac-3 ;Bac+5

**PNUD** : Programme des Nations Unies pour le Développement.

**Réseau FAR** : Réseau pour la formation Agricole et Rurale

**SONELEC** : Société Nationale d'électricité des Comores.



## INTRODUCTION

Dans le cadre du Plan de Développement France-Comores (PDFC) élaboré au titre du partenariat renouvelé voulu par la France et l'Union des Comores, quatre axes sont prioritairement ciblés : formation-insertion des jeunes, agriculture, environnement, santé. L'intervention du Réseau FAR faisant l'objet de ce présent rapport concerne plus spécifiquement les deux premières priorités au travers la mise en œuvre de 3 projets : Facilité Emploi, Komor Initiative, PROFI (Bac-3, Bac+5).



Conférence de presse : <https://www.youtube.com/watch?v=-oxRAPYtV-A>

### Contexte d'intervention

L'économie comorienne repose principalement sur l'agriculture (49 % du PIB) qui reste le secteur le plus grand pourvoyeur d'emplois. Une grande partie de la population est rurale et vit de cultures vivrières et de la pêche. Fortement dominé par l'informel (près de 72 % des emplois et 97% dans l'agriculture), le marché du travail agricole se caractérise par la faiblesse du capital humain qui reste peu compétent et peu productif. En outre, le chômage endémique des jeunes est préoccupant. En effet, le milieu du travail ne peut absorber qu'un faible nombre d'entrants (seuls 4 actifs sur 10 s'insèrent sur le marché de l'emploi). Ce faible nombre de jeunes qui arrive à s'insérer reste faiblement qualifié et par conséquent ne satisfait pas aux exigences du marché de l'emploi.


Le système éducatif, en général, se caractérise par l'absence d'un pilotage efficace, l'insuffisance en ressources humaines et financières, la faible structuration des offres de formation, l'insuffisance en matière d'ingénierie de formation et le manque de coordination avec le monde du travail. Le Ministère de l'Éducation Nationale est, depuis août 2021, en charge de la « formation et de l'insertion professionnelle », qui était précédemment du ressort du Ministère en charge de l'Emploi.

Concernant le système de formation technique et professionnelle, celui-ci reste insuffisant et inadapté avec une offre de formation largement sous-dimensionnée.

Au niveau de la FAR en particulier, bien que plusieurs dispositifs existent aux Comores (y compris élevage/pêche), la structuration et l'impact de ces dispositifs restent assez faibles, sans continuité curriculaire dans le supérieur. Au niveau de l'enseignement supérieur, il n'existe à ce jour aucune formation diplômante directement ciblée sur l'agriculture/développement rural.

Aussi pour pallier ces difficultés, 4 projets sont actuellement en cours de mise en œuvre dans le secteur de la formation / insertion en milieu rural.

- 1. Facilité Emploi – 4 MEUR.** Ce projet est structuré autour d'appels à projets à destination des organisations de la société civile (OSC) locales pour subventionner des projets visant à créer ou consolider des emplois en milieu rural et favoriser l'insertion des jeunes et des femmes.
- 2. Komor Initiative (KI) – 8,5 MEUR** visant l'amélioration de l'accès à l'emploi des jeunes comoriens et comoriennes en développant leurs capacités et compétences à travers le renforcement et la modernisation du dispositif de formation socio-professionnelle et la structuration des dispositifs d'insertion et d'accompagnement vers l'emploi avec notamment un appui (technique, pédagogique, matériel, etc.) à certains centres de formation, dont le centre national horticole (CNH).
- 3. PROFI (Bac-3-Bac+5) – 16,5 MEUR.** Ce projet propose, en adéquation avec les besoins de l'économie comorienne, la révision et la création de diplômes au niveau du secondaire technique (avec la mise en place d'un bac technique au CNH et son évolution en Lycée



technique agricole) et de l'enseignement supérieur (avec la mise en place d'un DUT, de 2 licences professionnelles, de 2 masters professionnels).

4. **AFIDEV – 15 MEUR** visant à améliorer la compétitivité, l'organisation et la diversification des filières agricoles d'exportation (vanille, ylang-ylang, girofle).

## Objectifs d'intervention du Réseau FAR

C'est pour appuyer la mise en œuvre de ces projets que le Réseau FAR a été sollicité par l'Agence Française de Développement (AFD). L'objectif général étant d'outiller les bénéficiaires des 3 premiers projets en les accompagnant à la conduite de projets et par la même en les appuyant dans la mise en œuvre opérationnelle des différentes activités. Pour répondre à cet objectif général, 3 objectifs spécifiques ont été déclinés :

1. Assurer une formation auprès des acteurs-clés (Facilité Emploi, PROFI, KI) sur les enjeux et principes de la FAR dans un continuum Formation-Insertion (4 jours) ;
2. Réaliser les diagnostics nécessaires à un dimensionnement optimal des activités relatives aux projets PROFI et KI en appui au CNH (4 jours) ;
3. Capitaliser avec les bénéficiaires (Facilité Emploi) les résultats atteints dans la mise en œuvre des projets et donner des conseils dans le cadre de la publication du 2<sup>e</sup> appel à projets (2 jours).

Ce présent rapport de mission est organisé en **5 parties**.

Après avoir esquissé brièvement le portrait du secteur agricole et éducatif aux Comores (**Partie 1**) afin de mieux situer la place et le rôle de la FAR, les objectifs et attendus de la mission sont rappelés pour les 3 projets concernés (**Partie 2**). Pour chacun de ces projets, un diagnostic FAR intégrant des éléments d'analyse, de constats et de recommandations est ensuite réalisé (**Partie 3**). S'en suit alors le bilan de la formation dispensée aux bénéficiaires, son évaluation et les objectifs de formation poursuivis (**Partie 4**). Enfin, dans une perspective d'accompagnement et de co-construction de la FAR, des pistes de réflexions sont proposées pour appuyer les acteurs dans la mise œuvre synergique de leur projet (**Partie 5**).

## I° Portait du secteur agricole et éducatif aux Comores : à quel modèle de la FAR et pour quel modèle agricole de développement peut-on prétendre ?

Ces portraits s'appuient sur des études préalables récemment réalisées<sup>1</sup> et études complémentaires bibliographiques. Il s'agit ici de proposer un modèle FAR en cohérence avec le PCE 2020-2030 (Plan Comores Emergent) à l'horizon 2030 et en lien avec les documents maîtres stratégique PNIAD 2020-2024 et PSE 2021-2030.

### 1.1. PORTRAIT DU SECTEUR AGRICOLE ET EDUCATIF AUX COMORES

#### ❖ Enjeux et Défis à relever par l'Agriculture aux Comores.

De nombreux défis sont à relever par l'agriculture et en particulier pour des Petits Etats Insulaires en Développement(PIED) tels que les Comores.

#### → Défi démographique

D'ici **2050, on estime que la population mondiale aura augmenté de 50%** (environ 9 milliards d'habitants), celle de la population du continent africain devrait atteindre les 2,5 milliards de personnes et celle des Comores devrait atteindre **2 Millions de personnes** (croissance démographique : 2,2%, source Banque Mondiale (BM)) pour moins de 1 Million actuellement.

Ce constat a un impact fort en terme de sécurité alimentaire.

#### → Défi de sécurité alimentaire et changement climatique

On estime aujourd'hui que 862 millions de personnes (dont la majorité en zone rurale) souffrent de la faim (source PNUD). Ce phénomène est aggravé par la situation sanitaire puisqu'on estime que dans le monde, chaque seconde deux enfants de plus souffrent de la faim. Aux Comores, la moitié de la population – environ un demi-million de personnes – n'a pas assez à manger, et les taux de la malnutrition sont parmi les plus élevés de la planète (Source FAO, 2019).

Cette insécurité alimentaire peut se voir accentuée par les effets du changement climatique. Or, les Comores sont fortement exposées aux risques du changement climatique (CC) et vulnérables face aux catastrophes naturelles. La déforestation massive (consommation de bois pour les distillateurs), l'érosion des sols, la rareté de l'eau rendent les terres agricoles infertiles (padza<sup>2</sup>)

---

<sup>1</sup> Etude de Faisabilité pour le montage d'une composante en appui au renforcement des formations techniques et scientifiques PROFi (Bac-3 à Bac +3 aux Comores). (Aubut, A. & Nicolle, D., 2020)

- Faisabilité pour la réalisation d'un projet formation / insertion et appui au démarrage Union des Comores « Komor Initiative » (Odysee développement, 2019)

- Portrait du secteur « agriculture, Elevage et Agroalimentaire » PAFTP (Balizet, D., 2019)

<sup>2</sup> Les padzas est un terme qui désigne à Mayotte et aux Comores des zones déforestées, ravinées avec des sols rougeâtres, non propices aux cultures et au relief accidenté.





diminuant la productivité des sols. Par ailleurs, ce pays est d'autant plus vulnérable à l'insécurité alimentaire qu'il dépend des importations (économie de marché) pour assurer sa consommation de base avec près de 70% de la consommation alimentaire importée (céréales (11,17%), viande (10,12%)). Les Comores affichent un déficit commercial systémique (175 millions USD en 2019) en raison du sous-développement de l'agriculture commerciale et de sa dépendance à l'importation de carburants : le pays a exporté pour 49 millions USD de marchandises et a importé pour 224 millions USD de marchandises en 2019 (source BM, 2019). A noter que 90% des recettes d'exportation sont réalisées sur uniquement 3 produits : clous de girofle (29,82% des exportations totales), vanille (14,18%), huiles essentielles Ylang Ylang (24,81%).

Au-delà de son impact sur l'insécurité alimentaire, soulignons que le changement climatique peut avoir également un effet sur la stabilité géopolitique des pays (émeutes de la faim) (Source: « Les déterminants du déclenchement des guerres civiles en Afrique subsaharienne sur la période 1960-2005 » Mathieu Couttenier). En particulier les épisodes de sécheresses peuvent être un facteur déclenchant. Aux Comores, la gestion de la ressource en eau (captation de l'eau de pluie) est de plus en plus problématique, cela étant accentué par le fait que le pays ne dispose pas de sources naturelles suffisantes (plus que 5 sources parmi les 40 recensées).

→ Défi face à la pauvreté

En 2015, 734 millions de personnes vivaient en-dessous du seuil international de pauvreté fixé à 1,90 dollar par jour (source Nations Unies). En Afrique subsaharienne, a été observée une augmentation de 26 millions de pauvres en raison de la pandémie (ibid. ). Aux Comores, 42,4 % en 2014 de la population, soit environ 316 000 personnes vivaient en-dessous du seuil de pauvreté dont 23,5% en dessous du seuil d'extrême pauvreté et ce malgré le soutien financier de la diaspora représentant 35 % du PIB (source BM, 2018). Le pays est classé 156/189 dans l'IDH. (Source, BM, 2020).

→ Enjeu économique et défi face à l'emploi et au chômage

En Afrique, le secteur agricole est au cœur des économies étatiques. Il contribue à hauteur de 23% du PIB et constitue un réel réservoir d'emplois avec en moyenne 55% de la population active de ces pays (source essentielle de revenus) (ILOSTAT, 2017). Aux Comores, l'agriculture contribue à hauteur de 30,5% au PIB (source INSSSED, 2019) et représente 56,8% de l'emploi (source BM, 2019). **A noter que pour ce pays, 97% des emplois du secteur agricole sont fournis par des unités de production informelles.**

D'ici à 2025, en Afrique, 330 millions d'actifs accéderont au marché du travail, dont les deux tiers en zone rurale (Losch, 2013). Aux Comores, le taux de chômage est d'environ 24%. **Et celui des jeunes de 15 à 35 ans de 34,4 %.** Le sous-emploi général concerne 34,4% de la population travaillant dans l'agriculture (18,8% Industrie, 46,8% Service).

Soulignons que même si le risque est actuellement considéré comme très faible aux Comores, un taux de chômage endémique peut avoir un impact fort sur la radicalisation des jeunes. En effet, d'après l'OCDE, parmi les jeunes qui rejoignent un mouvement d'insurgés dans les États fragiles, **1 sur 2 déclare que le chômage constitue sa principale motivation** (Source BAD, OCDE, PNUD, 2012). Cela concerne principalement des jeunes ruraux désœuvrés (**JNDS**), laissés pour compte (oisiveté de la jeunesse).



## → Défi migratoire

Le nombre de migrants internationaux a augmenté entre 2000 et 2020 de 173 millions à 281 millions (Source ONU) avec un solde migratoire négatif aux Comores (-2,4 ‰, 169/221) (source CIA, 2017).

## ❖ Portrait du secteur éducatif aux Comores

D'après le **PTSE 2017-2020**, le système éducatif aux Comores est défaillant avec :

→ un Taux Brut de Scolarisation (TBS) au primaire de près de 99% (2018), au secondaire premier cycle, de 61,2% (en 2015 avec un taux de rétention élevé), au secondaire second cycle, de 43,5%, dans le Supérieur de 12%. En 2013, le taux de scolarisation au niveau primaire des filles était de 80% et celui de garçon 85%. Au niveau secondaire, les pourcentages sont de 45.5% chez les femmes et de 42.5% chez les hommes (Banque Mondiale 2013).

Les filles accèdent difficilement à l'enseignement technique et professionnel et à l'enseignement supérieur (ratio F/G d'inscription dans l'enseignement supérieur : 0,86).

→ Le taux d'alphabétisation des femmes est de 74% alors qu'il est de 82% pour les hommes (Banque Mondiale 2015). Le taux d'alphabétisation des femmes varie selon le niveau de revenu et le lieu de vie : en 2012, les taux d'alphabétisation chez les femmes qui habitaient les zones urbaines étaient de 76,8%, contre 56,7% pour les femmes rurales<sup>3</sup>. **Un Indice global d'efficacité interne** faible de 63,5% soit 36% d'inefficacité du système éducatif lié aux abandons et redoublements.

→ **Un indice d'efficacité externe peu important avec moins de 4 apprenants sur 10 s'insérant sur le marché du travail.**

→ Un nombre important de **Jeunes Non Scolarisés Déscolarisés** (cycle primaire) de 22 000 enfants (1 enfant sur 5).


→ Un pourcentage élevé d'**analphabètes** (49,7%) chez les adultes d'âge compris entre 15 et 45 ans. (dont plus de 75% des analphabètes sont ruraux).

→ Une insuffisance de la **qualité de l'enseignement/apprentissage** (formation des enseignants) surtout en zone rurale.

→ La quasi-totalité des dépenses d'éducation destinée aux salaires (entre 90% et 99% des dépenses courantes), au **détriment du fonctionnement courant et des investissements** avec :

- 8% des dépenses courantes pour l'enseignement supérieur avec une domination des filières générales littéraires qui accueillent plus de 73% des étudiants au détriment des filières scientifiques (8312 étudiants en 2014-2015) dont 9% qualifiés ;
- Moins de 2% pour l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle (ETFP) qui reste embryonnaire dans le pays avec un nombre très limité de filières professionnelles y compris informelles : en 2014/2015, 2479 élèves étaient inscrits

<sup>3</sup> Direction Générale de la Statistique et de la Prospective (DGSP), l'Enquête Démographique et de Santé et à Indicateurs Multiples, 2012



dans la formation technique et professionnelle dans le public (1,6% des effectifs globaux scolarisés) et de 1 954 élèves dans le privé.

Concernant la FAR qui dépend aux Comores exclusivement de l'ETFP (MEN) sans véritable lien avec le Ministère de l'agriculture, celle-ci reste actuellement insignifiante. Elle se limite :

- ➔ Aux centres ruraux de développement économique (CRDE), créés en 2013 et au nombre de 16 avec des missions de formation et appui-conseil aux exploitants agricoles et aux coopératives. Ces CRDE qui relèvent du ministère en charge de l'agriculture, rencontrent des difficultés dans leur opérationnalisation ;
- ➔ Au centre national agricole (CNH ) et au centre de Wanani (Mohéli), peu ou non fonctionnel à ce jour ;
- ➔ Aux OSC qui mettent en œuvre des programmes et projets intégrant des programmes de formation agricole (initiale et continue) et de l'aide à l'insertion pour les jeunes exploitants : Association 2 Mains, Maecha, Dahari, Mlezi Comores, CAP, ARAF, Maisons Familiales Rurales, AMVT, I&D, etc ;
- ➔ A l'Université des Comores/IUT et à la Faculté des Sciences et Technologies (sites de Moroni et Patsy/Anjouan) avec pour prévision des formations diplômantes à construire dans le domaine de l'agriculture et du développement rural. La construction des différents profils de formation devra être accompagnée par la mise en place d'un dispositif d'appui à l'insertion professionnelle (de type 1 et/ou type 5, voir p.10)

Face à ces constats, il apparaît clairement que la Formation Agricole et Rurale (FAR) a un rôle clé à jouer dans le développement agricole du pays pour son émergence à l'horizon 2030 (PCE). Mais, comme nous le verrons dans la section suivante, cette transformation structurelle profonde de l'économie comorienne ne peut se faire que par un renforcement **massif et généralisé** de l'arrière paysage rural en tenant compte de son caractère informel. C'est pourquoi, à ce stade, **il est utile d'avoir une vision commune et partagée de la FAR et de proposer un modèle de développement de la FAR structurant, adapté à chaque île**, pour accompagner cette transition et pour sortir d'une économie de subsistance fondée sur une agriculture vivrière. Quelques données supplémentaires sur l'agriculture et la pêche aux Comores sont données pour cerner l'approche territorialisée que doit également intégrer ce modèle.

#### ❖ Quelques données sur l'Agriculture et la Pêche aux Comores

L'agriculture au niveau des Comores se caractérise par son caractère rudimentaire et est essentiellement orientée vers la subsistance. D'après les résultats du recensement agricole effectué en 2004 et validés en 2011, le nombre d'exploitation agricole concernant les trois îles s'élève à 55 859.

La répartition de cette activité au sein des trois îles est la suivante :

- ➔ 52 % à Ngazidja – Grande Comore
- ➔ 44% à Ndzuwani – Anjouan
- ➔ 4% à Mwali – Mohéli



La population agricole a été estimée à environ 354 873 personnes en 2004. Cette population est peu qualifiée sur les métiers de l'agriculture.

L'île de Grande Comore (Ngazidja) est la principale zone économique de l'Union. La principale ressource de devises y est la culture de la vanille. L'île souffre d'un manque cruel d'eau, en effet les roches volcaniques ne retiennent pas l'eau et il y a peu de sources, ce qui limite l'agriculture vivrière surtout dans les zones hautes de l'île où s'étendent pourtant de vastes zones herbeuses. D'autre part l'agriculture sur les pentes volcaniques à fort dénivelé provoque une grande érosion des sols. La production des fruits et des légumes y est aussi insuffisante. D'autre part les habitudes alimentaires prises de consommer des produits exotiques (farine, riz, pomme de terre...) déstabilisent la production.

L'île d'Anjouan est la principale zone de production agricole de l'archipel. Les principales ressources de devises sont la vanille, l'ylang-ylang et le girofle, ces deux dernières productions étant récoltées principalement dans l'île. La production des fruits et des légumes y est aussi importante et des exportations ont lieu vers Mayotte. On y cultive également un peu de riz, mais très insuffisamment pour l'autosuffisance. D'autre part les habitudes alimentaires prises de consommer des produits exotiques (farine, riz, pomme de terre...) déstabilisent la production.

L'île de Mohéli est la plus petite et la plus pauvre des îles. L'agriculture y est très peu développée.

Concernant la pêche, elle occupe une grande place dans l'économie comorienne. La côte représente 427 kilomètres. La pêche est artisanale et côtière. Les fonds côtiers sont fragiles et surexploités. Les techniques de pêche demeurent primitives et peu diversifiées. Les techniques les plus pratiquées sont la pêche à la ligne à main ou palangrotte, la pêche à la traîne introduite avec la motorisation et les casiers à pied. Les villages organisent leurs propres zones réservées et y réglementent les techniques de pêche, voire les interdisent comme pour la pêche de nuit et l'utilisation de filet. Il faut dire que l'usage des explosifs, bien qu'interdit a encore été utilisé récemment. Il n'existe ni chalutiers ni entrepôts frigorifiques qui pourraient permettre de pêcher dans des zones de façon industrielle. On estime le nombre d'embarcations à 4 500 dont 1 500 motorisées. Un regain d'intérêt s'est manifesté parmi les pêcheurs pour l'exploitation pélagique autour des dispositifs de concentration des poissons (DCP), développant ainsi la pêche hauturière artisanale. En 2002, la production halieutique a été estimée à 15 300 tonnes contre 14 000 en 2001 et 13 200 en 2000. Outre l'inexistence du plateau continental court (excepté pour Mohéli) où se trouve le poisson, la faiblesse des motorisations des barques (25 CV au plus) rend la pêche très difficile et peu productive durant la saison sèche. Enfin, la pollution marine (pas de gestion des déchets surtout plastique) oblige les pêcheurs à aller de plus en plus loin au large en prenant des risques.

## 1.2. MODELE DE FAR PROPOSE

### ❖ Objectifs du PCE 2020-230 via PNIA 2020-2024 et PSE 2021-2030

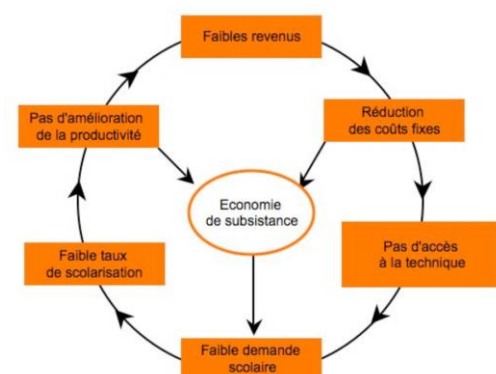
Aux Comores, l'agriculture contribuant à hauteur de 30,5% au PIB (source INSSSED, 2019) et représentant 56,8% de l'emploi (source BM,2019), est considérée comme un moteur économique du pays pour son émergence à l'horizon 2030. Raison pour laquelle le gouvernement accorde une **priorité au développement agricole** (PCE via PNIA et PSE) (combiné au développement des infrastructures, des équipements, des politiques structurelles).

- Le **PCE 2020-2030** vise à parvenir à une transformation structurelle de l'économie comorienne. Il comporte 5 socles stratégiques et 5 catalyseurs. Plus précisément le **Socle 4** a pour ambition « Une agriculture modernisée pour la sécurité alimentaire » (PNIA 2020-2024) au travers du **Catalyseur 3** : « Un capital humain qui prépare l'avenir » (PSE 2021-2030).
- Le **PNIA 2020-2024** (5 piliers) vise une amélioration substantielle des performances du secteur agricole **avec un taux de croissance du PIB d'au moins 6% à l'horizon 2023**. Pour ce faire, sa mise en œuvre est axée essentiellement sur l'approche filière pour valoriser les potentialités agricoles et environnementales des Comores.
- Le **PSE 2021-2030** (Source PTSE 2017-2020 : Objectif du SCADD en lien avec ODD3 et 4) vise à développer la formation technique et professionnelle en assurant la diversification des formations de sorte à ce que le plus grand nombre de jeunes sortants du système soient préparés à entrer efficacement dans la vie active.

### ❖ Problématique

D'après les constats énoncés supra, l'agriculture comorienne est caractérisée comme beaucoup de pays africains dans une économie de subsistance vivrière ne pouvant assurer ses 5 missions (P. Debouvry, 2004) :

1. Assurer l'alimentation ;
2. Accroître des ressources en devises par les exportations ;
3. Gérer et protéger les ressources naturelles ;
4. Assurer à la population un niveau de vie décent ;
5. Assurer l'emploi, l'auto-emploi.



Pour accompagner la transformation structurelle de l'économie, il s'agit dès lors de sortir de l'agriculture actuelle, c'est-à-dire une agriculture de subsistance vivrière et concernant essentiellement le secteur informel, en se tournant davantage **vers une agriculture de rente, créatrice d'emplois et plutôt orientée vers le secteur formel. Or, d'après la BM (2017), une sortie de l'agriculture actuelle vers une agriculture dite « moderne » a pour effet une baisse de l'emploi dans ce secteur et de sa part dans le PIB (déclin de la part de l'agriculture dans l'économie à mesure qu'elle se développe). Ce qui va à l'encontre de l'objectif à court terme du PNIA (taux de croissance du PIB d'au moins 6% à l'horizon 2023).**



Une transformation structurelle de l'agriculture réussie passe en premier lieu par une **croissance agricole généralisée dans les zones rurales les plus pauvres** (et moins de l'emploi salarié dans les industries manufacturières modernes) et donc par une **augmentation généralisée de la productivité de l'arrière paysage rural permettant d'améliorer ses revenus et ses conditions de vie.**

**Cette considération n'est pas neutre car elle a un impact sur le modèle de la FAR à proposer qui peut s'avérer complexe et problématique.** En effet, celui-ci doit d'une part dans l'immédiat permettre un renforcement du capital humain pour améliorer **massivement** la productivité des sols et par conséquent le revenu des petits agriculteurs et d'autre part dans une visée prospective de former à des métiers formels qui n'ont pour l'instant pas de réalité aux Comores ou du moins qui sont peu représentatifs du tissu socio-économique du pays pour une insertion professionnelle effective. Il s'agit alors de proposer un modèle de formation alternatif hybride intégrant la diversité/cohabitation/combo des modèles alimentaires existants (modèle vivrier, artisanal et marchand et modèle agro-industriel tertiarié). C'est dans cette perspective que le développement de ce modèle original de la FAR en s'appuyant sur **un modèle particulier de développement agricole** du pays peut être considéré et envisagé comme **un modèle agricole de développement.**

Toutefois, la réussite de la mise en œuvre de ce modèle sur lequel repose une hypothèse du développement économique du pays nécessite de prendre quelques précautions.

- ➔ **Précaution 1 :** Une ingénierie de la formation et des dispositifs de formation spécifiques au secteur agricole pour la promotion de pratiques « agroécologiques ».

Dans la perspective de consolidation d'une **agriculture résiliente au changement climatique via la promotion de modèles agricoles vertueux**, le modèle proposé doit encourager des pratiques agricoles dites « agroécologiques », pérennes, respectueuses de l'environnement. Bien que ce terme polysémique engendre parfois des approches différentes de l'agriculture pouvant faire force ou s'opposer, il ressort tout de même de manière consensuelle que les modèles agricoles à envisager dans cette logique doivent être des modèles territorialisés tenant compte des spécificités agricoles, du type de sol, du climat, ce qui signifie en d'autres termes, contextualisés à des zones agroécologiques et qui dépendent des potentialités agricoles des territoires (Tazard, 2014 ; Gasselin, 2017). Au niveau du choix d'une Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR), cette considération nécessite alors une ingénierie de la formation technique et professionnelle particulière et différente de celle qui peut être adoptée habituellement avec des métiers davantage « taylorisables » ou « internationalisables » (métiers du bâtiment, de l'automobile, de l'hôtellerie...)

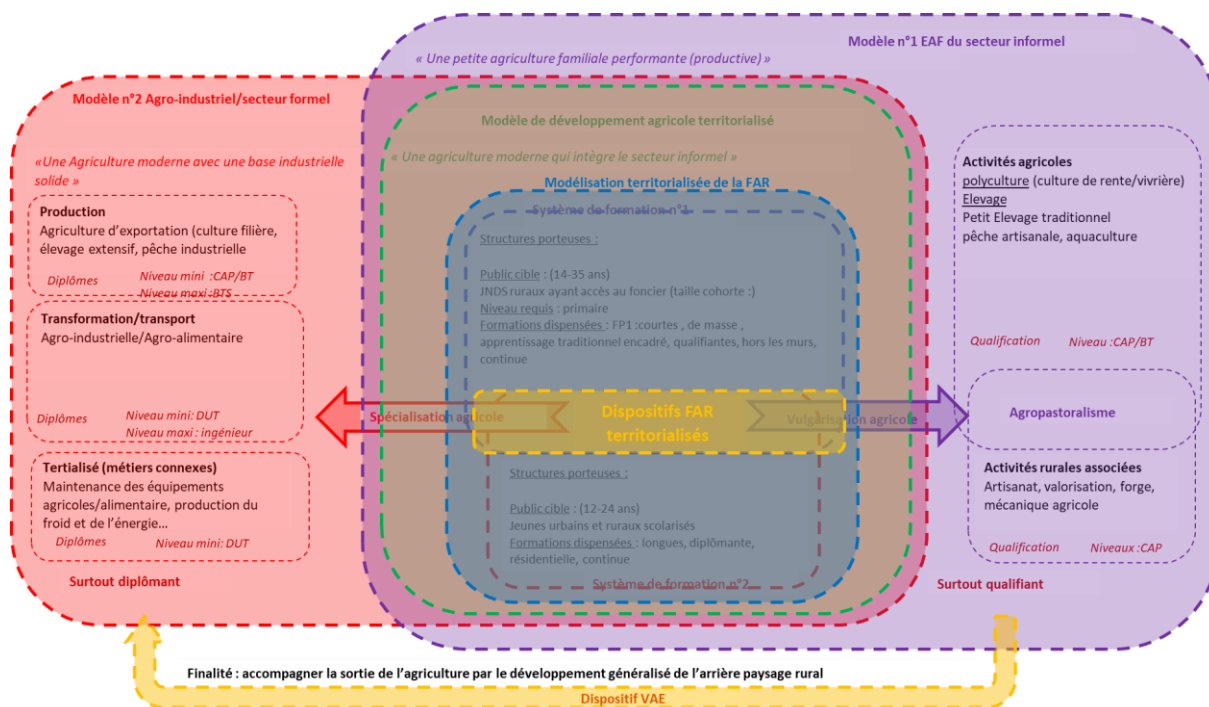
- ➔ **Précaution 2 :** Une sensibilisation des jeunes au métier d'agri-entrepreneur pour rendre plus attractif le métier de paysan.

Comme dans beaucoup de pays en Afrique, le secteur agricole attire peu les jeunes en raison de sa pénibilité et des faibles revenus qu'il génère au sein des petites exploitations familiales. Il est par ailleurs souvent dénigré par l'école (« paysan n'est pas un métier ») et comme étant le sort ultime réservé aux « mauvais élèves ». Cette image négative de l'agriculture est prégnante aux Comores. Dans cette perspective, une implémentation réussie de ce modèle passe nécessairement par des campagnes de communication et de sensibilisation importantes

permettant de « redorer le blason » de l'agriculture auprès des jeunes, de leurs familles et des formateurs. Ces campagnes étant aussi l'occasion dans une approche genrée et inclusive de valoriser le statut social des femmes dans l'agriculture.

### ❖ **Modèle FAR proposé : un modèle FAR territorialisé**

La proposition de modèle qui nous a servi de cadre structurant au diagnostic (en particulier pour le CNH) peut se faire à différentes échelles (d'un établissement, d'un territoire, d'une région...).



Dans cette approche, le modèle de développement de la FAR n'est pas figé et évolue en fonction de la transformation structurelle de l'emploi (offre et demande d'emploi dans le secteur formel/informel).

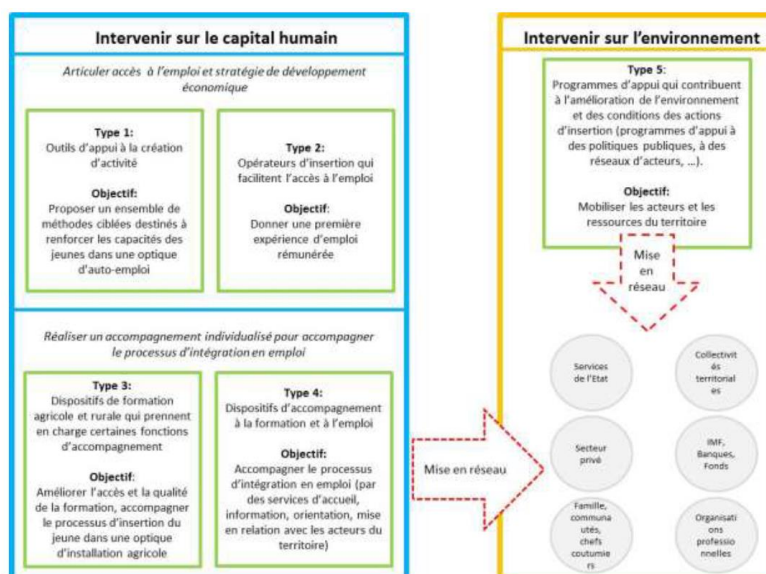
Aussi, la mise en œuvre de ce modèle ne se conçoit qu'au travers des finalités d'insertion différentes selon des empan temporels et des publics cibles différents.

- ➔ Le modèle 1 concerne plutôt les Exploitations Familiales et Rurales. Il s'adresse aux JNDS, jeunes ruraux (14-35 ans) disposant d'un niveau primaire minimal. Les formations dispensées sont de formations qualifiantes et massifiantes courtes (<1an) pour **une installation des jeunes agriculteurs** (secteur non formel/informel).
- ➔ Le modèle 2 concerne plutôt le secteur Agro-industriel tertiarisé en structuration (PME/PMI, TPE). Il s'adresse aux Jeunes ruraux et urbains scolarisés (12-24 ans) avec un niveau d'étude. Les formations dispensées sont des formations diplômantes longues (2-3 ans) pour **une insertion professionnelle** (secteur formel/non formel).



On retiendra que les formations dispensées relatives au modèle 2 sont plutôt diplômantes (niveau DUT pour la transformation et les métiers connexes « tertiariés », niveau Bac pour la production) avec une segmentation de la chaîne de valeur tournée vers le secteur formel (spécialisation des formations) ; tandis que les formations dispensées relatives au modèle 1 sont plutôt qualifiantes courtes (type FT1<sup>4</sup>) orientées avec une imbrication des activités complémentaires génératrices de revenus (y compris les activités rurales) et visant une insertion professionnelle rapide via l'installation non formelle.

Il va de soi que chaque formation professionnelle agricole (y compris dans le supérieur) devra être accompagnée d'un dispositif d'insertion qui lui est propre à externaliser ou pas en fonction de la structure porteuse. Le choix du dispositif d'insertion le plus adapté se faisant à partir d'une grille d'analyse et à partir de la typologie des actions d'insertion recensée par l'IRAM (2018)<sup>5</sup>.



<sup>4</sup> Voir document maître PSE 2021-2030

<sup>5</sup> : <https://www.reseau-far.com/wp-content/uploads/2018/11/etude-de-capitalisation-insertion-et-installation-agricole-en-afrique-reseau-far-2018.pdf> (d'après Cécile PATAT, François Doligez, Gilles Golstein IRAM 2018 pour le Réseau FAR)

Et également :

<https://www.afd.fr/fr/ressources/les-dispositifs-dappui-linsertion-des-jeunes-sur-le-marche-du-travail-en-afrique> (d'après Barlet & Aiglepiere, 2017)





## II° OBJECTIFS ET RESULTATS ATTENDUS DE LA MISSION

Une note d'orientation fournie en annexe (annexe 1) a été établie en amont de la mission précisant de manière plus détaillée les objectifs, résultats attendus de la mission. Le cadre méthodologique pour conduire cette mission y est également précisé. Il s'agit ici de rappeler pour chacun des projets les principaux objectifs et livrables attendus.

### 2.1. OBJECTIFS DE LA MISSION POUR CHACUN DES 3 PROJETS

Plusieurs objectifs sont poursuivis et déclinés par projet :

→ Pour Facilité Emploi :

- Capitaliser les résultats du 1<sup>er</sup> appel à projets : pertinence des lignes directrices et de la sélection au regard des enjeux locaux et des principales conclusions de l'étude sur les Filières, propositions de recommandations pour le second appel à projets ;
- Appuyer à la relecture des lignes directrices du 2<sup>e</sup> appel à projets sur le volet technique (allotissement/fenêtres, opportunités du choix des filières, potentiel d'emplois...). Il n'est pas attendu d'appui de la part du Réseau FAR sur les modalités de gestion de projets mais uniquement sur le positionnement sectoriel et technique ;
- Appuyer la préparation de la grille d'évaluation des projets et potentiel appui technique pour l'analyse des projets soumis (ou de la short list) ;
- Session de formation / RC des acteurs sur les enjeux de la FAR et de l'insertion en milieu rural : personnel du Ministère de l'Emploi et de l'Education, de la Maison de l'Emploi et de l'UGP, représentants de CRDE et du secteur privé, membres des OSC bénéficiaires du projet et celles susceptibles de se positionner sur le second.

→ Pour Komor Initiative / PROFI :

- Conduire un diagnostic qui a pour objectif d'identifier les besoins, enjeux et problématiques, et appuis à envisager auprès du CNH, dans la perspective de la formulation d'un futur projet d'établissement et sa mise en œuvre, en lien avec la transformation du centre en lycée technique agricole.
- Faire ressortir les forces/faiblesses, les opportunités et besoins du Centre national horticole (CNH). Le diagnostic devra permettre également une meilleure connaissance des différents acteurs et leurs responsabilités.

→ Pour PROFI :

- Réfléchir à la création d'un niveau supérieur de diplômes et notamment :
  - o D'un DUT « agriculture raisonnée et transformation des produits » (IUT Moroni).
  - o D'une licence professionnelle « management des structures du monde agricole » (IUT, site de Patsy).
  - o D'une licence professionnelle « agroalimentaire, analyse et qualité » (FST, site de Patsy).
  - o D'un master professionnel « produits de rente » (FST).
  - o D'un master professionnel « ressources halieutiques » (FST).
- Comprendre si ces nouvelles offres de formations répondent aux besoins du marché de l'emploi et comment les programmes de ces formations seront élaborés afin de formuler des recommandations pour la suite du processus d'implantation de ces programmes.

## 2.2. RESULTATS ATTENDUS

Les livrables attendus sont les suivants :

- Une note d'orientation décrivant la méthodologie de travail du Réseau FAR par rapport aux TDR ;
- Une note d'analyse (lignes directrices de l'AAP n°2, modalités d'analyse et critères, appui technique aux OSC financées dans le cadre de l'AAP n°1...) concernant le projet Facilité Emploi produite et discutée pour alimenter les contenus des appels à projet en construction. Une séance d'échange (organisée le 15/12/2021) avec les ONG CAP et Mlezi (projets AAP 1 Facilité Emploi) afin d'apporter des appuis-conseils sur la mise en œuvre des projets en cours ;
- Un diagnostic du Centre National Horticole (les acteurs impliqués, les ressources humaines, les flux et les capacités d'accueil, les documents cadres sur la mise en place et le fonctionnement du dispositif organisationnel, les équipements, le matériel pédagogique, les partenariats développés...), la préfiguration d'une première feuille de route sur le renforcement, développement et évolution de la structure (en relation avec les appuis prévus au titre des projets KI et PAFTS) et la formulation de recommandations au-regard de la conduite de ce processus. Un point d'attention spécifique pourra être porté aux besoins en équipements pour assurer leur adéquation avec les formations proposées et faciliter la définition des appuis des projets en termes d'équipements. Le rapport du diagnostic réalisé par les architectes sera exploité en vue d'apprécier la cohérence entre les espaces de travail proposés et les nouvelles dispositions pédagogiques à envisager avec les nouveaux cursus proposés (ex : ateliers pédagogiques et autres salles spécialisées, cohérence de l'organisation des espaces...).
- Deux sessions de formations sur les enjeux de la FAR et des orientations pour faire face à ceux-ci :
  - Une première session de formation, tenue les 13 et 14 décembre 2021 à Ngazidja sur le continuum formation-insertion-emploi au profit des OSC, de la MDE, des CRDE, de la CFP et de la DGET/DFIP.
  - Une 2<sup>ème</sup> session de formation, tenue les jeudi 16 et vendredi 17 décembre 2021 à Anjouan sur le continuum formation-insertion-emploi au profit des OSC, de la MDE, des CRDE.
- Une note d'orientation concernant l'enseignement supérieur, formulant des recommandations sur la mise en œuvre des diplômes de formation professionnelle prévus dans le cadre du PROFI. Cette note est construite en se basant sur les séances d'échange avec la composante UDC de Patsy (IUT/FST) et de l'IUT/FST à Moroni



## III° DIAGNOSTIC ET ELEMENTS D'ANALYSE FAR AU SEIN DES 3 PROJETS

### 3.1. CNH (PROFI, KOMOR INITIATIVE)

Le Centre National Horticole (CNH) est un centre public de formation continue, créé en 2000 avec pour objectif de dispenser une formation professionnelle en horticulture (i.e. arboriculture fruitière, maraichage, etc.) et placé sous la tutelle du Ministère en charge de l'éducation. Le centre est situé à proximité de l'Université des Comores à Mvouni. Le CNH délivre une formation initiale en horticulture d'une durée de 2 ans validée par le diplôme de Brevet de Technicien en Horticulture (BTH). L'effectif du centre en 2018 était de 28 élèves dont 10 femmes en 1ère année, et 19 élèves dont 4 femmes en 2e année – en 2021, l'effectif a été porté à 68 apprenants. Les femmes ont accès au CNH mais elles sont intéressées par la transformation agroalimentaire alors que le CNH offre très peu d'opportunité dans ce domaine ce qui limite l'engouement des femmes. Il n'existe pas de formatrice dans l'équipe des formateurs du CNH.

Selon les responsables du centre, celui-ci avait été créé pour former des jeunes déscolarisés ayant le niveau du Certificat d'étude primaire élémentaire (CEPE) pour obtenir une attestation de 2 ans en horticulture. De plus en plus, des bacheliers et des étudiants ayant la licence, viennent s'inscrire et le public initialement visé n'arrive plus à trouver de la place. En plus de la production horticole avec le programme sur la multiplication des végétaux, les jeunes vont prendre en compte l'agronomie, l'élevage, la production animale, et l'apiculture dont la formation est déroulée en partenariat avec le lycée de Coconi. Une formation sur la transformation agroalimentaire est également assurée par le même lycée. Le CNH présente un avantage avec l'implication de professionnels qui assurent certaines formations de manière bénévole, mais le centre connaît un manque criard d'équipement pour la pratique. Pour illustrer ces propos, pour 36 heures de cours, les premières années ont 08 heures de travaux pratiques (soit un ratio de 1/4,5) et les deuxièmes années ont 04 heures de pratiques (soit un ratio de 1/9). En matière de formation professionnelle qualifiante, pour le même public cible, la plupart des autres pays (Bénin, Burkina Faso, Ghana, Togo, etc..) sont à 80% de pratique et 20% de théorie. Les stages sont difficiles à réaliser pour les questions de prise en charge. Le CNH a un statut d'établissement public à caractère administratif qui jouit d'une autonomie financière mais son budget annuel est très insuffisant (environ 4 000 0000 de francs comoriens soit 8 000 Euro/an). Ce budget est loin de couvrir les besoins de fonctionnement du CNH. Pour les apprenants du centre, il se pose un problème de reconnaissance du diplôme et des titres de qualification. Lors de nos entretiens, il est ressorti que le CNH a un personnel de 19 agents dont 12 contractuels et 07 permanents. Le nombre de formateurs est 11 (contractuels comme permanents compris). Seulement 05 formateurs donnent des formations sur les techniques de production aussi animale que végétales. Il n'y a pas de formatrice. Il arrive que le centre fasse quelques prestations dont les rémunérations (à peine 200 Euros de recette par mois) servent à peine à payer les prestataires. La preuve est que les agents de la Direction Nationale des Stratégie Agricoles (DNSA) dont certains sont des formateurs au CNH, cumulent plusieurs arriérés de paiement si bien qu'ils ont été démotivés et ne continuent plus à donner des cours au sein du centre.



La DNSA a contribué à l'installation de certains sortants (10 au total) du CNH. Cette initiative n'a également pas pu être continuée pour des raisons financières. Cette initiative a été confrontée à plusieurs contraintes qui sont en outre le problème foncier, le manque d'eau pour la production, l'absence de mécanisation qui rend pénible le travail de la terre et qui limite la motivation des jeunes.

Dans le cadre du projet Komor Initiative et du projet PROFi, il a été retenu d'apporter un appui à la redynamisation du CNH. C'est dans ce cadre que lors de la présente mission, les consultants se sont attelés à organiser la réflexion autour des objectifs ci-dessous indiqués avec les personnes ressources impliquées dans la mise en œuvre du CNH.

Les objectifs de la mission d'appui au CNH étaient les suivants :

1. Réaliser un diagnostic d'identification des forces/faiblesses (points à améliorer), des opportunités, des risques et besoins du Centre national horticole (CNH) ;
2. Identifier les appuis à prévoir pour formuler le projet d'établissement et sa mise en œuvre ;
3. Appuyer l'élaboration de la feuille de route pour la mise en œuvre des points à améliorer.

### 3.1.1. Constats :

Les enjeux liés à la transformation du CNH en Lycée technique agricole devra prendre en compte et trouver des réponses aux enjeux suivants :

- La réforme des programmes pour permettre au nouveau lycée technique agricole de dispenser des formations qualifiantes de courte durée comme le centre le faisait et implanter **de manière concomitante** un programme de formation technique professionnelle niveau Bac ;
- La réforme des programmes à implanter suppose des infrastructures à rénover et à construire ;
- Les équipements et matériels à rénover et à acquérir et la formation des utilisateurs (maniement, maintenance,) ;
- La mise en place d'un nouveau dispositif et la formation des responsables à sa gestion/management ;
- La gestion des ressources humaines (formation, recyclage des formateurs, recrutement de nouveaux formateurs, réflexion sur la création d'un centre de ressources, ...) ;
- Le développement de partenariats avec d'autres acteurs aussi bien au niveau des Comores qu'à l'étranger ;
- La relecture des statuts du CNH avec une refonte des structures de gestion, une allocation de budget conséquent, une révision de la composition, des attributions et du fonctionnement du conseil d'administration.

Pour arriver à trouver des solutions à ces enjeux, il convient de revoir la situation actuelle du CNH afin de connaître les réalités du centre et ainsi pouvoir envisager les appuis nécessaires.



### **3.1.1.1. Les résultats du Diagnostic.**

Le Diagnostic a permis d'établir la carte des acteurs et de réaliser l'analyse des forces/faiblesses/opportunités/risques.

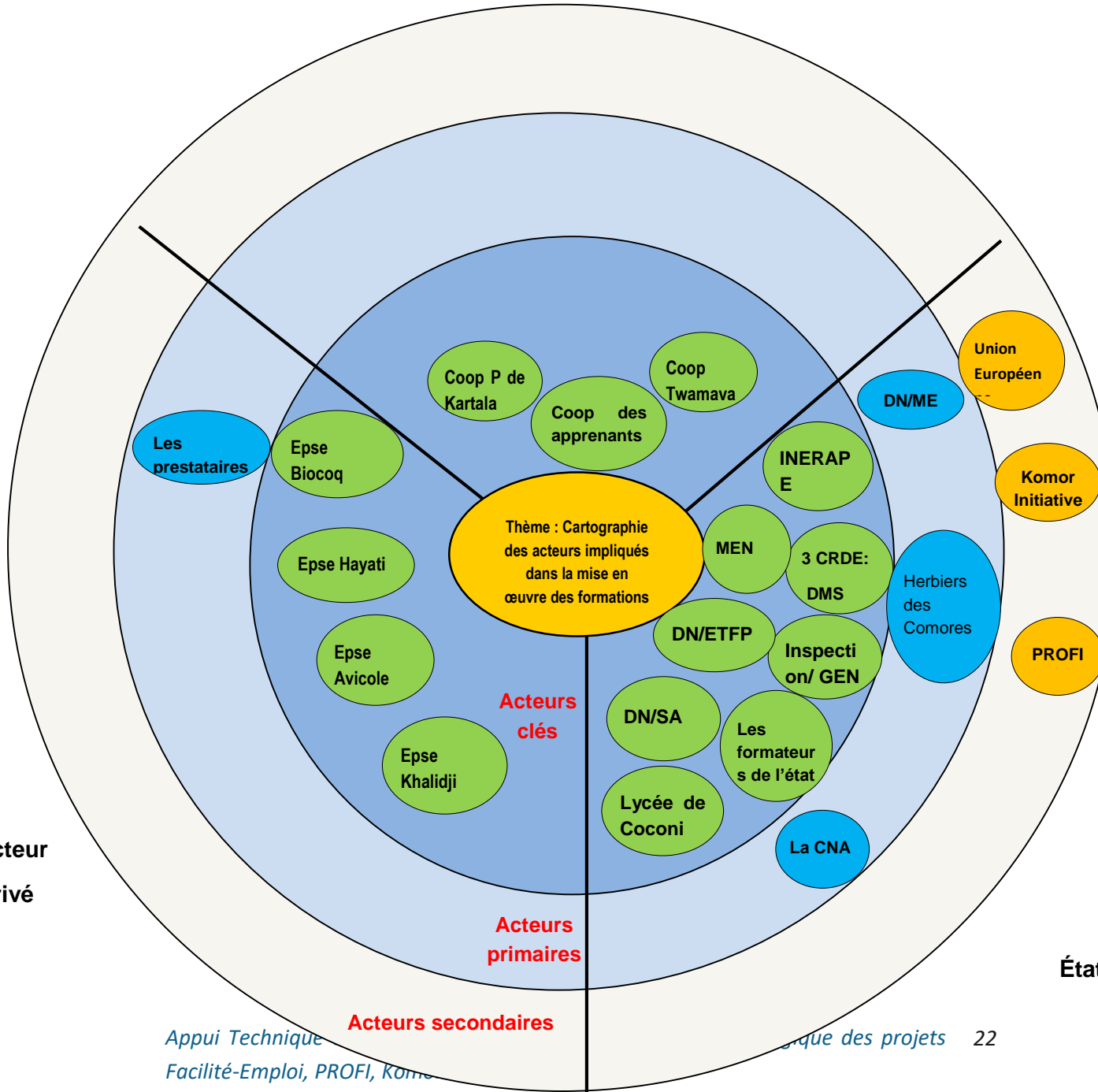
L'établissement de la carte des acteurs a eu pour finalité d'identifier les acteurs impliqués dans la mise en œuvre des activités du CNH afin de pouvoir les impliquer dans l'opérationnalisation de la feuille de route et dans le développement des activités futures du CNH. Ainsi la carte des acteurs du CNH se présente comme suit :

# a) Carte des acteurs impliqués dans la mise en œuvre des formations du Centre National Horticole

Société civile

Secteur Privé

État



Légende :

DN/EFTFP: Direction Nationale de l'Enseignement technique et de la formation professionnelle.

DN/SA: Direction Nationale des stratégies agricoles.

CNA: Chambre Nationale de l'Agriculture.

DN/ME: Direction Nationale de la maison de l'emploi

Inspection /GEN: Inspection Générale Education Nationale.

3CRDE: Trois centres ruraux de développement économique (CERDE de DIBOINI , MAWENI, SEREHINI)

INERAPE: Institut national de la recherche pour l'agriculture la pêche et environnement

SONELEC: Société Nationale d'électricité des Comores.



Dans le présent diagnostic, acteur désigne tout groupe/organisation (publics, privés, société civile) qui partagent des valeurs et des besoins communs et qui se manifestent en tant que groupe organisé.

Ce sont les parties prenantes qui ont une influence sur la vie du CNH, ayant au moins des intérêts potentiels dans les changements qui, par exemple, doivent être mis en œuvre par le projet.

Les différents types d'acteurs, en raison de leurs ressources matérielles, de leur statut et de leur savoir, détiennent des prérogatives particulières et exercent une influence déterminante sur la conception, la planification et la mise en œuvre du centre et du futur projet. Selon leur importance respective, on peut classer en trois types d'acteurs décrits ci-dessous.

- Acteurs clés = acteurs ayant une influence déterminante sur la conception, la planification et la mise en œuvre du projet de la démarche.
- Acteurs primaires = acteurs qui sont directement concernés par le projet, la démarche, soit comme bénéficiaires, soit comme groupes qui souhaitent accroître leur pouvoir et leurs privilèges ou qui doivent y renoncer.
- Acteurs secondaires = ceux qui participent indirectement ou seulement temporairement au projet à la démarche, par exemple en tant qu'organisations intermédiaires, prestataires de services ou bailleurs de fonds.

Les partenaires cités par les responsables et les formateurs du CNH sont les suivants :

1. Les partenaires qui apportent un appui financier ou matériel :

- La Société nationale d'électricité (SONELEC) fournit gratuitement l'électricité au centre.
- L'Union Européenne de 2016 à 2019 a accompagné le centre avec du matériel et a donné un appui pour l'élaboration de textes réglementaires sur la formation au niveau du centre.
- L'Ambassade de France a contribué à la réalisation d'un poulailler pour l'élevage de poulet de chair en 2018
- L'Agence Française de Développement (AFD) a apporté des appuis qui s'élèvent à 5 000 Euro et un appui en équipement

2. Les partenaires qui contribuent à la mise en œuvre des formations sont :

- Au niveau des acteurs clés, il s'agit essentiellement des quatre entreprises du secteur privé et des services techniques de l'état et des trois coopérations.
- Au niveau des acteurs primaires, nous avons la chambre nationale d'agriculture, les herbiers des Comores pour des appuis techniques ciblés et la Direction nationale de l'emploi.
- Au secondaire, nous retrouvons tous les acteurs qui viennent en appui avec des équipements ou des subventions qui sont des fonds publics accordés à l'état comorien.



## b) Les principaux constats

### Forces:

- Existence du ministère de l'éducation nationale et de la formation professionnelle chargé de la coordination de la formation professionnelle et de l'insertion ;
- Existence de directions techniques (DNETFP, Direction de la maison de l'emploi, l'inspection générale de l'éducation nationale) en charge de la FPA et de l'emploi dans les ministères;
- Loi d'orientation sur la formation technique et Professionnelle (1<sup>er</sup> Juillet 2013);
- Existence de document statutaire (décret présidentiel du 05 avril 2000);
- Mobilisation des acteurs ;
- Existence de plusieurs centres de formation qui travaillent en collaboration avec le CNH (3 CRDE, lycée de Coconi, ...);
- Initiative d'insertion socio-professionnelle en collaboration avec la DNSA;
- Appuis des Partenaires Techniques et Financiers (AFD, Union Européenne...);
- Implication très engagée et volontaire de privés (Epse MERSAT, Epse Avicole Bahani, Epse Hayati, Epse Biocoq, ...) dans la formation et l'insertion (stages, appui à l'installation des jeunes avec des plants,...);
- Implication des coopératives dans la formation et les opportunités de stages;
- Existence d'un personnel engagé pour la cause de la FAR (07 personnel de l'administration et 11 formateurs).

### Opportunités:

- Possibilité de travailler en synergie avec les autres intervenants dans la FPA ;
- Les initiatives de financement des activités de formation (Komor Initiative, PROFIL, etc...);
- Engagement du ministère et de la DNEFTP à l'opérationnalisation de la loi cadre sur l'éducation nationale et la formation professionnelle;
- Services d'appui-conseils de la DNSA et de l'INERAP pour les questions d'insertion (appui à l'installation des jeunes, ).

### Faiblesses:

- La subvention de fonctionnement (environ 300 000 KMF) couvre seulement le salaire des formateurs et personnels administratifs. Les ressources du CNH reposent principalement sur les droits d'inscription perçus auprès des apprenants (30 000 FK/an et par personne);
- Absence de la tenue des conseils d'administration;
- Faible concertation entre les acteurs de la FAR;
- Les moyens pédagogiques restent limités et freinent le développement du centre : 2 salles de cours, un poulailler, un hangar de stockage et des bureaux pour l'administration;
- formation insuffisante des formateurs (en pédagogie et andragogie) et pas d'opportunité de recyclage et manque de formateurs spécialement en paysage, aviculture, agroalimentaire, etc;
- Faible prise en charge des apprenant : pas de repas dans la journée, problèmes de mobilité des élèves qui logent dans des chambres loin du CNH ce qui finit par provoquer un taux d'absence et de retard important (30 à 50 %);
- Formation très théorique (8h de TP/36 pour les 1<sup>ère</sup> années et 04h/36h pour les 2<sup>ème</sup> années)/pas d'équipements (transformation et production...);
- Absence de reconnaissance de la formation (pas de diplôme ni de titre de qualification);
- Offres très faibles pour les opportunités de stage et d'insertion;
- Beaucoup d'élèves sortants veulent s'installer, mais l'école a beaucoup de mal à les aider. Par exemple, élèves sont sortis en 2019 avec un projet de création (production de rejets de bananiers et de semences) qui a gagné un prix mais reste bloqué faute d'accompagnement et de financement.

### Risques:

- Manque de collaboration entre les administrations du secteur de la formation professionnelle et de l'agriculture ;
- Faible attractivité des métiers de l'agriculture;
- Insuffisance et précarité des structures étatique et privées d'appui à la Formation Professionnelle agricole et au développement agricole;
- Difficultés d'accès aux financements pour la formation professionnelle





Sur la base de ces principaux constats, les participants présents à l'atelier d'élaboration de la feuille de route ont été scindé en deux groupes afin de réfléchir à la formulation d'actions concrètes en partant de chacune des faiblesses constatées. Lors de ces travaux de groupe, les participants ont été également invités à réfléchir sur les points suivants :

- La mise en place d'une équipe d'ingénierie de formation qui va réfléchir les trois niveaux d'ingénierie (stratégique, dispositif et pédagogique) : réfléchir à la composition de ce groupes (qui va être membre ? Fonctionnement, besoins de renforcement.).
- La question des programmes de formation : se prononcer sur la nécessité ou pas d'élaborer des programmes de formation qualifiantes et des programmes de formation diplômantes.
- Formation qualifiante : Quel sera le vivier de la formation qualifiante et pour quel profil ? Comment on les accompagne ? Et qui les accompagne (insertion) ?
- Formations diplômantes : quels seront les profils ? (Bac technique ou bac professionnel (agro-alimentaire ? Culture de rente ? Production animale ?).

Le tableau ci-dessous présente la synthèse des travaux des deux groupes sur la feuille de route de redynamisation du CNH :



c) la synthèse des travaux sur la feuille de route.

N°	Actions de la feuille de route	Activités clés	Résultats attendus	Date limite	Responsable/ Co-responsable
0	Mise en place du groupe d'ingénierie de formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les structures composant le groupe</li> <li>- Institutionnaliser le groupe par un arrêté ministériel (1)</li> </ul>	Le groupe d'ingénierie de formation est officiellement mis en place	Fin janvier	DFIP+ DETFP MENERSFIP
	Renforcer les capacités des membres du groupe d'ingénierie de formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Former les membres sur groupe sur les trois niveaux d'ingénierie</li> <li>- Former les membres du groupe sur la démarche d'élaboration des programmes de formation et sur la gestion des dispositifs de formation</li> <li>-</li> </ul>	Le groupe d'ingénierie de formation est opérationnel conformément aux besoins liés au nouveau statut du CNH	Fin mai	DFIP+ DETFP MENERSFIP
	Engager les réflexions sur le changement du CNH en Lycée technique agricole	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborer les Tdrs pour l'élaboration des nouveaux statuts du CNH conformément aux exigences des nouveaux programmes</li> <li>- Mettre en place la commission chargée de la réflexion sur le nouveau statut du CNH</li> </ul>	Les travaux liés au nouveau statut du CNH sont exécutés	Fin septembre	DFIP+ DETFP MENERSFIP
1	Opérationnaliser les actions dans le cadre du nouveau statut du CNH/ Mettre à exécution la proposition d'augmentation de la subvention pour le fonctionnement de la CNH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plaidoyer à la Validation des statuts renouvelés du CNH</li> <li>- Faire valider le budget du CNH</li> <li>- Réviser les frais de scolarité sur le règlement intérieur</li> <li>- Créer des activités génératrices de revenus (ventes de plants / contrats auprès de privés pour des prestation, etc...)</li> </ul>	Le CNH dispose de statuts officiels avec un budget de fonctionnement conséquent	Mars 2022	DNFTIP Direction CNH



		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réviser le budget prévisionnel du centre</li> </ul>			
2	Motiver à la tenue des CA	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre à jour le règlement intérieur du CA</li> <li>- Convoquer le CA avec un ordre du jour motivant (2)</li> <li>- Prendre les dispositions nécessaires pour l'indemnisation des membres du conseil d'administration.</li> </ul>	Le CA a siégé et un calendrier de rencontres est établi.	Mi-janvier	Direction CNH
3	Elaborer et mettre en œuvre un cadre de concertation entre les deux ministères pour un accompagnement effectif	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiser une rencontre d'échanges et de concertation entre les deux ministères (Education et Agriculture) (3)</li> </ul>	Un partenariat d'échanges et de concertation permanent est établi entre les deux ministères (Education et Agriculture)	Fin décembre 2021 début janvier 2022	Le Secrétaire Général du MEN
4	Elaborer et mettre à la disposition du CNH de programmes officiels d'enseignement professionnel et d'appui à l'insertion	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place l'équipe d'ingénierie pédagogique pluridisciplinaire en charge de la rénovation des programmes</li> <li>- Elaborer, tester et valider les nouveaux programmes</li> <li>- Prendre les actes officiels de mise en œuvre des nouveaux programmes (arrêtés ministériel)</li> <li>- Former les nouveaux formateurs et mettre à leur disposition les différents supports de formation</li> <li>- Recruter le personnel nécessaire et Renforcer les capacités de management de l'administration du CNH conformément à ses nouveaux statuts</li> <li>- Programmer les aménagements des ateliers pédagogiques</li> </ul>	Les programmes du CNH sont élaborés et mis en œuvre	Fin décembre 2023	



		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formaliser et Valoriser la formation par la délivrance diplômes et de certificat</li> </ul>			
5	<p>Doter le centre (matériel pédagogique et didactique):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- D'un laboratoire d'application,</li> <li>- D'une salle informatique équipée,</li> <li>- D'une bibliothèque et</li> <li>- D'autres matériels d'expérimentation.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formuler la demande de financement auprès du bailleur</li> <li>- Mettre en place des ateliers et laboratoires pédagogiques et didactiques</li> </ul>	Le centre est suffisamment est équipé conformément aux besoins des ateliers pédagogiques	Début 2024	DNFTIP MENERSFIP
6	Renforcer les capacités du personnel enseignant et de l'encadrement pédagogiques (Encadreurs pédagogiques spécialisés...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Etablir des nouveaux partenariats avec les autres écoles régionales spécialisées (SUWA Tanzani, Aldoreth Kenya, Madagascar, Lycée Regional de Coconi ...) et écoles internationales (ENSFEA Toulouse...) pour l'échange des expériences</li> <li>- Organiser les sessions de formations souhaitées</li> <li>- Motiver au recrutement d'enseignants spécialisés</li> <li>- Revoir à la hausse l'effectif des enseignants fonctionnaires au sein de la CNH</li> </ul>		Début 2024	DNFTIP MENERSFIP
7	Mettre à la disposition des apprenants des facilités de formation et d'apprentissage :	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formuler la demande de financement auprès du bailleur</li> <li>- Analyser et faire des propositions pour de meilleurs conditions d'apprentissage des jeunes (Mise en place d'un internat et de moyens de</li> </ul>	Les besoins des apprenants sont pris en charge	Courant 2024-2025	DNFTIP MENERSFIP



		<p>subsistance ou voir l'éventualité de logement avec des familles d'accueil)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mise en place d'un réfectoire</li> <li>- Acquérir des moyens de déplacements pour les sorties pélagiques</li> <li>- Construire un dispensaire</li> </ul>			
8	Valoriser les formations par l'octroi de diplômes et de qualification.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mettre en place et opérationnaliser le Conseil National chargé de la validation des acquis de formation</li> </ul>	Les diplômes et les qualifications sont officiellement connus	Courant 2024-2025	DNFTIP MENERSFIP
9	Elargir le champ du partenariat public et privé pour offrir plus d'opportunité à des stages et à l'insertion professionnelle.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formaliser, élargir et rendre opérationnel le cadre de partenariat avec le secteur public et privé (CRDE, Fermes, ...)</li> </ul>	Le champ de partenariat public/privé est élargi et solide	Courant 2024-2025	Directeur CNH
10	Accompagner financièrement les sortants de la CNH pour la mise en œuvre de leurs projets professionnels.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plaidoyer auprès des institutions financières du pays pour un accompagnement financier des sortants de la CNH</li> </ul>	Institutions financières sensibilisées à l'accompagnement des projets professionnels des sortants du CNH		Direction CNH
11	Introduire le module de conception de projet professionnel (installation) dans les programmes d'enseignement	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plaidoyer auprès des concepteurs des programmes</li> </ul>	Les apprenants formés à la conception de projets		DNTFIP
12	Sensibiliser à la participation du CNH dans les rencontres et formations organisées.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rendre visibles les activités de la CNH (sensibilisation médiatique et autres)</li> </ul>	Le CNH est visible et représenté		Direction CNH
13	Disposer dans le secteur d'encadreurs pédagogiques spécialisés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcer les capacités de certains encadreurs à défaut de former un pôle d'encadreurs pédagogiques spécialisés dans FTIP</li> </ul>	Le secteur de la FTP dispose d'encadreurs pédagogiques spécialisés Les professionnels sont mieux outillés dans la mise en œuvre des	1 an	IGEN/DNTFIP MEN



		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcer les capacités techniques ; pédagogiques et andragogiques des professionnels retenus dans le cadre de la mise en œuvre des conventions de partenariat pour la formation et l'insertion socio-professionnelle des jeunes</li> </ul>	formations, des stages pour les jeunes		
14	Revoir à la hausse la fréquentation des filles à la CNH	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identifier les freines et Initier des solutions et les motivations attractives adaptées pour les filles (appui à l'inscription, appui à l'installation)</li> <li>- Sensibiliser les familles à l'accès des filles aux formations techniques et professionnelles (média, activités d'exposition)</li> </ul>	Les activités pédagogiques mises en œuvre au CNH permettent d'améliorer le taux d'inscription des filles		MEN CNH
15	Mettre à la disposition du centre un service de sécurité et un autre service de soins de premières nécessités.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Construire un centre de prise en charge des soins de 1<sup>ère</sup> nécessité,</li> <li>- Recruter un agent de sécurité au CNH</li> </ul>	La sécurité et les soins de première nécessité des apprenants sont pris en charge au centre		MEN CNH
16	Mettre en place un réseau national sur la FAR	Prendre contact avec les acteurs du secteur Organiser les rencontres statutaires. Création d'un cadre de concertation de la FAR			



## i. Recommandations :

Deux recommandations se dégagent après le diagnostic du CNH ;

Construire et mettre en œuvre au niveau du CNH, des programmes de formation modulaire qualifiantes de courte durée ( de type FTP1 de 1 à 6 mois) pour les thèmes de la production végétale, animale et sur la transformation agroalimentaire. Cette formation pourrait être ouverte à la grande masse de jeunes déscolarisés (estimée à plus de 22 000 dans le pays). Il s'agit de former des professionnels capables de produire les produits de première nécessité afin de réduire l'insécurité alimentaire et le déficit de la balance commerciale. En effet, les COMORES importent 70% de ses besoins alimentaires. Ces programmes devraient comprendre des conventions de partenariat avec le secteur privé pour les questions de stage et d'insertion professionnelle. Une démultiplication de ces programmes de formations qualifiantes pourrait se faire au niveau des CRDE de sorte à intéresser un grand nombre de jeunes déscolarisés.

Construire un Bac technique professionnelle adossé à un métier. La production végétale (cultures vivrières, principales cultures de rente), la production animale (notamment les poulets de chairs et l'élevage des ovins/caprins et des bovins), la petite transformation agroalimentaire, sont des domaines à explorer pour mieux cibler les métiers à fort potentialité d'employabilité et de revenus pour les jeunes et les femmes. La construction de ce Bac professionnel devra se faire avec le supérieur de sorte à permettre aux plus méritants des bacheliers de continuer à l'Université des filières comme l'agronomie axée sur les cultures du pays.

La construction du bac technique professionnel pourra s'organiser autour des étapes suivantes :

- 1) **La mise en place et le renforcement des capacités techniques d'un groupe d'ingénierie de formation.** Celui -ci sera piloté par le Direction National de l'Enseignement et de la formation professionnel. La principale tâche de ce groupe est de construire et d'implanter le dispositif et le programme du bac technique. Des prospections devront être faites pour identifier les partenariats à établir pour le renforcement des capacités de ce groupe. Les actions de renforcements pourraient se faire par des formations, des voyages d'études, des missions d'assistance et de coaching d'experts, etc...

La mise en place de ce groupe pourra être formalisée par un arrêté ministériel.

- 2) **L'élaboration d'un programme budgétisé de l'implantation du bac professionnel.**  
Le groupe d'ingénierie de formation devra produire une planification opérationnelle budgétisée avec des indications sur les différentes actions de renforcement des capacités, sur la conduite des étapes d'élaboration du bac professionnel qui comprendront :
- 3) **L'élaboration du programme du bac-professionnel.**

Il reviendra au groupe d'ingénierie de formation de :

- Assumer la maîtrise d'ouvrage des différents livrables dans le cadre de l'élaboration et de l'implantation du bac technique professionnel ;



- Elaborer les termes de références des différents travaux d'élaboration du Bac professionnel (Tdrs analyse prospective du marché de travail des métiers ciblés pour adosser le bac technique professionnel, Tdrs ateliers organisation des ateliers d'analyse de la situation de travail des métiers devant servir à construire le contenu du bac professionnel, Tdrs atelier élaboration des outils de formations, etc...);
- Organisations des ateliers pour valider les livrables à produire.

#### **4) La négociation et la signature des partenariats à établir.**

Il s'agira, au vu du contenu du programme de formation d'approcher des professionnels, les services techniques étatiques et les autres lycées et centres de formation pour négocier et établir des conventions de partenariat. En particulier, le partenariat avec l'EPLEFPA de Coconi (Mayotte) est à :

- Renforcer pour les formations qualifiantes avec le CFPPA/CFA de Coconi via la mise en place des formations et des équipements, la formation des formateurs ;
- Développer pour le Bac technique avec le LEGTA de Coconi pour adapter les référentiels en Bac professionnels au Bac technique.

#### **5) L'implantation du bac technique professionnel**

Elle pourra s'organiser autour des points suivants :

- Organiser l'implantation du bac-technique en concertation avec les partenaires (conduite des processus de réaménagement des espaces pédagogiques, acquisition des équipements, etc...);
- Contribuer à renforcer les capacités des formateurs pour la maîtrise du contenu des programmes et des outils de gestion de la formation qui pourraient porter entre autres les thèmes suivants :
  - La préparation d'une intervention pédagogique
  - La progression pédagogique
  - La planification et suivi de la réalisation des modules
  - L'exploitation pédagogique
  - Le déroulement d'une séance de formation
  - L'élaboration d'un modèle des activités des acteurs en fonction des animations les plus courantes
  - Le mode opératoire pour les travaux pratiques
  - Le suivi des stages en entreprise
  - Le suivi des activités réalisées par le formateur pendant l'année en cours
  - L'estimation des besoins en équipements pédagogiques et professionnels pour réaliser les formations qualifiantes et diplômantes<sup>6</sup>)

---

<sup>6</sup> Une première annexe dresse l'ensemble des équipements à acquérir par le centre en flux tendu (ensemble des formations et cohortes). La deuxième liste de matériels et une liste d'équipements prioritaire à acquérir





## 3.2. FST/IUT PATSY (PROFI)

### 3.2.1 Les perspectives envisagées :

Pour les deux Universités rencontrées (FST Anjouan et IUT de Moroni), plusieurs initiatives sont en cours, notamment :

3. Pour FST Anjouan, les perspectives envisagées sont :

- promouvoir les formations professionnalisantes en vue de former des techniciens spécialisés,
- augmenter les capacités d'accueil des salles de TP,
- disposer d'un amphithéâtre de capacité de 500 places.

Pour les formations supplémentaires prévues par Cap Compétences, il est envisagé :

- création d'un master professionnelle en Agriculture et valorisation des produits,
- révision de 3 diplômes et création de 2 diplômes en environnement,
- création d'un master professionnelle en informatique.

Ces formations totaliseront environ 50 étudiants supplémentaires.

4. Pour IUT de Moroni, les perspectives sont :

- réhabiliter l'existant et construire de nouvelles salles de classe pour accueillir plus de jeunes bacheliers,
- élargir l'offre de formation et renforcer les compétences des professionnels vers le monde économique et former de futurs cadres et techniciens spécialisés,
- mettre en place des partenariats avec d'autres écoles et des entreprises.

Les effectifs de l'IUT sont en hausse depuis 2013. Plus de 2 500 candidats participent au concours d'entrée pour une capacité de 500 places (étendue à 550 places pour la rentrée 2020). La capacité d'accueil à l'IUT est très nettement insuffisante, conduisant à refuser des étudiants et à utiliser 4 à 5 salles de cours de l'IFERE.

L'IUT accueille aujourd'hui 6 départements et 15 divisions pour seulement 8 salles de cours. Certaines divisions font donc cours dans les salles prêtées par l'IFERE, dans la médiathèque de l'IFERE ou dans la salle informatique de l'IUT.

Les formations supplémentaires envisagées sont:

- création d'un DUT et de 3 Licences professionnelles en technologies industrielles,
- création d'un DUT agriculture raisonnée et transformation des produits,
- révision d'un DUT et création de 2 licences professionnelles en bâtiment et travaux publics,
- révision de 2 diplômes en systèmes informatiques et réseau et création d'un master professionnelle.

Ces nouvelles formations totaliseront environ 110 étudiants supplémentaires.

---

rapidement par le CNH (budget de 250000€ KI) pour assurer les formations en maraîchage qui serviront aussi pour les modules PV du bac technique.

### 3.2.2. Constats

Les principaux constats sont les suivants :

1. Les profils de formations retenus par les deux universités ne sont pas soutenus par une analyse prospective de la situation du marché de l'emploi de ces dits profils. S'il s'agit de former des agents techniques pour être des salariés de l'administration, quelles sont les capacités d'absorption de ceux-ci et sur quelle durée ? S'il s'agit aussi de former des jeunes à l'auto-emploi, quels sont les marchés porteurs des produits agricoles ? Le marché de l'emploi dans le secteur agricole et agroalimentaire est intimement lié au marché des produits agricoles. Il est à craindre que sans cette analyse, que les différentes universités ne forment des étudiants qui vont avoir des difficultés à s'insérer dans le marché de l'emploi et qui viendront grossir les rangs des chômeurs déjà inquiétants.
2. Les cohortes à former resteront faibles (choix de petites promotions) par rapport aux besoins d'absorption universitaire et les formations peuvent ne pas être ouvertes chaque année. Se pose alors la question du coût par étudiant dans de telles conditions, de sa pertinence et de son efficacité interne.
3. Les fonctions à exercer par ces différents profils restent à définir. A travers les échanges avec FST Anjouan, il ressort tantôt que les profils sont des agents d'appui technique des services étatiques mais aussi tantôt des entrepreneurs afin d'encourager l'autoemploi des jeunes. En termes de contenus de formation, il ne s'agit pas des mêmes compétences à développer et par conséquent les modules de formation et les ateliers pédagogiques pour la pratique sont complètement différents. Par exemple pour un agent d'appui technique, les capacités de communication et de transmission de message doivent être développées, tandis que pour un jeune à orienter vers l'autoemploi, le développement des capacités entrepreneuriales devient une dimension importante.
4. Les infrastructures demandées sont plutôt pensées dans une visée de formation universitaire classiques. Certes, il peut y avoir des besoins d'espaces pour les étudiants pour les cursus classiques, cependant il conviendra de dimensionner les besoins en équipement en fonction des contenus pédagogiques des formations à développer. Pour ces derniers, leurs choix doivent être réfléchis dans une perspective professionnalisante (matériels que les futurs sortants pourront par exemple acquérir s'ils se destinent à l'auto-emploi) et adaptés aux réalités du marché actuel (par exemple, la conservation par le froid nécessite certes des équipements coûteux à envisager mais peut-être davantage à l'échelle d'une TPE que d'entreprises agro-industrielles importantes. D'autres modes de conservation des aliments doivent parallèlement être envisagés au travers le choix d'équipements moins onéreux et plus en phase avec les moyens de la profession.
5. L'analyse architecturale des bâtiments prévus pour l'utilisation de ces équipements interroge. Elle pose d'une part question sur les modalités d'enseignement dispensées (privilegiant des cours magistraux théoriques) et d'autre part sur les finalités professionnelles poursuivies (salles de TD polyvalentes non spécialisées, absence de hall technologique ou d'ateliers de production/transformation, de parcelles d'essai, pédagogique, d'expérimentation...

### 5.2.3. Recommandations

Il conviendra de :

- Faire une analyse des opportunités du marché de l'emploi des différents profils de formation en construction et d'analyser et d'adapter conséquemment les fonctions de ces profils aux compétences à construire et aux opportunités réelles d'insertion.
- D'apporter un appui technique pour la conduite méthodologique du processus de définition, d'élaboration et de mise en œuvre des programmes de formations davantage tournée vers la professionnalisation (pour former des cadres opérationnels) que vers la formation-recherche académique/universitaire (pour former des Enseignants-Chercheurs). Même si les métiers de la recherche ne doivent bien sûr pas être écartés pour promouvoir l'innovation, ils ne pourront se développer qu'une fois le tissu socio-économique construit.
- Faire participer le secteur privé dans la définition des besoins du marché de l'emploi, dans l'identification des profils de formation, dans la mise en œuvre des programmes de formations (appui à l'insertion socio-professionnelle) et dans la formation elle-même (à hauteur de 30% minimum des enseignements dispensés).
- Développer des partenariats avec d'autres universités aussi bien en Afrique et en France afin de développer les compétences des différents acteurs en charge de ces programmes sur les approches méthodologiques. Dans le cadre de la coopération française :
  - o Un partenariat avec l'Université de la Réunion est à envisager pour davantage contextualiser les formations envisagées ;
  - o Un partenariat avec l'ENSFEA de Toulouse est à envisager pour renforcer les compétences pédagogiques des enseignants-chercheurs.

Le choix de ces partenariats français avec des établissements du supérieur à élargir (CIRAD/INRA) permet également de renforcer le lien avec la recherche (intégration d'UMR/UFR, publication d'articles scientifiques, co-encadrement de thèses ou de mémoires de Master, participation à des colloques ou séminaires de recherche dans le cadre d'échange...

## 3.3. FACILITE EMPLOI

### 3.3.1. Les Constats :

#### Les enjeux sectoriels.

L'enjeu de l'accroissement de la population et ses impacts : Les Comores importent 70% de leurs besoins alimentaires. Le rythme d'augmentation de la population contribuera à poser de façon accrue les besoins alimentaires. En effet, la population comorienne est estimée à 1 145 209 en 2019. L'île la plus dense est Anjouan avec 517 habitants/km<sup>2</sup>, puis celle de Grande Comore avec 240 hab./km<sup>2</sup> et enfin Mohéli avec 99 hab./km<sup>2</sup>.

Les deux tiers de la population vivent en milieu rural, mais l'urbanisation progresse au rythme de 6,5 % par an. La population est jeune, 56 % des habitants ont moins de 20 ans avec un taux de croissance démographique d'environ 2,6 %.

Les projections annoncent plus de 2 000 000 de personnes pour 2050 ce qui donnerait une densité de 950 hab./km<sup>2</sup><sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> [fr.wikipedia.org/wiki/D%C3%A9mographie\\_des\\_Comores\\_](http://fr.wikipedia.org/wiki/D%C3%A9mographie_des_Comores_)



L'accroissement de la population pose d'autres enjeux qui sont :

- L'accroissement proportionnellement des besoins alimentaires qui à son tour augmente l'acuité de l'enjeu de la sécurité alimentaire du pays.
- L'accès au foncier devient de plus en plus difficile : comment gérer l'espace face à la montée des densités rendant la question foncière un peu plus aiguë chaque jour. Avec la montée des densités l'espace, jadis géré collectivement, s'est parcellisé et privatisé. La rareté des sols en a fait un bien marchand.
- L'accès au marché urbain induit l'enjeu de l'aménagement du territoire (développement de certains pôles urbains, agro-industriels, périmètres irrigués, désenclavement de certaines zones, etc...) et de la nécessaire participation des producteurs/trices à ces décisions. À nouveau, la question du rôle des OPA et de leur efficacité effective se pose.
- L'augmentation des productivités du sol (dans un contexte de changement climatique) et du travail au niveau de chaque exploitation agricole et des rares unités de transformation et des pêcheurs, suppose un appel accru à des techniques, à l'outillage et au machinisme, à des matériels végétal et animal plus performants, et aux intrants (engrais, pesticides et produits vétérinaires) impliquant un recours au capital. Rare, ce dernier ne sera mobilisable que s'il supporte la comparaison (au moins approximative en cas de subvention), en termes d'avantages comparatifs, avec les produits importés, ce qui suppose une « amélioration de la productivité du capital investi en milieu agricole » nécessitant, à nouveau, des renforcements de capacités adaptés, des financements adaptés (de Facilité emploi et autres partenaires techniques et financiers, mais aussi de l'Etat). Tout cela exige des OSC et des organisations professionnelles agricoles bien organisées, assez professionnelles, fortes parce que dirigées par des responsables compétents et contrôlés socialement par leur base.  
Pour éviter de tomber dans une progression exponentielle des importations céréalières, chaque producteur devrait donc dégager, pour chaque urbain un surplus alimentaire croissant ce qui implique obligatoirement une augmentation rapide de la productivité du travail (produire plus par unité de travail/homme).

### **Observations sur les contenus des différents projets de l'AAP1 sur et la fiche de l'AA2.**

1. Les quatre appels à projets retenus, dans leurs contextes ne font pas ressortir les données économiques (voir commentaires dans les différents projets).
2. La situation de l'emploi, le modèle économique, notamment la rentabilité des emplois/métiers ciblés ne sont pas décrites. Les perspectives sur la base de l'évolution des revenus et des emplois (sur par exemple les 03 dernières années) permettent d'apprécier/justifier l'action à engager.
3. Dans les modes opératoires des différents projets, il est prévu de collaborer avec les CRDE, mais les modalités de cette collaboration ne sont pas précisées, les implications sur le dispositif des CRDE en termes d'organisation des formations, les questions d'ingénierie pédagogique ne sont pas non plus clairement précisées, avec souvent des confusions entre module de formation et curriculum.
4. Il manque un plan d'opération budgétisée précisant les responsabilités par activités et les partenariats.
5. Dans l'un des projets retenus, il est retenu de remettre à chaque bénéficiaire le même montant (700 Euros). Il est certain que les différents bénéficiaires n'ont pas exactement le même besoin de financement. Il manque les comptes d'exploitation prévisionnelle par



exploitant, ce qui ne permet pas de dimensionner correctement le montant à allouer à chaque bénéficiaire.

6. Dans un des appels à projets (celui sur la AGR de l'ONG MLEZI) plusieurs activités sont ciblées (production végétale saisonnière, arboriculture, production animale, ...). Cela rend difficile le suivi en ce sens qu'il faut mobiliser ou former plusieurs compétences pour assurer le suivi technique des activités, ce qui augmente le coût de mise en œuvre du projet.
7. Certains projets manquent de cadre logique.
8. Les aspects de suivi-évaluations sont faiblement abordés dans tous les projets. Il manque une approche pour évaluer les effets et les impacts des projets.

Des commentaires sont faits dans les différents documents.

### 3.3.2. Recommandations

Les financements accordés aux OSC devraient se faire en tenant compte de la productivité du travail, (selon les enjeux ci-dessus décrit) d'où la nécessité de travailler sur la base de référentiels technico-économique afin d'identifier et financer les secteurs porteurs pouvant générer des emplois rapidement et des opportunités de revenus intéressantes.


Il est important d'apporter un appui aux OSC dans le cadre d'un dialogue politique avec les autorités comoriennes pour améliorer les conditions cadres (facilité d'accès à des financements complémentaires à des conditions améliorées, facilité d'importation détaxée de certains équipements, matériels végétal et animal plus performant, etc...).

Afin de permettre une mise en œuvre efficace des projets de sorte à mieux cibler les besoins, à faciliter la mise en œuvre et le suivi, il conviendra de :

1. Former les OSC sur l'élaboration des Référentiels Technico Economiques<sup>8</sup> avec des analyses prospectives de l'activité en termes de rentabilité sur 1, 2, 3 ans. L'avantage est que cela permet de mieux dimensionner les montants à allouer en fonction des besoins/plutôt que de donner le même montant à chacun des bénéficiaires et également d'apprécier l'amélioration des revenus des bénéficiaires.
2. Renforcer les capacités de management (leadership, fonctionnement des instances, communication...) et de gestion des projets des responsables des OSC.
3. Evaluer et de renforcer les capacités de gestion financière des comptables et autres personnels des OSC en charge des finances (manuel simplifié de procédures de gestion).
4. Réduire l'éventail des activités des projets afin de faciliter la mise en œuvre et le suivi technique et la capitalisation des expériences et leçons apprises.
5. Renforcer les capacités des OSC sur le suivi des activités, le rapportage, le suivi des effets et impacts. Le suivi des activités terrain est un élément clé de la durabilité des interventions des différents projets. Les OSC verront aussi leurs capacités renforcées afin d'assurer un contrôle interne efficace. L'évaluation donnera donc une place importante au progrès en termes de capacités mais appréciera également les tendances en termes d'amélioration des revenus et d'emploi. Une enquête « light » à mi-parcours ou vers la fin de chaque projet devra réalisée. Celle-ci permettra d'identifier les forces, les faiblesses et de formuler des recommandations qui permettent de faire les rattrapes nécessaires ou qui serviront de fondements pour une éventuelle deuxième phase d'un projet.

---

<sup>8</sup> veuillez trouver ci-dessous le lien pour accéder aux ressources de la mission avec deux exemples de RTE:  
[https://drive.google.com/drive/folders/OB\\_zjd0KzpqBmYmE3UTRPRI9WT00?resourcekey=0-hoAesAuNv4yaVTaAtNtFFw&usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/OB_zjd0KzpqBmYmE3UTRPRI9WT00?resourcekey=0-hoAesAuNv4yaVTaAtNtFFw&usp=sharing)



6. L'unité de suivi du projet Facilité Emploi devra organiser pour les différents projets le suivi des effets et des impacts. Ces activités de suivi pourraient s'organiser autour des objectifs suivants :

- Analyser les tendances des indicateurs d'amélioration de revenus et d'emplois ;
- Analyser de manière critique les approches et les instruments appliqués ;
- Tirer d'importants enseignements et formuler des recommandations pour la suite du projet au cas où un 2<sup>ème</sup> financement est sollicité ou pour servir d'autres projets de même nature ;
- Identifier les apports pertinents afin de planifier efficacement les activités à venir.

Les expériences doivent être capitalisées. Les enseignements tirés de cette phase d'AAP1, doivent constituer un apport important pour la planification de la phase AAP 2. L'évaluation devra aborder de manière opérationnelle les trois axes suivants :

1. Analyser les tendances des indicateurs d'amélioration de revenus et d'emplois à travers
  - Le nombre de nouveaux emplois créés ;
  - Le nombre d'anciens emplois renforcés ;
  - Les revenus individuels générés par les activités programmées par projet.
2. Analyser de manière critique les approches et les instruments appliqués afin de formuler des recommandations pour les AAP 2. Cette évaluation critique s'appuiera sur :
  - La pertinence, l'efficacité, l'efficience, l'impact et la durabilité du projet ;
  - Les points forts et les contraintes de la mise en œuvre, y compris les principales réalisations et les éventuels échecs, ainsi que leurs facteurs sous-jacents ;
  - Les modalités de mise en œuvre au niveau communautaire, par exemple (comment) le projet atteint-il le groupe cible défini ;
  - La visite des réalisations.

Le rapport d'évaluation pour chaque projet résumera les points clés suivants :

- Les principales conclusions de la réalisation du projet.
- Les principales recommandations pour les dossiers d'AAP 2. Celles-ci serviront de base pour apprécier les projets soumis pour un financement au cas où il s'agit de projet de même nature.

Des actions de renforcement des capacités des OSC pourront être organisées autour de ces conclusions.



## IV° FORMATIONS REALISEES, OBJECTIFS ET BILAN DE LA FORMATION

Dans le cadre de cette mission, plusieurs sessions (2) de formations ont été réalisées auprès des parties prenantes des projets Facilité-Emploi, PROFI, Komor Initiative. L'objectif principal de ces formations généralistes consistait à sensibiliser les acteurs aux grands enjeux et principes de la FAR en leur proposant des outils utilisables dans la conduite de projet et la mise en œuvre de leurs activités. Bien que le temps dédié à ces formations ait été très court (2jours), un ensemble de supports et de ressources ont été fournies en ligne aux participants pour une meilleure appropriation/transposition au niveau de leur pratique professionnelle. Le bilan de la formation réalisé à l'issue de ces sessions fait apparaître des besoins complémentaires et spécifiques faisant l'objet de recommandations pour la suite des projets.

### 4.1. COMPETENCES, OBJECTIFS ET DEROULE DE LA FORMATION

Les tableaux ci-dessous présentent :

5. Les compétences professionnelles visées par cette formation (tableau 1),
6. Les objectifs de la formation (tableau 2),
7. Le déroulé de la formation (tableau 3).



**Compétence Générale visée : Maîtriser les principes de la FAR dans une approche territorialisée et dans une perspective de continuum Formation-Insertion-Emploi**

Compétence Intermédiaire	Compétence élémentaire ou geste professionnel	Niveau*
Appréhender les <b>enjeux</b> de l'agriculture pour relever les <b>défis</b> économiques, environnementaux et sociaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mesurer dans une <b>approche systémique</b> les enjeux de l'agriculture à différents niveaux d'échelle.</li> <li>- Identifier <b>la place et le rôle de la FAR</b> pour relever le défi de l'émergence d'un pays</li> </ul>	2
Maîtriser les <b>concepts (agro) écologiques</b> dans la perspective d'un <b>modèle agricole de développement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interpréter les documents maîtres et visions des acteurs dans une vision de <b>développement agricole durable</b></li> <li>- En déduire ses conséquences pour la FAR</li> </ul>	2
Maîtriser les <b>outils et démarches</b> de la FAR en fonction du contexte	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recenser <b>les principales étapes de l'ingénierie de la formation</b></li> <li>- Choisir une démarche adaptée au contexte et à niveau d'échelle d'intervention</li> <li>- Utiliser des outils d'analyse pour la rénovation de la FAR</li> </ul>	3

**\*Niveau taxonomique d'acquisition des compétences retenu pour cette formation: 2-3**





**Objectif général : Maîtriser les principes de la FAR dans une approche territorialisée et dans une perspective de continuum Formation-Insertion-Emploi**

Objectifs spécifiques	Modalités / Activités	Durée (h)
Enjeux (démographique, politique et social) de l'agriculture dans le monde, en Afrique et dans un pays en développement PED	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expositive, déductive</li> <li>- Participatif</li> <li>- Travail individuel et de groupe</li> </ul>	2-3
Défis à relever par l'ETFP et la FAR dans la structuration économique d'un pays en vue de son émergence	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expositive, déductive</li> <li>- Participatif</li> <li>- Travail individuel et de groupe</li> </ul>	3-4
Concepts, démarches et outils de la FAR dans la perspective d'un continuum Formation-Insertion-Emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expositive, déductive</li> <li>- Participatif</li> <li>- Travail individuel et de groupe</li> </ul>	4-5



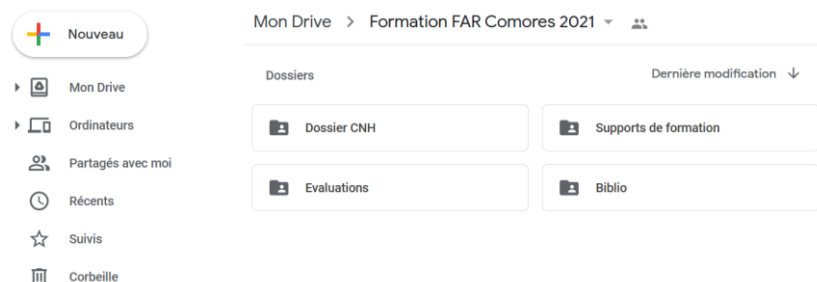
Jour		Contenu	supports
1	Matin	Principes et enjeux de la FAR dans un modèle de développement agricole territorialisé (politique agricole, documents stratégique SNFAR), dans une approche agroécologique et dans un continuum « formation-insertion-emploi »  Les dispositifs FAR et d'Insertion existants, leur finalité, en réponse à ce modèle et en fonction du public cible concerné (agriculteurs, techniciens, ingénieurs, jeunes ruraux, femmes...)	Présentation ppt Films (éventuellement) Salle avec vidéoprojecteur Paper board
	Après-midi	Présentation de cas d'études et de résultats (impacts de la FAR sur des publics cibles différents (Exploitation familiale et rurale, jeunes laissées pour compte, femmes...) en termes de performance économique, sociale et environnementale))  Intérêt d'une approche systémique pour définir/dimensionner un dispositif FAR (y compris les métiers connexes)	Présentation ppt Salle avec vidéoprojecteur Paper board
2	matin	Apports méthodologiques pour la mise en œuvre de dispositifs de FAR et d'insertion (en fonction de la demande institutionnelle (ETFP, MESR, MINADER..) et sociale).  Présentation d'outils méthodologiques et d'analyse	Présentation ppt Salle avec vidéoprojecteur Paper board
	Après-midi	Sous forme d'atelier (travail en groupe). Présentation par les participants d'une méthodologie permettant la mise en œuvre de la FAR. Celle-ci répondant à une problématique forte des acteurs (identifiée par exemple à partir des diagnostics réalisés). Restitution et Synthèse	Salle pour travail de groupes ou plusieurs petites salles.

## 4.2. SUPPORTS ET RESSOURCES DE FORMATION

L'ensemble des ressources (Bibliographie, Supports de cours, Films, Evaluations QCM) est disponible et téléchargeable à l'adresse suivante et dans un dossier « Formation FAR Comores 2021 »



[https://drive.google.com/drive/folders/0B\\_zjd0KzpqBmYmE3UTRPRI9WT00?resourcekey=0-hoAesAuNv4yaVTaAtNtFFw&usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/0B_zjd0KzpqBmYmE3UTRPRI9WT00?resourcekey=0-hoAesAuNv4yaVTaAtNtFFw&usp=sharing)



## 4.3. EVALUATION DE LA FORMATION

A l'issue de la formation, les participants ont été invités à évaluer la formation et à faire part de besoins en formation complémentaires. Près des 2/3 des participants ont répondu à cette enquête (19 sur 30) pour une exploitation significative des données et des résultats.

Les résultats détaillés et graphiques de cette évaluation sont disponibles à l'adresse :




[https://docs.google.com/forms/d/1gqeFZg8sIF3AMnDS0qGqe\\_CKyPOHA-NPgU1000J8g9I/edit#responses](https://docs.google.com/forms/d/1gqeFZg8sIF3AMnDS0qGqe_CKyPOHA-NPgU1000J8g9I/edit#responses)

Après analyse de ces différentes données, nous retiendrons que près des 95% des participants ont déclaré que cette formation a globalement répondu à leur besoin en trouvant (90%) son application dans leur contexte professionnel. Toutefois l'ensemble des participants (100%) estiment que des formations complémentaires ou plus longues seraient nécessaires pour une meilleure transposition ou contextualisation à leur pratique. Parmi celles-ci, citons des formations en :

8. Ingénierie pédagogique : élaboration de curricula spécifiques aux domaines de l'agriculture (approche filière sur la chaîne de valeur) et de l'agroécologie (diffusion de pratiques vertueuses).
9. Ingénierie de la formation : professionnalisation des enseignants des filières techniques et professionnelles, sensibilisation aux méthodes actives d'enseignement en lien avec le milieu professionnel, formations disciplinaires en gestion agricole, gestion de production (végétale et animale), gestion des ressources...
10. Ingénierie des dispositifs de formation : identification des métiers porteurs et des compétences professionnelles nécessaires à l'exercice de ces métiers.

Les modalités de mise en œuvre de ces formations sont détaillées dans le chronogramme de la section 5.



Soulignons que même si cette formation reste perfectible, le format participatif proposé a été globalement apprécié avec des activités suffisamment variées (78,9%), une base documentaire riche (84%) et des supports de formation adaptés (68,4%). Les explications fournies par les intervenants semblent avoir été claires pour 94,7% des participants avec une écoute attentive des préoccupations et de leur questionnement (84,2%).

#### 4.4. RECOMMANDATIONS

Parmi ces préoccupations, il ressort un ensemble de recommandations proposées par les participants ; ces recommandations s'expriment le plus souvent sous forme de Formations-Actions pour :

11. La vulgarisation de connaissances liées à la diffusion des « bonnes pratiques agricoles » auprès des agents des CRDE et de paysans relais mais aussi des formateurs du technique et des acteurs des OSC...
12. La production de connaissances permettant l'innovation en milieu rural auprès des chercheurs et enseignants chercheurs des Ministères de l'Education Nationale et de l'Agriculture.

Pour ces publics, il apparaît important de répondre rapidement à ces besoins pour une mise en œuvre plus efficace des projets. C'est pourquoi, un ensemble de Formations-Action est proposé systématiquement dans le chronogramme des activités inter-projets (voir section suivante)

### V° PERSPECTIVES D'ACCOMPAGNEMENT DES ACTEURS POUR UNE MISE EN COHERENCE DES 3 PROJETS

D'après les considérations et recommandations précédentes inhérentes à chacun des 3 projets (voir section 2, 3 et 4), apparaît la nécessité d'établir une feuille de route inter-projets pour une mise en cohérence synergique et pour une mise en œuvre opérationnelle efficace. Le chronogramme proposé ci-dessous offre une vision synthétique des activités prioritaires à conduire sur les deux prochaines années. Ainsi, pour chaque activité (classée par projet), une période d'exécution est proposée avec le détail du livrable attendu, sa finalité ainsi que les acteurs à mobiliser. Bien que cette liste ne soit pas exhaustive et à valider (atelier de validation à prévoir), elle a le mérite de montrer l'ampleur des chantiers à mener sur un empan temporel relativement court pour tenir les livrables. Citons par exemple pour PROFI et Komor Initiative :

13. Ouverture du Bac Technique ET des formations qualifiantes dès Septembre 2022
14. Démarrage des formations universitaires supérieures courtes en Octobre 2022

Ces livrables étant conditionnés par ailleurs par une rénovation architecturale effective des bâtiments à ces périodes.

Il y a donc lieu rapidement :



15. D'identifier des équipes projets relativement stables pour assurer le suivi des activités et de leur évaluation en relation avec les ATR et partenaires ;
16. De réaliser les conventionnements avec les partenaires concernés par les groupes d'activités, en particulier l'EPLEFPA de Coconi (CFA/CFPPA et LEGTA), le Réseau FAR, les établissements agricoles supérieurs français (ENSFEA, Institut Agro,..) de recherche (CIRAD, INRA, INRAPE...) et autres universités de « proximité » (Université de la Réunion, Madagascar...).

Soulignons l'importance de bien calibrer ces activités en amont avec les partenaires identifiés afin de compter sur un engagement pérenne et durable de leur part sur l'ensemble des projets et ce, grâce à un dimensionnement réaliste et tenable des TDR.



R e f	Activité	Description et Acteurs	Livrables	Periode																							
				fév r- 22	ma rs- 22	avr -22	mai -22	j u i n - 2 2	j u i l- 22	aoû t- 22	s e p t - 2 2	oct -22	nov -22	déc -22	jan v- 23	fév r- 23	ma rs- 23	avr -23	mai -23	juin -23	j u i l- 23	aoû t-23	sept- 23	oct -23	nov- 23	déc- 23	janv-24
<b>A: Dynamisation du Centre National Horticole (CNH)</b>																											
A 1	Faciliter l'élaboration du projet d'établisse ment du CNH;	ETFP/Réseau FAR/PROFI - ETFP pour la coordination des acteurs parties prenantes du CNH - Le réseau FAR pour l'accompagnement et la formation- action, le LEGTA/CFA de Coconi pour le choix des référentiels à adapter	Projet d'établissements décliné en axes et objectifs opérationnels																								
			<i>Formation action pour l'élaboration des fiches du projet d'tablissement.</i>	X	X	X																					
A 2	Soutenir l'élaboration des 3 référentiels qualifiants du CNH	ETFP/OP/ATR KI/RESEAU FAR - ETFP/KI pour la coordination des acteurs participants aux ateliers - RESEAU FAR pour la co- construction des référentiels	<i>Référentiel s de formation et livret d'apprentissage en Production Végétale, Production Animale, Première</i>		X	X	X	X	X	X																	





A 4	Réaliser les investissements nécessaires à l'implantation des différents programmes de formation.	ETFP/OP/ATR PROFI/RESEAU FAR - ETFP/PROFI pour la coordination des acteurs participants aux ateliers	Les ateliers pédagogiques sont fonctionnels (matériels prioritaires commandés, réceptionnés et installés).	X (lot 1)				X			X (lot 2)	X (lot 2)						X (lot 3)	X (lot 3)								
A 5	Développer et formaliser des partenariats entre le CNH, l'EPLFPA de Coconi (CFA et LEGTA) et le seteur privé	- RESEAU FAR/ Lycée de Coconi/ secteur professionnel pour le choix des équipements	des conventions de partenariats sont opérationnelles (EPLFPA Coconi/professionnels).	X	X	X																					
A 6	Pourvoir le CNH de compétences nécessaires pour l'élaboration et l'implantation des différents programmes de formations (qualifiants et diplômants).	ETFP/OP/ATR PROFI/RESEAU FAR - ETFP/PROFI pour la coordination des acteurs participants aux ateliers - RESEAU FAR/ ENSFEA/Lycée et CFA de Coconi pour l'appui et l'accompagnement (pédagogique et gouvernance)	les compétences nécessaires contribuent à l'implantation des différents programmes au CNH, l'équipe pédagogique est formée: 5 formations-action sur l'utilisation du matériel, 5	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X









B 2	<b>Renforcer les capacités des acteurs de l'enseignement supérieur sur la conduite méthodologique du processus de définition, d'élaboration et de mise en œuvre des programmes de formations professionnelles.</b>	ETFP/ ATR PROFI/Réseau FAR/ ENSFEA/IUT/ FST/INRAPE	<i>les compétences nécessaires à l'élaboration et l'implantation des différents programmes sont opérationnelles pour une contextualisation aux Comores et pour les 3 îles. 3 formations-actions des EC en charge des diplômes identifiés sur chaque île.</i>		X	X	X																				
B 3	<b>Finalisation de la maquette licence professionnelle (IUT de Patsy).</b>	ETFP/ ATR PROFI/Etablissements d'enseignement du supérieur Français (Université la Réunion, Perpignan, ENSFEA), FST/INRAPE	<i>Finalisation du Syllabus de la licence (production, transformation et valorisation)avec ses 3 parcours.</i>		X	X	X	X	X																		





		ETFP/ ATR PROFI/Etablissements d'enseignement du supérieur Français (Université la Réunion, Perpignan, ENSFEA), IUT/FST/INRAPE	<i>Les équipements sont commandés, réceptionnés et installés dans les salles technologiques dédiées. L'équipe pédagogique est formée à son utilisation en situation réelle d'enseignement.</i>				X	X	X	X	X															
<b>B 5</b>	<b>Elaboration du curricula de la licence professionnelle à Fomboni (Mohéli).</b>	ETFP/ ATR PROFI/Etablissements d'enseignement du supérieur Français (Université la Réunion, Perpignan, ENSFEA), IUT/FST/INRAPE	<i>Elaboration de la licence professionnelle en "Agriculture délocalisée" (Fomboni/Mohéli)</i>								X	X														





			<i>d'articles, échanges entre EC)</i>																					
<b>B 7</b>	<b>Soutenir et accompagner l'implantation technique des programmes développés sur chacune des 3 îles.</b>	ETFP/ ATR PROFI/Etablissements d'enseignement du supérieur Français (Université de la Réunion, ENSFEA), FST/IUT/INRAPE	<i>les chronogrammes de formations sont mis en œuvre et les enseignants sont accompagnés en situation réelles d'enseignement (co-construction et réalisation de séquences et de séances d'enseignement )</i>							X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X







	<b>l'activité à financer</b>	l'état d'avancement et réalisation des activités. Apprendre à apprécier de manière chiffrée la rentabilité économique d'une activité.	<i>technique de marketing</i>	<b>X</b>	<b>X</b>																						
			<i>developpement des notions de modèles d'affaires pour les MPMEs assez avancées</i>	<b>X</b>	<b>X</b>																						
<b>C 2</b>	<b>Renforcer les capacités de management (leadership, fonctionnement des instances, communication...) et de gestion des projets des responsables des OSC..</b>	Acteurs de Facilité-Emploi et ceux concernés par la formation de Décembre 2021, Paysans Relais, Agriculteurs/pêcheurs bénéficiaires du projet. Autres acteurs à identifier par les responsables des OSC en fonction de l'état d'avancement et réalisation des activités. Amélioration des styles de gestion et management des OSC.	<i>le leadership par OSC accompagné améliore la mise en œuvre des activités et favorise l'adhésion de nouveaux membres</i>		<b>X</b>																						
			<i>les rencontres statutaires se tiennent régulièrement conformément aux textes des OSC</i>		<b>X</b>																						
			<i>la communication interne et externe des OSC s'est améliorée</i>		<b>X</b>																						



C 3	<b>Evaluer et de renforcer les capacités de gestion financière des comptables et autres personnels des OSC en charge des finances (manuel simplifié de procédures de gestion).</b>	Acteurs de Facilité-Emploi et ceux concernés par la formation de Décembre 2021, Paysans Relais, Agriculteurs/pêcheurs bénéficiaires du projet. Autres acteurs à identifier par les responsables des OSC en fonction de l'état d'avancement et réalisation des activités. Disposer d'un manuel de procédure interne à l'OSC.	<i>manuel de procédure disponible</i>					X																				
--------	--	---	---------------------------------------	--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--



<p><b>C 4</b></p>	<p><b>Renforcer les capacités des OSC sur le suivi des activités, le rapportage, le suivi des effets et impacts.</b></p>	<p>Acteurs de Facilité-Emploi et ceux concernés par la formation de Décembre 2021, Paysans Relais, Agriculteurs/pêcheurs bénéficiaires du projet. Autres acteurs à identifier par les responsables des OSC en fonction de l'état d'avancement et réalisation des activités. OSC outillées sur le suivi des activités, le rapportage, le suivi des effets et impacts.</p>	<p><i>rapports de suivi améliorés</i></p>					<p><b>X</b></p>																				
<p><b>C 5</b></p>	<p><b>Accompagner l'unité de gestion (équipe de suivi) du projet Facilité Emploi dans la mise en place d'un système de suivi des effets et impacts des actions du projet</b></p>	<p>Acteurs de Facilité-Emploi et ceux concernés par la formation de Décembre 2021, Paysans Relais, Agriculteurs/pêcheurs bénéficiaires du projet. Autres acteurs à identifier par les responsables des OSC en fonction de l'état d'avancement et réalisation des activités. Analyser</p>	<p><i>système de suivi des effets et impacts fonctionnels</i></p>					<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>	<p><b>X</b></p>																		





## CONCLUSION

De cette mission ambitieuse, pour moitié formation et pour moitié expertise, nous retiendrons qu'elle a permis d'initier une première réflexion sur la problématique complexe de la FAR aux Comores, de ses enjeux et des défis à relever. Les formations-actions dispensées auprès des bénéficiaires ont en effet permis d'avoir une vision commune et partagée de la FAR en adéquation avec les schémas directeurs nationaux et de ses documents stratégiques pour une émergence du pays à l'horizon 2030. Ainsi, entre vulgarisation et spécialisation, la FAR se doit de participer à un développement agro économique inclusif, vertueux, pérenne, respectueux de l'environnement. Pour cela, elle doit s'adresser en même temps à un ensemble de bénéficiaires différents (avec des tailles de cohorte différentes) pour une insertion/installation professionnelle réussie des sortants tout en assurant une continuité curriculaire des dispositifs de formation de l'enseignement technique professionnel vers l'enseignement supérieur. Aussi, le modèle de FAR proposé répond selon nous à cette exigence puisqu'il repose sur une hybridation évolutive des dispositifs de formation (qualifiant et diplômant) en fonction de la structuration des branches professionnelles actuelle et à venir. De plus, en s'inscrivant dans une approche territorialisée et différenciée de l'agriculture, il présente l'intérêt d'être contextualisé à des zones agroécologiques particulières permettant le développement de filières porteuses et comme cela peut-être le cas sur chacune des 3 îles de ce Petit Etat Insulaire en Développement (PIED).

Corroborée par les analyses de terrain, l'expertise a par ailleurs permis de valider la pertinence de ce modèle de FAR territorialisé et prioritairement orienté vers un renforcement capacitaire de l'arrière paysage rural et ce, au regard du nombre important de petites exploitations familiales rurales informelles déjà présentes sur chaque île. Sans pour autant délaisser le secteur agro-industriel, pour l'instant à l'état embryonnaire, via la promotion de formations techniques supérieures courtes à faibles effectifs et qu'il conviendra de dimensionner parallèlement pour une meilleure adéquation aux réalités socio-économiques du pays, l'ensemble des recommandations insistent sur le développement et la massification de formations professionnelles qualifiantes courtes permettant significativement d'améliorer les conditions de vie et de revenus des agriculteurs et indirectement d'augmenter l'employabilité des JNDS, de réduire l'insécurité alimentaire, la pauvreté. Autant de facteurs qui participent pour beaucoup à la construction des imaginaires migratoires...



## ANNEXES

Annexe 1 : TdRs de la mission

Annexe 2 : Note d'Orientation

Annexe 3 : Supports de Formation et évaluations de la formation

Annexe 4 : Note synthétique sur les appels à projets (AAP1 et AAP2)

Annexe 5 : Présentation diagnostic CNH (Résultats des travaux de groupes)

Annexe 6 : Liste des équipements prioritaires pour le CNH (formation en maraichage et module PV du Bac technique)

Annexe 7 : Liste des équipements à prévoir au CNH pour les formations qualifiantes et diplômantes (production végétale et production animale)



## ANNEXE 1 : TDRS DE LA MISSION

## TERMES DE RÉFÉRENCE

**Appui technique du Réseau FAR dans le cadre de la mise en œuvre des projets Facilité Emploi, Komor Initiative et AFIDEV**

**Juin 2021**

### Contenu

1. Contexte d'intervention .....	1
2. Projets en cours de mise en œuvre sur le secteur agricole / rural .....	2
3. Objectifs de l'appui du Réseau FAR dans le cadre de ces 3 projets .....	2
4. Organisation de l'étude .....	3
a. Maîtrise d'ouvrage et financement de l'étude .....	3
b. Méthodologie .....	3
c. Période et livrables de l'étude .....	3
5. Documentation disponible.....	4

### Contexte d'intervention

L'économie comorienne est encore peu développée ; elle repose principalement sur l'agriculture (49 % du PIB) qui mobilise un volume d'emplois significatif. Une grande partie de la population est rurale et vit de cultures vivrières et de la pêche. Fortement dominé par l'informel (près de 72 % des emplois), le marché du travail ne peut absorber les entrants (aussi seuls 4 actifs sur 10 s'insèrent sur le marché de l'emploi).

Afin de réduire le taux de chômage (estimé à 40 %) et le sous-emploi des jeunes, il faudrait créer 40 000 emplois (plus de 5 000 emplois par an sur la période 2018-2021). Plus des trois quarts des emplois seraient pourvus par des structures informelles, notamment dans le secteur agricole.

En termes de répartition des emplois, le secteur agricole occupe une grande partie de la population active. Le secteur de l'administration publique/activités commerciales, se sont fortement développées et occupent maintenant près de 15 % des actifs. Les secteurs prioritaires sont le BTP, l'agriculture, la pêche et le tourisme.

Or, le système de formation professionnelle reste insuffisant et inadapté. Il se caractérise par :

- une offre de formation modeste (combinant des organismes publics et privés), peu optimisée ;
- une couverture sectorielle et géographique partielle et inadéquate ;
- des programmes peu diversifiés et peu adaptés aux besoins de l'économie ;



- une faible attractivité auprès des jeunes ;
- des contraintes d'accès (transports, hébergement) qui sont des freins pour les publics cibles ;
- des infrastructures obsolètes et des compétences pédagogiques de faible niveau ;
- des coûts élevés pour une efficacité jugée faible.

Plus de 6 000 jeunes quittent chaque année le secteur éducatif, sans qualification. L'offre de formation technique et professionnelle est largement sous-dimensionnée :

- l'offre publique (8 centres, dont 3 semi-publics) fragile propose un éventail réduit de cursus et une capacité d'accueil inférieure à 500 places ;
- l'offre privée est plus consistante (93 centres ayant une capacité d'accueil totale de plus de 2 000 places), mais est concentrée sur les filières tertiaires ou les niveaux post-bac ;
- l'offre traditionnelle qui favorise l'apprentissage dans des ateliers informels artisanaux qui accueille plus de 8 000 jeunes qui se caractérise par un encadrement pédagogique (le Maître d'apprentissage, « Fundi ») non harmonisé ne donnant pas accès à une qualification reconnue.

De manière générale, le système se caractérise par l'absence d'un pilotage efficace, l'insuffisance de ressources humaines et financières, la faible structuration des offres de formation, l'insuffisance en matière ingénierie de formation et coordination avec le monde du travail. Le Ministère de l'Éducation Nationale est depuis août 2021 en charge de la « formation et de l'insertion professionnelle », qui était précédemment du ressort du Ministère de l'Emploi.

Le système d'éducation comprend des établissements publics et privés.

Plusieurs dispositifs existent aux Comores en matière de formation agricole et rurale (FAR) et d'appui à l'insertion professionnelle dans le secteur (y compris élevage/pêche). Là-également la structuration et l'impact de ces dispositifs reste assez faibles – en dépit d'initiatives et de dynamiques porteuses. On peut relever :

- Les centres ruraux de développement économique (CRDE), créés en 2013 et au nombre de 16 – entités autonomes dépendantes du Ministère en charge de l'agriculture, investies notamment d'une mission de formation et appui-conseil aux exploitants agricoles et aux coopératives. Ces structures éprouvent encore des difficultés dans leur opérationnalisation.
- Les centres de formation dépendant du Ministère de l'Éducation en particulier, le centre national agricole (CNH – voir infra) et le centre de Wanani (Mohéli), non fonctionnel à ce jour.
- Les OSC qui mettent en œuvre des programmes et projets intégrant de la formation agricole (continue pour l'essentiel) et de l'aide à l'insertion pour les jeunes exploitants : Association 2 Mains, Maeecha, Dahari, Mlezi Comores, CAP, ARAF, Maisons Familiales Rurales, AMVT, I&D, etc.
- Les projets sur financements extérieurs : PIDC (BM), PREFER (FIDA), AFIDEV (EF/AFD), FAO.

Au niveau de l'enseignement supérieur, il n'existe à ce jour aucune formation diplômante directement ciblée sur l'agriculture/développement rural – avec toutefois des projets de création prévus/envisagés au niveau de l'Université des Comores, notamment l'IUT et la Faculté des Sciences et Technologies (sites de Moroni et Patsy/Anjouan).

### **Projets en cours de mise en œuvre sur le secteur agricole / rural**

Quatre projets sont actuellement en cours de mise en œuvre dans le secteur de la formation / insertion en milieu rural :



## La Facilité Emploi – 4 MEUR

Mis en œuvre par le Ministère en charge de l'emploi et positionné au sein de la Maison de l'Emploi, le projet est structuré autour d'appels à projets à destination des organisations de la société civile (OSC) locales pour subventionner des projets visant à créer ou consolider des emplois en milieu rural et favoriser l'insertion des jeunes et des femmes. Le 1<sup>er</sup> appel à projets a été lancé début 2020 et 4 premiers projets sont en cours de démarrage. Parmi ces projets figurent notamment :

- Projet d'Accompagnement des Jeunes et des Femmes à l'Insertion dans le Secteur Agricole en Milieu Rural Anjouanais, mis en œuvre par l'ONG Mlezi à Anjouan (150 K€ environ).
- Projet d'appui à l'agriculture de conservation et agroécologie appliquées au maraichage améliorant la sécurité alimentaire, mis en œuvre par l'ONG 2 Mains sur les trois îles (130 K€ environ).
- Projet d'appui à l'insertion des jeunes et femmes dans la filière de la pêche et le renforcement de capacités des associations/coopératives, mis en œuvre par l'ONG CAP à Anjouan (150 K€ environ).

Ces projets intègrent tous les trois des volets importants relatifs à la dispensation de formations agricoles et/ou relatives à la gestion des structures, et au soutien au développement d'activités génératrices de revenus (AGR).

Un second appel à projets devrait avoir lieu fin 2021, avec l'élaboration des lignes directrices prévues au cours du 4<sup>e</sup> trimestre.

Le projet facilité Emploi prévoit par ailleurs un appui aux OSC et ONG, pour renforcer leurs capacités au niveau technique, opérationnel, de la gestion et du suivi-évaluation.

## Komor Initiative (KI) – 8,5 MEUR

Mis en œuvre par Expertise France, le projet KI a pour objectif de stimuler l'accès à l'emploi des jeunes comoriens/comoriennes en renforçant leurs capacités et compétences à travers le renforcement et la modernisation du dispositif de formation socio-professionnelle et la structuration des dispositifs d'insertion et d'accompagnement vers l'emploi. Ce projet est en cours de démarrage (signature de l'accord entre EF et le Gouvernement comorien en juillet 2021).

Entre autres, le projet Komor Initiative prévoit la mise en œuvre d'un appel à proposition en faveur d'acteurs associatifs, privés et publics, actifs sur le continuum formation-orientation-insertion (le 1<sup>er</sup> sera lancé dans le courant du 2<sup>e</sup> semestre 2021) – ainsi qu'un appui multiforme (technique, pédagogique, matériel, etc.) à certains centres de formation, dont le centre national horticole (CNH), articulé autour de la formalisation et de la mise en œuvre de projets d'établissements.

### Le Centre national horticole

Le Centre National Horticole (CNH) est un centre public de formation continue, créé en 2000 avec pour objectif de dispenser une formation professionnelle en horticulture (i.e. arboriculture fruitière, maraichage, etc.). Le centre est situé à proximité de l'Université des Comores à Mvouni. Le CNH délivre une formation initiale en horticulture d'une durée de 2 ans validée par le diplôme de Brevet de Technicien en Horticulture (BTH). L'effectif du centre en 2018 était de 28 élèves dont 10 femmes en 1<sup>ère</sup> année, et 19 élèves dont 4 femmes en 2<sup>e</sup> année – en 2021, l'effectif a été porté à 68 apprenants. Les apprenants ont en moyenne le niveau BAC, mais un accueil des jeunes déscolarisés d'un niveau minimum BEPC est aussi prévu. En 2018, le centre était composé de 11 formateurs (4 titulaires à temps plein et 7 vacataires). Le parcours prévoit deux stages de 2 semaines.



Contraintes rencontrées par le CNH :

- Problèmes de mobilité des élèves qui logent dans des chambres loin du CNH ce qui finit par provoquer un taux d'absence et de retard important (30 à 50 %)
- La subvention de fonctionnement (environ 300 000 KMF) couvre seulement le salaire des formateurs et personnels administratifs. Les ressources du CNH reposent principalement sur les droits d'inscription perçus auprès des apprenants (30 000 FK/an et par personne).
- Les moyens pédagogiques restent limités et freinent le développement du centre : 2 salles de cours, un poulailler, un hangar de stockage et des bureaux pour l'administration.
- Carence de formation pour les formateurs et manque de formateurs spécialement en paysage, aviculture, agroalimentaire, etc.
- Afin de proposer des stages à ses étudiants, le Centre est en lien avec un réseau de sites d'accueil ; il est cependant peu diversifié et il évolue peu.
- Beaucoup d'élèves sortants veulent s'installer, mais l'école a beaucoup de mal à les aider. Par exemple, élèves sont sortis en 2019 avec un projet de création (production de rejets de bananiers et de semences) qui a gagné un prix mais reste bloqué faute d'accompagnement et de financement.

Le CNH, en lien avec le Ministère de l'Education Nationale, envisage de développer, par ailleurs, une filière bac technique agricole / agro-entrepreneur. Ce projet pourrait notamment être accompagné par une autre intervention sur le PDFC (cf. ci-dessous), ciblée sur le développement de l'enseignement technique niveau lycées.


#### ○ **PAFST – 16,5 MEUR**

Le projet d'appui aux filières scientifiques et techniques (PAFST), est à ce jour en fin d'instruction et fera l'objet d'un octroi d'ici fin 2021. Le projet propose, en lien direct avec les besoins de l'économie comorienne, la révision et la création de diplômes au niveau du secondaire technique (8,5 M€) et de l'enseignement supérieur (16,5 M€), la rénovation et l'extension de locaux pédagogiques, l'acquisition d'équipements pédagogiques pour répondre aux exigences de l'offre de formation rénovée et faciliter une démarche d'apprentissage et d'acquisition de compétences plus participative (travaux pratiques renforcés et en petit nombre, stages encadrés, projets, études de cas et jeux de simulation...). En lien direct avec ces axes d'appui, un soutien sera apporté aux établissements pour leur permettre de mettre en place une gouvernance au plus proche des besoins de professionnalisation des formations et un travail régulier avec les acteurs socio-économiques.

Au niveau de la formation agricole rurale, le PAFST accompagnera :

- La transformation du CNH en lycée technique agricole et la mise en place d'un bac technique agricole.
- La création au niveau supérieur :
  - D'un DUT « agriculture raisonnée et transformation des produits » (IUT Moroni).
  - D'une licence professionnelle « management des structures du monde agricole » (IUT, site de Patsy).
  - D'une licence professionnelle « agroalimentaire, analyse et qualité » (FST, site de Patsy).
  - D'un master professionnel « produits de rente » (FST).
  - D'un master professionnel « ressources halieutiques » (FST).
- **AFIDEV – 15 MEUR**

Mis en œuvre par Expertise France, le projet AFIDEV a pour finalité d'améliorer la compétitivité, l'organisation et la diversification des filières agricoles d'exportation (vanille, ylang-ylang, girofle). Il



doit contribuer ainsi à augmenter les volumes et qualité des productions, tout en améliorant les revenus des acteurs et en facilitant l'accès à l'emploi. Un appui à la filière maraîchère est aussi prévu.

Le projet intègre notamment un appui à certains CRDE et à l'Office national de la vanille (ONAV), dans leurs activités de formation et d'appui-conseil aux exploitants et coopératives, en matière tant de production, que de transformation et de commercialisation. L'appui à ces structures passe au préalable par le renforcement de leurs capacités, à travers l'élaboration et mise en place d'un plan de formation.

Ces projets sont développés sur les 3 îles avec un focus sur Anjouan. Les projets Komor Initiative, PAFST et AFIDEV font partie du Plan de développement France-Comores (PDFC).

Voir les fiches projet en annexe (y compris, projets OSC soutenus par la Facilité Emploi).

### **Objectifs de l'appui du Réseau FAR dans le cadre de ces 4 projets**

Alors que les trois projets sont dans des phases cruciales de démarrage des activités opérationnelles, l'appui du Réseau FAR a pour objectif d'appuyer les bénéficiaires à capitaliser sur l'existant, réaliser les diagnostics nécessaires à un dimensionnement optimal des activités et assurer une formation auprès des acteurs-clés sur les enjeux de la FAR et de l'insertion en milieu rural.

Spécifiquement, sur chacun des projets, les attendus sont les suivants :

- Facilité Emploi :
  - En vue du 2<sup>e</sup> appel à proposition (AAP) :
    - (i) Capitalisation sur le 1<sup>er</sup> appel à projets : pertinence des lignes directrices et de la sélection au regard des enjeux locaux et des principales conclusions de l'étude sur les Filières, propositions de recommandations pour le second appel à projets ;
    - (ii) Appui à la relecture des lignes directrices du 2<sup>e</sup> appel à projets sur le volet technique (allotissement/fenêtres, opportunités du choix des filières, potentiel d'emplois...). Il n'est pas attendu d'appui de la part du Réseau FAR sur les modalités de gestion de projets mais uniquement sur le positionnement sectoriel et technique ;
    - (iii) Appui à la préparation de la grille d'évaluation des projets et potentiel appui technique pour l'analyse des projets soumis (ou de la short list).

L'appui à la préparation du deuxième AAP sera mis en œuvre en distanciel, sur la base de la documentation transmise et d'au moins deux (2) échanges avec le coordonnateur de l'Unité de gestion de projets (UGP) Facilité Emploi (et l'assistant technique récemment recruté) – si possible au cours de la 2<sup>e</sup> quinzaine d'octobre 2021.

- Session de revue/cadrage rapide avec les OSC bénéficiaires du 1<sup>er</sup> appel à proposition, sur la conception et les modalités de mises en œuvre des activités respectives à chaque projet, en matière de formation/insertion agricole et rurale.
  - Session de formation / renforcement des capacités des acteurs sur les enjeux de la FAR et insertion en milieu rural : personnel du Ministère, de la Maison de l'Emploi et de l'UGP, membres des OSC bénéficiaires du projet et celles susceptibles de se positionner sur le second.
- Komor Initiative / PAFST :

- Appui pour le diagnostic des forces/faiblesses, des opportunités et besoins du Centre national horticole (sur base de la grille d'analyse disponible auprès du Réseau FAR) – dans la perspective de l'élaboration du projet d'établissement. Cette grille pourrait notamment être pré remplie en amont de la mission par l'équipe projet. L'objectif du diagnostic est de faciliter les appuis à prévoir pour formuler le projet d'établissement et sa mise en œuvre.
  - Participation à la (aux) sessions de formation / RC des acteurs : agents du Ministère de l'Education Nationale (notamment direction de l'enseignement technique, direction de la formation et insertion professionnelle, direction de l'enseignement supérieur, etc.), agents du CNH, de la FST et de l'IUT, membres des OSC bénéficiaires du projet, etc.
- AFIDEV :
    - 
    - Participation à la (aux) sessions de formation / RC des acteurs : agents du Ministre de l'Agriculture, de la Pêche et de l'Environnement, agents de CRDE ;
  - PASFT :
    - Appui aux réflexions sur l'organisation des filières agro au supérieur (création des diplômes, étapes et points d'attention) ;

Il est attendu des experts qu'ils puissent faire des propositions opérationnelles, de manière à faciliter l'opérationnalisation des projets et le renforcement des capacités des acteurs.

### Organisation de l'appui

L'appui technique/étude sera mis en œuvre par le Réseau FAR.

#### a. Méthodologie

Il est attendu que les experts proposent une méthodologie participative impliquant tous les acteurs des trois projets concernés ainsi que les bénéficiaires finaux de ces projets.

Une mission terrain d'une dizaine de jours de deux experts pourrait être envisagée – un déplacement à Anjouan sur une période de 3-4 jours sera également à prévoir.


De plus, il pourrait être prévu une phase d'appui à distance notamment pour faciliter l'analyse des projets transmis suite à l'AAP n°2 de la Facilité Emploi si cet appui est confirmé.

Les profils recherchés seront les suivants :

- Expert de la formation et de l'insertion en milieu rural ;
- Expert formateur pour animer la ou les sessions de renforcement de capacités des acteurs.

Le Consultant réalisera un travail de terrain aux Comores en étroite partenariat avec le ministère de l'Emploi et celui de l'Education, les structures locales concernées, l'AFD et Expertise France. Les ministères en charge de l'éducation et de l'agriculture seront également associées.

La mission devra couvrir deux sessions de formation à l'endroit des acteurs (environ 25-30 chacune), dont une à Grande Comore et une autre à Anjouan. L'organisation matérielle sera assurée par le projet Facilité Emploi. D'autres sessions de travail plus ciblées seront à prévoir.



L'appui au CNH pourrait prendre la forme d'une session de travail (2 jours) participative permettant (i) d'identifier les contraintes, les besoins et les opportunités, (ii) de tracer les orientations stratégiques de développement et (iii) d'identifier les moyens/activités nécessaires.

En ce qui concerne l'enseignement supérieur, une séance d'échange de 2-3h sera organisée à Moroni avec les équipes de l'IUT et de la FST (en lien avec les cadres concernés du Ministère de l'Education), afin de passer en revue les projets de création de diplômes dans le domaine agricole et rural, identifier collectivement les points d'attention et étapes ; et engager une première réflexion sur les stratégies de partenariat. Une séance similaire sera organisée avec les équipes du site de Patsy.

En lien avec ce qui précède, la mission devra également permettre de présenter le Réseau FAR aux acteurs comoriens, en vue d'une possible participation à ce dernier et la mise en place de potentiels futurs partenariats.

### Période et livrables de l'étude

La mission se déroulera en décembre 2021, à l'exception de l'appui en distanciel sur l'AAP 2.

Les livrables attendus sont les suivants :

Appel à projets commenté et note d'orientation (modalités d'analyse et critères, appui technique aux OSC...) concernant le projet Facilité Emploi ;

Diagnostic du CNH (RH, infrastructures, flux et capacités d'accueil, capacités pédagogiques, partenariats...) et recommandations pour la mise en œuvre des appuis ;

Supports de formation et évaluations ;

Note d'orientation concernant l'enseignement supérieur.

Les consultants fourniront un rapport provisoire (rapport de mission format succinct et livrables cités supra annexés) en version informatique, au plus tard 15 jours après la mission de terrain. Une réunion de restitution pourra être envisagée au siège de l'AFD, en relation avec les acteurs concernés (ou en conférence téléphonique en fonction de la localisation des experts mobilisés).

Le rapport final devra être disponible au plus tard 3 semaines après la mission.

1. L'appui en distanciel fera l'objet d'une note en amont, intégrant des recommandations/conseils sur les orientations et le contenu des lignes directrice du 2<sup>e</sup> AAP. La note devra être rendue disponible dans le courant de la 1<sup>ère</sup> quinzaine de novembre (livrable n°1). Documentation disponible
  - ✓ Documents projets (y compris, projet OSC Facilité emploi) ;
  - ✓ Etudes d'opportunité et de faisabilité des projets Komor Initiative et AFIDEV ;
  - ✓ Etude Filières réalisée dans le cadre de la Facilité Emploi ;
  - ✓ Lignes directrices du 1er AAP de la Facilité Emploi et propositions soumises par les ONG ;
  - ✓ Documentation pertinente sur le CNH.



## ANNEXE 2 : NOTE D'ORIENTATION



## Note d'orientation

### Appui technique du Réseau FAR dans le cadre de la mise en œuvre des projets Facilité Emploi, Komor Initiative et AFIDEV

La présente offre technique est organisée en trois points qui sont :

1. La compréhension des objectifs et des livrables de la mission
2. L'approche méthodologique pour les livrables.
3. Le chronogramme de réalisation de la mission.

## 1. Compréhension des objectifs et des livrables de la mission

### 1.1. Contexte

L'économie comorienne repose principalement sur l'agriculture (49 % du PIB) qui reste le secteur le plus grand pourvoyeur d'emplois. Une grande partie de la population est rurale et vit de cultures vivrières et de la pêche. Fortement dominé par l'informel (près de 72 % des emplois), le marché du travail se caractérise par la faiblesse du capital humain qui reste peu compétent pour une meilleure productivité. En outre, le chômage endémique des jeunes reste assez préoccupant. En effet le milieu du travail ne peut absorber qu'un faible nombre d'entrants (seuls 4 actifs sur 10 s'insèrent sur le marché de l'emploi). Ce faible nombre de jeunes qui arrive à s'insérer reste faiblement qualifié et par conséquent ne satisfait pas aux exigences du marché de l'emploi.

Le système éducatif, en général, se caractérise par l'absence d'un pilotage efficace, l'insuffisance de ressources humaines et financières, la faible structuration des offres de formation, l'insuffisance en matière ingénierie de formation et coordination avec le monde du travail. Le Ministère de l'Éducation Nationale est depuis août 2021 en charge de la « formation et de l'insertion professionnelle », qui était précédemment du ressort du Ministère de l'Emploi.

Concernant le système de formation technique et professionnelle, celui-ci reste insuffisant et inadapté avec une offre de formation largement sous-dimensionnée.

Au niveau de la FAR en particulier, bien que plusieurs dispositifs existent aux Comores (y compris élevage/pêche), la structuration et l'impact de ces dispositifs restent assez faibles, sans continuité curriculaire dans le supérieur (au niveau de l'enseignement supérieur, il n'existe à ce jour aucune formation diplômante directement ciblée sur l'agriculture/développement rural).

Aussi pour pallier ces difficultés, 4 projets sont actuellement en cours de mise en œuvre dans le secteur de la formation / insertion en milieu rural.

Pour faire face à ces contraintes, plusieurs initiatives ont été développées, il s'agit de :

- **La Facilité Emploi – 4 MEUR.** Ce projet est structuré autour d'appels à projets à destination des organisations de la société civile (OSC) locales pour subventionner des projets visant à créer ou consolider des emplois en milieu rural et favoriser l'insertion des jeunes et des femmes.



- **Komor Initiative (KI) – 8,5 MEUR avec notamment** un appui (technique, pédagogique, matériel, etc.) à certains centres de formation, dont le centre national horticole (CNH),
- **PROFI – 16,5 MEUR.** Ce projet propose, en adéquation avec les besoins de l'économie comorienne, la révision et la création de diplômes au niveau du secondaire technique (avec la mise en place d'un bac technique au CNH et son évolution en Lycée technique agricole) et de l'enseignement supérieur (avec la mise en place d'un DUT, de 2 licences professionnelles, de 2 masters professionnels
- **AFIDEV – 15 MEUR** visant à améliorer la compétitivité, l'organisation et la diversification des filières agricoles d'exportation (vanille, ylang-ylang, girofle).

## 1.2 Objectifs et résultats attendus.

### 1.2.1. Objectifs

C'est pour donner une suite aux différents projets ci-dessous, que le Réseau FAR a été retenu par l'Agence Française de développement (AFD) pour appuyer les bénéficiaires à capitaliser les résultats atteints dans la mise en œuvre des projets ci-dessus cités, réaliser les diagnostics nécessaires à un dimensionnement optimal des activités et assurer une formation auprès des acteurs-clés sur les enjeux de la FAR et de l'insertion en milieu rural.

Il s'agira spécifiquement, sur chacun des projets de :

Pour Facilité Emploi, de :

- Capitaliser les résultats du 1<sup>er</sup> appel à projets : pertinence des lignes directrices et de la sélection au regard des enjeux locaux et des principales conclusions de l'étude sur les Filières, propositions de recommandations pour le second appel à projets ;
- Appuyer à la relecture des lignes directrices du 2<sup>e</sup> appel à projets sur le volet technique (allotissement/fenêtres, opportunités du choix des filières, potentiel d'emplois...). Il n'est pas attendu d'appui de la part du Réseau FAR sur les modalités de gestion de projets mais uniquement sur le positionnement sectoriel et technique ;
- Appuyer la préparation de la grille d'évaluation des projets et potentiel appui technique pour l'analyse des projets soumis (ou de la short list).

Pour Komor Initiative / PROFI de :

- Il s'agira de conduire un diagnostic qui a pour objectif d'identifier les besoins, enjeux et problématiques, et appuis à envisager auprès du CNH, dans la perspective de la formulation d'un futur projet d'établissement et sa mise en œuvre, en lien avec la transformation du centre en lycée technique agricole. Il s'agira de faire ressortir les forces/faiblesses, les opportunités et besoins du Centre national horticole (CNH). Le diagnostic devra permettre également une meilleure connaissance des différents acteurs et leurs responsabilités. Un travail de collecte de données pourra être effectué en amont de la phase terrain de diagnostic qui devra compléter les informations initialement collectées.

Pour PROFI :

- Il s'agira de réfléchir à la création au niveau supérieur de diplômes et notamment :
  - o D'un DUT « agriculture raisonnée et transformation des produits » (IUT Moroni).
  - o D'une licence professionnelle « management des structures du monde agricole » (IUT, site de Patsy).
  - o D'une licence professionnelle « agroalimentaire, analyse et qualité » (FST, site de Patsy).
  - o D'un master professionnel « produits de rente » (FST).
  - o D'un master professionnel « ressources halieutiques » (FST).

Il s'agira de comprendre si ces nouvelles offres de formations répondent aux besoins du marché de l'emploi. A cet effet les entretiens pourront se dérouler sur la démarche mise en œuvre pour identifier ces offres, comment les programmes de ces formations seront élaborés afin de formuler des recommandations pour la suite du processus d'implantation de ces programmes. Les échanges sur ces nouveaux programmes sont prévus pour être déroulés le mercredi 15 décembre.

### **1.2.2 Les résultats attendus.**

Les livrables attendus sont les suivants :

**Une note d'orientation décrivant la méthodologie de travail du Réseau FAR par rapport aux TDR ;**

**Une note d'analyse (lignes directrices de l'AAP n°2, modalités d'analyse et critères, appui technique aux OSC financées dans le cadre de l'AAP n°1...) concernant le projet Facilité Emploi est produite et discutée pour alimenter les contenus des appels à projet en construction. Une Séance d'échange est organisée le 15/12/2021 avec les ONG CAP et Mlezi (projets AAP 1 Facilité Emploi) afin d'apporter des appuis-conseils sur la mise en œuvre des projets en cours.**

**Un diagnostic du Centre National Horticole (les acteurs impliqués, les ressources humaines, , les flux et les capacités d'accueil, les documents cadres sur la mise en place et le fonctionnement du dispositif organisationnel, les équipements, le matériel pédagogique, , les partenariats développés...), la préfiguration d'une première feuille de route sur le renforcement, développement et évolution de la structure (en relation avec les appuis prévus au titre des projets KI et PROFI) et la formulation de recommandations au-regard de la conduite de ce processus. Un point d'attention spécifique pourra être porté aux besoins en équipements pour assurer leur adéquation avec les formations proposées et faciliter la définition des appuis des projets en termes d'équipements.**

**Le rapport du diagnostic réalisé par les architectes sera exploité en vue d'apprécier la cohérence entre les espaces de travail proposés et les nouvelles dispositions pédagogiques à envisager avec les nouveaux cursus proposés. (ex : ateliers pédagogiques et autres salles spécialisées, cohérence de l'organisation des espaces...)**

Deux sessions de formations sur les enjeux de la FAR et des orientations pour faire face à ceux-ci, sont tenues

Une première session de formation les 13 et 14 décembre à Ngazidja sur le continuum formation-insertion-emploi au profit des OSC, du MDE, des CRDE, de la CFP et de la DGET/DFIP.

Une 2<sup>ème</sup> session de formation les jeudi 16 et vendredi 17 décembre à Anjouan sur le continuum formation-insertion-emploi au profit des OSC, du MDE, des CRDE.



Une note d'orientation concernant l'enseignement supérieur est disponible, formulant des recommandations sur la mise en œuvre des diplômes de formation professionnelle prévus dans le cadre du PROFI. Cette note sera construite en se basant sur les séances d'échange avec la composante UDC de Patsy (IUT/FST) - conseil dév. offre de formation organisées dans les soirées du mercredi 15 et du samedi 18/12/2021.

## **2. Approche méthodologique pour les 04 livrables attendus.**

### **2.1 Livrable 1 : La note d'orientation pour le projet Facilité Emploi**

Pour l'appel à projet « Facilité emploi », l'activité sera d'apporter un appui en distanciel. Il s'agira de produire une première synthèse sur le 1<sup>er</sup> appel à projets, notamment sur la conception et les modalités de mises en œuvre des activités respectives à chaque projet, en matière de formation/insertion agricole et rurale et d'apporter des orientations/suggestions en termes d'amélioration pour la préparation du deuxième Appel à Projet, sur la base de la documentation transmise.

Cette première synthèse pourra être présentée lors d'une rencontre en distanciel qui devra permettre de valider/compléter les premières réflexions pour la production d'une note d'orientations avec des recommandations pouvant servir de base d'échanges avec les organisations de la société civile (OSC). La rencontre présentation de la première synthèse se fera avec l'équipe de l'AFD, le coordonnateur de l'Unité de gestion de projets (UGP) de Facilité Emploi et l'assistant technique résident récemment recruté).

Les échanges pourront permettre de porter des améliorations sur la fiche de l'AAP2 sur la base des informations additionnelles et amendements apportés par le coordonnateur de l'Unité de gestion de projets (UGP) de Facilité Emploi et son collègue.

### **2.2. Livrable 2 Le diagnostic du Centre National Horticole dans le cadre de Komor Initiative/PAFST**

Le diagnostic du Centre National d'Horticulture (CNH) en lien avec les projets Komor et PAFST a pour but d'identifier les leviers à actionner afin de stimuler l'accès à l'emploi des jeunes comoriens/comoriennes en renforçant leurs capacités et compétences à travers le renforcement et la modernisation du dispositif de formation socio-professionnelle et la structuration des dispositifs d'insertion et d'accompagnement vers l'emploi.

Ce diagnostic vise à identifier les ressources humaines disponibles pour l'animation du centre (en tenant compte de la question du genre), les infrastructures, les équipements et matériel pédagogiques, le flux et capacités d'accueil des apprenants et apprenantes, les capacités pédagogiques, l'adaptabilité des programmes de formation au marché du travail et les partenariats déjà développés (avec acteurs professionnels, autres établissements...). Le diagnostic aura un aspect genre pour, entre autre, identifier les éventuelles difficultés supplémentaires des jeunes filles à l'accès, au maintien à la formation et à leur insertion économique après la formation. Le diagnostic débouchera sur des recommandations pour la mise en œuvre des appuis nécessaires dans le cadre des projets Komor Initiative et PAFST.

D'un point de vue méthodologique, Il s'agira de compléter l'analyse des contraintes déjà ressorties dans les termes de références pour accompagner le CNH dans la construction d'une offre de programme de formation agricole en lien avec le développement des compétences entrepreneuriales, et d'identifier les modalités de son évolution en lycée technique agricole. L'aspect genre sera inclus.



Pour le développement du Bac agricole spécifiquement, il est attendu de :

- Lister/détailler les étapes à prévoir dans la mise en place du curriculum sur le bac technique agricole et indiquer la méthodologie pour lancer les activités... ; les parties prenantes ; le calendrier...
- Identifier les capacités sur lesquelles s'appuyer au niveau du CNH et/ou plus largement au niveau national (y compris au niveau des acteurs de la branche professionnelle agricole) et rôles
- Pré-identifier les équipements nécessaires pour la mise en place de ce diplôme et donner une estimation du budget à prévoir
- Pré-identifier les missions qui pourraient être réalisées avec l'appui d'un établissement de formation pair de la sous-région

Cette analyse se fera en tenant compte des approches d'ingénierie de formation et d'ingénierie pédagogique.

Pour l'ingénierie de formation, Il s'agira d'analyser la construction et l'ossature du dispositif de formation en tenant compte du contexte et des contraintes de l'environnement du CNH. Cela revient à faire une analyse organisationnelle de la mise en œuvre des formations au sein du CNH. Il s'agira d'analyser l'architecture d'ensemble, le pilotage, la régulation de la réalisation à partir du cahier des charges assigné au CNH.

Il sera réalisé une première analyse du fonctionnement et du contexte du CNH (ingénierie de formation) et une 2<sup>ème</sup> analyse rapide sur le contenu des programmes de formation (ingénierie pédagogique). Les deux analyses seront synthétisées dans la matrice SWOT ci-dessous :

Tableau 1 : Synthèse analyse SWOT

<b>Forces</b>	<b>Faiblesses</b>
<b>Menaces</b>	<b>Opportunités</b>

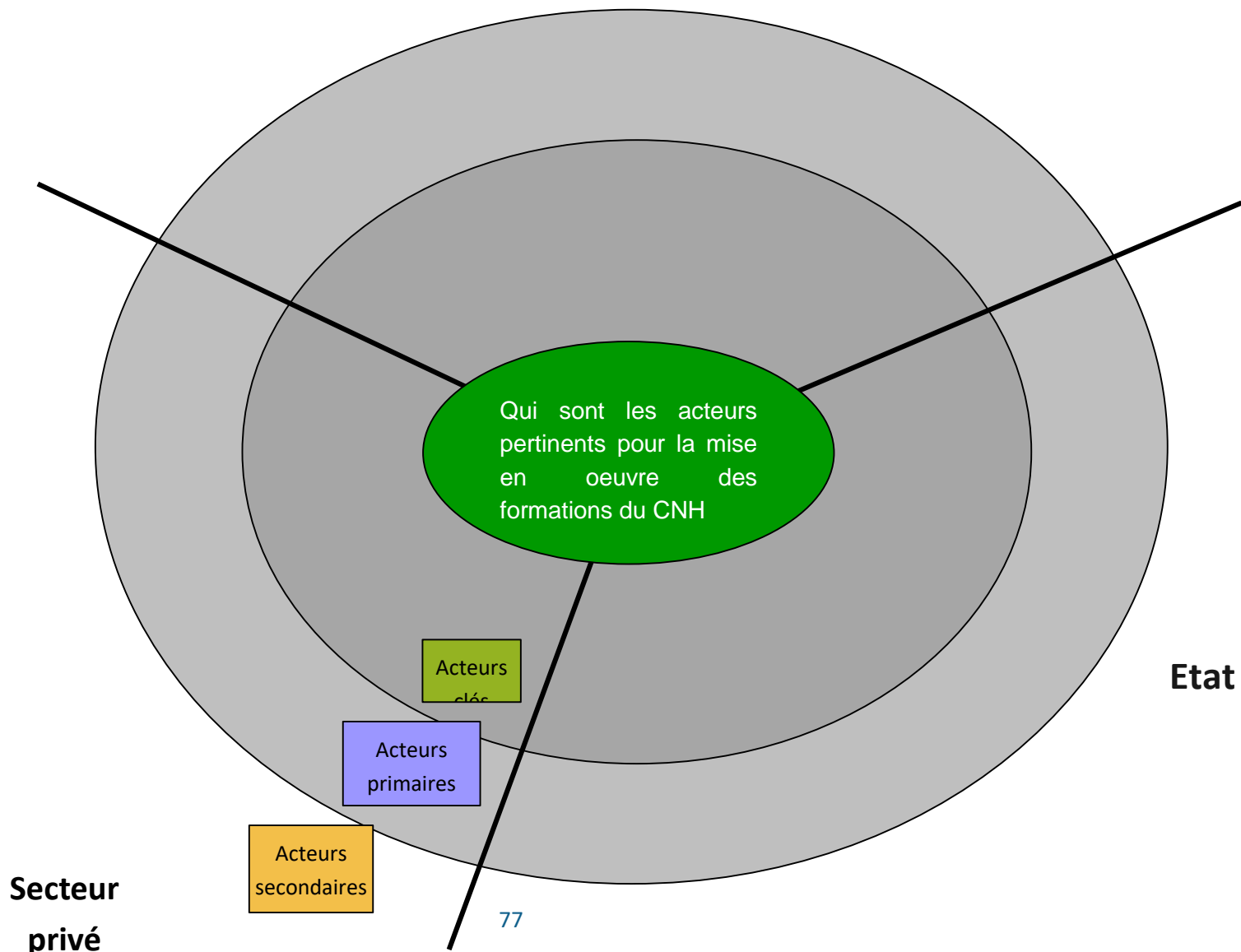
L'analyse SWOT sera accompagnée d'une analyse des acteurs afin d'identifier l'ensemble des acteurs à impliquer pour une mise en œuvre efficace d'un nouveau projet.

L'outil d'analyse des acteurs ci-dessous sera utilisé :



Carte des acteurs

Société civile





L'analyse SWOT et l'identification de l'ensemble des acteurs et leurs responsabilités actuelles et futures, permettront de faire des propositions d'amélioration du dispositif et du contenu des programmes de formation du CNH.

### Déroulement chronologique du diagnostic du CNH.

Il est souhaitable que le diagnostic du CNH se déroule en trois étapes.

#### Phase1 : préparation de la sortie terrain

##### *Collecte préliminaire des informations par des personnes ressources*

La première étape qui entre dans le cadre de la préparation de la mission terrain, consistera à identifier les différents acteurs impliqués directement ou indirectement dont les actions ont des répercussions dans la vie du CNH. La connaissance de ces acteurs est un préalable afin de construire le programme des interviews pour la phase du terrain. Il s'agira pour cette première étape de solliciter l'appui de personnes ressources (notamment les personnes en charge du pilotage du CNH, des formateurs, des décideurs, des alumnis du CNH) ayant une parfaite connaissance du CNH afin de collecter en amont de la mission terrain les informations selon les instructions suivantes :

#### Termes de références (TdR) pour la collecte préliminaire des informations

**Objectif :** Identifier les acteurs (directes et indirects) impliqués dans le dispositif/ou dont les décisions influent sur le fonctionnement du CNH.

**Tableau 2 : Pré identification des acteurs.**

Acteurs	Rôle/Responsabilités/Missions	Observations (préciser si l'acteur est étatique, est de la société civile ou est du secteur privé)
Acteurs clés		
Acteurs primaires		
Acteurs secondaires		

NB : Dans notre diagnostic, acteur = désigne tout groupe/organisation (publics, privés, société civile) qui partagent des valeurs et des besoins communs et qui se manifestent en tant que groupe organisé.



Ce sont les parties prenantes qui ont une influence sur la vie du CNH, ayant au moins des intérêts potentiels dans les changements qui, par exemple, doivent être mis en œuvre par le projet.

Les différents types d'acteurs, en raison de leurs ressources matérielles, de leur statut et de leur savoir, détiennent des prérogatives particulières et exercent une influence déterminante sur la conception, la planification et la mise en œuvre du centre et du futur projet. Selon leur importance respective on peut classer en trois types d'acteurs décrits ci-dessous.

Acteurs clés = acteurs ayant une influence déterminante sur la conception, la planification et la mise en œuvre du projet.

Acteurs primaires = acteurs qui sont directement concernés par le projet, soit comme bénéficiaires, soit comme groupes qui souhaitent accroître leur pouvoir et leurs privilèges ou qui doivent y renoncer.

Acteurs secondaires = ceux qui participent indirectement ou seulement temporairement au projet, par exemple en tant qu'organisations intermédiaires, prestataires de services.

### **Synthèse des informations collectées.**

La synthèse préparatoire de la mission consistera à produire le calendrier des sorties terrain avec le programme des entretiens sur la base des informations préliminaires collectées.

Ces informations pourront permettre de produire le premier draft de la carte des acteurs telle qu'indiquée ci-dessous.

### **Phase 2/Phase présentielle: collecte des informations sur le terrain**

Cette phase comprendra deux sous étapes :

- L'organisation La collecte des données complémentaires auprès des acteurs identifiés (selon les guides d'entretien ci-dessous). Il s'agira d'organiser :
- Un mini-atelier avec des focus groupes comprenant les premiers acteurs du CNH le samedi le samedi 18/12/2021 pour renseigner le tableau SWOT et celui sur les acteurs.
- Des entretiens avec les acteurs directs du CNH et les autres personnes iu structures/services impliqués dans le fonctionnement ou ayant des influences sur la vie du CNH. Ces entretiens se dérouleront le lundi 20/12/2021 dans la matinée.
- Un atelier de restitution des forces, faiblesse, potentialités et risques ainsi que la carte des acteurs. Il s'agira de convenir des points d'amélioration qui pourront être formulés en axes pour être pris en compte dans le processus de dynamisation du CNH. Une feuille de route (voir canevas ci-dessous) sera élaborée à la fin de cette rencontre pour la suite des activités au niveau du CNH.
- ;

**Tableau 3 : Identification des nouveaux besoins de developpement du CNH.**

<b>Nouveaux besoins identifiés</b>	<b>Préconisations par besoins</b>	<b>Objectifs du processus</b>	<b>Activités principales</b>	<b>Acteurs</b>
La gestion durable des terres	Appui à la restauration et à la gestion de la fertilité des sols.	Au moins 03 activités majeurs de protection et de réhabilitation des	- Développer des programmes de formation sur la protection et de réhabilitation des terres sont mises en œuvre.	



		terres sont mises en œuvre.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Former les formateurs des centres sur les nouveaux programmes développés</li> <li>- .....</li> <li>- .....</li> </ul>	

**Tableau 4 : Projet de feuille de route préliminaire pour le renforcement, le développement et l'évolution du CNH**

Actions de la feuille de route	Activités clés	Résultats attendus	Date limite	Responsable/co-responsable

Cet outil permettra d'esquisser les axes stratégiques autour desquels seront organisés les réflexions dans le cadre de la formulation des appuis dans le cadre des projets Komor Initiative et PROFI.

**2.3. Livrable 3. Deux sessions de formations sur les enjeux de la FAR et des orientations pour faire face à ceux-ci, sont tenues (une à Grande Comores et une autre à Anjouan).**

Les attendus de cette formation sont : les grands principes de la FAR et de l'insertion des jeunes en milieu rural, enjeux dans le contexte comorien et formulation des recommandations. Plutôt généraliste en s'inscrivant dans un continuum « Formation-Insertion-Emploi », cette formation doit permettre aux acteurs concernés de mobiliser des outils pour une mise en œuvre opérationnelle de la FAR dans une approche territorialisée de développement agricole.

Ces formations concerneront des acteurs de structures différentes mais complémentaires notamment représentants du Ministère de l'éducation (notamment la DFIP), représentants de la Maison de l'emploi, UGP Facilité Emploi, équipe projet Komor Initiative, Représentants des OSC financées dans le





cadre de l'AAP n°1 et OSC pressenties pour les actions rapides, représentants des établissements soutenus dans le cadre des différents projets. ), représentants du secteur privé (UCCIA). Il conviendra donc de préparer/construire le contenu de la formation en se fondant sur les points à améliorer, fera des propositions sur des démarches et approches, tirées des expériences de certains pays, afin de permettre aux acteurs qui participeront à l'atelier d'échanges et de formation, d'avoir une bonne compréhension de ces différents niveaux d'ingénierie, de leur interdépendances, des démarches et outils possibles à utiliser.

La liste devra être affinée rapidement en lien avec les points focaux désignés sur chacun des projets.

Ces formations ont également pour objectif de créer du lien entre les acteurs de la formation / insertion en milieu rural grâce à une meilleure connaissance respective et à une même compréhension des enjeux. Le contenu et déroulé de la formation est fourni en annexe.

#### **2.4 : livrable 4 : Appui aux réflexions sur l'organisation des filières agro au supérieur (création des diplômes, étapes et points d'attention).**

Il s'agira d'animer la réflexion pour proposer une feuille de route pour la création des diplômes suivants :

- D'un DUT « agriculture raisonnée et transformation des produits » (IUT Moroni).
  - o D'une licence professionnelle « management des structures du monde agricole » (IUT, site de Patsy).
  - o D'une licence professionnelle « agroalimentaire, analyse et qualité » (FST, site de Patsy).
  - o D'un master professionnel « produits de rente » (FST).
  - o D'un master professionnel « ressources halieutiques » (FST).

### **3. Chronogramme de la mission.**

No.	Activité	Livrable	Homme-jours		Date limite
			Guillaume	Abdoulaye	
Appui en distanciel					
	Lecture de la documentation/Amendement de la note des documents de l'AAP1 et de la fiche de l'appel à projet 2 (AAP2).		0	2	
	Echanges sur les fiches des AAP (1 et 2)	Note de synthèse sur les fiches d'appel à projet			
	Rencontre de cadrage et finalisation de la note d'orientation	Note d'orientation/cadrage validée	0	1	
	Préparation des formation	Draft contenu formation	1		



Phase terrain (12 au 23 décembre)				
	Diagnostic CNH		3	3
	Préparation des formations		2	1
	Formations Grande Comores + Anjouan		4	4
	Réflexions sur l'organisation des filières agro au supérieur (création des diplômes, étapes et points d'attention)		2	2
	Production des rapports		2	3
	<b>Total</b>		<b>13</b>	<b>16</b>



## Programme de la mission

	Lundi 13/12	Mardi 14/12	Mercredi 15/12	Jeudi 16/12	Vendredi 17/12	Samedi 18/12	Dimanche 19/12	Lundi 20/12	Mardi 21/12	Mercredi 22/12
Colonne1	Colonne2	Colonne3	Colonne4	Colonne5	Colonne6	Colonne7	Colonne8	Colonne9	Colonne10	Colonne11
8:00-9:00	8h : Cadrage UGP Facilité Emploi		8h20 : Aéroport Hahaya 9h : décollage Anjouan					TEST PCR - FRANCE		
9:00-10:00										9h : Débriefing UGP Facilité Emploi
10:00-11:00		8h30-15h30 : Formation "formation, insertion et emploi en milieu rural" (J2)		8h30-15h30 : Formation "formation, insertion et emploi en milieu rural" (J1)	8h30-13h30 : Formation "formation, insertion et emploi en milieu rural" (J2)	8h30-13h : Atelier de diagnostic / SWOT - CNH Collecte des informations sur le terrain		9h-15h30 Atelier de diagnostic / SWOT - CNH (CNH, DGET, DFIP, KI, FST, IUT)	9h-13h : Atelier élaboration feuille de route pour le renforcement/dév. du CNH	
11:00-12:00	10h30-15h30 : Formation "formation, insertion et emploi en milieu rural" (J1)	(Ngazidja)	10h30 : Séance d'échange avec les ONG CAP et Miesi (projets AAP 1 Facilité Emploi) - conseil mise en oeuvre des projets en	(Anjouan)	(Anjouan)	(CNH, DGET, DFIP, Komor initiative, partenaires à préciser)			(CNH, DGET, DFIP, KI, partenaires à préciser)	
12:00-13:00		(OSC, MDE, CRDE, CFP, DGET/DFIP)		(OSC, MDE, CRDE)	(OSC, MDE, CRDE)					
13:00-14:00	(Ngazidja)									
14:00-15:00	(OSC, MDE, CRDE, CFP, DGET/DFIP)		14h : Séance d'échange avec la composante UDC de Patsy (IUT/FST) - conseil dev. offre de formation							
15:00-16:00										
16:00-17:00		16h : Réunion de prise de contact CNH								15h : Séance de travail Expertise France / Komor Initiative (préfiguration des appuis au CNH)
17:00-18:00						16h20 : Aéroport Ouani 17h : décollage Anjouan		16h : Pré-débriefing AFD		
18:00-19:00										
19:00-20:00										



## GRILLE DE QUESTIONNEMENT POUR LE DIAGNOSTIC DE CNH

	QUESTIONNEMENT	SOURCES D'INFORMATION
Histoire	<p>Histoire de la création du centre, ce qui l'a motivée.</p> <p>Depuis sa création : comment ont évolué les missions, les ressources humaines et matérielles, les sources de financement, les activités, les performances sur les dix dernières années, les partenariats... Expliquer la progression. Distinguer si possible différentes périodes (faits marquants)</p>	<p>Observation (visite du centre)</p> <p>Des entretiens avec le directeur, d'autres membres du personnel,</p> <p>Documents administratifs, pédagogiques, rapports d'activité...</p>
Gouvernance	<p>Statut, tutelle du centre : quels rapports ?</p> <p>Organigramme du centre et attributions</p> <p>Instances de décision : différents conseils...leur composition sur quoi statuent-ils ? Rôle de la direction, etc ? Qui porte la vision pour le centre (quelle est-elle ?) ? document de planification stratégique ?</p> <p>Est-ce que les femmes sont impliquées ?</p> <p>Quelle stratégie genre pour le centre ?</p> <p>Est-ce que les formés sont impliqués dans la gouvernance ?</p> <p>Fonctionnement de l'équipe pédagogique: réunions, comités pédagogiques, évaluation etc. : thèmes abordés...</p> <p>Fréquence des réunions</p> <p>Existence de tableaux de bords pour le suivi ...</p> <p>Procédures de gestion administratives comptables et financières ?</p> <p>Comment circule l'information en interne ? et en externe ?</p> <p>Comment sont recrutés les apprenants et les enseignants ?</p> <p>Quelles instances de pilotage ? Quel degré d'autonomie de gestion ?</p>	
Partenariats	<p>Identifier les différents partenaires du centre</p> <p>Les partenaires locaux : collectivités territoriales, les comités de développement ; entreprises locales / PME / PMI, fournisseurs de services agricoles, ONG, associations, services techniques, structures de financement.... Qui peuvent contribuer</p> <p>Les partenaires pédagogiques : le référent, la famille, les autres intervenants potentiels ;</p>	



	<p>Les programmes, bailleurs, Etat, qui commandent et finance les formations....</p> <p>Pour chaque partenaire, expliquer la nature du partenariat, sa durée, ses perspectives.</p>	
Activités	<p>Les formations réalisées et pour chacune d'elles :</p> <p>Objectifs des formations, contenus, méthodes pédagogiques,</p> <p>Durée, fréquence,</p> <p>Pour qui ?</p> <p>Quel type de formation, diplômante, qualifiante ...</p> <p>Qui sont les formateurs ?</p> <p>Comment sont-elles décidées ? Comment sont-elles financées ?</p> <p>Comment sont-elles conçues ? (méthode)</p> <p>Effectifs (selon l'âge et le sexe)</p> <p>Comment sont organisées les évaluations ? (apprenants ; programme, impact post formation)</p> <p>Quel suivi post formation ? Comment ?</p> <p>Quel accompagnement ?</p> <p>Comment sont organisées les unités d'application pédagogiques ?</p> <p>Qu'est ce qui a marché et n'a pas marché ? Pourquoi ?</p> <p>Autres activités (hors formation). Les décrire (production, transformation ...).</p> <p>Quelles ont été les demandes de formation non satisfaites ?</p> <p>Quelles perspectives ?</p>	
Ressources	<p>Les ressources humaines en quantité et en qualité (diplômes, expériences professionnelle, productivité, motivation, engagement, etc.), leur statut, qui sont les formateurs et quels sont leurs projets ?..</p> <p>Le patrimoine du centre (quantité, état) ; comment est-il renouvelé, est-il sécurisé. Budget pour son entretien ? Ressources financières : quelles sont les sources, les montants, le contrat éventuel, la durabilité (pour combien de temps)</p> <p>Fonds propres, budget annuel, niveau de couverture de ce budget ?</p>	



	Ressources matérielles : infrastructures dispo / prévues ; équipements dispo fonctionnel / non fonctionnel ; Matériel pédagogique	
--	--	--

Annexe : Programme formation type 1,5-2 jours

Jour		Contenu	supports
1	Matin	Principes et enjeux de la FAR dans un modèle de développement agricole territorialisé (politique agricole, documents stratégique SNFAR), dans une approche agroécologique et dans un continuum « formation-insertion-emploi » Les dispositifs FAR et d'Insertion existants, leur finalité, en réponse à ce modèle et en fonction du public cible concerné (agriculteurs, techniciens, ingénieurs, jeunes ruraux, femmes...)	Présentation ppt Films (éventuellement) Salle avec vidéoprojecteur Paper board
	Après-midi	Présentation de Cas d'études et de résultats (impacts de la FAR sur des publics cibles différents (Exploitation familiale et rurale, jeunes laissées pour compte, femmes...) en termes de performance économique, sociale et environnementale)) Intérêt d'une approche systémique pour définir/dimensionner un dispositif FAR (y compris les métiers connexes).	Présentation ppt Salle avec vidéoprojecteur Paper board
2	matin	Apports méthodologiques pour la mise en œuvre de dispositifs de FAR et d'insertion (en fonction de la demande institutionnelle (ETFP, MESR, MINADER..) et sociale)	Présentation ppt Salle avec vidéoprojecteur Supports papiers de formation (prévoir photocopie) Paper board
	Après-midi	Sous forme d'atelier (travail en groupe). Présentation par les participants d'une méthodologie permettant la mise en œuvre de la FAR. Celle-ci répondant à une problématique forte des acteurs (identifiée par exemple à partir des diagnostics réalisés). Restitution et Synthèse	Salle assez grande pour travail de groupe ou plusieurs petites salles.

NB : Dans le cas d'une formation de 1,5 jours, les contenus du jour 1 seront réduits à ½ journée.

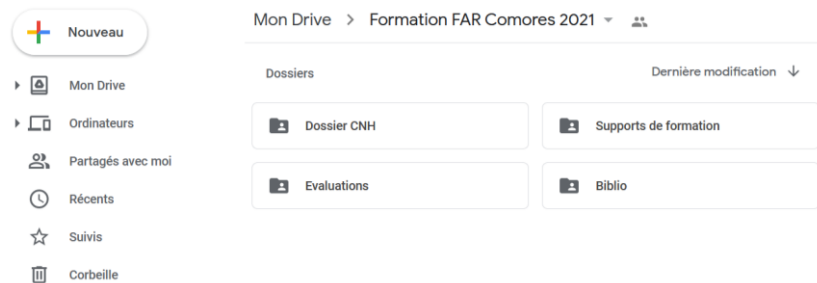


## ANNEXE 3 : SUPPORTS DE FORMATION ET EVALUATIONS DE LA FORMATION



Pour des questions de place, les supports de formation, les évaluations formatives et sommatives, la bibliographie, les ressources sont disponibles et téléchargeables à l'adresse suivante dans un dossier « Formation FAR Comores 2021 »

[https://drive.google.com/drive/folders/0B\\_zjd0KzpqBmYmE3UTRPRI9WT00?resourcekey=0-hoAesAuNv4yaVTaAtNtFFw&usp=sharing](https://drive.google.com/drive/folders/0B_zjd0KzpqBmYmE3UTRPRI9WT00?resourcekey=0-hoAesAuNv4yaVTaAtNtFFw&usp=sharing)



Les résultats (données et graphiques) de l'évaluation de la formation dispensée est disponible dans le fichier « Evaluation »



## **ANNEXE 4 : NOTE SYNTHETIQUE SUR LES APPELS A PROJETS (AAP1 ET AAP2)**



Synthèse des observations sur les 04 projets retenus dans le cadre du premier appel à projet.

### 1. Propositions pour l'amélioration du sommaire.

Au cas il serait possible d'apporter des améliorations au sommaires des différents projets, je fais la proposition suivante :

1.	Analyse de la situation
1.1	Contexte
1.2	Enjeux majeurs et solutions proposées
2.	Description du projet
2.1	Objectifs et résultats attendus
2.2	Stratégie et approches
2.3	Partenaires et parties prenantes
2.4	Synergies avec d'autres interventions
3.	Structuration et jalons du projet
3.1	Phases de l'action
3.1.1	Préparation et démarrage
3.1.2	Phase d'implémentation
3.1.3	Evaluation et finalisation
3.2	Résultats finaux
3.3	Organisation interne et ressources humaines
4.	Plan d'action indicatif
5.	Cadre logique
6.	Budget de l'action

### Observations sur les contenus des différents projets de l'AAP1 et de la fiche de l'AA2.

2. Les quatre projets dans leurs contextes ne font pas ressortir les données économiques (voir commentaires dans les différents projets)
3. La situation de l'emploi, le modèle économique, notamment la rentabilité des emplois/métiers ciblés ne sont pas décrites. Les perspectives sur la base de l'évolution des revenus et des emplois (sur par exemple les 03 dernières années) permettent d'apprécier/justifier l'action à engager.

Proposition : former les OSC sur l'élaboration des RTE avec des analyses prospectives de l'activité en termes de rentabilité sur 1, 2,3 ans. L'avantage : mieux dimensionner les montants à allouer en fonction des besoins/plutôt que de donner le même montant à chacun des bénéficiaires.



4. Le renforcement des capacités de management et de gestion des projets.

Il est indiqué aussi d'évaluer les capacités en termes de compétence de gestion des activités et surtout de gestion financière pour initier des formations parallèles à la mise en œuvre du projet sur les procédures de gestion.

Il faudra donc apprécier la nécessité d'organiser des formations sur le fonctionnement et le management des organisations, en veillant à renforcer leur capacité de gestion financière.

5. Dans les modes opératoires, il est prévu de collaborer avec les CRDE, mais les modalités de cette collaboration ne sont pas précisées, les implications sur le dispositif des CDRE en termes d'organisation des formations, les questions d'ingénierie pédagogique ne sont pas non plus clairement précisées, avec souvent des confusions entre module de formation et curriculum.

6. Il manque un plan d'opération budgétisée précisant les responsabilités par activités et les partenariats.

7. Certains projets manquent de cadre logique.

8. Les aspects de suivi-évaluations sont faiblement abordés dans tous les projets. Il manque une approche pour évaluer les effets et les impacts des projets.

Des commentaires sont faits dans les différents documents.



## **ANNEXE 5 : PRESENTATION DIAGNOSTIC CNH (RESUTATS DES TRAVAUX DE GROUPES)**

## Résultat du Diagnostic Elaboration de la feuille de route du Centre national horticole

Moroni, 18-22 décembre 2021

**Abdoulaye YEYE**

Ingénieur-conseils-formation

Secrétaire Général Réseau FAR international

**Guillaume GILLET,**

Docteur en Didactique Professionnelle / Ingénieur en  
Génie Rural,

Expert International du MAAF en FAR,

Formateur de formateurs, ENSFEA Toulouse

### Plan de présentation:

1. Objectifs de la mission d'appui au CNH;
2. Présentation de la carte des acteurs (à compléter et à valider);
3. Présenter les résultats de l'analyse des forces, points à améliorer, des opportunités et des risques (à compléter et à valider);
4. Prioriser les points à améliorer;
5. Elaboration de la feuille de route.



## **Objectifs de la mission d'appui au CNH:**





- 1. Réaliser un diagnostic d'identification des forces/faiblesses (points à améliorer), des opportunités, des risques et besoins du Centre national horticole (CNH);**
- 2. Identifier les appuis à prévoir pour formuler le projet d'établissement et sa mise en œuvre**
- 3. Appuyer l'élaboration de la feuille de route pour la mise en œuvre des points à améliorer.**







**Cartes des acteurs et  
analyse des relations**

## Analyse des acteurs : concept et démarche

- **Acteur** = désigne tous les groupes publics et privés qui partagent des valeurs et des besoins communs et qui se manifestent en tant que groupe organisé.
- Ce sont les parties prenantes ayant au moins des intérêts potentiels dans les changements qui, par exemple, doivent être mis en œuvre par le projet.
- En raison de leurs ressources matérielles, de leur statut et de leur savoir, ils détiennent des prérogatives particulières et exercent une influence déterminante sur la conception, la planification et la mise en œuvre d'un projet. Selon leur importance respective on peut classer et distinguer les acteurs en fonction de.
  - **Acteurs clés** = acteurs ayant une influence déterminante sur la conception, la planification et la mise en œuvre du projet.
  - **Acteurs primaires** = acteurs qui sont directement concernés par le projet, soit comme bénéficiaires, soit comme groupes qui souhaitent accroître leur pouvoir et leurs privilèges ou qui doivent y renoncer.
  - **Acteurs secondaires** = ceux qui participent indirectement ou seulement temporairement au projet, par exemple en tant qu'organisations intermédiaires, prestataires de services.

### 02 formes de visualisation : oignon ou arc-en-ciel

Symboles utilisés pour les acteurs	
	Acteur clé ou primaire exerçant une influence modérée
	Acteur clé ou primaire exerçant une forte influence
	Acteur ayant droit de véto
	Acteur secondaire

Types et qualités de relations	
	Les lignes continues symbolisent des relations étroites en termes d'échange d'informations, de fréquence des contacts, de concordance des intérêts, de coordination, de confiance mutuelle, etc.
	Les lignes discontinues symbolisent des relations lâches ou informelles. Le point d'interrogation est ajouté lorsque la relation n'est pas claire.
	Les lignes doubles symbolisent des alliances et une coopération fixées par contrat ou institutionnalisées.
	Les flèches symbolisent la direction de relations de domination.
	Les lignes interrompues par un éclair symbolisent des tensions dans les relations, des intérêts opposés et des relations conflictuelles.
	Des traits en travers d'une ligne symbolisent des relations interrompues ou brisées.





N°	Acteurs	Rôle/Responsabilités/Missions	Nombre des participants	Observations (préciser si l'acteur est étatique, est de la société civile ou est du secteur privé)
<b>Acteurs clés</b>				
1	Direction Générale de l'enseignement technique et professionnel	Administration centrale	4	Etatique
	Inspection General de l'éducation national	Administration centrale	2	Etatique
2	Personnel administratif et formateurs CNH	Administration de l'établissement/formateur / coopérative des élèves	14	Etatique
3	Ministère de l'agriculture /DNSA/INRAPE		4	Etatique
	Autres personnes ressource		2	
<b>Acteurs primaires</b>				
4	Coopérative toimaya	Partenariat dans ciblé sur la formation tripartite /lycée	1	Privé
5	Herbiers des Comores	Laboratoire botanique de l'université des Comores/partenariat inter-institution	2	Etatique
4	Ferme avicole de bahani		1	privé
4	Coopérative parc du karthala	Coopérative d'appui technique au CNH	1	ONG
4	Chambre d'agriculture	Regroupement des agriculteurs	1	Semi- Privé
4	OPACO	Organisation patronale des Comores	1	Osc
<b>Acteurs secondaires</b>				
2	Ferme ALHALIDJE	Appui technique sur les cultures de rente	1	ONG
2	CRDE	Encadrement technique des stagiaires du CNH	3	Etatique
	- DIBOINI			
	- MAWENI			
- SEREHINI				
	total		37	



Carte des acteurs du CNH: analyse de la coopération actuelle

Coopération	Points forts	Points faibles	Que faire?



### Questions en suspens:

La mise en place d'une équipe d'ingénierie de formation qui va réfléchir les trois niveaux d'ingénierie (stratégique, dispositif et pédagogique): réfléchir à la composition de ce groupes (qui va être membre? Fonctionnement, besoins de renforcement?....)

La question des programmes de formation se prononcer sur la nécessité ou pas d'élaborer des programmes de formation qualifiantes et des programmes de formation diplômantes:

1. formation qualifiante: Quel sera le vivier de la formation qualifiante et pour quel profil? Comment on les accompagne? Et qui les accompagnent (insertion)?
2. Formations diplômantes: quels seront les profils? (bac technique ou bac professionnel (agro-alimentaire? Culture de rente? Production animale?).

### Projet de feuille de route préliminaire pour le renforcement, le développement et l'évolution du CNH

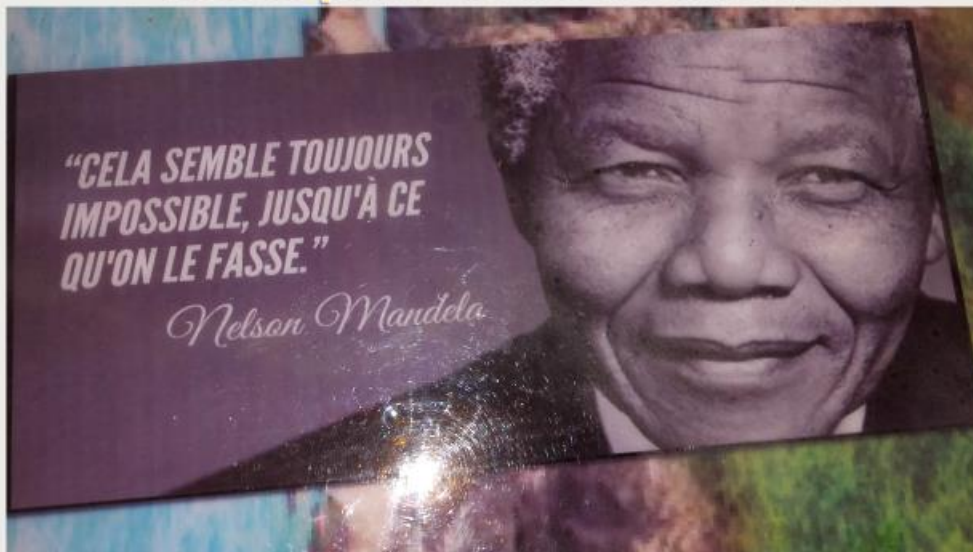
Actions de la feuille de route	Activités clés	Résultats attendus	Date limite	Responsable/co-responsable



Carte des acteurs du CNH: analyse de la coopération future

Coopération/Nouveaux partenariat à rechercher	Thèmes de coopération	Quoi faire?

**Merci pour votre attention!**





## **ANNEXE 6 : LISTE DES EQUIPEMENTS PRIORITAIRES POUR LE CNH (FORMATION EN MARAICHAGE ET MODULE PV DU BAC TECHNIQUE)**



## LISTE D'EQUIPEMENTS PRIORITAIRE CNH

Ce Lot (composé de 2 sous-lots) d'un montant d'environ 145000€ comprend le matériel pour une ouverture convenable des formations qualifiantes (maraichage et Production Végétale : 6 mois, 2 cohortes de 16 apprenants) ainsi que le matériel nécessaire à l'entretien et la maintenance/réparation. Il peut également servir au démarrage de la formation diplômante professionnalisante (Bac Technique 3 ans).

L'enveloppe octroyée par Komor Initiative étant d'environ 25000€, il conviendra de prioriser les dépenses avec l'équipe pédagogique du CNH (choix du matériel et quantités).

- **Sous-lot n°1 (environ 90 000€) Matériels prioritaires (matériels horticoles avec matériels de mesure)/EPI et Intrants + Matériels d'entretien et de réparation**

Type de matériel	Quantité
<b>MATERIEL HORTICOLE</b>	
Pelles Brouettes Râteaux	20
Pioches Râteau Cordeau Décamètre	20
Arrosoirs	32
<b>ATOMISEUR A DOS</b> Capacité totale en litres : 16 l. Kit de buses Régulateur 3 positions : passage libre, 1,5 et 3 bar Longueur lance : 0,95 Longueur flexible : 1,3 Sangles de transport Sangles de transport matelassées et réglables Transportable sur le dos	20
SERRE AMENAGEE 300 m <sup>2</sup>	3
Séchoir solaire	3
KIT D'IRRIGATION GOUTTE A GOUTTE pour 300 m2	10
MOTOPOMPE MHSP5	3
TANK DE STOCKAGE D'EAU 1000L	3
MAIN D'OUVRE INSTALLATION 300m2	10



<b>MATERIEL DE COMPOSTAGE</b>	
Batterie de Bacs de compostage - classiques en bois ou plastique ou optimisés avec isolation thermique	
Seaux de 8 litres	3
sécateurs et couteaux	
Fourches de brassage	
Bâche et tamis	
<b>BROYEUR BRF professionnel 15CV</b>	
Démarrage Électrique sur batterie	
Capacité conseillé: jusqu'à 100 mm (120mm maximum)	1
Éjection réglable à 360°	
Sécurité sur la trémie &"coup de pieds"	
Barre de traction avec boule 52 mm	
<b>TARIERE Edelman, pédologique d'un diamètre de 7 cm pour sol hétérogène permet des carottages jusqu'à 1 mètre. longueur totale: 123 cm hauteur de la tête : 21 cm</b>	
Tarière robuste MAXIMUM conçue pour être robuste en creusant les trous de poteau. Facilite le creusage de trou de poteau Manche en bois laqué	1
<b>INTRANTS</b>	
Engrais/produits phyto/semence Tomate	1
Engrais/produits phyto/semence Haricot	1
Engrais/produits phyto/semence Carotte	1
Engrais/produits phyto/semence Aubergine	1
Engrais/produits phyto/semence Laitue	1
Engrais/produits phyto/semence Oignon	1
Engrais/produits phyto/semence Poivre	1
Engrais/produits phyto/semence Choux	1
Engrais/produits phyto/semence Concombre	1
Engrais/produits phyto/semence Piment	1
Sachet culture hors sol 8 L	750



Substrat fibre multiplicateur 80L	02
Substrat coco medium 80L	60
Plaques Alvéole 104 trous	8
<b>EPI</b>	
Trousses de premiers soins	3
Bottes	64
Gants	64
Masque de protections	64
Blouses	64
<b>APPAREILS DE MESURE</b>	
PH-METRE F20 FIVE EASY série F20-Meter : Dimensions : 227 x 147 x 70 mm, Température : 0 à 100 °C, Précision : $\pm 0,01$ pH / $\pm 1$ mV / $\pm 0,5$ °C, Résolution : 0,01 pH / 1 mV / 0,1 °C, Alimentation : 100-240V / 50 - 60Hz, 12 V DC, Poids : 630 g. Spécificité 1 : Mesure : 0,00 à 14,00 pH / - 2000 à +2000 mV, Spécificité 2 : Etalonnage : max 3 points. Spécificité 3 : Connecteurs : sortie analogique	1
KIT DE TEST ANALYSE DE L'EAU :tests permettent de mesurer la composition chimique de l'eau : bandelettes test ; kits colorimétriques	1
SET D'ECHANTILLONAGE ET DE CLASSIFICATION DES SOLS : cylindre de carottage ; indicateur de pH. ; tamis de poche interchangeables, un calibre de sable, une balance électronique portable, une charte de couleurs pour sols, un pénétromètre de poche, un scissomètre de poche, une loupe aplanétique et un couteau de poche.	1
EQUIPEMENT DE GRANULOMETRIE pour déterminer la texture des sols	1
KIT ANALYSE DES SOLS :  SKW 400 - Kit de gestion des sols Professionnel : Inclut des méthodes d'analyse de sol simples, le terrain pour les macronutriments (pH, l'exigence de la chaux, NPK), de calcium, de magnésium et de conductivité. On y trouve aussi le Bluetooth Soiltest 10 photomètre et Multiparameter capteur de poche. Le kit est protégé par un boîtier étanche à l'eau sur le terrain IP67 avec surface de travail intégré pour l'analyse du sol dans un endroit. (Code produit : SOL / ST / SK400)	1
CHRONOMETRE : Chronomètre de poche LCD compact de 1/100 seconde avec fonction de tour, temps normal, alarme et calendrier. Visualise clairement les résultats en temps réel, avec des hauteurs de 8	8





mm et 6 mm Chronomètre numérique qui fonctionne via un système d'exploitation 3 V avec une batterie au lithium 2032.	
SONDE PLUVIOMETRIQUE avec vidange automatique , Précipitations journalières et cumulées en mm/hr ou in/hr, Mesure de 0mm à 9999mm , Capteur indépendant, alimenté par piles., Transmission par radio 433Mhz , Compatible avec les stations météo WMR 200/100/100/80/86/88 , Protocole 3	1
STATION METEO RADIO avec capteur extérieur 5-en-1 (écran 5,5 pouces, capteur extérieur pour température, humidité, pression atmosphérique, vitesse et direction du vent et pluviomètre)  ou Station météo permettant de voir en temps réel les données météorologiques et historiques des capteurs sur smartphones ou ordinateurs :pression barométrique, température & humidité (Sonde THGR800 inclus), niveau de précipitations (Sonde PCR800 inclus), vitesse et direction du vent (Sonde WGR800 inclus), indice UV (sonde UV vendue séparément) , Paramétrage des alertes sur smartphones, Supporte jusqu'à 8 capteurs d'humidité et de température pour rassembler des données d'emplacements différents, Accès aux données enregistrées et partagées avec d'autres utilisateurs Stockage des données en ligne, Compatible avec les sondes sous protocole 3.0 , Connexion internet et routeur nécessaire.	1
SONDE TENSIONNOMETRIQUE permettant de mesurer la tension en eau du sol Sondes à PVC court (40 cm) à implanter à 30 cm de profondeur et 3 sondes à PVC long (75 cm) à implanter à 60 cm de profondeur	1

### Matériels d'entretien et de réparation

Type de matériel	Quantité
<p><b>SERVANT 7 TIROIRS PARDTOOLS</b></p> <p>Module de 21 clés mixtes 6 à 24 mm</p> <p>Modèle 6 tournevis fentes dont 1 vice écrou, 2 tournevis Philips</p> <p>Module 7 tournevis Resistorx</p> <p>Module frappe : 1 marteau rivoir, 1 maillet à embouts interchangeables, 6 chasse goupilles, 1 burin, 1 pointeau</p> <p>Module 3 pinces coupantes, demi-ronde universelle</p>	1



Module cliquet douille 1/2 avec douilles de 10 à 12 mm rallonges et cardan	
<b>Armoires de rangements</b>	5
<b>Etablis avec étau</b>	5
<b>Meuleuse d'angle ( diamètre 230 )</b>	3
<b>Meuleuse d'angle ( diamètre 150)</b>	5
<b>poste à souder portatif de 120 ampères</b>	3
<b>Baguettes de soudure</b>	10
<b>Compresseur à air 50L</b>	3
<b>Perceuse à percussion</b>	1
<b>Scie à bois</b>	10
<b>Lime à bois</b>	10
<b>Pince étaux</b>	10
<b>Scie à métaux</b>	10
<b>Brosse métallique,</b>	10
<b>Découpeur de tôle plasma</b>	1
<b>Consommable :</b>	1
<b>Boulonnerie, Visserie ,Peinture, Bois, Disque à tronçonner,</b>	

- **Sous-lot n°2 (environ 55000€) Matériels mécanisés en horticulture**

<b>Type de matériel</b>	<b>Quantité</b>
<b>Tracteur ARMATRAC 514 T1 w/ Canopy</b> Puissance : 50 Hp Moteur SONALIKA TIER3A 4 Roues Motrices 3 Cylindres Transmission CARRARO T60 (8F+8R)	1



<p><b>Charrue à disques AGRIWAY DPV2/26</b></p> <p>Attelage 3-points de II cat</p> <p>Deux disques de Ø 660mm (26")</p> <p>Décrottoirs réglables sur chaque disque.</p> <p>Profondeur de travail : 25 cm</p> <p>Largeur de travail : 56 cm</p> <p>Avec roue de sillon élastique et réglable</p>	<p>1</p>
<p><b>Pulvériseur à disques AGRIWAY VD14</b></p> <p>Attelage 3-points de II cat</p> <p>Angle trains de disques à réglage mécanique 14 disques de diamètre 560 mm</p> <p>Disques lisses AR et crénelées AV</p> <p>Décrottoirs réglables sur chaque disque Largeur de travail : 163 cm</p>	<p>1</p>
<p><b>Billonneuse à disques AGRIWAY DR2/26</b></p> <p>Attelage 3-points de II cat</p> <p>Deux disques de Ø 660mm (26")</p> <p>Réglage transversale et verticale du groupe disque de labour</p> <p>Largeur de travail : 200 cm</p> <p>Profondeur de travail : 28/33cm</p>	<p>1</p>
<p><b>REMORQUE AGRICOLE AGRIWAY</b></p> <p>Capacité : 5 tonnes</p> <p>Dimension: 340*200cm</p>	<p>1</p>



**ANNEXE 7 : LISTE DES EQUIPEMENTS A PREVOIR AU CNH POUR LES FORMATIONS QUALIFIANTES ET DIPLOMANTES (PRODUCTION VEGETALE ET PRODUCTION ANIMALE)**



Il est indispensable de lier la liste des équipements aux contenus des programmes de formation à implanter au niveau du CNH. Il est indiqué que l'équipe pédagogique en charge d'élaborer les programmes de formation qualifiants et celui du Bac technique professionnel, réfléchisse à la production d'un guide d'organisation matérielle et pédagogique (GOMP) qui est un recueil d'informations nécessaires à la réalisation matérielle des différentes formations. La mise en œuvre des programmes de formation, nécessite la réalisation d'immobilier et la mobilisation de mobilier, d'appareillage et d'outillage spécifiques dont le renouvellement ne doit excéder la durée d'utilisation prévue. Ainsi, il pourrait être retenu pour **les formations relatives à la production végétale et la production animale**<sup>9</sup>:

## 1. Au titre de l'immobilier

Tableau : Liste des infrastructures

Réf	DESIGNATION	CARACTERISTIQUES	QUANTITE
1	Bloc administratif (bureaux, salle de réunion) <b>A construire ou à réaménager</b>	Bureaux pour direction, surveillance, intendance, salle de formateurs)	01
2	<b>6alles de classe : A construire ou à réaménager</b>	30 places	3 (pour le BAC professionnel)
		30 places	1 salle (FMQ production végétale)
		30 places	1 salle (FMQ production animale)
		30 places	1 salle (FOMQ transformation agroalimentaire)
3	<b>Bibliothèque A construire ou à réaménager</b>	Equipée avec la documentation appropriée et munie d'un espace de lecture pouvant accueillir au moins 25 apprenants	01
4	<b>Logements pour les apprenants A construire ou à réaménager</b>	Chambres doubles (25 chambres équipées avec lit une place) pour 50 garçons Chambres doubles (25 chambres équipées avec lit une place) pour 50 filles	02
5	Cantine/réfectoire	100 places	01
6	Etable	Capacité de 20 bœufs minimum	01

<sup>9</sup> Les propositions pour la réalisation de l'immobilier et la mobilisation de mobilier, d'appareillage et d'outillage spécifiques, sont inspirées des expériences d'équipement des centres de formation agricole de même nature que le CNH.

7	Bergerie	Capacité de 100 brebis minimum	01
8	Poulailler	Capacité de 500 sujets minimum	01
9	Ferme agricole (dans l'aménagement, tenir compte de l'exploitation collective et de l'exploitation individuelle)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Espace de production agricole (08 hectares)</li> <li>Espace de production maraîchère (2,5 hectares)</li> <li>Espace de production animale (1/2 hectare)</li> </ul>	01
10	Fosses fumières	9 m <sup>3</sup>	03
11	Infirmierie ou boîte à pharmacie	Equipée d'un minimum pour les premiers soins	01
12	Magasins stockage des intrants	10t	01
13	Magasins stockage des récoltes	Capacité 200t	01
14	Magasins stockage des équipements matériels et outillage	100m <sup>2</sup>	01
15	Fenil	10t	01
16	Aire de séchage	600 m <sup>2</sup>	01
17	Terrain de sport	Conventionnel	01
18	Toilettes	Toilettes compartimentées (avec douches) pour fille et pour garçon séparées	10
19	Forage	Adduction d'Eau Potable Solaire	01

## 2. Pour les machines et équipements lourds

Tableau : Liste des équipements

Comme annoncé plus haut, la liste des équipements est déterminée en fonction des contenus des formations (compétences à développer) et du nombre des apprenants.

Réf	DESIGNATION	CARACTERISTIQUES	QUANTITE
1	Batteuse manuelle (voir l'opportunité)	à préciser par un texte d'application	02
2	Batteuse motorisée (voir l'opportunité)		01
3	Brouette		10
4	Broyeur polyvalent		01
5	Botteleuse		02
6	Charrette tombereau		04
7	Charrette grand plateau		04



8	Charrue CH6		03
9	Charrue CH9		03
10	Houe manga 5 dents		03
11	Corps butteur asin		03
12	Corps butteur bovin		03
13	Egreneuse de maïs		01
14	Hache- paille		01
15	Motoculteur		02
16	Motopompe et accessoires		02
17	Tricycle		01
18	Silo métallique		01

NB : les types d'équipements à acquérir doivent tenir compte de plusieurs facteurs dont les compétences à développer, les spéculations à produire, la nature du sol et de la topographie.

Tableau : liste du matériel

Réf	DESIGNATION	CARACTERISTIQUES	QUANTITE
1	Abreuvoir	à préciser par un texte d'application	50
2	Arrosoir		50
3	Balance		05
4	bâche		05
5	Equipement de protection individuelle		100
6	Bascule		02
7	Bille de bois		04
8	Botte		30
9	Combinaison		05
10	Décamètre		10
11	Equerre		10



12	Gant		30
13	Grillage et accessoires		500m
14	Herse		10
15	Joug		10
16	Mangeoire		25
17	Eleveuse		02
18	Couveuse		02
19	Masque		30
20	Matériel de castration		03
21	Niveau à eau		05
22	Palette		03
23	Pulvérisateur		05
24	Rayonneur		03
25	Râteau		30
26	Seau		30
27	Sécateurs		30
28	Semoir		06
29	Transplantoir		06

### 3. Pour les outils et instruments

Tableau : Liste des outillages

Réf	DESIGNATION	CARACTERISTIQUES	QUANTITE
1	Barre à mine	à préciser par un texte d'application	05
2	Binette		50
3	Boucle		05
4	Brosse		05





5	Coupe-coupe		50
6	Couteau		50
7	Daba		50
8	Faucille		50
9	Fourche		05
10	Houe rotative		50
11	Peigne		05
12	Pelle		30
13	Pic		05
14	Pioche		50
15	Cordeau		20
16	Piquet		500

#### 4. Pour le matériel audiovisuel et informatique

N°	Matériel	Spécification	Quantité
1	Ordinateur	A préciser	20
2	Vidéo projecteur	A préciser	04
3	Ecran de projection	A préciser	03
4	Poste téléviseur	A préciser	03
5	Chevalet de conférence (trépied)	A préciser	06

#### 5. Pour la matière d'œuvre et matière première

Tableau matière d'œuvre

Réf	DESIGNATION	CARACTERISTIQUES	QUANTITE
1	Fumure organique		PM
2	Engrais minéral (Burkina phosphate)		PM
3	Engrais minéral (NPK)		PM



4	Engrais minéral (urée)		PM
5	Produit phytosanitaire		PM
6	Sous-produit agro-industriel (SPAI)		PM
7	Produits vétérinaires		PM

**NB :** quantité à déterminer en fonction de :

- la superficie emblavée,
- la spéculation,
- l'espèce animale.

#### Tableau matières premières

Réf	DESIGNATION	CARACTERISTIQUES	QUANTITE
1	Semence		PM
2	Bœuf		PM
3	Ane		PM
4	Poule		PM
5	Mouton		PM
6	Chèvre		PM

**NB :** quantité à déterminer en fonction de :

- la superficie emblavée,
- la spéculation,
- l'espèce animale,
- le nombre de tête.