

5586

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE  
ET DES RESSOURCES ANIMALES

-----  
SECRETARIAT GENERAL  
-----

BURKINA FASO

-----  
Unité Progrès Justice !

POLITIQUE DE  
FORMATION PROFESSIONNELLE  
AGRICOLE

Mars 1997

# S O M M A I R E

Introduction.....	1
<b>1<sup>ère</sup> Partie : Diagnostic de la Formation Professionnelle.....</b>	<b>3</b>
I. Formation Professionnelle des Agents.....	3
II. Bilan Diagnostic de la Formation des Producteurs.....	14
<b>2<sup>ème</sup> Partie : Les Grands Axes de la Politique de la Formation     Professionnelle Agricole.....</b>	<b>22</b>
I . Les fonctions du Ministère de l'Agriculture et des Ressources Animales .....	22
II . Avenir des Centres et Ecoles de Formation Professionnelle Agricole.....	29
III. Les objectifs Stratégiques.....	36
IV . Les Grands enjeux de la Formation Professionnelle Agricole au Burkina Faso.....	38
V . Les résultats escomptés.....	38
VI . Les mesures d'accompagnement.....	39
<b>3<sup>ème</sup> Partie : Programme Minimal pour la Campagne Agricole     1997-1998</b>	
I . La Formation Professionnelle Agricole des Agents.....	40
II. La Formation Professionnelle Agricole des Producteurs.....	43
III . Conclusion.....	45
IV . Annexes.....	48

## INTRODUCTION

La mission du Ministère est de créer les conditions favorables au développement dans le but d'améliorer les niveaux de vie des populations rurales. Elle consiste à favoriser le progrès technique dans les campagnes, à promouvoir la structuration du monde rural et à faciliter l'exploitation des ressources naturelles à des niveaux compatibles avec la satisfaction des besoins du pays et le respect des équilibres écologiques indispensables.

Partant de la connaissance des potentialités humaines et naturelles et des facteurs et mécanismes commandant leurs motivations et leurs évolutions respectives, elle doit conduire à l'élaboration et à la mise en oeuvre de politique de développement basées sur la promotion des initiatives et sur la participation des populations aux choix et à la réalisation des actions qui déterminent leurs devenirs.

Le Ministère serait ainsi amené à se retirer des activités de production, de commercialisation, d'approvisionnement et d'exécution de travaux pour consacrer ses efforts à l'émergence, à partir des potentialités existantes, de capacités nouvelles plus à même d'apporter aux producteurs les biens et services nécessaires pour développer leurs productions.

Au regard de cette situation, les populations seront responsabilisées pour assurer certaines fonctions jadis dévolues à l'Etat.

Il convient donc de préparer tous les acteurs de la population du monde rural à gérer de façon responsable cette nouvelle situation. La mise en place d'une nouvelle politique de formation professionnelle agricole s'avère indispensable.

Face à l'environnement socio-économique et politique nouveau et dans le cadre de la restructuration des services agricoles, le Ministère verra les missions recentrées avec une responsabilisation plus accrue des acteurs à la base, qui sont les producteurs. Il apparaît donc important et urgent qu'une réflexion soit engagée au plan de la formation professionnelle agricole, outil déterminant dans la réalisation des objectifs de développement; car la nécessité de mise en place d'une politique de formation professionnelle agricole, prenant en compte les nouvelles données s'imposent.

Le document s'articulera autour des points suivants :

**1 ère Partie : Diagnostic de la Formation Professionnelle Agricole**

**2ème Partie : Les Grands Axes de la Formation Professionnelle Agricole**

**3ème Partie : Programme minimal de formation Agricole professionnelle 1997 - 1998**

**. Conclusion.**

## **lère. Partie : Diagnostic de la formation professionnelle agricole**

### ***1. Formation professionnelle des agents.***

#### **1.1. Les structures de formation**

Le système d'enseignement agricole du Burkina Faso est actuellement composé schématiquement de trois (3) types d'établissements :

- les lycées techniques agricoles comme ceux de Nanoro (lycée technique agricole privé des frères sainte famille) et de Tikaré (lycée technique agricole public);
- l'Institut de formation supérieure : l'Institut du Développement Rural de l'Université de Ouagadougou ; les écoles inter-états telles que l'IPD/AOS, l'EIER et l'ETSHER etc...);
- les établissements de formation professionnelle qui souffrent des mêmes maux que les instituts de formation supérieure;

- . le Centre Agricole Polyvalent de Matourkou;
- . l'Ecole Nationale de l'Elevage et de la Santé Animale;
- . les Centres de Formation des Formateurs des Agriculteurs de Farako-bâ et de Kamboincé;
- . l'Ecole Nationale des Eaux et Forêts de Dindéresso.

#### **1.2. Les objectifs poursuivis par les établissements de formation professionnelle agricole sont :**

- la formation initiale des cadres moyens de l'agriculture, des ressources animales, des eaux et forêts, des agents chargés de l'animation, de la formation et de l'organisation du monde rural,
- le recyclage et de perfectionnement des agents en activités et la formation des producteurs.

##### **1.2.1. Formation initiale**

A leur création, la principale mission assignée était de doter la Fonction Publique des cadres opérationnels dans les domaines de leurs compétences.

Cette mission a été bien remplie et les principaux acteurs de la politique agricole du Burkina Faso sont les produits de ces écoles de formation du Ministère de l'Agriculture et des Ressources Animales, et du Ministère de l'Environnement et de l'Eau.

L'accès à ces écoles se fait par concours professionnels ou directs à deux ou trois au niveaux :

- niveau CEPE + 2 ans de formation pour agents des Eaux et Forêts;
- niveau BEPC + 2 ans de formation pour les assistants des Eaux et Forêts;
  - . les Agents Techniques d'Elevage (ATE);
  - . les Agents Techniques d'Agriculture Spécialisés (ATAS);
  - . les Formateurs des Jeunes Agriculteurs;
- Niveau Bac + 2 ans de formation pour :
  - . les Contrôleurs des Eaux et Forêts;
  - . les Techniciens Supérieurs d'Elevage;
  - . les Techniciens Supérieurs d'Agriculture;
  - . les Assistants FJA.
- Niveau Licence + 2 ans de formation pour les Conseillers FJA (le concours direct a eu lieu en 1984/1985.).

### 1.2.2. Formation continue

Ces établissements ont très peu exercé cette fonction ; les quelques rares cas l'ont été dans le cadre de certains projets tels que le PRSAP.

### 1.2.3. Formation des producteurs

Seul le Centre Agricole Polyvalent de Matourkou a exercé cette fonction entre 1963 et 1980. Cette fonction n'est plus exercée actuellement par aucun de ces établissements même si, de façon informelle ils sont appelés parfois à apporter leur appui à certains producteurs installés dans leurs environnement immédiat.

### 1.2.4. Formation à la carte (à la demande)

↙ C'est une fonction embryonnaire. Depuis leur création, les écoles se sont contentées de satisfaire les besoins de la Fonction Publique à travers la formation initiale et ont par conséquent négligé les besoins de terrain.

### 1.2.5. Forces et faiblesses du système d'enseignement agricole

#### Les forces et potentialités

Existence de publics cibles non encore pris en compte par ces écoles du fait de l'inadaptation de leurs statuts et objectifs de formation à l'environnement actuel. Ces publics sont : les ONG, les structures d'intervention étatiques, le secteur privé et les mouvements associatifs.

Réseau de partenariat inexploité constitué : des ONG, des structures d'intervention étatiques, des projets etc... qui peuvent être impliqués soit pour enrichir les programmes ou encore venir en appui dans les enseignements ou être impliqués dans le suivi/évaluation des produits de ces écoles de formation ou dans les stages terrain.

Infrastructures et domaines scolaires parfois sous exploités

Importance du nombre de leurs produits sur le terrain et qui sont impliqués dans les actions de développement.

Personnel enseignant ayant acquis un capital d'expérience en matière de formation de base des agents du développement rural.

#### Les faiblesses

##### Les statuts

- les modes de recrutement satisfont plus la capacité d'absorption de la Fonction Publique que les besoins réels du terrain.
- la précarité des objectifs de formation qui n'ont pas su s'adapter à l'évolution de la politique agricole et prendre en compte les nouveaux publics.

##### Les enseignants

Les formateurs sont des techniciens des départements ministériels affectés dans les écoles sans formation pédagogique ni spécialisation pointue.

En outre ils bénéficient très peu de recyclage ou de spécialisation dans leurs domaines de compétence. Les systèmes d'enseignement étant quelque peu déconnectés des réalités du terrain ces enseignants ont très peu d'expérience terrain pour illustrer leurs enseignements;

Enfin aucune de ces institutions n'a un statut des enseignants et généralement les techniciens qui y sont affectés le ressentent comme une sanction d'où le manque de motivation.

### Formation continue

Quoique prévue par les textes de chacune de ces institutions cette activité est quasi inexistante.

Toutes les fois qu'une des écoles l'a exercée c'était le fait des projets financés par les sources extérieures.

- l'IDR n'a jamais exercé cette action. Une évaluation des sessions en la matière avait été faite auprès des producteurs grâce au financement des Pays-Bas ; mais aucune exécution des résultats de cette évaluation n'a été mise en oeuvre.

- l'Ecole Nationale des Eaux et Forêts a quelque fois participé à des sessions de recyclage organisées par des structures du Ministère de l'Environnement et du Tourisme à la demande de certains projets.

- le Centre Agricole Polyvalent et l'Ecole Nationale de l'Elevage et Santé Animale procèdent actuellement au recyclage des encadreurs et des animateurs ; pour le premier, des Agents Techniques d'Elevage, pour le second dans le domaine de la vulgarisation agricole; ceci dans le cadre du Projet de Renforcement des Structures d'Appui aux Producteurs.

En dehors de ces actions sporadiques, ces écoles ne sont pas organisées et outillées pour procéder au réajustement des connaissances des agents qu'ils ont formés au fil des années et pour tenir compte de l'évolution de la situation des emplois et de celle de la politique agricole.

Les actions de formation continue sont organisées par les services centraux et décentralisés qui, quoique dotés de ressources financières à cet effet par les projets, n'ont pas les ressources humaines adéquates pour les formations et n'ont pas toujours les savoirs faire pour lier ces formations aux objectifs des projets et aux profils des agents.

### Déséquilibre entre aspects pratiques et aspects théoriques

Tous les acteurs : utilisateurs, produits, enseignants sont unanimes à reconnaître la prépondérance des enseignements théoriques sur les cours pratiques. De leur point de vue ceci serait dû :



- à une insuffisance des équipements pour l'application des enseignements
- à l'inadéquation des aménagements des sommaires des écoles pour servir de supports pédagogiques ;
- à la situation géographique des établissements qui sont toutes en zones urbaines
- au manque de moyens financiers aux fins de visites terrain ;
- à l'insuffisance de l'expérience terrain des enseignants et à leur instabilité
- à la non implication des professionnels dans la conception, l'élaboration et la mise en oeuvre des programmes de formation ;
- à la non prise en compte du capital d'expérience terrain des élèves.

Il en résulte :

- des cours à près de 80 % théoriques ;
- des produits qui n'appréhendent les réalités de la profession que dans l'exercice de leurs fonctions ;
- des enseignants qui malgré le nombre d'années d'expérience dans cette fonction connaissent très peu les exigences et l'évolution des postes de travail des produits sur le terrain.

#### Insuffisance de l'intégration des utilisateurs des produits dans la vie des structures de formation professionnelle agricole

Des différents constats faits par les partenaires des écoles il ressort:

- une faible implication des utilisateurs, en particulier les ONG, les projets et les producteurs privés dans la définition des programmes de formation;
- une insuffisance du réajustement périodique des contenus de formation en vue de les adapter à l'évolution des postes de travail;
- une insuffisance de l'implication des structures de développement et de recherche dans la mise en oeuvre des programmes. Seules les Directions Régionales d'Agriculture et des Ressources Animales et les stations de recherche les plus proches des écoles interviennent dans les cours et reçoivent des visites ; ce qui occulte grandement la diversité et la richesse des situations agro-écologiques auxquelles les produits des écoles seront confrontés après leur formation.

### Ouverture insuffisante des écoles à l'extérieur et faible capacité d'adaptation à l'environnement

La capacité d'absorption limitée de la Fonction Publique, l'évolution rapide des politiques et systèmes de production, la non intégration dans les systèmes de suivi des ministères techniques éloignent ces dernières des réalités du terrain, celles-ci offrent par conséquent des produits inadaptés au nouveau contexte du développement rural. Cela se traduit par les constats suivants :

- le niveau technique des agents formés est souvent inférieur à celui des paysans "encadrés" par eux ;
- les agents ne sont pas formés dans un esprit d'auto-emploi et de création d'exploitations agricoles modernes ;
- la méconnaissance et faible intégration de l'évolution des politiques agricoles dans les enseignements ;
- les insuffisances dans la conception et la mise en oeuvre des politiques de recyclage des produits des écoles ;
- la faible capacité de réajustement et d'adaptation aux besoins du marché malgré l'existence d'un conseil pédagogique et d'un conseil de perfectionnement (organes d'orientation et de supervision des écoles).

### Insuffisance des moyens d'intervention des institutions de formation

Il s'agit ici essentiellement de l'insuffisance quantitative des moyens financiers matériels, logistiques, et humaines mis à la disposition de ces établissements publics sans autonomie financière (peu de recettes propres, et impossibilité d'utiliser les quelques recettes réalisées à des fins propres aux établissements). A ce niveau les principaux constats sont les suivants:

- insuffisance notoire et irrégularité des allocations budgétaires d'où la faible efficacité des activités programmées ;
- disparition progressive des projets d'appui sur financement extérieur ;
- insuffisance du personnel enseignant permanent ;
- insuffisance des ressources financières pour payer les vacataires;
- insuffisance d'équipement et des ressources financières pour multiplier et approfondir les travaux pratiques (TP, TD, visites terrain etc...).
- les activités de certaines écoles sont financées à 80 voire 90 % par des ressources extérieures.

Les méthodes pédagogiques généralement utilisées par les enseignants sont considérées comme peu adaptées dans un contexte de formation professionnellement finalisée

Le contenu très général et théorique de la formation, l'insuffisance des aspects pratiques vise à acquérir des habilités (insuffisance de temps pour certains enseignements et surtout de la formation pédagogique des enseignants) sont autant de facteurs qui expliquent l'inadaptation des méthodes pédagogiques. Des différents constats il ressort :

- une prévalence du cours classique ;
- un abus des travaux de groupes non encadrés et non exploités de manière méthodique;
- un refus du dialogue avec les élèves et une prévalence de la relation pédagogique d'autorité ;
- la non valorisation des connaissances et expériences des élèves professionnels ;
- la non maîtrise des méthodes de formation par objectif ;
- des méthodes pédagogiques très variantes d'une part entre enseignants d'une même école et d'autre part entre écoles ;
- manque de pédagogie, de méthodes d'animation/communication de la part des vacataires (professionnels, enseignants du secondaire);
- absence de rigueur dans le choix des thèmes des mémoires ainsi que dans la définition du système d'encadrement et de suivi des stages.

Absence d'un système de suivi post-formation

Généralement considéré dans les systèmes de formation professionnelle comme un moyen essentiel de retro-alimentation, les écoles de formation agricole présentent d'importantes lacunes à ce niveau.

En dehors de quelques actions ponctuelles de suivi, on constate une quasi absence de système de suivi post formation. Ainsi l'on peut dégager les éléments suivants :

- les agents formés ne sont généralement pas utilisés en tenant compte des compétences acquises à l'école. Est-ce le contenu de la formation qui détermine le poste de travail ou l'inverse ? Comment l'école peut contribuer à une meilleure utilisation de ses produits ? Autant de questions qu'un système de suivi post formation pourrait prendre en charge ;
- la faible contribution des anciens de l'école dans la retro-alimentation des programmes de formation. Ils sont peu ou pas du tout organisés ;

- les techniciens supérieurs produits des écoles semblent se heurter à un blocage sur le plan de carrière (difficile accès aux niveaux supérieurs, impossibilité de changement de cadre) ;
- absence d'un mécanisme d'identification et de satisfaction des besoins complémentaires en formation des agents sur le terrain. Ces besoins, très importants pourraient servir de base à un système performant de recyclage des produits des écoles ;
- insuffisance des moyens d'intervention des agents sur le terrain entraînant une incapacité à mettre en oeuvre les acquis des écoles et partant des doutes quant à leurs compétences et par ricochet celles des écoles dont ils sont issus.

### La faible différenciation des programmes des cycles

L'examen des programmes des cycles fait ressortir le caractère peu différencié de ceux-ci, d'un cycle à un autre.

Selon les témoignages des produits des écoles professionnelles, qui ont suivi les deux cycles (Agents Techniques et Techniciens Supérieurs pour le CAP/M, Agents Techniques et Assistants d'Elevage pour l'ENESA etc..), les contenus des programmes et les méthodes pédagogiques diffèrent très peu d'un cycle à un autre : à tel point que ceux qui reviennent pour le cycle supérieur ont l'impression d'être en repos (trop grande similitude entre les enseignements).

### Faible évolution des programmes

Les programmes des écoles de formation agricole visent à former des agents de la Fonction Publique dans le secteur du développement rural. Mais depuis quelques années, cette donnée d'une fonction a changé et les programmes de formation ont très peu évolué pour tenir compte des mutations actuelles caractérisées par :

- le désengagement de l'Etat ;
- l'émergence de mouvements associatifs et de privés dont les besoins en formation ne sont pas pris en compte par les programmes actuels.

### Inopérationalité des organes d'orientations et de gestion des programmes de formation

La quasi totalité des écoles ont prévu dans leurs textes, des organes d'orientation et de gestion des programmes de formation (Conseils Pédagogiques, Conseils de Perfectionnement etc...).

Le trait commun à toutes ces écoles est l'inopérationalité de ces organes du fait du manque :

- de suivi ;
- de la mise en oeuvre des recommandations de ces organes et de la non participation de certains membres en l'occurrence les responsables, (les représentants des producteurs et des anciens des écoles).

#### Insuffisance de liens entre la recherche - formation - développement

L'une des constantes de la formation agricole au Burkina Faso est l'insuffisance de liens entre la Recherche - Formation et Développement. En effet, les institutions font très peu appel aux structures d'intervention et de recherche sur le terrain (DRARA, Projet - INERA) pour alimenter les programmes et assurer leur exécution et leur évaluation. Elles améliorent leurs programmes et leurs prestations en :

- formalisant la liaison Recherche - Formation - développement ;
- impliquant plus les structures d'intervention et de recherche (Projets, DRARA, ONG, Structures centrales etc.) dans l'identification des besoins de formation, l'exécution des programmes (animation de certains modules, choix de thèmes de mémoire, encadrement de stage-terrain, suivi-évaluation).

#### Non prise en compte dans les programmes des savoirs et savoirs faire des paysans

Les programmes ignorent ou font très peu cas des savoirs et savoirs faire des paysans ; alors qu'au dire des agents sur le terrain, ils ont acquis des savoirs et savoirs faire au contact de la population dans les domaines suivants :

- aménagement (cordons pierreux, diguettes) ;
- étude du milieu ;
- itinéraires techniques locaux de la production ;
- traitement et conservation des semences ;
- connaissances agro-météorologiques traditionnelles etc...

Les CPR pourraient constituer des structures de capitalisation de ces savoirs compte tenu de leur public ; malheureusement cet aspect n'est pas suffisamment exploité.

### 1.3 Les moyens matériels et financiers (voir annexe)

#### 1.4. Les relations des écoles et centres de formation avec leur environnement

La formation professionnelle est une activité qui consiste à faire acquérir les capacités requises pour exercer un métier ou une profession que peut offrir l'environnement. Ces capacités s'acquièrent au cours d'une formation initiale et sont entretenues et améliorées par la formation continue.

L'environnement se caractérise par le contexte institutionnel socio-économique et les différentes évolutions et mutations engendrées par le développement. Aussi nous avons limité notre analyse aux principaux aspects suivants de cet environnement :

- la recherche ;
- les bénéficiaires ;
- les autres structures de formation ;
- les autres intervenants.

Plusieurs types de structures de formation professionnelle existent :

- les structures étatiques de formation de producteurs (DRARA, CPR, CFJA) ;
- les structures étatiques de formation des agents (CFFA, CAP, ENESA, IDR) ;
- les structures privées de formation de producteurs (ONG, CESAO, GRAAP) ;
- les structures privées de formation d'agents (ONG, IPD/AOS, CESAO, INADES).

Les interactions diffèrent en fonction de la nature de ces structures de formation.

Il ressort de l'analyse de ces relations que:

1°) l'ouverture des structures de formation à l'environnement est insuffisante et inadaptée, ce qui se traduit par :

- une faible intégration des utilisateurs des produits dans la vie de celles-ci ;
- la quasi-inexistence d'un système de formation continue et l'insuffisance de la préparation des formés à faire face au contexte environnemental actuel caractérisé par le désengagement progressif de l'état l'émergence de mouvements associatifs, l'auto-emploi et la création d'entreprises privées.

2°) L'insuffisance de lien entre la recherche-formation et le développement ce qui ne permet pas une amélioration des programmes par les structures de recherche et d'intervention (CRPA, ONG, Projet, INERA).

3°) La prise en compte insuffisante des savoirs et savoirs faire paysans constitue un handicap sérieux pour les produits des écoles dans leur collaboration avec les producteurs une fois sur le terrain.

## 1.5 Les résultats obtenus

### 1.5.1. Les résultats qualitatifs

Le personnel d'encadrement du Ministère de l'Agriculture et des Ressources Animales est en majorité constitué des "produits" de ces écoles et centres de formation que l'on retrouve dans d'autres Ministères intervenant dans le monde rural : Ministère des Enseignements Secondaire, Supérieur et de la Recherche Scientifique, du Ministère de l'Environnement et de l'Eau, Ministère de l'Enseignement de Base et de l'Alphabétisation, les Projets et ONG, etc..

La mise en oeuvre de la politique agricole sur le terrain repose sur ces agents chargés de la vulgarisation des thèmes techniques.

### 1.5.2. Les résultats quantitatifs

Le CAP/Matourkou, l'ENESA et les CFFA ont formé depuis leur création :

- . 556 Encadreurs
- . 386 TSA
- . 503 ATAS
- . 330 ATE
- . 228 TSE
- . 629 FJA
- . 261 AFJA
- . 97 CFJA.

La formation professionnelle agricole des agents répond au souci permanent des autorités de mettre à la disposition du monde rural, des techniciens compétents, polyvalents, pouvant se remettre en cause pour tenir compte de l'évolution socio-économique et politique du moment. La mise en place d'une politique de formation professionnelle agricole des producteurs s'impose.

## *II Bilan diagnostic de la formation professionnelle des producteurs*

En ce qui concerne particulièrement les producteurs, on note que le paysage de la formation professionnelle agro-pastorale au sein du Ministère de l'Agriculture et des Ressources Animales est dominé à nos jours par trois systèmes principaux :

- le système de Formation des Jeunes Agriculteurs (FJA);
- le système National de Vulgarisation Agricole (SNVA);
- l'ensemble constitué de toutes ces dernières initiatives du Président du Faso en faveur des jeunes (Brigades de Production ; projet fixation des jeunes dans leurs terroirs; projet formation des 1 000 filles).

Sur le terrain, ces 3 systèmes d'intervention entreprise par le Ministère de l'Agriculture et des Ressources Animales en faveur des producteurs sont complétés et renforcés par d'autres types non moins importants mais sur lesquels nous ne nous attarderons pas. D'obédience publique ou privé, cette autre catégorie d'intervention comprend :

- le système d'alphabétisation des adultes (producteurs) géré par le MEBA à travers l'INA ;
- les centres de formation professionnelle agricole privés de création récente mais qui sont entrain de prendre de l'envergure (CFA de Pondou ; CFA de Ziniaré CFA de Kouagma etc.).

Chacun de ces systèmes qui se déploient sur le terrain connaît certes des succès mais accuse aussi des insuffisances et dysfonctions notoires que de très récentes études évaluatives ont révélé.

### **2.1.Le système de Formation des Jeunes Agriculteurs**

Le système FJA a été créé en 1974 suite à l'évaluation de l'éducation rurale mise en place en 1961.

#### **2.1.1. Buts**

1°) Former à la pratique professionnelle des jeunes ruraux de 14 à 18 ans afin qu'ils soient capables :

- d'identifier et de valoriser les ressources de leur milieu ;
- de conduire et de gérer efficacement leurs exploitations et activités.

2°) Former des hommes et des femmes à la réflexion, au jugement critique, à l'analyse et à la transformation de leurs conditions de vie.



Tout en reconnaissant la pertinence et la noblesse des objectifs du système FJA, l'ensemble des études et réflexions menées autour de celui-ci au cours des 10 dernières années relèvent leur trop grande ambition. En effet ces objectifs tels que formulés sont bien plus un projet de société qu'une intention pédagogique ; ce qui rendrait ces objectifs difficilement accessibles surtout en un temps relativement court. Il apparaissait donc nécessaire de les redimensionner tout en privilégiant l'aspect de la maîtrise professionnelle.

### **2.1.2. Stratégie éducative**

Alliant à la fois la formation et la production, la stratégie éducative proposée par le système FJA est basée sur :

- une pratique en situation à partir des réalités du village ;
- des connaissances instrumentales acquises grâce à l'usage de la double alternance et à la pratique de la réflexion - action - réflexion;
- une fonctionnalité des contenus et une intégration constante des connaissances.

### **2.1.3. Structures de formation**

Le système FJA se compose principalement de 3 maillons :

\* le Centre de Formation des Jeunes Agriculteurs (CFJA), premier maillon de la chaîne, se situe à l'échelle du village. A la date du dernier recensement qui a eu lieu en décembre 1996, on dénombrait 689 dont seulement 325 sont encore fonctionnels<sup>1</sup>.

\* le Groupement des Jeunes Agriculteurs (GJA) constitue un cadre de mise en application des connaissances acquises au CFJA. A la même date on en dénombrait 450 mais à vrai dire, au niveau des villages, on remarque de plus en plus que la grande majorité des jeunes issus du système FJA ont intégré les sites du projet fixation des jeunes dans leurs terroirs.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Notamment l'étude de Madame Claude Jesua et l'atelier national sur la restructuration du système FJA tenu à Kamboincé les 6, 7, 8 et 9 Mai 1991.

<sup>2</sup>Une étude menée en Février 1997 sur "l'impact des jeunes issus du système FJA sur la mise en oeuvre du "Projet fixation des jeunes dans leurs terroirs" montrent que 49% des jeunes impliqués dans ce programme sont issus du système FJA.

\* le Centre de Promotion Rurale de dimension régionale est un cadre de renforcement des acquis et surtout de spécialisation. On en compte 5 au total :

- CPR de Goundi dans la Province du Sanguié ;
- CPR de Kodougou        -"-       de la Kossi ;
- CPR de Dionkilé        -"-       du Kéné Dougou ;
- CPR de Kongoussi       -"-       du Bam ;
- CPR de Diomga         -"-       du Séno.

#### 2.1.4. Moyens de mise en oeuvre

##### a) ressources humaines

Au titre des agents relevant du corps des FJA, le Ministère de l'Agriculture et des Ressources Animales compte dans ses rangs à l'heure actuelle des cadres spécialistes en animation, formation et organisation du monde rural,

##### b) les ressources matérielles disponibles

La mise en oeuvre du système FJA à nécessité la mobilisation de moyens matériels non négligeables composés d'infrastructures, d'équipements, de matériels pédagogiques et de moyens logistiques. Une récente opération de recensement qui vient de se dérouler en décembre 1996 dans les CFJA, montre que ces structures (notamment celles qui sont fermées) disposent d'un important lot de matériels et équipements qu'il conviendrait de redéployer instamment.

##### c) les ressources financières

Au cours des 10 dernières années, le système FJA a été accompagné dans sa mise en oeuvre par les principaux partenaires financiers suivants :

- BAD : 1988 - 1996 à travers le Projet de Renforcement des Enseignements Primaire Secondaire et de Formation du Monde Rural ;
- Banque Mondiale : 1996 - 1992 à travers le Projet Education III ;
- FNUAP : 1990 - 1996 à travers le Projet Education en matière de population pour la jeunesse rurale ;
- ONG : HOPE 87 à travers le projet création d'unités économiques dans les CPR .

A ces différents projets s'ajoute le fruit de la coopération/jumelage entre certains CPR et des villes françaises ou africaines (Aubenas et Toulouse en France ; Porto-Novo au Bénin). Il convient de noter que les trois premiers projets sont déjà à leur terme. Toutefois, deux nouveaux projets sont actuellement en étude au niveau de la BAD et du FNUAP.

### 2.1.5. Méthodes et contenus de formation

A chacun de ces 3 niveaux sus-cités correspond un programme adapté dont la conception respecte 4 principes fondamentaux que sont :

- l'entrée par les objectifs et non par les contenus ;
- la fonctionnalité et l'intégration des contenus ;
- l'alternance théorie/Pratique ;
- l'implication de tous à tous les niveaux .

D'une manière générale, le programme, très flexible est en rapport avec les contenus de formation suivants :

- connaissances instrumentales (alpha en LN ; calcul français) ;
- maîtrise des techniques de production (agriculture, élevage, artisanat etc.)
- gestion/comptabilité ;
- gestion des ressources naturelles ;
- éducation/formation coopérative ;
- éducation/santé ;
- économie familiale ;
- éducation physique, civique, morale et artistique ;
- élaboration et exécution des petits projets ;
- etc.

. **Niveau CFJA** : la formation dure 3 campagnes de 10 mois chaque. Dans tous les domaines de formation, le niveau requis est soit l'initiation, soit la capacité à exécuter.

. **Au niveau GJA** : la formation complémentaire n'a pas de durée déterminée. Jusque là elle est mal maîtrisée, l'essentielle des activités du jeune étant orienté vers le réinvestissement des connaissances acquises.

. **Au niveau CPR** : la formation dure 2 campagnes ; le calage du calendrier est presque identique au CFJA. Ici, l'objectif visé par la formation se résume à perfectionner et à spécialiser le jeune.

La méthode FJA est active/participative. Elle rompt avec la pédagogie de l'entonnoir en établissant entre le formateur et l'apprenant une relation plus égalitaire, plus responsabilisante tournée vers l'auto-promotion communautaire.

Le système d'évaluation en cours privilégie l'évaluation formative au détriment de l'évaluation sommative. La formation n'est pas sanctionnée par un diplôme (le principe de la promotion collective étant un principe cher au système).

Tout en appréciant positivement la démarche méthodologique et le contenu de formation proposés par le système FJA, les différentes études et réflexions internes citées plus haut suggèrent les éléments de restructuration suivants pour une meilleure adaptation du système à son environnement/contexte :

- la réduction de la durée des cycles de formation ;
- la certification de la formation à tous les niveaux ;
- la promotion de la formation modulaire ;
- l'introduction de modules novateurs tels l'éducation en matière de population; l'éducation à l'environnement, l'éducation en matière de développement ; le marketing ; etc.;
- l'évolution vers la professionnalisation et la spécialisation des CPR ;
- la promotion de la formation qualifiante ;
- le recentrage de la formation sur les aspects liés à la maîtrise de la profession ;
- la maîtrise de la post-formation.

#### **2.1.6. Relations avec les autres structures de formation professionnelle de producteurs**

Hormis les CPR qui au cours des cinq dernières années tentent de développer des relations de coopération/jumelage avec d'autres centres homologues, on note que la grande majorité des structures du système FJA ont évolué jusque là en vase clos.

#### **2.1.7. Résultats obtenus**

##### a) les acquis

Au titre des acquis, on retiendra essentiellement ce qui suit :

##### \* Au plan économique

- contribution non négligeable du système à l'atteinte de l'auto-suffisance alimentaire (environ 490 tonnes produites chaque année par les CFJA, 1550 ha exploités) ;
- par an, 4 000 à 5 000 jeunes dont 16,44 % de filles issus du système vont grossir les rangs des producteurs mieux informés et plus avertis ;
- contribution à la vulgarisation de nouvelles techniques de production au sein des collectivités villageoises ;

\* Au plan socio-professionnel

- la FJA a été l'une des pionnières dans l'emploi et la diffusion de l'alphabétisation en langue nationale ;
- elle a fourni des cadres à bon nombre d'organisations pré-coopératives à travers le pays (postes de présidents, secrétaires, trésoriers ou gestionnaires des unités économiques) ;

\* Au plan socio-culturel

- contribution à la valorisation de la culture nationale par l'utilisation des langues nationales comme langues d'enseignements ;
- contribution à l'ouverture des villages vers le monde extérieur et contribution à l'amélioration des relations avec différents partenaires intérieurs et extérieurs.

\* Au plan des réalisations d'infrastructures et d'équipements

- contribution à l'accroissement du nombre des infrastructures (bâtiments, puits, retenues d'eau, forages, etc.) dans les villages ; 689 CFJA construits dont 400 en dur.
- contribution à l'amélioration des moyens de production dans les villages (quantitativement et qualitativement).

Cette numération est loin d'être exhaustive. Il y manquent certains aspects non mesurables et non quantifiables ; il s'agit des aspects liés aux attitudes et comportements qui déterminent le succès ou l'échec de l'individu ou du groupe d'individus.

b) les insuffisances et dysfonctionnement

Des acquis certes appréciables mais aussi des insuffisances et dysfonctionnements parfois très graves :

- difficulté de recruter des jeunes de 14 à 18 ans ;
- confusion des objectifs de la FJA avec ceux de l'enseignement primaire : un système proche de l'enseignement classique par sa rigueur et son formalisme et en même temps proche des ONG et institutions d'alphabétisation en langue nationale ; sa politique des langues ayant privilégié les langues nationales et relégué le français au second plan.
- la longueur des cycles de formation (triennal au niveau des CFJA et biennal dans le CPR) occupant même les saisons de pluies, est source des mauvaises fréquentations, des désertions, et du découragement des parents soucieux du profit immédiat ;

- une fin de formation qui laisse à désirer ; dans l'ensemble très peu de jeunes sont satisfaits des résultats de la formation ;
- un système aux objectifs souvent ambitieux, vagues et imprécis, notamment au niveau du profil du sortant ;
- le balbutiement de l'auto-promotion des jeunes dont les besoins présents ne sont pas satisfaits ;
- les difficultés d'installation, d'organisation et d'équipement dues à l'absence d'une stratégie cohérente et précise y afférente ;
- un système sans certification ;
- l'insuffisance dans la recherche terminologique et la traduction ; d'où les problèmes de la documentation, de l'actualisation des contenus et de la progression pédagogique ;
- la surcharge du formateur confronté à la formation professionnelle, à la production, à l'enseignement des connaissances instrumentales, à l'administration du centre ;
- le non respect dans certains centres des méthodes et contenus de formation parce que jugés contraignants et peu productifs (français et alphabétisation en langue nationale notamment) ;
- aucune auto-évaluation assistée du système après dix-huit ans de fonctionnement.

Le rendement interne du système peut être jugé très satisfaisant étant donné qu'il est basé sur le principe de la promotion collective (pas de redoublement ni de renvoi). Par contre on note un fort taux de déperdition surtout au niveau des CFJA, de la 1ère à la 3ème année ; ce taux est estimé en moyenne à 32 %.

En outre, il convient de relever la très faible couverture du système : sur un public cible (jeunes ruraux, analphabètes, âgés de 14 à 18 ans) dont la population est estimée en 1990 à 912 301, seulement 11 442 ont pu être formés dans les centres CFJA au cours de la même campagne ; ce qui représente un taux brut d'encadrement d'environ 1,5 %.

## **2.2. Le système national de vulgarisation agricole**

La stratégie nationale de vulgarisation agricole est mise en oeuvre par la Direction de la Vulgarisation Agricole à travers les DRARA, suivant un réseau de vulgarisation uniforme. Le Projet de Renforcement des services d'Appui aux Producteurs a permis l'organisation de cette vulgarisation, le renforcement des compétences des agents, le renforcement des structures en équipements et infrastructures et l'amélioration du niveau de technicité des producteurs. Toutefois, des insuffisances demeurent en ce qui concerne la satisfaction des besoins de formation et d'information des éleveurs, l'accès des femmes aux services agricoles, le renforcement de la gestion des ressources naturelles et la liaison recherche-vulgarisation.

Dans ce cadre, l'amélioration du diagnostic pour la prise en compte des besoins réels des producteurs pour la formulation des thèmes de vulgarisation et de recherches apparait comme une mesure sine qua non à l'efficacité du système de vulgarisation. Le processus de régionalisation de recherche, (5 centres) l'exploitation des PAPEM (17 au total) et la création des Bureaux R/D dans les DRARA n'ont pas encore atteint les niveaux satisfaisants de contribution à l'efficience du programme.

La compétence des agents est à relever à tous les niveaux et des plans de formation et de recyclage sont à mettre en oeuvre, suivant la restructuration annoncée des services agricoles qui du reste va définir et recentrer les missions des directeurs centraux et des DRARA.

### **2.3. Les récentes initiatives en faveur des jeunes**

#### **2.3.1. Le projet "Fixation des Jeunes dans leurs terroirs"**

Le projet Fixation des Jeunes dans leurs terroirs s'inscrit dans le cadre du deuxième engagement national portant sur l'accroissement de la production agro-pastorale. Il vise comme objectifs, la contribution à :

- la résorption du chômage ;
- la diminution de l'exode des jeunes ruraux ;
- l'amélioration des conditions de vie de la jeunesse rurale par la création des revenus à travers des activités agricoles rémunératrices.

Démarré par une phase pilote au cours de la campagne agricole 1995/1996, le projet a concerné deux mille (2000) jeunes de cent cinq (105) villages de douze (12) provinces (ancien découpage). Au total, 925 hectares ont été emblavés en coton, arachide et riz pluvial.

Des résultats encourageants ont été obtenus grâce à la contribution d'une part des DRARA et d'autre part de l'Union Européenne. Celle-ci a apporté un appui financier dans les provinces du Yatenga, du Passoré, du Sourou et de la Sissili. Le Conseil des Ministres en sa séance du 22 février 1996 a décidé pour la campagne 1996 - 1997 de la poursuite du projet dans 27 provinces.

### 2.3.2. Les brigades de production

Elles visent les mêmes objectifs. Dans ~~les deux~~ cas une formation technique rapprochée et spécifiquement professionnelle est développée par ~~les services décentralisés du Ministère~~ <sup>encadre</sup> ment ~~autonome~~ <sup>autonome</sup> du Ministère. Des efforts sont développés pour le soutien à la production au niveau de ces jeunes organisés. La stratégie à moyen et long terme serait de créer les conditions pour une véritable auto-prise en charge dans le financement des campagnes agricoles.

## 2<sup>ème</sup> Partie : Les grands axes de la politique de formation Professionnelle agricole

### 1. Les nouvelles fonctions du Ministère de l'Agriculture et des Ressources Animales

Le Ministère devrait recentrer ses activités sur celles de service public, en les organisant autour de quatre grandes composantes qui sont :

- l'analyse, la prévision, l'orientation et le suivi/évaluation des performances des services agricoles de l'Etat en prenant en compte les capacités du secteur non étatique (organisations paysannes, autres opérateurs privés et ONG);
- l'analyse et le suivi des productions et des filières végétales et animales;
- la réglementation et le contrôle de son application et de son respect en matière foncière, institutionnelle, phytosanitaire et vétérinaire;
- l'appui technique dont les producteurs ont besoin afin d'élever leur niveau technique et de gestion, améliorer la productivité de leurs exploitations agricoles et leur permettre, à travers leurs organisations, une plus grande responsabilité dans la politique agricole.

#### 1.1. La fonction d'orientation

Partant de l'évaluation des besoins, de la connaissance des potentialités humaines et naturelles et des contraintes du secteur rural, elle consiste à définir les politiques de développement agricole et à déterminer les conditions favorables à leur concrétisation.

Son succès dépend de son degré de mobilisation du potentiel humain, à travers l'adhésion des populations concernées aux objectifs préconisés et leur participation effective aux choix et à la réalisation des actions de développement.



Les méthodes directives et bureaucratiques doivent être abandonnées pour faire appel aux mesures de stimulation et d'incitation des efforts et des initiatives afin de les amener à oeuvrer à la réalisation des objectifs fixés.

Cette fonction d'orientation s'adresse autant aux producteurs agricoles qu'aux institutions chargées, en amont et en aval de la production afin de leur procurer les biens et services qui leur sont nécessaires, en particulier le crédit, les intrants, le transport, la commercialisation, etc..

Elle ne doit pas se traduire par une ingérence du Ministère dans la gestion et la prise de décisions des opérateurs mais doit plutôt user de mesures incitatives pour les amener à oeuvrer dans le sens souhaité. Elle procède d'un choix politique effectué au niveau du Ministère sur la base d'analyses prospectives et d'alternatives évaluées par les directions du Ministère et dans le cadre de concertation avec les opérateurs du développement rural et en premier lieu avec les organes représentatifs de la profession agricole.

## **1.2. La fonction de suivi et d'évaluation**

Une fois les politiques et les projets de développement élaborés, le Ministère doit en suivre l'exécution par les différents opérateurs concernés en favorisant la coordination des efforts, conjointement avec les organes représentatifs des agriculteurs et les collectivités territoriales et en évaluant les résultats obtenus aux différents niveaux.

Compte tenu de la multiplicité des opérateurs, le Ministère aura un rôle à jouer dans la définition des méthodes et des instruments de suivi et de coordination, ainsi que dans la définition des circuits de l'information nécessaire à cette fonction.

Pendant un certain temps, le Ministère aura à réaliser un important travail de formation des cadres chargés d'assurer le suivi et la coordination aux différents niveaux, de façon à améliorer l'efficacité de cette fonction et à en harmoniser les méthodes.

Le suivi et l'évaluation méritent par conséquent d'être repensés entièrement par la mise en place de systèmes de gestion basés sur une information légère, dûment sélectionnée et suffisamment fiable pour permettre de procéder très rapidement à une évaluation de l'état d'avancement des réalisations et de préconiser rapidement les mesures d'ajustement nécessaires.

Les directions chargées de la programmation, de la prévision et du suivi-évaluation aux niveaux national et régional ont un rôle important à jouer en ce domaine sur les plans méthodologiques et d'animation des aspects de suivi et d'évaluation.

Plus particulièrement, au niveau régional, la fonction de suivi et d'évaluation recouvre trois aspects :

- le suivi sectoriel qui sert à analyser le secteur rural et son évolution dans la région;
- le suivi des projets qui, après la participation à la programmation des actions des projets, doit suivre leur état d'exécution et assurer les conditions de pérennisation de leurs acquis et ce sans interférence dans leur gestion interne.

Tout en respectant l'autonomie et la décentralisation aux niveaux provincial et régional, le Ministère de l'Agriculture et des Ressources Animales a aussi, une fonction importante de suivi-évaluation et de coordination des activités d'appui technique qui vise surtout :

- à faciliter les échanges d'expériences entre les régions, à mettre en oeuvre des programmes communs à toutes les structures régionales, en particulier dans le domaine de la formation et à harmoniser les méthodes et les instruments contribuant à améliorer l'appui technique.
- à identifier les problèmes et les contraintes et à révéler les inadaptations dans l'appui technique apporté, dans le but de proposer les ajustements et adaptations nécessaires et d'introduire les améliorations dans les programmes, les méthodes et le niveau des conseillers agricoles.

L'évaluation devrait être le résultat de la confrontation entre l'évaluation interne effectué par le Ministère de l'Agriculture et des Ressources Animales et l'appréciation des agriculteurs du service reçu. De cette façon se procéder permettrait de concilier l'efficacité technique avec l'attente du paysan.

### **1.3. La fonction de réglementaire et de contrôle**

Cette fonction est essentielle au Ministère et doit être renforcée au regard des nouvelles missions qui lui sont dévolues. Elle vient en complément de cette d'orientation pour déterminer les règles et procédure à respecter et fixer les limites à ne pas dépasser par les opérateurs dans leurs activités afin de préserver le patrimoine national et l'intérêt général.

La réglementation s'entend ici au sens large depuis la législation de base concernant les actions de contrôle vétérinaire jusqu'aux règles à respecter dans l'utilisation des produits pouvant revêtir un caractère dangereux.

Cette fonction ne peut être envisagée autrement que centralisée, cependant elle doit se réaliser avec les différentes structures concernées et en tenant compte des particularités qui peuvent exister, notamment au niveau local. Le travail d'élaboration des propositions dans ce domaine se ferait au sein d'un service en concertation avec les services concernés et avec les structures locales sur la base de leurs propositions.

Une fois les textes réglementaires adoptés, il s'agit de les diffuser, d'en expliquer la teneur et d'assurer le contrôle de leur exécution par les services concernés à tous les niveaux.

#### **1.4. La fonction d'appui technique**

Outre les conseils aux organisations professionnelles, l'appui technique aux exploitations agricoles qui sera apporté va au-delà du simple transfert technologique qui ne représente qu'un maillon du processus. Celui-ci comprend :

- la connaissance du milieu naturel et socio-économique et l'analyse de la réceptivité et de la faculté d'adoption des innovations par les exploitants ;
- l'identification des problèmes et l'évaluation des besoins des exploitations, par un dialogue continu avec les producteurs, facilité par les chambres d'agriculture ;
- la recherche des solutions adaptées aux différentes catégories d'exploitations avec une forte contribution de la recherche agronomique ;
- la sensibilisation des agriculteurs pour augmenter leur réceptivité aux solutions préconisées et pour laquelle les organisations professionnelles y compris les chambres d'agriculture ont un rôle important à jouer ;
- le transfert technologique qui ne peut intervenir qu'une fois les conditions précédentes réunies ;
- le suivi du transfert technologique, l'évaluation de ses résultats et les adaptations à faire ;
- le suivi et l'évaluation de l'ensemble du processus d'appui technique et les améliorations nécessaires dans le choix des thèmes, dans les méthodes de diffusion, dans les ressources humaines avec la formation à apporter dans l'adoption des messages.

Cet appui technique doit procéder d'une approche globale et être polyvalent pour prendre en compte l'ensemble des problèmes que rencontrent les agriculteurs et l'équilibre des exploitations dans leur milieu économique et commercial. Son efficacité repose sur l'accumulation et la capitalisation des connaissances et des résultats de son expérience et sur la valorisation continue et la ressource humaine constituée par son personnel et les agriculteurs.

Il consiste à apporter l'assistance technique permettant l'amélioration des productions et l'évaluation de la productivité des agriculteurs et de leurs organisations mais peut concerner également toutes les autres opérations qui en éprouvent le besoin dans leurs activités en faveur du développement rural.

Cette assistance peut revêtir diverses formes qui peuvent se ramener:

- à la formation ;
- au conseil technique aux exploitations agricoles ;
- à l'appui et au conseil de gestion aux organisations professionnelles agricoles.

### La formation

#### a) La formation des producteurs

Elle comprend:

- la formation technique continue des producteurs individuels, relevant du domaine spécifique de la vulgarisation. L'appui de la Direction Régionale est indispensable et se traduira en apport pédagogique et en suivi-évaluation en vue de mesurer les adaptations et les innovations techniques et d'apporter des améliorations continues en liaisons avec la recherche-développement.
- la formation collective des producteurs qui se réalise dans le cadre de leurs groupements afin de le aider à mieux les organiser et les gérer ainsi qu'à mieux maîtriser l'amont et l'aval de la production agricole. L'appui dans ce domaine doit être évolutif et fonction non seulement des besoins et des possibilités des exploitants agricoles mais également du développement de leurs exploitations

## b) la formation des cadres

Le rôle du MARA sera de :

- contribuer à définir les contenus et la part des différentes formations (longues durées, recyclage etc..) et à formuler les orientations utiles aux établissements de formation.
- établir les plans de formation au niveau national et régional;
- participer au suivi et à l'évaluation des formations et de leurs produits en vue de proposer des améliorations et les adaptations utiles.
- effectuer le suivi postformation des agents pour s'assurer de leur affectation et de leur utilisation rationnelle dans le domaine de l'appui technique;
- la politique en matière de recyclage perfectionnement, attribution de bourse selon le mérite.

## c) le conseil technique aux exploitants agricoles

- vulgarisation

Les objectifs poursuivis par la vulgarisation sont:

- . améliorer la productivité et la rentabilité des exploitations
- . diversifier les productions et favoriser l'intégration agriculture/élevage;
- . introduire les techniques d'exploitation qui préservent les ressources naturelles;
- . rendre le travail agricole moins pénible.

La vulgarisation est un processus dynamique auquel participent les producteurs, les conseillers agricoles et les autres techniciens de la DRARA en associant les chercheurs et les autres opérateurs intervenant en milieu rural.

Elle consiste à:

- . recueillir, sélectionner et synthétiser les connaissances provenant du milieu paysan et de la recherche.
- . transférer ces connaissances aux exploitants agricoles en fonction de leurs besoins
- . recueillir le point de vue des agriculteurs sur les transferts technologiques ainsi opérés en vue d'améliorer leurs contenus, les méthodes de diffusion utilisées et la qualification des agents qui en sont chargés.

## - Recherche - Développement

Cette recherche doit permettre en tout premier lieu aux producteurs de disposer de techniques de production sans cesse améliorées. Pour cela, elle doit être le générateur de connaissances et de solutions pratiques répondant aux besoins prioritaires des producteurs. Ceci pourrait être obtenu grâce à la participation des producteurs et des vulgarisateurs au processus de recherche en milieu réel. C'est l'occasion d'enrichir également les contenus des programmes des établissements de formation.

L'approche de cette recherche consiste à mettre à la disposition des chercheurs et des exploitants agricoles des outils des instruments, des mécanismes de fonctionnement et de financement leur permettant de travailler ensemble à toutes les étapes de la programmation de l'implantation et de l'évaluation des composantes de la recherche/développement

Cette recherche participative contribuera à développer les qualifications des chercheurs, des exploitants agricoles et de leurs conseillers techniques. Elle visera à proposer des solutions techniques et des systèmes de production permettant d'améliorer la rentabilité économiques des exploitations agricoles et servant d'alternatives performantes.

### e) L'appui aux organisations professionnelles agricoles

Il a pour but d'aider les producteurs dans le renforcement de leurs organisations professionnelles pour en faire des unités économiques et commerciales financièrement viables. Outre le renforcement des unités économiques de base, l'objectif est également d'aider à constituer des unions à différents niveaux pour les faire bénéficier des économie d'échelle. Les actions d'assistance technique seraient orientées vers les activités suivantes:

- recensement des groupements existants et sur cette base analyse des différentes catégories identifiées;
- identification et évaluation des besoins en organisation des producteurs;
- appui à la constitution des groupements (statuts, règlement intérieur, procédures d'agrément et d'enregistrement, réunion de l'assemblée générale, constitution du conseil d'administration etc);
- formation des gestionnaires et du conseil du gestion;
- conseils en matière de crédits (évaluation des besoins en crédits dossiers de demande de crédits etc.);
- choix judicieux des programmes et du profils des agents chargés d'exécuter les actions spécifiques aux femmes et aux jeunes;

L'état continuera ainsi, pendant un certain temps encore, à garantir un service d'appui technique aux producteurs mais il devra d'avantage orienter ses efforts dans le sens de la promotion et du renforcement des organisations professionnelles agricoles et de leurs unions pour les mettre en état d'assumer le plus rapidement possible en charge la gestion des services de conseil et d'appui technique.

Il s'agit donc pour l'état d'assumer, tout en le rationalisant, ce service de conseil et d'appui technique, en amorçant d'ores et déjà, le processus de participation conduisant au contrôle futur de sa gestion par les producteurs et leurs organisations. Ceci se fera à travers des comités de concertation qui les prépareront à contrôler et à prendre en main aux niveaux national, régional et provincial leurs services d'appui technique.

## *II. Avenir des Centres et Ecoles de Formation Professionnelle Agricole*

### **2.1. Les grands axes de la formation professionnelle agricoles des agents**

#### **2.1.1. Les statuts des centres et écoles de formation professionnelle agricole**

Une série de réflexions avaient été menées autour du problème de statuts des écoles de formation professionnelle agricole. Le constat aboutissant à la nécessité du changement du cadre juridique de ces écoles et centres de formation.

L'objectif final est de permettre dans le contexte des programmes d'ajustement structurel aux écoles de s'ouvrir sur leur environnement socio-économique par le développement de nouvelles activités, en plus de la formation des agents.

#### La formation des agents

Les écoles et centres de formation professionnelle agricole traversent de multiples difficultés, qui compromettent leur évolution. Il s'agit notamment du gel des recrutements dans le cadre du PAS, entraînant une diminution de leurs activités, de la création d'écoles privées de formation agricole et du manque d'un cadre institutionnel adéquat.

. Les écoles et centres de Formation professionnelle agricole, ont jusque là développé leurs activités autour de la formation initiale des cadres moyens de l'agriculture et de l'élevage, le recyclage des agents en activité et la formation des producteurs (CAP/Matourkou et ENESA).

. Les potentialités humaines, les infrastructures, le capital d'expérience, existent ; mais il faut noter certaines limites qui entravent la bonne exécution des activités : le gel du recrutement direct qui devrait compenser les effectifs des fonctionnaires touchés par la retraite, les décès et autres ;

- le statut d'établissement public qui ne permet pas à ces institutions d'avoir une autonomie financière et d'exercer des activités lucratives.
- l'Etat seul bailleur de fonds, qui d'année en année réduit ses allocations budgétaires.
- l'absence de formation continue, qui permettrait aux écoles d'être en contact permanent avec la profession et de bénéficier d'une rétro-alimentation du terrain pour enrichir les programmes.
- l'insuffisance des stages de recyclage ou de perfectionnement.

La recherche d'un cadre juridique approprié pour les écoles et centres de formation agricole serait un atout pour ces institutions. Le statut d'EPA assorti de dispositions particulières avait été proposé pour tenir compte du contexte socio-économique et politique.

### **2.1.2. La professionnalisation des programmes de formation**

Le constat fait apparaître que la plupart des écoles et centres de formation sont déconnectés de leur milieu, cela se traduit par :

- une faible intégration des utilisateurs des produits dans la vie de celles-ci.
  - l'inexistence d'un système de formation continue, l'insuffisance des formés à faire face au contexte environnemental, caractérisé par l'émergence de mouvements associatifs, l'auto-emploi et la création d'entreprises privées ;
  - l'insuffisance de liens entre recherche-formation et développement ce qui ne permet pas une amélioration des programmes par les structures de recherches et d'intervention (CRPA, ONG, Projet, ENERA) on note néanmoins une implication progressive de ces institutions dans les formations ;
  - la prise en compte insuffisante des savoirs et savoirs faire paysans, constitue un handicap dans le cadre de la collaboration entre les sortants et les producteurs une fois sur le terrain.
- . Les centres et écoles de formation professionnelle agricole; devraient d'avantage, mettre l'accent sur la professionnalisation des programmes, en mettant en place un programme de formation continue, pour répondre aux besoins du milieu.



### 2.1.3. La question de la politique de polyvalence et le regroupement des écoles professionnelles

La polyvalence des agents, est un atout, pour mieux conseiller les producteurs. Cette polyvalence s'obtient à un triple niveau.

#### 2.1.3.1. A travers la formation initiale

- l'élaboration d'un programme spécial en tronc commun permettra d'intégrer les questions relatives à l'agro-sylvo-pastoralisme, aux techniques de communication et d'animation. Il doit être axé sur la résolution des problèmes pratiques par une formation en alternance sur le terrain et en salle.
- l'intégration des programmes afin d'assurer la polyvalence des agents. Les programmes seront élaborés autant que possible de façon concertée entre les écoles et centres de formation du Ministère de l'Agriculture et des Ressources Animales et les institutions partenaires (CESAO, IPD/AOS, ENEF, PNGT, ONAT et ou autres institutions spécialisées).

#### 2.1.3.2. A travers la formation continue

Des sessions de formation continue (recyclage, formation sur mesure, spécialisation) seront organisées de façon régulière. Les thèmes de ces sessions seront fonction du type d'agents, des postes d'emploi et des aspects à renforcer pour rendre ces agents polyvalents. Les enseignements devront être intégrés pour permettre d'opérer un changement de mentalité tant au niveau des institutions que celui du terrain.

#### 2.1.3.3. A travers le regroupement des écoles et centres de formation professionnelle du Ministère de l'Agriculture et des Ressources Animales.

Cette expérience, qui avait été entreprise au niveau du CAP/Matourkou, et qui regroupait les agents de l'agriculture de l'ENESA, et des Eaux et Forêts, n'a pu se poursuivre, à cause de l'arrêt des recrutements directs.

#### 2.1.4. La formation modulaire : la spécialisation des publics et/ou renforcement de leurs acquis.

Les centres et écoles de formation professionnelle agricole sont confrontés actuellement à un certain nombre de besoins en formation exprimés par le privé et les producteurs. Des modules de formation spécifique organisés au sein de ces institutions seront un atout pour une responsabilisation des producteurs. Avec l'émergence des différentes filières de productions, le privé, les ONG, la mise en place d'un programme de formation pourrait intéresser les publics, et permettre aux établissements de répondre aux besoins des utilisateurs.

#### 2.1.5. L'appui institutionnel

a) la valorisation de la fonction de formateur.

- le statut du personnel

Il faut noter l'inexistence de statuts dans toutes les structures de formation. Cet état de fait entraîne :

- le manque de motivation des agents
- l'absence de plan de carrière
- la trop grande mobilité du personnel enseignant
- le manque d'accumulation de capital d'expérience
- l'insuffisance au double plan quantitatif et qualitatif du personnel enseignant.

- Le profil des enseignants

Les profils des enseignants ne sont jamais définis clairement et connus à l'avance ; ceci a engendré dans la plupart des cas ;

- . le manque de certains profils de formateurs dans les écoles ;
- . la forte sollicitation des services de vacataires
- . l'absence d'une expertise
- . la trop grande disparité de niveaux constatée au sein d'une même équipe d'enseignants et parfois pour un même cours ;
- . les difficultés d'organisation des sessions de recyclage au profit des enseignants;

#### - Le mode d'affectation

A ce niveau, le constat fait ressortir que les affectations des enseignants se font hélas trop souvent par simple note de service sans référence à une quelconque démarche susceptible de garantir la promotion du métier d'enseignant (test de recrutement, consultation préalable avant l'affectation de l'intéressé etc..).

Cette pratique également, dit-t-on serait à la base des déconvenues suivantes :

- . absence de vocation manifestée par bon nombre d'enseignants
- . faible sélectivité
- . faible rendement observé chez la plupart d'entre eux
- . sentiment de frustration développé par certains enseignants.

#### - La formation

La plupart des enseignants exerçant dans les structures de formation professionnelle agricole, n'ont pas bénéficié d'une formation pédagogique. On note une absence de stratégie cohérente établie en matière de formation continue.

#### - Les motivations

On peut noter quelques aspects démotivants du niveau des enseignants:

- . la surcharge des enseignants se traduisant par l'affectation d'un volume horaire hors norme pour bon nombre d'entre eux ;
- . l'exposition à de graves risques professionnels (contamination de maladies, accidents de travail sur les ateliers etc...)
- . l'éloignement des établissements scolaires que doivent fréquenter les enfants des enseignants.

Face à ce constat, un certain nombre d'actions salvatrices permettant de réhabiliter la fonction enseignante dans les structures de formation professionnelle agricole s'impose :

#### b) les actions à entreprendre

##### - Pour le personnel en place

1°) que soient d'abord comblées les insuffisances notoires telles, l'absence de recyclage, l'insuffisance d'équipement et de matériel didactique, le sous emploi du personnel à certains niveaux, et l'absence de statut.

Pour ce faire, les actions suivantes devront être engagées:

- . mettre en place et exécuter un plan de recyclage au profit des enseignants dans le domaine pédagogique et technique ;
- . mettre en place une stratégie conséquente en vue d'équiper, raisonnablement les structures en matériels didactiques adéquats et de production ;
- . définir et mettre en oeuvre une politique conséquente de gestion du personnel permettant un redéploiement plus heureux et une meilleure formulation des profils notamment ceux des enseignants;
- . mettre en place et appliquer le statut des enseignants.

2°) Que soit également déterminé à l'avance un volume horaire par enseignant en incluant des heures de présences obligatoires au lieu de travail.

3°) Que soit aussi créés des cadres de rencontres régulières au sein de chaque structure pour alimenter la vie pédagogique de l'école.

- Pour les futures affectations, dans les structures de formation :

A l'avenir, il conviendrait de prendre les dispositions suivantes pour garantir une mise en place harmonieuse des équipes d'animation dans les structures :

- . déterminer et définir les différents postes de travail nécessaires à la mise en oeuvre du plan et programme de formation dans chaque structure, élaborer et communiquer pour chacun des poste, le profil souhaité de l'agent ;
- . impliquer suffisamment les responsables des structures de formation dans la mise en place des équipes d'animation ;
- . avant d'affecter l'agent au poste de formateur, s'assurer d'abord qu'il a une base suffisante lui permettant d'exécuter convenablement sa fonction pédagogique.

L'ensemble de ces actions à entreprendre et qui concoure à une réhabilitation de notre personnel enseignant, ne sauraient cependant être envisagées en dehors d'un cadre structurel que constitue le statut du personnel .

#### Quelle motivation pour le personnel ?

- quelques mesures préconisées lors des journées de réflexion de Goundy en vue de stimuler le personnel enseignant :

- 1°) assurer le logement ou à défaut servir à l'intéressé une indemnité compensatrice;
- 2°) servir une indemnité de sujétion à tout enseignant quel que soit son lieu de résidence
- 3°) assurer le transport des enseignants non logés ou à défaut leur servir une indemnité compensatrice ;
- 4°) organiser en cas de besoin le transport en commun au profit des enfants scolarisés du personnel ;
- 5°) rémunérer les heures dispensées en dehors de l'horaire normal ;
- 6°) accorder de distinctions honorifiques aux enseignants les plus méritants ;
- 7°) assurer un meilleur suivi/appui aux enseignants ;
- 8°) accorder davantage des bourses de formation/perfectionnement au personnel enseignant.

c°) La valorisation des infrastructures

## **2.2 Les grands axes de la politique de formation professionnelle agricole des Producteurs**

### **2.2.1. CFJA & CPR**

- De la nécessité de stratifier et de certifier la formation
- De la nécessité de promouvoir une formation qualifiante.
- De la nécessité de promouvoir une formation modulaire.
- De la nécessité de recentrer les programmes (révision des contenus et de la durée des cycles).
- De la nécessité de promouvoir la formation professionnelle agricole privée.

### **2.2.2. Brigades de Production**

Mettre un accent particulier sur la formation qui sera organisée à l'instar des CPR.

### 2.2.3. Sites des jeunes fixés dans leurs terroirs

Utiliser les ressources disponibles au niveau du système FJA pour promouvoir la formation et l'encadrement des jeunes fixés dans leurs terroirs.

### III Les objectifs stratégiques

#### 3.1. Les objectifs stratégiques en matière de formation professionnelle agricole dans les Centres et Ecoles de formation

Conscient de la menace que constitue la situation des établissements de formation agricole, des séances de concertation doivent être multipliées en vue d'une analyse de la situation ; elle doit aboutir à la prise de conscience de la nécessité de nouvelles stratégies qui tiennent compte :

- de l'évaluation du niveau des producteurs;
- de la diversité des approches dans l'encadrement des producteurs par les ONG, et autres structures;
- de la multiplicité des institutions intervenant dans la formation des producteurs en milieu rural.

Cette stratégie est la suivante :

- maintien des activités de formation initiale des agents de l'Etat pour répondre aux besoins d'encadrement.
- institution de cycles de formation permanente des agents des structures d'encadrement compte tenu de l'évolution constante du niveau de technicité des producteurs d'une part et de celle des techniques agricoles d'autre part. Les programmes de tous ces cycles seront désormais fonction des besoins de la profession, d'où la nécessité de développer les services suivi/évaluation de ces établissements;
- vente des produits résultant des manipulations des supports pédagogiques;
- assistance conseil aux exploitants;
- mise à la disposition des partenaires extérieurs, des infrastructures et équipements (les exploitants des écoles pourraient servir par exemple de supports pédagogiques à d'autres institutions de formation de la place ou de l'extérieur).

La mise en oeuvre d'une telle stratégie nécessite certaines mesures d'accompagnement.

### 3.2. Les objectifs stratégiques en matière de formation professionnelle agricole des producteurs

#### 3.2.1. dans les CFJA

Les CFJA seront transformés en Centres de Formation Professionnelle Agricole ; leurs programmes revus permettront désormais de former chaque 2 ans, 4 500 ouvriers agricoles dans les 150 centres expérimentaux au cours des 4 premières années. Dès la 5<sup>e</sup> année le nombre d'ouvriers agricoles à former dans les 450 centres sera de 13 500 tous les 2 ans.

En outre, durant les 4 premières années, les 539 autres centres serviront de lieu de formation/information pour les jeunes issus du projet fixation des jeunes dans leurs terroirs. Grâce à l'approche modulaire qui sera promue dans ces centres, le jeune pourra améliorer son niveau de formation professionnelle et obtenir le diplôme d'ouvrier agricole s'il ne l'avait pas encore. Au total 16 170 jeunes seront touchés par an. Ceci revient à dire que le dispositif de formation touchera en moyenne 18 420 jeunes ; en estimant le taux de réussite à 60 % on peut alors espérer que chaque année 11 052 ouvriers agricoles sortiront de ces centres.

#### 3.2.2. Dans les CPR et les Brigades de Production

Au cours des 4 premières années, ces 9 structures formeront chaque an 450 ouvriers agricoles spécialisés. A partir de la 5<sup>e</sup> année ce nombre passera à 550 avec l'ouverture probable des 2 CPR prévus dans le cadre du Projet Education IV/BAD.

### IV. - Les moyens de mise en oeuvre

. Au niveau de l'ensemble des centres et écoles de formation professionnelle

On peut distinguer les 3 niveaux.

- 1°) Moyens humains
- 2°) Moyens matériels
- 3°) Moyens financiers

#### IV - Les grands enjeux de la formation professionnelle agricole au Burkina Faso

Ces enjeux résident dans les éléments ci-après:

- 4.1 La participation des agents à la mise en oeuvre d'un développement durable *agricole*
- 4.2 l'adoption <sup>to</sup> des approches d'intervention des services étatiques à l'environnement politico-économique actuel marqué par le désengagement de l'Etat et le recentrage des missions du MARA (développement de l'esprit de partenariat)
- 4.3 La garantie d'un désengagement responsable de l'Etat par une politique cohérente de transfert de compétences et de responsabilités aux OPA et aux Privés pour assumer avec efficacité les fonctions abandonnées par le secteur public.
- 4.4 L'accompagnement de l'ensemble du processus par des mesures idoines (législatives, réglementaires, fiscales) à même de créer un environnement favorable à la promotion du secteur agricole.

#### V - Les résultats escomptés

- 5.1. Concernant la formation des agents
- 5.2. Concernant la formation des producteurs
- 5.3. Concernant la formation des jeunes
- 5.4. Concernant la formation d'un nombre de plus en plus croissant

- mettre à la disposition du secteur agricole d'acteurs techniquement compétents (ouvriers agricoles, ouvriers agricoles spécialisés ; promoteurs agricoles), capables de transformer notre agriculture ;
- promouvoir l'agro-business ;
- accroître la production ;
- améliorer la productivité ;
- contribuer à la professionnalisation de l'agriculture ;
- prédisposer un grand nombre de producteurs à jouer pleinement leur rôle dans le processus du désengagement de l'Etat.



## VI. Les mesures d'accompagnement

### 6.1. les mesures d'ordre général

### 6.2. les mesures propres à promouvoir la formation professionnelle agricole dans les centres et écoles de formation.

Un ensemble de train de mesures au plan institutionnel, matériel financier etc... sont à envisager. Il s'agira notamment de :

- adopter les statuts pour les centres et écoles de formation;
- créer un statut cadre du personnel chargé de la formation professionnelle agricole ;
- accorder une place de choix à la formation professionnelle agricole dans le processus de réorganisation des services agricoles ;
- procéder à une mise à plat en vue de leur réorganisation, l'ensemble des structures de formation professionnelle agricole existantes (CFJA, CPR). L'ensemble de ces structures doivent être repensées dans l'optique d'une plus grande adaptation au contexte du moment et pour tenir compte des enjeux fondamentaux.
- créer un fonds spécial d'appui à la réinsertion des jeunes en milieu rural.
- créer et aménager des sites d'accueil destinés aux jeunes (aménagements hydro-agricoles : autres aménagements en terres hautes).
- créer et développer d'autres sites à l'instar des actuelles brigades de production qui doivent être repensées dans la perspective de leur intégration au dispositif de formation professionnelle agricole.
- accélérer le processus d'insertion de l'Education en Matière de Population (EMP) et du marketing dans les programmes de formation en cours ou à venir.
- rechercher les financements nécessaires à la mise en oeuvre de cette politique de formation professionnelle agricole.
- l'adoption d'un statut qui permet à ces écoles de développer beaucoup d'initiatives. A cet effet, le CAP/Matourkou, l'ENEF et l'ENESA peuvent envisager le statut d'EPA. Un tel statut leur permettra de :
  - la sensibilisation de tous les partenaires et leur implication dans les décisions concernant les institutions de formation : conception des programmes de formation, planification des activités etc...
  - pouvoir générer des ressources et les gérer en dehors des circuits administratifs (décaissements, etc..) tout en continuant de bénéficier d'une subvention minimale.
  - d'ouvrir sur leur environnement par le développement de nouvelles activités en plus de la formation des agents de l'état.

Mais le statut d'EPA avec une autonomie financière de ces écoles ne peut être viable dans les nouvelles perspectives que si les mesures suivantes sont prises :

- la remise en état des infrastructures existantes
- restauration des sols
- la formation et le recyclage des formateurs
- la promotion des nouvelles activités auprès du public par la publicité.
- etc.

### **3è Partie : Le programme minimal pour la campagne agricole 1997-1998 en liaison avec le recentrage des missions du MARA et de la Restructuration des Services Agricoles**

#### **I. Au titre de la formation Professionnelle Agricole des agents**

##### **1.1. Formation initiale**

- Au niveau de recrutement :

Il est prévu le recrutement du personnel suivant au titre de l'année scolaire 97-98 dans les écoles et centres de formation professionnelle du Ministère de l'Agriculture et des Ressources Animales :

- . des Agents Techniques d'Agriculture (ATA)
- . des Agents Techniques d'Agriculture Spécialisés (ATAS)
- . des Agents Techniques d'Elevage (ATE)
- . des Techniciens Supérieurs d'Agriculture (TSA)
- . des Techniciens Supérieurs d'Elevage (TSE)
- . des Assistants FJA
- . des Techniciens Supérieurs d'Elevage Spécialisés (A3)
- . des Techniciens Supérieurs d'Agriculture Spécialisés (A3)
- . des Conseillers FJA
- . des Conseillers Principaux

##### **1.2. Au titre des formations spécialisées/recyclage et la spécialisation des agents en fonction des nouvelles missions du MARA**

Dans le cadre de la restructuration des services agricoles il est programmés le recyclage et la spécialisation des agents en fonction des nouvelles missions du Ministère.

L'organisation des formations se présente comme suit :

### **Agents du service des ressources humaines et de la formation**

#### Axes de formation

- . Technique d'évaluation des postes et des niveaux des agents
- . Technique d'évaluation des besoins en formation
- . Programmation et organisation de la formation
- . Suivi/évaluation de la formation
- . Programmation de la formation opérationnelle
- . Technique pédagogiques et utilisation de divers outils pédagogiques et didactiques.

### **Agents de l'administration et de la Cellule d'Audit interne**

#### Axes de formation

- . Présentation de l'organigramme et des activités des nouvelles institutions
- . La gestion budgétaire, techniques, processus, calendrier, Contrôle de gestion, contrôle interne et audit
- . Procédures d'achat et frais généraux
- . Immobilisations, procédures, évaluation, gestion du matériel roulant
- . Personnel, administration, présence, comptabilisation de la paie  
Subventions, procédures de déboursement, décaissement des fonds publics
- . Trésorerie, système de prévision, procédures de paiement et de contrôle
- . Comptabilité et informatique, présentation des logiciels de gestion.

### **Techniciens spécialisés - Spécialistes en organisations professionnelles agricoles**

#### Axes de formation

- . Connaissance du milieu naturel et agricole, techniques de diagnostic
- . Compléments techniques dans la spécialité de l'agent
- . Méthodes d'analyse d'observation et d'évaluation des techniques de production, de préservation des ressources naturelles de conservation des produits agricoles
- . Méthodes d'évaluation et d'analyse et motivation des besoins des paysans

- . Techniques d'expérimentation et de démonstration
- . Animations et communications
- . Techniques pédagogiques adaptées à la formation d'agents de terrain
- . Techniques d'évaluation de micro-projet
- . Conseil de gestion, techniques comptables simples adaptées aux coopératives
- . Choix des investissements méthodes d'aides en vue de préparer les demandes de prêts,
- . gestion des approvisionnements, études de marché, choix de matériel approprié aux activités entreprises

### **Chefs de zones**

#### Axes de formation

- . organisation du travail;
- . techniques simples de gestion des moyens humains ,matériel et du budget
- . programmation suivi évaluation des activités;
- . technique de communication et d'animation;
- . analyse simple et suivi interne de la vulgarisation;
- . connaissance et analyse du milieu agricole;
- . connaissance en économie rurale;
- . coopérative droit foncier.

### **Conseillers agricoles**

#### Axes de formation

- . connaissance du milieu naturel;
- . connaissance des principales techniques agricoles de la zone;
- . typologie et analyse de groupe des exploitations;
- . connaissance des techniques de production et de préservation des ressources naturelles adaptées à la zone;
- . éléments de gestion des exploitations agricoles;
- . méthodes d'évaluation des besoins des exploitations;
- . techniques d'aménagement des terroirs;
- . animation communication;
- . notions de programmation des activités ,d'élaboration des calendriers agricoles;
- . techniques de tenue de fichier et de suivi de l'évolution des exploitations agricoles;

## Directeurs et chefs de services nationaux, Régionaux et Provinciaux

### Axe de formation

- . La nouvelle organisation du MARA: missions, attributions fonctionnement;
- . relations entre les services
- . organisation institutionnelle coopérative chambre d'agriculture;
- . éléments de programmation et de suivi-évaluation de projets d'activités;
- . gestion de système d'information et élaboration de décisions;
- . approche de développement, participation, décentralisation, etc...

## **Chefs de Bureau**

### Axe de formation

- . organisation, attributions, fonctionnement des DPRARA;
- . Notions de gestion administrative;
- . éléments de statistiques agricoles;
- . évaluation et analyse sectorielles;
- . complément sur les techniques de production, et la préservation des ressources naturelles;
- . éléments sur les organisations professionnelles et les chambres d'agriculture;
- . notions en matière d'affaires.

## **Secrétaires/Dactylos**

### Axes de formation

- . organisation du travail de secrétariat;
- . classement de documents administratifs;
- . tenue d'un brouillard de caisse;

On peut en outre signaler les offres de bourses pour les stages et séminaires de courte durée et des offres de bourses de d'études de longue durée

## **2 . Au titre de la formation des producteurs**

Les actions de formation suivantes seront programmées au profits des producteurs.

a) niveau CFJA et CPR

- Tenue d'un atelier sur la mise en place des mécanismes appropriés pour le placement et la récupération des crédits agricoles/jeunes (du 12 au 16 Mai 1997 à Goundy)
- tenue d'un atelier de validation de la stratégie de formation professionnelle des jeunes producteurs (du 16 au 20 Juin 1997 à Kamboincé).
- recrutement et formation de 250 jeunes dans les 5 CPR (de Mai 1997 à Février 1998).
- suivi de la formation en cours dans les 325 CFJA ouverts (de Mai 1997 à Février 1998).
- organisation du concours inter CPR (de Juin 1997 à Février 1998).

## b) au niveau des sites des jeunes installés et des brigades de production

- réhabilitation de 2 brigades de production (de Décembre 1997 à Février 1998).
- organisation des sessions de formation coopérative dans les sites d'installation des jeunes (au cours du mois de Novembre 1997).
- mise en place des structures d'information dans les sites d'installation des jeunes (à partir de Juin 1997).
- organisation du concours inter groupements de jeunes producteurs (de Juin 1997 à Février 1998).
- organisation du concours "meilleur promoteur de la campagne agricole 1997 - 1998" (de Juin 1997 à Février 1998).
- organisation des journées de bilan/programmation (au cours du mois de Mars 1998 dans chaque Province)

## C O N C L U S I O N

La formation agricole au Burkina Faso est caractérisée :

- par l'inadéquation entre la formation et l'emploi
- l'insuffisance de rapports entre les Institutions et la profession, ce qui ne permet pas une retro-alimentation des programmes ;
- l'inadéquation des statuts actuels de ces Institutions aux réalités du terrain. Le manque d'autonomie financière est une limite au dynamisme de ces Institutions ;
  - publics-cibles plus restreints, etc..
  - non connaissances des coûts de fonctionnements réels des établissements liées à l'absence de comptabilité analytique ;
- l'insuffisance des ressources financières qui constitue une entrave aux programmes de recherche et au développement des activités des Instituts (supports pédagogiques presque inexistants, insuffisance du personnel d'encadrement).

Toutes ces difficultés nécessitent un nouveau redimensionnement des efforts développés en matière de formation :

- restructuration des programmes ;
- définition de mécanismes de financement ;
- révision des statuts des Institutions de formation ;
- mise en place progressive des nouvelles structures issues de la réorganisation des services agricoles ;
- gestion rationnelle des bourses de formation, recyclage et de perfectionnement par l'établissement de critères méritoires ;
- meilleure gestion des carrières professionnelles par un suivi plus rigoureux.

## Liste Bibliographique

- 1 - MINI - AGRI - RA : Déclaration de politique de développement agricole durable : Janvier 1997.
- 2 - Rapport en Conseil des Ministres : Projet de statuts des centres de formation professionnelle du MINI- AGRI- RA
- 3 - Burkina faso : Projet TCP / BKF / 4554 Appui à la préparation de la réorganisation des Services Agricoles  
Rapport de synthèse : propositions et plan de mise en œuvre de la restructuration - Décembre 1997
- 4 - Rapport final : Atelier Régional sur la restructuration des institutions rurales et la professionnalisation de l'agriculture - Ouagadougou ( B Faso) Mai 1996.
- 5 - Direction de la Formation Professionnelle des Producteurs ( DFPP)  
Impact des jeunes issus du système FJA sur la mise en œuvre du projet « fixation des jeunes dans leurs terroirs » et sur la production agricole - Février 1997-
- 6 - MINI - AGRI - RA : Evolution des politiques et stratégies du Ministère chargé de l'Agriculture et de l'élevage - ( Période 1947- 1995)
- 7 - Direction de la Formation Professionnelle et Stages : Document introductif à la 1<sup>ère</sup> session du conseil de perfectionnement - Décembre 1991-
- 8 - Direction de la Formation Professionnelle et des Stages : Document Introductif aux journées de réflexion sur une stratégie de formation des agents du développement rural et des producteurs Agro-Sylvo-Pastoraux - Octobre 1992
- 9 - Comité National chargé de l'élaboration et du suivi du plan d'éducation de Base au Burkina Faso : Eléments d'information relative au Système FJA
- 10 - MINI - AGRI - RA : termes de référence en vue de la tenue des journées de réflexion sur la formation professionnelle des agents et des producteurs dans le secteur agricole.
- 11 - Journée de réflexion sur la Formation Professionnelle Agricole des Agents et des producteurs.  
  
Ministère de l'Agriculture et des Ressources Animales - Rapport Final. Juin 1994
- 12 - Projets des Statuts des Ecoles de Formation Professionnelle du Ministère de l'Agricultures et des Ressources Animales. 1993



13 - Projet de Statuts Particuliers de Personnel Enseignant dans les Centres de Formation Professionnelles du Ministère de l'Agriculture et des Ressources Animales 1990

14 - Conception et mise en œuvre des Plans et Programmes de Formation dans les Ecoles et centres de Formation du Ministère de l'Agriculture et des Ressources Animales Juillet 1993 (DFPS)

15 - Rapport des travaux du Premier Conseil de Perfectionnement du CAP/Matourkou et ENESA Janvier 1992 (DFPS)

16 - FICHES Individuelles d'Identification des besoins en Formation en vue de l'élaboration des plans de Formation (Fiches - 1992, 1995 ) (DFPS)

17 - Synthèse et Analyse des besoins en Formation des agents féminins du Ministère de l'Agriculture et des Ressources Animales. Juin 1993 (DFPS)

18 - Termes de Références en vue d'une Etude sur l'Amélioration des compétences des formateurs, des formateurs agricoles. Juin 1993 (DFPS)

19 - Termes de Références en vue d'une Etude sur le niveau de compétences des Techniciens Spécialisés en matière de communication. Juin 1993 (DFPS)

20 - Enquête pour le Financement d'un Projet de Formation au profit des Agents Féminins du Ministère de l'Agriculture et des Ressources Animales. Juin 1993

21 - procès-verbal de la rencontre sur la journée de réflexion sur la réorientation des Ecoles du Ministère de l'Agriculture et l'Elevage Février 1991

22 - Propositions pour un changement de statuts des Ecoles de Formation Professionnelle des Agents.

(Eléments justificatifs) Juin 1993