

SOMMAIRE

1.	Editorial : la formation, un temps fort de l'action	P 4
2.	Pourquoi chacun d'entre nous doit prendre quelques jours pour se former ? des témoignages !	P 5
3.	Une pédagogie tournée vers la valorisation de l'expérience	P 6
4.	Les formations aux métiers de conseil, d'appui et d'accompagnement des producteurs à l'intention des cadres moyens et supérieurs.	P 7
4.1	Métier de Conseiller Agricole	P 8
4.2.	Métier de management d'équipes de Conseillers Agricoles	P 10
4.3.	La relation commerciale dans le conseil agricole	P 12
4.4.	Métier de Formateur de niveau I	P 14
4.5	Métier de Formateur de niveau II	P 16
4.6	Métier animateur POAS et Développement Local	P 18
4.7	Animation et conduite de réunions	P 20
4.8	Animation d'un groupe de travail	P 22
4.9	La communication avec les Producteurs	P 24
4.10	Organiser, gérer son travail et son temps pour être efficace en équipe	P 26
4.11	Prévention et gestion des conflits entre acteurs	P 28
4.12	Approche accompagnement	P 30
4.13	Chaîne de valeur agricole et contractualisation entre acteurs	P 32
4.14	Bases méthodologiques pour le diagnostic du milieu rural; Pratiques et systèmes	P 34



SOMMAIRE

5.	Les formations à l'intention des responsables et membres d'organisations de producteurs	P 36
5.1	Le fonctionnement d'une Organisation Professionnelle Agricole	P 38
5.2.	Portrait et analyse du milieu	P 39
5.3.	Histoire de l'Agriculture d'hier à aujourd'hui	P 40
5.4.	L'histoire des Organisations Paysannes	P 41
5.5	Rôles et responsabilités au sein de l'Organisation	P 42
5.6	Vie démocratique au sein de l'Organisation	P 43
5.7	Citoyenneté paysanne	P 44
5.8	Elaboration de projet	P 45
5.9	Gestion administrative et financière d'une Organisation Paysanne	P 46
5.10	Gestion communautaire des ressources naturelles (GCRN)	P 47
6.	Les formations technico-économiques	P 48
6.1	sur la culture du riz, de la tomate, de l'oignon, de la patate douce, du maïs	P 49
6.2	conduite et gestion des cultures de décrue, la production de semences de riz, les techniques d'étuvage du riz, la transformation et conservation des fruits et légumes	P 50
6.3	La gestion de l'Exploitation Agricole (GEA), la gestion d'un périmètre irrigué, le gestion de l'eau, la gestion d'une entreprise de services mécanisés, l'identification, l'élaboration et la conduite d'un projet	P 51
7.	Les journées professionnelles thématiques	P 52

ACRONYMES

BSE :	Bureau Suivi-Evaluation
CA :	Conseiller Agricole
CAR :	Conseil Agricole et Rural
CPF :	Conseillère en Promotion Féminine
CIFA :	Centre Interprofessionnel pour la Formation aux métiers de l'Agriculture
DPRD :	Division Promotion Rurale et Développement
GP :	Groupement de Producteurs
GPF :	Groupement de Promotion Féminine
OP :	Organisation Paysanne
SAED :	Société Nationale d'Aménagement et d'Exploitation des Terres du Delta du Fleuve Sénégal et des Vallées du Fleuve Sénégal et de la Falémé
ISRA :	Institut sénégalais de Recherches Agricoles
ID :	Ingénieur Délégué



La formation

Un temps fort de l'action



La “mondialisation” et la “globalisation” transforment profondément les conditions et les règles dans lesquelles s’inscrit l’évolution des sociétés. Les modèles de développement construits en d’autres époques sont quelquefois considérés comme obsolètes. Dans les bouleversements actuels, toutes les recherches menées pour un meilleur développement exigent le recours à la formation :

- Formation initiale des jeunes ruraux, qui assureront dans quelques années la relève dans les exploitations agricoles familiales,
- Formation continue des hommes et des femmes qui aujourd’hui, doivent vivre et accompagner les changements, préparer l’avenir, réussir l’émergence et la reconnaissance de la « société civile agricole », transformer les conditions et les modalités de fonctionnement des services de l’Etat,
- Formation des Conseillers Agricoles et les autres agents de terrain pour retrouver la confiance des paysans, garantir les conditions de développement durable et autonome, fournir le cadre juridique et administratif dans lequel les producteurs et les différents acteurs de la société devront prendre toute leur place.

Ces formations permettront de :

- Réapprendre ou mieux apprendre à se rencontrer, à se comprendre, à négocier, à réfléchir et à produire ensemble,
- Mieux appréhender, diagnostiquer, comprendre les évolutions en cours,
- Construire des solutions réalistes,
- Développer une pensée autonome, créative et critique vis-à-vis des « marchands de solutions clef en main » qui souvent, n’arrivent qu’à maintenir les hommes et les femmes en état de dépendance.

Toute entreprise, toute action qui se veut durable dans ses résultats exige des temps de respiration.

L’Homme d’action est celui qui sait à certains moments s’arrêter pour réfléchir.

Notre monde est à la fois simple et complexe : il est simple pour celui qui sait ce qu’il veut. ; mais il est complexe en raison de la multiplicité des activités qui le composent.

Les formations offertes par le CIFA permettent d’analyser cette complexité pour que chacun puisse y trouver son chemin. Pour nous, la formation est d’abord un chemin d’initiative, un mouvement vers l’action.

Grâce à une équipe pédagogique en contact étroit avec le milieu associatif paysan, du développement et de la recherche et en lien étroit avec de nombreuses institutions nationales, régionales et internationales, le CIFA propose un ensemble de modules de formation dont vous trouverez le descriptif dans ce document.

Se former, c’est croire en l’avenir, c’est le contraire de la résignation ; c’est ouvrir des chemins pour l’avenir. Tous et toutes, le CIFA vous invite à cultiver ce sens de la réflexion et de l’imagination qui, seul, nous ouvrira de nouveaux horizons.

Pourquoi chacun d'entre nous doit prendre quelques jours pour se former ?

Des Témoignages



«Quand on est en formation au CIFA, c'est aussi comme si on est aux champs ! C'est une pause dans le métier, qui permet d'appréhender l'avenir plus sereinement, de mieux comprendre les évolutions et de renforcer ses convictions»

Alioune GUEYE (Président FPA).



«Les échanges avec les intervenants m'ont donné une meilleure approche des questions agricoles au niveau national et international»

Mbaye DIOUF (Village de Lissar, UGPM, Mékhé)



«Les différentes sessions de formations dans le cadre du programme les Savoirs des Gens de la Terre ont constitué un déclic pour moi. Elles m'ont permis d'être plus à l'aise dans la prise de parole en public»

Khady DIOP (Village de Lonkane, UGPM Mékhé)



«Depuis que j'ai suivi le cycle 5 du CIFA intitulé «Conseiller le milieu rural», mes interventions et mes rapports avec les agriculteurs sont devenus plus efficaces»

Birame NIANG (SAED, Chef de Secteur Délégation du Lac de Guiers)



«J'ai pris la mesure d'un monde qui bouge et sur lequel nous devrions nous ouvrir sans crainte et sans complexe»

Fatou Binetou DIOP (Animatrice, UGPM Mékhé)



«Le seul fait de rencontrer des paysans d'autres régions apporte un épanouissement personnel qui compense largement l'absence sur l'exploitation»

Ndiaga DIOP (Village de Darou Gaye, UGPM Mékhé)



«La formation permet de se donner les moyens d'évoluer et d'avancer sur le chemin de la vie»

Mar Diop Ndiaye (POAS, Ross Béthio)



«J'ai gagné en confiance grâce au temps de travail en groupe et à l'entraînement à la prise de parole en public»

Labo GAYE, Présidente du Réseau des Femmes de la FPA)

«On a besoin de se poser des questions, de faire le point pour nous-mêmes, pour avoir du recul, se positionner, envisager l'avenir sous un autre angle.

Mamadou DIALLO dit Doudou, Président Union Kassack-Nord

Une pédagogie tournée vers la valorisation de l'expérience.

La formation ne peut se réduire à la transmission d'informations ou de connaissances. Elle suppose la prise en compte de l'expérience de chacun, son implication dans une démarche qui devrait lui permettre de mieux voir, de mieux juger, de mieux agir.

Pour cela, il faut articuler deux exigences :



- Une exigence de contenu afin de donner les clés d'analyse et de compréhension des situations et des enjeux.
- Une exigence de débat afin de confronter les analyses à la réalité telle qu'elle est perçue et vécue par chacun.

Le CIFA mobilise l'expertise des experts capables de faire le point sur une problématique posée en respectant ces deux exigences.

L'équilibre des apports et des échanges donne à chacun la possibilité d'être acteur de sa formation. A travers les échanges, les participants peuvent devenir des forces de proposition et d'inspiration les uns pour les autres.

Voilà pourquoi, il n'y a pas, pour nous de formation sans dynamique de groupe. Le rôle des formateurs, c'est d'abord de créer ce climat de confiance et d'amitié qui rend possible la liberté de parole dans un esprit d'ouverture. Le formateur du CIFA ne prend pas la parole, il donne la parole.

Se former, c'est aussi se remettre en cause, prendre du recul par rapport à des habitudes ou des opinions. C'est accepter d'être dépaysé, partir à la rencontre de gens et d'activités nouvelles. A chaque fois que c'est possible, nous faisons vivre cette dimension d'ouverture dans nos formations.



**LES FORMATIONS AUX METIERS DE CONSEIL,
D'APPUI ET D'ACCOMPAGNEMENT DES
PRODUCTEURS A L'INTENTION
DES CADRES MOYENS ET SUPERIEURS.**

4

4.1 METIER DE CONSEILLER AGRICOLE

■ CONTEXTE

En agriculture, les méthodes et des outils utilisés sont directement liées à l'évolution des contextes d'intervention.

Depuis plusieurs années, les agricultures paysannes dans l'ensemble des régions du Sénégal, restent confrontées à de nombreux changements économiques et institutionnels : programmes d'ajustement structurels, désengagement de l'Etat, libéralisation des échanges commerciaux, réorganisation des services publics, décentralisation administrative, etc....

Parallèlement, les écosystèmes agraires, pastoraux et forestiers ont connu des péjorations climatiques qui ont participé à l'amoindrissement de leur potentiel de production : baisse de la fertilité des sols, forte variabilité inter-annuelle des précipitations, déforestation, etc...

Cette diversité de paramètres naturels et institutionnels qui ont pesé et continuent d'influer sur l'environnement de la production agricole, ainsi que les ruptures fréquentes qui l'accompagnent ont accru la complexité des situations d'intervention. Les modèles génériques de développement d'autrefois qui ont pourtant fait leurs preuves sont obligés de faire place aujourd'hui à des solutions sur mesure qui prennent en compte la spécificité de chaque cas particulier.

Dans ce contexte nouveau qui caractérise l'agriculture Sénégalaise, le conseil agricole ne peut plus rester une simple fonction d'"encadrement des paysans", d'"appui aux producteurs ruraux", de "vulgarisation agricole" ou encore de "transfert de technologie". Les tâches relatives au conseil en agriculture ne peuvent plus être confiées à des techniciens purs pour qui, le transfert et la promotion de techniques supposées modernes suffisent à assurer le développement d'une agriculture productive.

Le conseil agricole est en passe de devenir un métier à part entière. Il se spécialise, se diversifie d'avantage et prend progressivement de l'importance stratégique dans les politiques de développement agricole. Le Conseiller Agricole est, de plus en plus soumis à une obligation de résultats. De la qualité et de la pertinence de son analyse et des solutions qu'il propose aux agriculteurs dépendent le succès ou l'échec de ces derniers.

■ OBJECTIFS

Après avoir suivi le module, le participant est capable de :

- connaître l'évolution et le devenir du métier de conseil.
- distinguer les diverses facettes et les compétences qu'il requiert,
- maîtriser les mécanismes qui perturbent ou facilitent la fonction de conseil dans la relation agriculteur- conseiller
- connaître les différentes étapes d'une prestation de conseil
- s'approprier les attitudes et comportements nécessaires pour accomplir un conseil efficace

■ PUBLIC

- Cadres supérieurs et moyens des organismes publics et privés investis d'une mission d'appui-accompagnement auprès des producteurs : Ingénieurs agronomes, Docteurs vétérinaires, Personnels d'appui-technique au sein des OP et interprofessions agricoles
- Responsables d'organisations paysannes
- Personnels de centres de gestion
- Formateurs dans les organismes publics et privés
- Et toutes autres personnes intéressées par l'accompagnement, l'animation et le conseil auprès des agriculteurs.





■ CONTENU

- **Le conseil agricole : un métier de relations, un métier en évolution.**

Les caractéristiques du conseil et le dilemme du conseiller d'aujourd'hui

Le conseil : une combinaison de connaissances, d'outils et de méthodes, de styles et de comportements.

Aspects relationnels dans la prestation de conseil

Le nécessaire positionnement du Conseiller vis-à-vis de l'agriculteur et de son institution

- **Le processus de conseil ou les différentes phases**

L'entretien de conseil

des étapes à connaître, une pratique à maîtriser, des attitudes à s'approprier

Le processus de conseil : la démarche de conseil en 3 phases

■ DUREE

- 4 à 5 jours en résidentiel au CIFA ou un autre lieu au choix du commanditaire.

- Co- animation avec un ou des intervenants extérieurs.

- Sortie terrain pour visiter des Projets de Développement et rencontrer des conseillers agricoles et des agriculteurs.

■ APPROCHE METHODOLOGIQUE ET PEDAGOGIQUE

La formation est conduite de façon attractive, très vivante, participative, ce qui donne l'occasion aux participants de décider de leur progression.

La formation est axée sur la pratique et l'expérience des participants. Sont alternés réflexions communes, jeux de rôles, exercices, témoignages, apports théoriques, etc.

Elle comporte également de nombreuses sorties terrain, des mises en situation et d'études de cas.



4.2 METIER DE MANAGEMENT D'EQUIPES DE CONSEILLERS AGRICOLES

■ CONTEXTE

La quasi - totalité des cadres moyens et supérieurs qui interviennent en milieu rural, revendiquent aujourd'hui le titre de Conseiller Agricole. Ce n'est plus uniquement l'agent à la base, constituant le dernier maillon d'une structure d'intervention qui est considéré comme Conseiller Agricole. Dans les Sociétés et les Projets de Développement, voire dans les Ministères de l'agriculture, certains hauts responsables : directeurs, chefs de division, etc. affirment haut et fort être investis de mission de conseil agricole. Cette nouvelle vision que les développeurs, toutes catégories professionnelles confondues, situés à différents niveaux institutionnels ont de la fonction de Conseiller Agricole lui ont conféré un statut social et professionnel plus valorisant. Cette nouvelle perception du métier de conseil agricole a constitué une avancée significative dans la compréhension du rôle moteur que ce dernier est appelé à jouer dans l'agriculture.

Après les publics primaires constitués de Conseillers agricoles, de vulgarisateurs, d'animateurs et facilitateurs, la formation au conseil fait aujourd'hui l'objet de demande de la part des **supérieurs hiérarchiques des Conseillers agricoles**.

■ OBJECTIFS

Le module permet au cadre moyen et supérieur dans une structure de développement agricole de :

- Acquérir les outils et méthodes propres à l'exercice du métier de Conseiller Agricole
- Connaître et maîtriser les méthodes de management des équipes de Conseillers Agricoles placées sous sa responsabilité,
- Etre capable d'appuyer au plan méthodologique et technique les Conseillers agricoles.

■ PUBLIC

- Cadres moyens et supérieurs: ingénieurs agronomes, Ingénieurs du génie rural, Docteurs vétérinaires, ingénieurs zootechnicien, Sociologues ruraux, ingénieurs des travaux dans tous domaines (agriculture, production animale, eaux et forêt, élevage, planification, aménagement du territoire, animation, etc.),
- Chefs de projets de développement
- Et toutes autres personnes intéressées par l'accompagnement, l'animation et l'appui méthodologique de conseillers agricoles sur le terrain.





■ CONTENU

- **PARTIE 1 : Faire connaître aux managers la formation reçue par les conseillers agricoles**
 - Les caractéristiques du conseil en agriculture
 - Le dilemme du Conseiller Agricole et ses différents rôles
 - Le conseil agricole et rural : un métier de relations, un métier en évolution
 - Le conseil : une combinaison de connaissances, d'outils et de méthodes, de styles et de comportements
 - L'entretien et le processus de conseil : des étapes à connaître, une pratique à maîtriser, des attitudes à s'approprier
- **PARTIE 2. Management et appui méthodologique aux équipes de conseillers**
 - Aider les équipes de conseillers à s'organiser et à mieux gérer le temps de travail
 - Le positionnement adéquat du manager vis-à-vis du Conseiller et de son institution
 - Les différentes fonctions d'un manager d'équipe de conseillers agricoles
 - Les deux grandes missions d'un manager d'équipe de conseillers agricoles.

■ DUREE

- 4 à 5 jours en résidentiel au CIFA ou un autre lieu au choix du commanditaire.
- Co- animation avec un ou des intervenants extérieurs.
- Sortie terrain pour visiter des exploitations et échanger avec différents acteurs

■ APPROCHE METHODOLOGIQUE ET PEDAGOGIQUE

La première partie est conduite de la même façon que la formation des Conseillers agricoles.

Elle alterne réflexions communes, jeux de rôles, exercices, témoignages et apports théoriques. Ceci donne à la formation un aspect très vivant, attractif et participatif.

La seconde partie liée aux aspects de management d'équipes part de cas réels et apporte des réponses aux questions : comment animer les équipes de Conseillers ? Comment organiser leur travail ? Comment les suivre, les évaluer et les appuyer au plan méthodologique ?

4.3 LA RELATION COMMERCIALE DANS LE CONSEIL

■ CONTEXTE

Depuis quelques années, à différents endroits du pays (Vallée du Fleuve Sénégal, Niayes, zones péri-urbaines) s'installent petit à petit des entreprises privées de type agro-business. Ces nouveaux producteurs manifestent souvent un désir d'être accompagnés par les dispositifs d'appui – conseil déjà en place : SAED, ANCAR, DRDR, OP, ONGs, etc. La SAED a même détaché des agents dits « conseillers des privés » à l'intention de cette catégorie d'acteurs. Ces sociétés privées sont prêtes à leur tour de payer une partie des prestations de conseil.

Pour travailler avec ces producteurs nouveaux les Conseillers Agricoles et autres agents d'appui et d'accompagnement sont de plus en plus confrontés à la nécessité de vendre et dans un bref avenir à faire payer l'intégralité des services de conseil.

Une meilleure connaissance des nouvelles spéculations et des spécificités de la relation de vente constituent désormais des besoins de formation pour les dispositifs d'appui-conseil et d'accompagnement. En clair de nouveaux outils et méthodes liés au technico-commercial devraient permettre aux conseillers agricoles de mieux valoriser leur offre auprès de leurs interlocuteurs.

Cette session devra aider les Conseillers agricoles des sociétés publiques ou privées à développer les attitudes et les techniques du vendeur efficace face à une génération de producteurs orientés vers des spéculations nouvelles.

■ OBJECTIFS

Il s'agira pour le conseiller agricole de:

- Découvrir son profil personnel de vendeur
- Maîtriser la conduite d'un entretien de vente dans ses différentes étapes
- Développer une plus grande maîtrise de soi dans la relation commerciale
- Savoir utiliser les outils et techniques spécifiques pour conclure la vente d'un service de conseil de manière efficace

■ PUBLIC

- Conseillers agricoles du secteur public travaillant dans des zones d'implantation d'entreprises privées agricoles,
- Conseillers agricoles du secteur privé ou des OP qui souhaitent vendre leurs services de conseil,
- Responsables et superviseurs d'équipes de Conseillers Agricoles,
- Consultants indépendants et cabinets d'étude et de conseil en milieu rural.





■ CONTENU

- **La prise de contact avec le client**
La présentation et le positionnement
L'éveil de l'intérêt
- **La conduite du dialogue**
L'écoute et le questionnement
La prise de parole et la relance
- **L'analyse de la demande**
Les motivations et les besoins
Les outils d'analyse
- **La proposition de services et la préparation de l'offre**
L'argumentation en termes d'intérêts pour le client
Les différentes objections et leur traitement
- **La conclusion et le suivi de l'entretien de vente**
Les conclusions possibles et leurs intérêts
La rassurance : le suivi de la promesse- client

■ DUREE

- 4 à 5 jours en résidentiel au CIFA ou un autre lieu au choix du commanditaire.
- Co- animation avec un ou des intervenants extérieurs.
- Sortie terrain pour visiter des installations agricoles et échanger avec les acteurs en place.

■ APPROCHE METHODOLOGIQUE ET PEDAGOGIQUE

Alternance apports théoriques, études de cas, témoignages, jeux de rôles et sorties terrain
Plusieurs mises en situations réelles



4.4 METIER DE FORMATEUR DE NIVEAU I

■ CONTEXTE

Les besoins de qualification des acteurs ruraux et notamment les agriculteurs restent toujours énormes. Compte tenu des évolutions rapides et des transformations profondes du secteur agricole, la formation devra toujours accompagner les processus de développement agricole. Elle devra en particulier permettre :

- l'adaptation des exploitations aux évolutions des marchés et de l'environnement,
- la participation des agriculteurs à la gestion collective des infrastructures et équipements mis à leur disposition : aménagements hydro- agricoles, équipements de pompage et matériels de transformation.

Les Conseillers agricoles, les responsables d'organisations et de projets, les animateurs de développement deviennent alors à temps partiel des formateurs.

Il s'avère donc nécessaire de les doter d'outils opérationnels pour l'identification de la demande, la conception, la préparation, la réalisation et l'évaluation d'une action de formation.

Ces « formateurs occasionnels » doivent veiller tout particulièrement à se dégager du rôle de prescripteur pour être capables de mettre en œuvre :

- des formations - actions centrées sur des problèmes à résoudre ou sur des actions à réaliser,
- des formations- ressources permettant de s'adapter et d'acquérir la maîtrise des évolutions,
- des formations- individualisées pour prendre en compte la singularité d'une situation.

Le CIFA propose une formation de formateurs courte structurée autour de 5 thématiques :

- Identifier et analyser la demande de formation
- Elaborer des objectifs pédagogiques et concevoir la formation
- Préparer et organiser la formation
- Animer une session de formation
- Evaluer la session de formation.

■ OBJECTIFS

Au terme de la formation, les participants sont capables de :

- définir les compétences à faire acquérir par les participants
- préciser les objectifs pédagogiques ou spécifiques de la formation
- créer les conditions permettant l'appropriation des compétences
- évaluer l'acte de formation et son effet sur le milieu

■ PUBLIC

- Conseillers agricoles et superviseurs de conseillers agricoles,
- Formateurs et enseignants dans les écoles et centres de formation publics et privées désirant s'orienter dans la formation des producteurs ruraux.
- Formateurs, animateurs et facilitateurs dans les organisations paysannes.





■ CONTENU

- **Théorie fondamentale de la formation des adultes**
- **L'identification et analyse des besoins de formation**

Définition des objectifs en termes de capacités que le formateur souhaite faire atteindre en fin d'action de formation

Objectif général, objectif intermédiaire et objectif opérationnel.

- **La conception de la formation :**
- **La préparation de la formation**
- **La réalisation ou l'animation de la formation**
- **L'évaluation de la formation**

■ DUREE

- 6 jours en résidentiel au CIFA ou un autre lieu au choix du commanditaire.
- Co- animation avec un ou des intervenants extérieurs.
- Sortie terrain pour visiter des installations agricoles et échanger avec les acteurs en place.

■ APPROCHE METHODOLOGIQUE ET PEDAGOGIQUE

La formation alterne des apports structurants sous forme d'exposés, des travaux de groupe, des récits de pratiques suivis d'analyse collective de pratiques.



4.5 METIER DE FORMATEUR DE NIVEAU II

Aide à l'expression et à la construction d'une demande ou d'un plan de formation.

■ CONTEXTE

Le plus souvent, les programmes de formation professionnelle agricole se limitent à la diffusion de connaissances et de techniques préjugées utiles, sans prise en compte ni des réalités agraires dans lesquelles les formés exerceront leur métier, ni de leurs acquis antérieurs. Il peut en résulter une mauvaise adéquation entre les formations dispensées et les capacités professionnelles requises pour exercer un métier.

■ OBJECTIFS

- Pratiquer une expertise concertée pour construire une demande ou un plan de formation à partir des préoccupations essentielles des acteurs concernés, tout en prenant en compte les processus de transformations des situations agraires et sociales.

■ PUBLIC

- Responsables de services de formation,
- Formateurs dans les centres de formation agricoles,
- Formateurs de conseillers agricoles, d'agriculteurs et de ruraux dans les projets, programmes ou organisations paysannes.





■ CONTENU

- Principes et démarches de l'ingénierie de la formation
- Analyse des dynamiques de développement et d'adaptation au changement
- Elaboration de référentiels métiers et de référentiels de formation adaptés aux conditions locales
- Identification de compétences locales ou régionales pour mettre en place un réseau de partenariat sur la formation
- Démarches participatives pour impliquer toutes les catégories d'acteurs concernés.

■ DUREE

- Session de 8 jours dont:
 - o 4 jours sur le terrain pour conduire la démarche concertée et collective, les entretiens auprès des acteurs et animer la restitution des résultats ;
 - o 4 jours en salle où sont alternés exposés théoriques structurants, études de cas et rédaction d'items

■ APPROCHE METHODOLOGIQUE ET PEDAGOGIQUE

Présentation et analyse critique des outils méthodologiques mis au point dans le cadre des actions d'ingénierie de formation dans différents contextes locaux et régionaux .

Enquêtes de terrain complètes, conduites d'ateliers de restitutions des résultats, analyse des discours des acteurs.

4.6 METIER ANIMATEUR POAS ET DEVELOPPEMENT LOCAL

■ CONTEXTE

Après le désengagement de l'Etat, la libéralisation économique c'était au tour de la décentralisation administrative de marquer fortement le paysage institutionnel des collectivités locales sénégalaises. En milieu rural, c'est la communauté rurale devenue la commune qui se verra investie de mission de développement local organisé autour de la régulation, d'affectation des terres, d'installation de jeunes ruraux ou de privés pour l'agriculture, etc.

Les Conseillers municipaux des Communes élus devraient notamment jouer dans leurs zones respectives des rôles d'interface entre la société rurale et les différents intervenants extérieurs.

Les Communes de la zone écologique du Fleuve Sénégal (Saint - Louis, Podor, Matam, Bakel) appuyées par la SAED se doteront très rapidement d'un puissant outil de gestion de l'espace le Plan d'Occupation et d'Affectation des Sols (POAS). Aussitôt la SAED et le CIFA co- construisent un module de formation à l'effet d'utiliser efficacement cet instrument stratégique au profit des collectivités locales. Le module s'adresse aux Conseillers municipaux et à des personnes ressources locales cooptés pour leur intérêt et proximité avec les élus locaux pour l'exercice du « métier d'animateur POAS et développement local ».

■ OBJECTIFS

La formation des animateurs POAS et développement local poursuit les objectifs suivants :

- Faire acquérir aux élus des Communes les outils et les méthodes de compréhension du POAS,
- Utiliser les outils du POAS dans la communication et la gestion des conflits entre acteurs autour des ressources de la collectivité,
- Mettre à la disposition des Communes Rurales des Animateurs POAS capables d'assurer des fonctions de conseil, d'appui et d'accompagnement du développement local

■ PUBLIC

- Conseillers Municipaux élus au sein des Communes
- Personnes ressources vivant dans le territoire de la commune et capables d'assurer des fonctions d'animateur POAS et développement local





■ CONTENU

- Introduction à l'approche développement local
- La démarche POAS : le POAS comme outil de planification et de gestion ; connaissance de la démarche d'élaboration, son utilité, ses enjeux, etc.
- Lecture et utilisation des cartes du POAS – Comment lire une carte, ses éléments constitutifs, etc.
- Gestion des conflits : nature et origine des conflits, leurs évolutions, les types de conflit et les types de solutions, position à adopter en cas de conflits, attitude et place de l'animateur POAS et développement local, etc.
- La communication avec les producteurs ruraux – nature, enjeux, complexité, principes et règles.

■ DUREE

- La formation se déroule en résidentiel au CIFA ou au siège de chacune des Communes
- Elle a une durée globale de 4 jours
- Elle est co- animée avec la SAED et des intervenants extérieurs

■ APPROCHE METHODOLOGIQUE ET PEDAGOGIQUE

L'approche de la formation envisagée repose sur la théorie de l'apprentissage par l'expérience. Cette approche, centrée sur l'individu qui apprend, fait appel à une expérience active, suivie d'un processus d'analyse, de réflexion et d'application de ce qui a été appris de l'expérience.

L'utilisation de méthodes participatives place les participants en situation active tout au long du processus d'apprentissage. Ces méthodes sont dynamiques et interactives. Elles encouragent la communication et le travail de groupe, elles partent d'une expérience concrète et elles sont orientées vers l'action.

L'adulte en situation d'apprentissage a des besoins particuliers que l'équipe pédagogique va continuellement analyser pour s'assurer que ce qu'il apprend s'applique à sa propre réalité.

4.7 ANIMATION ET CONDUITE DE REUNION

■ CONTEXTE

Tous les agents de développement qui interviennent en milieu rural ont déjà une pratique des réunions ; mais ils ne sont pas toujours satisfaits des résultats obtenus.

Ils affirment qu'il y a des jours où cela marche et d'autres où cela « tourne en rond » où chacun repart insatisfait en se promettant bien de ne plus revenir la prochaine fois. Nous avons vu des situations de réunions qui finissent en queue de poisson où des cadres de haut niveau sont obligés d'interrompre des entrevues avec des producteurs agricoles. Le plus souvent ces cadres sont surpris soudainement par la personnalité de leurs interlocuteurs ou incapables de faire face à des réactions inattendus de ces derniers.

Pour vous permettre d'assurer votre succès, maîtrisez bien cet outil de travail incontournable dans votre mission d'agent de développement rural.

■ OBJECTIFS

Faire le point de ses pratiques et s'évaluer pour se remettre en cause.

Connaître le type de réunion qu'on doit animer afin de bien préparer la « boîte à outils » appropriée.

S'entraîner à conduire une réunion en fonction de l'objectif et du type de réunion.

Préciser et maîtriser les différentes étapes de la préparation d'une réunion.

■ PUBLIC

Cadres dans différents domaines, Conseillers agricoles, Agents spécialisés, Responsables d'OP, Administrateurs d'OP et d'organismes professionnels agricoles.

■ DUREE

3 jours au CIFA, Centre de Ndiaye ou en un autre lieu à la convenance du commanditaire.





■ CONTENU

Les phénomènes généraux de communication dans un groupe

La préparation des réunions.

Les différentes étapes

Le rôle essentiel de l'invitation : comment motiver le public concerné

La conduite des différents types de réunion

L'animation d'une réunion d'information, d'une réunion de prise de décision, d'une réunion de production d'idées.

Les différentes phases de la réunion

Les rôles de l'animateur en phase d'ouverture : accueil, rappel d'objectifs

Les tâches qu'il doit accomplir pendant la réunion,

L'importance de savoir clore une réunion

■ APPROCHE METHODOLOGIQUE ET PEDAGOGIQUE

Cette session comporte de nombreuses mises en situation.

L'approche de la formation envisagée repose sur la théorie de l'apprentissage par l'expérience. Cette approche, centrée sur l'individu qui apprend, fait appel à une expérience active, suivie d'un processus d'analyse, de réflexion et d'application de ce qui a été appris de l'expérience.

L'utilisation de méthodes participatives place les participants en situation active tout au long du processus d'apprentissage. Ces méthodes sont dynamiques et interactives. Elles encouragent la communication et le travail de groupe, elles partent d'une expérience concrète et elles sont orientées vers l'action.

L'adulte en situation d'apprentissage a des besoins particuliers que l'équipe pédagogique va continuellement analyser pour s'assurer que ce qu'il apprend s'applique à sa propre réalité.

4.8 ANIMATION D'UN GROUPE DE TRAVAIL

■ CONTEXTE

Dans les structures ou organisations, il est fréquent qu'un groupe restreint de professionnels soit investi d'une mission bien précise et circonscrite dans le temps. Alors se forme un groupe de travail chargé de réfléchir et de mettre en œuvre l'action. Généralement la réunion est utilisée comme moyen permanent de travail. Les réunions vont se suivre, mais ne se ressembleront pas tant du point de vue objectif qu'orientation. Dans ces types de réunion, le rôle de l'animateur est primordial. Il aide à la production du groupe sans influencer sa décision. C'est là un art qui s'apprend.

■ OBJECTIFS

Connaître les différents styles d'animation et leurs conséquences sur la production du groupe
Mieux maîtriser les savoir-faire dans l'animation d'un groupe de travail.

■ PUBLIC

Cadres dans différents domaines, Conseillers agricoles, Agents spécialisés, Responsables d'OP, Administrateurs d'OP et d'organismes professionnels agricoles.





■ CONTENU

Les facteurs qui caractérisent un groupe de travail par rapport à une réunion

Les notions de base à connaître sur la vie des groupes

Les caractéristiques d'un groupe d'un travail
 Les statuts et rôles de chacun dans le groupe
 La compréhension des phénomènes d'influence,
 Comment gérer un opposant

Les différents styles d'animation

Autodiagnostic de votre style d'animation
 Apport théorique sur les différents styles
 Impacts de chacun des styles sur la vie et le travail du groupe

■ DUREE

3 jours au CIFA, Centre de Ndiaye ou en un autre lieu à la convenance du commanditaire.

■ APPROCHE METHODOLOGIQUE ET PEDAGOGIQUE

Alternance de mise en situation et d'apports théoriques

L'approche de la formation envisagée repose sur la théorie de l'apprentissage par l'expérience. Cette approche, centrée sur l'individu qui apprend, fait appel à une expérience active, suivie d'un processus d'analyse, de réflexion et d'application de ce qui a été appris de l'expérience.

L'utilisation de méthodes participatives place les participants en situation active tout au long du processus d'apprentissage. Ces méthodes sont dynamiques et interactives. Elles encouragent la communication et le travail de groupe, elles partent d'une expérience concrète et elles sont orientées vers l'action.

L'adulte en situation d'apprentissage a des besoins particuliers que l'équipe pédagogique va continuellement analyser pour s'assurer que ce qu'il apprend s'applique à sa propre réalité.

4.9 LA COMMUNICATION AVEC LES PRODUCTEURS

■ CONTEXTE

La question de la communication avec les producteurs acquiert une importance accrue dans le contexte actuel marqué par la volonté d'instaurer des relations contractuelles, de partenariat avec les ruraux. Les fonctions de conseil, d'appui technique et économique aux organisations paysannes, supposent en effet qu'un véritable dialogue s'instaure entre les ruraux et ceux qui les apportent des appuis.

■ OBJECTIFS

- Identifier et caractériser le rôle de la communication dans un programme de développement
- Proposer un cadre d'analyse, des orientations et des méthodes pour organiser la communication avec les producteurs
- Analyser les caractéristiques spécifiques de différents outils de communication et formuler des propositions concernant les modalités de leur élaboration.

■ PUBLIC

Agents de développement, Conseillers agricoles, animateurs et responsables locaux d'organisations paysannes.





■ CONTENU

- La communication avec les producteurs : principes et règles, les précautions à prendre lorsque les groupes cibles sont mixtes (hommes, femmes, jeunes, vieux, notables, etc.)
- Les deux dimensions de la communication : le verbal et le non verbal
- L'écoute active
- Les techniques de reformulation
- L'entretien de compréhension
- L'élaboration du guide d'entretien

■ DUREE

3 jours au CIFA, Centre de Ndiaye ou en un autre lieu à la convenance du commanditaire.

■ APPROCHE METHODOLOGIQUE ET PEDAGOGIQUE

La formation proposée combine des exposés théoriques et méthodologiques, des études de cas présentées par des spécialistes de la communication et des exercices pratiques permettant l'acquisition de savoir-faire et la constitution d'un dossier personnel.

4.10 ORGANISER, GERER SON TRAVAIL ET SON TEMPS POUR ETRE EFFICACE EN EQUIPE.

■ CONTEXTE

L'activité professionnelle d'aujourd'hui exige d'intervenir sur une multitude d'actions avec des partenaires divers. Dans un tel contexte, acquérir la maîtrise de son temps est une nécessité.

Un nombre de plus en plus important de Conseillers fonctionne en équipe. Une équipe efficace est une équipe où l'animation est conçue comme un véritable savoir-faire professionnel.

La gestion du temps est délicate car elle doit s'employer à définir un équilibre entre de multiples paramètres (missions, sollicitations de l'environnement, choix personnels) alors que la ressource temps est, par nature, inextensible. Il faut donc repérer les **principes** de gestion du temps (choix, planification, hiérarchisation) ; acquérir une **méthode** générale ; apprendre à utiliser des outils efficaces

■ OBJECTIFS

L'objectif général est de fournir et d'entraîner des responsables à l'utilisation d'outils leur permettant d'accroître l'efficacité de leur équipe en conjuguant productivité et satisfaction.

La session vise des objectifs spécifiques suivants:

- Etre capable de maîtriser son temps pour agir en fonction de ses objectifs professionnels, plutôt que de réagir à la pression des sollicitations extérieures quotidiennes,
- Etre capable d'améliorer son cadre de travail au plan de l'efficacité et de l'équilibre des relations humaines,
- Savoir déterminer les tâches prioritaires,
- Distinguer : l'urgent, l'important, l'accessoire ,
- Développer ses capacités d'organisation du travail, de planification et de gestion du temps, de délégation,
- Acquérir des méthodes pour gérer les événements et ne plus les subir

■ PUBLIC

Conseillers agricoles et de gestion, responsables d'équipes dans les dispositifs de conseil et d'accompagnement des producteurs.

■ APPROCHE METHODOLOGIQUE ET PEDAGOGIQUE

L'approche de la formation envisagée repose sur la théorie de l'apprentissage par l'expérience. Cette approche, centrée sur l'individu qui apprend, fait appel à une expérience active, suivie d'un processus d'analyse, de réflexion et d'application de ce qui a été appris de l'expérience.

L'utilisation de méthodes participatives place les participants en situation active tout au long du processus d'apprentissage. Ces méthodes sont dynamiques et interactives. Elles encouragent la communication et le travail de groupe, elles partent d'une expérience concrète et elles sont orientées vers l'action.

L'adulte en situation d'apprentissage a des besoins particuliers que l'équipe pédagogique va continuellement analyser pour s'assurer que ce qu'il apprend s'applique à sa propre réalité.





■ CONTENU

1. La structure du temps de travail :

- identifier l'utilisation actuelle de son temps de travail
- savoir définir et hiérarchiser ses objectifs et priorités

2. L'implication personnelle et le travail collectif :

- motivations personnelles et les autres sources de motivation
- déléguer, organiser, travailler en équipe

3. Identification des principes, apports de méthodes et d'outils

- mise en évidence d'un ensemble de principes essentiels en matière de gestion du temps
- proposition d'une méthode générale de gestion du temps

4. Une démarche d'organisation personnelle :

- comment établir une « charte de son temps » à partir des priorités, des objectifs et des missions ?
- à la fin de la session chacun des participants détermine son objectif spécifique d'apprentissage du temps pour les deux mois à venir.

■ DUREE

Durée de la formation : 3 jours

Résidentiel au CIFA ou tout autre lieu proposé par le commanditaire



4.11. PREVENTION ET GESTION DES CONFLITS ENTRE ACTEURS.

■ CONTEXTE

Dans les sociétés rurales, l'incertitude et la complexité qui caractérisent la gestion des ressources naturelles (terre, eau, pâturage) sont généralement sources de conflits entre les différentes catégories socio- professionnelles (agriculteurs, éleveurs, agro forestiers, pêcheurs, collectivités locales, entrepreneurs privés, etc.....). Dans la vie des organisations de producteurs ; marquée également toujours par une gestion collective du patrimoine, les différences de points de vue mènent souvent à des différends voire des conflits. Dans cette perspective, Paul Langelier d'UPADI, Québec nous enseigne que « la force d'une organisation ne se mesure pas dans sa capacité à éviter les différends ou les conflits. Au contraire, elle se mesure dans sa capacité à les gérer » Ces deux contextes d'intervention exigent réactivité et interaction de la part des agents de développement qui accompagnent la mise en valeur agricole.

Le conflit est néfaste ; mais ne devrait plus être considéré seulement comme tel ; il est inévitable. Il est révélateur de dysfonctionnements qui consomment beaucoup d'énergies et ainsi compromettent l'atteinte des objectifs de développement. C'est pourquoi la prévention et la gestion des conflits constitue un véritable outil d'accompagnement des ruraux.

Les techniciens qui travaillent en milieu rural sont généralement confrontés au règlement de différends entre catégories socio- professionnelles autour des ressources terre, eau, pâturages et parfois nouveaux habitats ruraux. Les acteurs concernés dans de telles situations sont soit désarmés, soit agressifs.

Comment communiquer ? Comment faire pour positiver et légitimer les différentes positions ? Comment faire pour que les différentes parties en opposition soient réceptives et convaincues ? Le module essaie de faire acquérir des outils et méthodes pour apporter des réponses à ces questions !

■ OBJECTIFS

Etre capable de prévenir les conflits dans les sociétés locales

Maîtriser les outils de prévention et de gestion des conflits entre acteurs autour des ressources

Communiquer efficacement pour concilier des points de vue différents.

■ PUBLIC

Conseillers agricoles, Conseillers en développement local, Conseillers ruraux, Chefs de projets de développement, toute personne qui intervient dans la gestion de groupes en milieu organisationnel rural ou urbain





■ CONTENU

- Qu'est-ce qu'un conflit ?
- La prévention des conflits
- La gestion des conflits
- Identifier le niveau auquel se situe le conflit : personnel, relationnel, groupal, ethnique
- S'entraîner à réagir efficacement face aux comportements passifs, agressifs et manipulateurs

■ DUREE

3 jours de formation en co-animation avec un expert gestion des conflits
En résidentiel au CIFA ou tout autre lieu à la convenance du commanditaire

■ APPROCHE METHODOLOGIQUE ET PEDAGOGIQUE

- Revue d'expériences pratiques
- Apports théoriques structurants
- Etudes de cas vécus en situation réelle

L'approche de la formation envisagée repose sur la théorie de l'apprentissage par l'expérience. Cette approche, centrée sur l'individu qui apprend, fait appel à une expérience active, suivie d'un processus d'analyse, de réflexion et d'application de ce qui a été appris de l'expérience.

L'utilisation de méthodes participatives place les participants en situation active tout au long du processus d'apprentissage. Ces méthodes sont dynamiques et interactives. Elles encouragent la communication et le travail de groupe, elles partent d'une expérience concrète et elles sont orientées vers l'action.

L'adulte en situation d'apprentissage a des besoins particuliers que l'équipe pédagogique va continuellement analyser pour s'assurer que ce qu'il apprend s'applique à sa propre réalité.

4.12. APPROCHE ACCOMPAGNEMENT

■ CONTEXTE

De plus en plus, les projets qui ont des objectifs de renforcement de capacités privilégient des approches ou stratégies d'intervention dites d'accompagnement. Cette appellation est utilisée pour souligner le caractère de renforcement des capacités et l'intérêt de se démarquer des approches plus traditionnelles qui, souvent, sont des approches de substitution où l'expertise extérieure joue un rôle d'agence d'exécution.

Les justificatifs de l'approche accompagnement résident dans les soucis de rationalisation de l'aide au développement et de pérennisation des interventions après le départ des partenaires extérieurs. En encourageant dans les projets la programmation et la planification d'interventions dans le cadre d'une approche d'accompagnement on améliore le leadership national et le renforcement des capacités locales. L'approche d'accompagnement, et non de substitution ou d'exécution, maximise non seulement l'utilisation des ressources nationales du partenaire, mais aussi le développement ou le renforcement des capacités des acteurs finaux.

Ce sont là les principaux enseignements que le CIFA tire de ses partenariats dynamiques avec deux institutions internationales : la Chambre d'Agriculture de Charente Maritime en France et l'Union des Producteurs Agricoles du Québec au Canada. L'ensemble des projets a été planifié dans l'optique d'une approche accompagnement.

L'efficacité de cette approche comme instrument privilégié de renforcement de capacités est bien connue aujourd'hui. Des références existent notamment sur la définition de cette approche, le mécanisme de son application, ses forces, les préalables de sa mise en œuvre, les facteurs de succès, etc.

■ OBJECTIFS

L'objectif général est d'entraîner des animateurs et responsables de projet à l'utilisation d'outils leur permettant d'accroître l'efficacité des organisations qu'ils appuient ainsi que leur équipe en conjuguant productivité et satisfaction.

La session vise des objectifs spécifiques tels que :

- Être capable d'utiliser l'approche d'accompagnement dans l'appui aux organisations de producteurs et éleveurs, y compris les responsables élus. L'entraînement des bénéficiaires à l'approche accompagnement permet de rationaliser les ressources et de pérenniser les interventions à la fin du projet.
- Être capable d'améliorer son cadre de travail au plan de l'efficacité et de l'équilibre des relations humaines
- Développer ses capacités d'organisation du travail, de planification et de gestion du temps, de délégation.

■ PUBLIC

- Conseillers agricoles, Conseillers en développement local, Chefs de projets de développement.
- Toute autre personne qui intervient dans la gestion de groupes en milieu organisationnel rural ou urbain





■ CONTENUS INDICATIFS

- Ce qu'est l'approche accompagnement et les préalables de sa mise en œuvre
- Les mécanismes de son application
- Ses forces
- Ses facteurs de succès et obstacles possibles
- L'implication personnelle et le travail collectif : i) motivation personnelle et les autres sources de motivation, ii) les fonctions : déléguer, organiser, travailler en équipe

■ DUREE DE LA FORMATION

Trois (3) jours calendaires.

■ APPROCHE METHOLOGIQUE ET PEDAGOGIQUE

L'approche de la formation envisagée repose sur la théorie de l'apprentissage par l'expérience. Cette approche, centrée sur l'individu qui apprend, fait appel à une expérience active, suivie d'un processus d'analyse, de réflexion et d'application de ce qui a été appris de l'expérience.

L'utilisation de méthodes participatives place les participants en situation active tout au long du processus d'apprentissage. Ces méthodes sont dynamiques et interactives. Elles encouragent la communication et le travail de groupe, elles partent d'une expérience concrète et elles sont orientées vers l'action.

L'adulte en situation d'apprentissage a des besoins particuliers que l'équipe pédagogique va continuellement analyser pour s'assurer que ce qu'il apprend s'applique à sa propre réalité.

4.13. CHAÎNE DE VALEUR AGRICOLE ET CONTRACTUALISATION ENTRE ACTEURS

■ CONTEXTE

La libéralisation dans le secteur agricole et les changements institutionnels qui l'ont accompagné ont consacré une plus grande autonomie d'actions aux acteurs privés notamment les organisations de producteurs, les micros et petites entreprises rurales. L'éclosion des initiatives privées qui a suivi cette dynamique n'a pas été cependant jusqu'ici entièrement mise à profit. Les différents acteurs continuent à vivre en isolation et ne cherchent pas les synergies qui seraient propices.

C'est ainsi que le Gouvernement du Sénégal a fait l'option de renforcer les filières agricoles structurées autour des principales cultures : riz, maïs, arachide, horticulture et viande. Les interventions s'articulent autour de différents axes interdépendants, avec une approche basée sur la méthodologie des chaînes de valeur. Cette option est sous-tendue par une volonté exprimée de mettre en place des actions concertées afin de mieux répondre au marché et aux besoins des populations. Plusieurs acteurs existent dans les différentes chaînes de valeurs présentes ; et chacun joue un rôle important mais les relations reposent généralement sur la concertation, l'échange d'informations et l'élaboration de principes communs d'intervention. Cet engagement moral n'est pas suffisant. Aussi, faut-il tendre vers des arrangements contractuels pour formaliser les ententes entre des acteurs qui s'obligent mutuellement.

Dans ce contexte le CIFA a compris que l'épanouissement des chaînes de valeur implique nécessairement des partenariats entre acteurs et un système efficace de négociation et de partage des risques. Il propose un module de formation sur les chaînes de valeur et la contractualisation entre acteurs. Cette formation est destinée principalement aux professionnels situés à différents niveaux : approvisionnement, production, transformation, commercialisation, distribution, financement. Le module existe dans une version à l'intention des techniciens et conseillers agricoles dans les organismes d'appui : SAED, ANCAR, ISRA, etc.

■ OBJECTIFS

L'objectif général est de montrer aux acteurs que la contractualisation est un outil qui peut s'appliquer à des situations très diverses et concerner tous les acteurs et de l'intégrer ainsi dans toutes les transactions.

Trois objectifs spécifiques peuvent être avancés :

- Maîtriser des concepts de base sur la contractualisation et les chaînes de valeur ;
- Maîtriser des éléments méthodologiques (outils, processus, produits) pouvant conduire à la contractualisation, etc ;
- Permettre aux acteurs de participer de façon efficace à la rédaction et à la mise en œuvre d'un contrat (rédiger, faire rédiger et évaluer un contrat).

■ PUBLIC

- Les acteurs de la chaîne de valeur (approvisionnement, production, transformation, commercialisation, distribution, financement)
- Les agents d'appui- conseil et d'accompagnement : SAED, ANCAR, ISRA, etc.)





■ CONTENU

- Chaînes de valeur et marchés
- Le recours à la contractualisation et la diversité des acteurs potentiellement impliqués
- L'objet d'une relation contractuelle
- Les acteurs d'une relation commerciale : rôle et statut
- Le processus contractuel
- La notion de processus
- La préparation du contrat
- La formalisation du contrat
- L'exécution du contrat
- L'évaluation du contrat
- Evaluation de la session et suite à donner

■ DUREE DE LA FORMATION

Quatre (04) jours

■ APPROCHE METHOLOGIQUE ET PEDAGOGIQUE

L'approche de la formation envisagée repose sur la théorie de l'apprentissage par l'expérience. Cette approche, centrée sur l'individu qui apprend, fait appel à une expérience active, suivie d'un processus d'analyse, de réflexion et d'application de ce qui a été appris de l'expérience.

L'utilisation de méthodes participatives place les participants en situation active tout au long du processus d'apprentissage. Ces méthodes sont dynamiques et interactives. Elles encouragent la communication et le travail de groupe, elles partent d'une expérience concrète et elles sont orientées vers l'action.

L'adulte en situation d'apprentissage a des besoins particuliers que l'équipe pédagogique va continuellement analyser pour s'assurer que ce qu'il apprend s'applique à sa propre réalité.

4.14. BASES MÉTHODOLOGIQUES POUR LE DIAGNOSTIC DU MILIEU RURAL : *Pratiques et Systèmes*

■ CONTEXTE

Beaucoup de projets de développement rural ont eu un impact limité sur le niveau de vie des populations. Les résultats obtenus n'ont été ni à la hauteur des espérances ni des moyens mobilisés. Une des causes connue aujourd'hui est **l'insuffisante prise en compte des conditions réelles de production**.

Cette insuffisance, justifiée le plus souvent par des économies de temps et d'argent explique en partie les nombreuses et coûteuses réhabilitations et réajustements qui ont dû être faites par la suite.

Tenant compte des expériences du passé, la réflexion sur les nouvelles stratégies de développement a mis en évidence **la nécessité d'un diagnostic préalable à toute intervention**. La reconnaissance de cette nécessité s'est traduite par une attention plus grande portée à l'étude des modes et conditions d'exploitation du milieu basée sur les pratiques des acteurs et des systèmes de production en place.

■ OBJECTIFS

Acquérir les outils et les méthodes permettant de formuler un **diagnostic** des modes d'exploitation du milieu rural en prenant en compte les différentes échelles d'organisation de ce milieu, analysées de façon **systemique** et en privilégiant l'étude des **pratiques paysannes**.

■ PUBLIC

Conseillers agricoles et animateurs de développement dans les projets, programmes,

Responsables formation dans les structures publiques et privées.

Formateurs et enseignants dans les centres et écoles de formation de cadres de terrain.





■ PROGRAMME

- Rôles, fonctions et objectifs du diagnostic
- Intérêt et méthode d'étude des pratiques paysannes
- Introduction à l'approche systémique et à son application au diagnostic du milieu rural
- Concepts et méthodes d'étude des différents systèmes d'exploitation du milieu rural
- Utilité du diagnostic du milieu rural pour l'élaboration de programme de développement.

■ ORGANISATION

8 jours au total : organisés en deux sessions de 4 jours chacune.

Lieu : CIFA, Centre de NDiaye ou tout autre lieu à la convenance du commanditaire

■ METHODES PEDAGOGIQUES

La formation associe exposés théoriques, études de cas et travail de terrain. Elle fait largement appel à l'expérience des participants et donne lieu à plusieurs travaux de groupe.



MODULES DE FORMATION A L'INTENTION DES RESPONSABLES ET MEMBRES D'ORGANISATIONS DE PRODUCTEURS

5

CONTEXTE

Les modules de formation proposés pour les responsables d'organisations paysannes et les membres à la base sont construits à partir d'une logique d'action. Ils sont en parfaite adéquation avec la mission première du CIFA qui est l'accompagnement des acteurs ruraux dans la voie de la professionnalisation de l'agriculture. Cet accompagnement se réalise à travers la promotion de la formation continue, le soutien à l'exploitation agricole familiale et toutes autres initiatives structurant l'avenir de l'agriculture irriguée.

Les formations de responsables d'organisations paysannes et des membres à la base prennent leurs sources à partir d'une volonté de rompre avec les traditionnelles formations organisées au gré du temps, sans articulations avec les activités conduites. Lors de l'élaboration des présents modules de formation, nous avons réalisé des entretiens auprès des «responsables de première ligne» du mouvement paysan sénégalais. Ces entretiens ont révélé un souci de promouvoir un renforcement des capacités global des acteurs qui s'inscrit dans la durée et en parfaite adéquation avec les réalités vécues. Partout les responsables d'OP interrogés ont déclaré vouloir opérer des ruptures profondes et opter pour une approche de formation permettant à leurs organisations de rejoindre ses membres dans leurs premiers lieux d'appartenance les champs, les villages, les groupements, etc..

Les responsables des organisations paysannes et les membres à la base souhaitent être accompagnés dans un autodiagnostic, tant de leurs exploitations que de l'environnement dans lequel ils évoluent.

Les modules de formation des responsables d'OP et des membres à la base présentés dans le présent catalogue ambitionnent de renforcer d'abord le savoir-être du producteur ainsi que sa conscience citoyenne favorisant ainsi sa mobilisation pour son propre développement et celui de son milieu. Cette prise de conscience, individuelle et collective, favorise également une ouverture du producteur et de son milieu à de nouveaux savoirs. Ceux-ci se traduiront par un renforcement du savoir-faire, notamment à travers l'acquisition de techniques agricoles améliorées et la mise en place de nouveaux services de soutien à l'agriculture au sens large du terme.

Les modules de formation qui suivent ne constituent donc pas une proposition neutre. Ils sous-tendent une vision de l'agriculture, ils défendent des valeurs, ils proposent des contenus et des moyens qu'ils inscrivent dans une démarche globale.

MODULE 5.1

LE FONCTIONNEMENT D'UNE ORGANISATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE

A. OBJECTIFS

- Appréhender la question de l'organisation des producteurs et son importance dans le développement agricole
- Connaître le cadre logique des organisations professionnelles agricoles
- Maîtriser les rôles, fonctions et missions des OP
- Connaître les typologies des organisations professionnelles agricoles pour concevoir les appuis appropriés pour chaque catégorie
- Maîtriser les caractéristiques principales des OPA ainsi que leur cycle de vie
- Connaître les rôles et fonctions des différents organes des OPA
- Maîtriser les fonctions et tâches des leaders qui animent ces organes



B. CONTENU

- Le cadre logique de l'organisation professionnelle agricole
- L'importance et la place des organisations paysannes dans le développement
- Typologies des organisations
- Des orientations méthodologiques pour concevoir les appuis en direction des organisations paysannes
- L'organisation paysanne : missions et finalités.
- Fonctionnement et structuration des organisations paysannes
- Rôles des différents organes et des leaders
- Planification et programmation des activités au sein de l'organisation professionnelle agricole
- Conception et planning des programmes d'action

C. DUREE

- 4 jours



A. OBJECTIFS

Permettre aux participantes et participants de mieux comprendre la vie sociale, politique, économique et culturelle de leur milieu afin d'être capables d'identifier leurs besoins pour le développement

Plus spécifiquement:

- Prendre conscience des principales dimensions tant au niveau social, politique, technique et économique de son environnement
- Brosser un tableau le plus complet possible rendant compte de la situation vécue dans le processus de production,
- Dans ses grands traits représenter sa vision de l'agriculture, de l'élevage ou de la pêche ;
- Identifier les forces et les difficultés du milieu et notamment celles connues dans la production,
- Au regard du portrait et des liens dégagés, identifier et exprimer ses aspirations pour le développement de son exploitation,
- Dégager les problématiques prioritaires à résoudre



B. CONTENU

- Portrait du village, du groupement ou de l'Union
- Portrait des exploitations
- Analyse des forces et des difficultés des exploitations agricoles, du village, du groupement, etc
- Rêver ensemble pour les exploitations, le village et le groupement
- Identification et priorisation des principales problématiques
- Synthèse et récapitulatif de la démarche

C. DUREE

- 3 jours



MODULE 5.3

HISTOIRE DE L'AGRICULTURE D'HIER A AUJOURD'HUI

A. OBJECTIFS

Mieux comprendre la situation actuelle en identifiant, à travers l'histoire économique et sociale de la région et du pays, les grandes étapes du développement de l'agriculture ainsi que les défis de notre époque.

Plus précisément pour les participantes et participants :

- Partager et préciser l'image des exploitations agricoles dans le contexte du village et des familles dans le cadre d'une démarche de changement.
- Identifier les grandes étapes de l'évolution de l'agriculture dans sa famille et au village et leurs impacts sur le milieu paysan.
- Identifier les principaux moments ayant marqué le développement de l'agriculture et des organisations paysannes au pays et particulièrement dans la région
- Situer le développement de l'agriculture locale dans les grandes étapes de l'histoire économique et politique du pays.
- Établir quelques liens entre la situation vécue au village et au pays et le contexte économique mondial.
- Identifier les principaux défis pour le milieu paysan.

B. CONTENU

- Histoire de l'agriculture dans mon village
- Histoire de l'agriculture à travers mon exploitation agricole
- Les grandes étapes du développement de l'agriculture et des organisations paysannes
- Evolution de l'agriculture : quelques grandes étapes
- Développement de l'organisation paysanne
- Histoire de l'agriculture élargie au pays
- Village, pays et contexte agricole mondial
- Débat autour des 5 préoccupations du milieu paysan



C. DUREE

03 Jours au CIFA ou tout autre lieu à la convenance du commanditaire



A. OBJECTIFS

À partir du contexte historique tant au niveau régional, national qu'international, définir de nouveaux défis pour le groupement ou l'union.

Objectifs spécifiques

- Renforcer son sentiment d'appartenance à son organisation paysanne
- S'approprier l'histoire de son organisation
- Se rappeler les grandes étapes du développement des OP, de l'évolution du contexte agricole tant au niveau local, régional, national qu'international.
- Comprendre les enjeux et identifier les défis de son organisation dans le contexte actuel.



B. CONTENU

- Histoire de notre organisation
- Les organisations paysannes d'hier à aujourd'hui
- Éléments historiques : caractéristiques, missions, rôles en fonction des contextes
- Les enjeux et les défis à relever dans notre organisation
- Des principes à respecter pour relever les défis
- Fixer nos priorités et améliorer notre efficacité : quelques règles de conduite à adopter collectivement

C. DUREE

03 Jours au CIFA ou tout autre lieu indiqué par le commanditaire



MODULE 5.5

ROLES ET RESPONSABILITES AU SEIN DE L'ORGANISATION

A. OBJECTIFS

Objectif général

Permettre aux paysannes et paysans, membres de l'organisation, de mieux comprendre les rôles et responsabilités qu'on attend d'eux pour l'amélioration de leur performance et de celle de leur organisation.

Objectifs spécifiques

- S'entendre sur l'organisation générale du groupement, ses membres et ses structures.
- Partager une compréhension commune de la raison d'être du groupement.
- Identifier les principaux partenaires et acteurs de son environnement qui facilitent l'atteinte des objectifs du groupement.
- S'entendre sur les rôles et responsabilités des structures ou organes constitutifs de l'organisation et sur les moyens d'amélioration de leur fonctionnement.
- Connaître les qualités, attributions, droits et devoirs des leaders principaux d'une organisation.
- Préciser le rôle ainsi que les droits et devoirs des membres de l'organisation.
- Partager les contenus des textes fondateurs de l'organisation et envisager des pistes d'amélioration à la lumière des acquis du module

B. CONTENU

- Rappel de la composition d'une organisation : qui est membre de l'OP?
- Raison d'être d'une organisation :
- Partenaires et acteurs de l'environnement de l'organisation
- Les relations des partenaires avec l'organisation
- Rôles et responsabilités des organes
- Marges d'amélioration des pratiques de l'organisation sur la base des difficultés présentes
- Attributions, droits et devoirs des leaders
- Droits et devoirs des membres
- Caractéristiques et caractéristiques d'un « bon » membre
- Appropriation des textes fondateurs de l'organisation

C. DUREE ET LIEU

- 03 jours
- au CIFA ou tout autre lieu à la demande du commanditaire



VIE DEMOCRATIQUE AU SEIN DE L'ORGANISATION

MODULE 5.6

A. OBJECTIFS

Ce module s'adresse à des membres d'organisations paysannes. Il permet à l'ensemble des membres de s'approprier des principes de base de la vie démocratique au sein de l'organisation

Objectif général

S'approprier la notion de démocratie et l'appliquer à son organisation.

Objectifs spécifiques

- Comprendre le concept de démocratie et l'importance de la participation de tous aux affaires de la collectivité.
- Dégager les composantes les plus importantes de la démocratie
- Établir des liens entre ces composantes.
- Identifier comment certaines de ces composantes sont vécues au sein de l'organisation.
- Diagnostiquer la ou les composantes les plus problématiques dans le fonctionnement démocratique de l'organisation.
- Convenir de moyens à prendre pour améliorer cette ou ces composantes plus problématiques.
- Se familiariser avec certaines composantes de la démocratie, soit l'information, la participation, la concertation et les processus de prise de décision démocratique



C. DUREE ET LIEU

- 03 jours
- au CIFA ou tout autre lieu à la demande du commanditaire



MODULE 5.7

CITOYENNETE PAYSANNE

A. OBJECTIFS

Objectif général

Identifier des stratégies susceptibles d'améliorer l'exercice de la citoyenneté du paysan dans l'organisation, au village et dans le monde agricole.

Objectifs spécifiques

- Identifier les droits et devoirs que les citoyens du village partagent.
- Identifier, à travers l'analyse de différentes situations, comment s'exerce la citoyenneté dans son milieu.
- S'initier aux différents textes législatifs internationaux et nationaux influant sur notre quotidien.
- Identifier leur portée sur l'exercice de notre citoyenneté et notre profession paysanne.
- À partir de la notion de citoyenneté, faire le lien entre droit, démocratie et développement.
- Identifier les conditions à réunir pour assurer une vie collective harmonieuse.
- Comprendre et souscrire à une agriculture équitable.
- Développer des stratégies pour mieux exercer sa citoyenneté dans l'organisation, au village et dans le monde agricole.

B. CONTENU

- Introduction au thème général sur les droits et devoirs.
- Droits et devoirs dans notre groupe et au sein de l'organisation.
- Savoirs et citoyenneté.
- Droits et devoirs au village.
- Citoyenneté dans notre vie quotidienne.
- Application des textes à la citoyenneté.
- Déclaration universelle et Charte africaine.
- Encadrement législatif national.
- Histoire des droits, des devoirs et de la citoyenneté
- Droits et devoirs en agriculture
- Que faire et comment?

C. DUREE ET LIEU

- 02 jours
- au CIFA ou tout autre lieu à la demande du commanditaire



A. OBJECTIFS

Objectif général

S'approprier, par l'expérimentation, la démarche et les outils d'élaboration et de planification d'un projet.

Objectifs spécifiques

- Connaître les différentes étapes de l'élaboration et de la mise en œuvre d'un projet.
- Élaborer un plan de développement du groupement à partir des problématiques retenues.
- Se familiariser avec certains concepts de la présentation d'un projet.
- Maîtriser les outils et le processus d'élaboration d'un plan d'action pour la mise en œuvre du projet de développement du groupement.
- Maîtriser des outils de gestion et de planification d'un projet, particulièrement l'étude de faisabilité.
- Maîtriser des outils de gestion et de suivi, plus spécifiquement l'élaboration d'un compte d'exploitation prévisionnel.
- Évaluer la rentabilité et la faisabilité financière du projet au regard du budget



B. CONTENU

- Élaboration d'un plan de développement du groupement
- Élaboration du projet de services aux membres
- Élaboration du plan d'action du groupement
- Étude de faisabilité du projet
- Élaboration du compte d'exploitation prévisionnel du projet
- Évaluation de la rentabilité du projet

C. DUREE

- 05 jours
- au CIFA ou tout autre lieu à la demande du commanditaire



MODULE 5.9

GESTION ADMINISTRATIVE ET FINANCIERE D'UNE ORGANISATION PAYSANNE

A. OBJECTIFS

Objectif général

Comprendre l'importance de la gestion financière pour la viabilité de l'organisation.

Objectifs spécifiques

- Être en mesure de bien comprendre les sept principes de base de la gestion financière ainsi que leur importance pour la mise en place de bonnes pratiques de gestion financière.
- Comprendre l'importance pour l'OP d'avoir un bon système comptable.
- Comprendre l'importance de la planification financière pour la viabilité financière de l'OP.
- Être habilités à lire, comprendre et contribuer à l'interprétation et l'analyse de budgets,
- Comprendre l'importance d'effectuer un suivi régulier et fréquent des finances afin d'assurer la viabilité financière de l'organisation.
- Être habilités à lire, comprendre et contribuer à l'interprétation et l'analyse d'états financiers (bilan, état des résultats) et de rapports de gestion.
- Comprendre l'importance des contrôles internes et externes afin d'assurer la viabilité financière de l'organisation.
- Comprendre les rôles et responsabilités respectifs du CA, du comité de surveillance et des permanents en ce qui a trait à la gestion financière, ainsi que comment ils doivent travailler ensemble pour gérer efficacement les finances de l'organisation.
- Acquérir une vision plus claire de la façon dont l'OP s'acquitte de sa gestion financière.
- Comprendre l'importance pour l'OP d'avoir un bon système comptable et de bons outils.
- Se donner une compréhension commune de l'autonomie financière des OP et identifier des stratégies possibles pour cheminer en ce sens : fondements.

B. CONTENU

- Les 07 principes de la gestion financière stratégique
- Première composante de la gestion financière : le système comptable
- Deuxième composante de la gestion financière : la planification
- Troisième composante de la gestion financière : le suivi
- Quatrième composante de la gestion financière : les contrôles
- Rôles et responsabilités des élus et des permanents
- Le bilan de santé financière de l'organisation
- La pérennité financière : fondements

C. DUREE ET LIEU

06 jours au CIFA ou tout autre lieu indiqué par le commanditaire



A. OBJECTIFS

Objectif général

Renforcer les capacités des communautés rurales à gérer collectivement leurs ressources naturelles dans le meilleur intérêt présent et futur de tous leurs membres.

Objectifs spécifiques

- Initier un mode collectif de gestion des ressources naturelles en s'appuyant sur des valeurs de démocratie, d'équité et de responsabilisation des utilisateurs des ressources.
- Favoriser la prise de conscience individuelle et collective des productrices et producteurs quant à l'importance de la gestion des ressources naturelles et renforcer leurs capacités à participer à l'analyse, à la planification, à la réalisation et au suivi - évaluation continu des actions menées pour conserver et mettre en valeur les ressources naturelles de leur communauté.
- Favoriser un processus de concertation entre les producteurs, les élus locaux et régionaux, ainsi que les autres acteurs du développement de la communauté pour la préservation et la saine gestion des ressources naturelles.
- Promouvoir l'émergence d'une nouvelle génération de leaders ruraux et renforcer leurs capacités à mobiliser la population pour apporter des solutions endogènes durables aux problèmes environnementaux locaux.
- Mettre en œuvre un projet d'amélioration du contexte environnemental

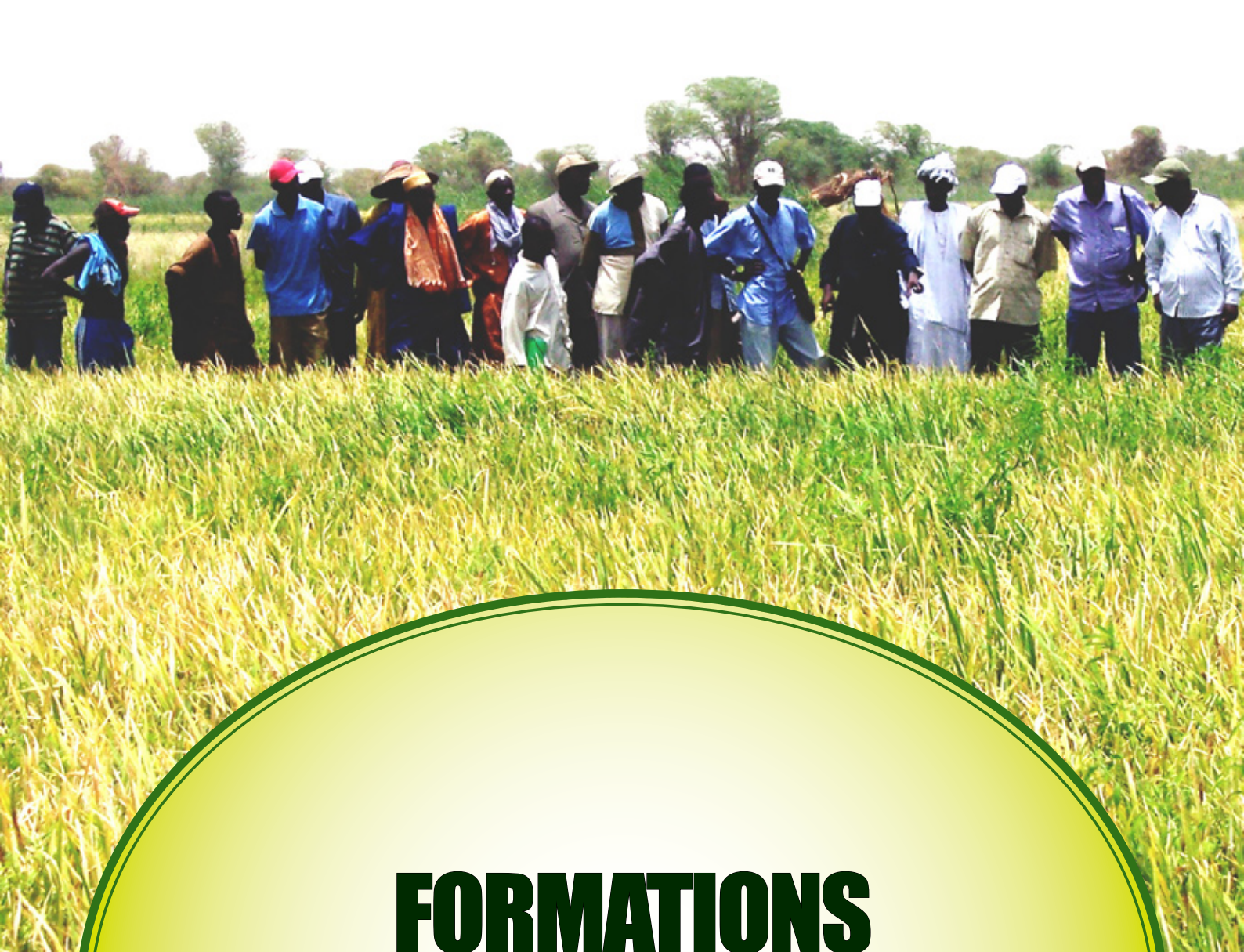
B. CONTENU

- Assemblée communautaire numéro 1
- Formation – Citoyenneté, gouvernance et playdoyer
- Formation – Portrait agroenvironnemental et visite de terrain
- Assemblée communautaire numéro 2
- Formation – Elaboration de projet
- Formation – Suivi – accompagnement à la mise en œuvre du projet agro environnemental
- Assemblée numéro 3
- Formation sur mesure
- Assemblée communautaire numéro 4

C. DUREE

15 jours dans un village centre polarisant d'autres villages ou hameaux





FORMATIONS TECHNICO-ECONOMIQUES

6

LES FORMATIONS TECHNICO-ECONOMIQUES

Les changements climatiques affectent aujourd'hui plus ou moins tous les écosystèmes agraires. Face à cette situation, les agronomes, les chercheurs et les formateurs ne sont pas restés les bras croisés. Ils ont réorienté et réadapté les contenus des formations technico-économiques des différentes cultures vers ce qu'ils appellent désormais les « **BONNES PRATIQUES AGRICOLES** ». Au CIFA, les formations technico-économiques sont envisagées maintenant sous l'angle des « **BONNES PRATIQUES AGRICOLES** » lorsqu'on aborde les domaines suivants :

1. *La culture du riz*

2. *La culture de la tomate*

3. *La culture de l'oignon*

4. *La culture de la patate douce*

5. *La culture du maïs*



6. *La culture du sorgho*



7. *La conduite et la gestion des cultures de décrue*

8. *La production de semences de riz*

9. *Les techniques d'étuvage du riz*



10. *La transformation et conservation des fruits et légumes*





11. La Gestion de l'Exploitation Agricole (GEA)

12. La Gestion d'un périmètre irrigué



13. La Gestion de l'eau



14. La Gestion d'une entreprise de prestation de services mécanisés

15. L'identification, l'élaboration et la conduite d'un projet de développement local



JOURNEES PROFESSIONNELLES THEMATIQUES



Les Journées Professionnelles Thématiques font partie des vitrines du CIFA. Elles sont organisées pour différents domaines d'intervention du développement agricole dans la vallée du Fleuve Sénégal.

Ce sont des moments de rencontres importants entre acteurs. Elles ont comme objectif l'appui à la production dans les différentes spéculations et activités menées et la structuration du milieu agricole par le renforcement de l'organisation des acteurs au sein des filières et interprofessions agricoles

Les principales journées professionnelles qui sont jusqu'ici organisées par le CIFA en lien avec les partenaires sont les suivantes :

1. **sur le riz irrigué**
2. **sur les semences de riz**
3. **sur la tomate industrielle**
4. **sur l'irrigation goutte à goutte**
5. **sur la microfinance**
6. **sur la santé animale,**
7. **sur l'alimentation du bétail**
8. **sur la production laitière**
9. **sur le maraîchage**
10. **sur les pesticides**
11. **sur le machinisme agricole**
12. **sur les maladies de la tomate**





*Petit
deviendra
Grand
Producteur*

