

REPUBLIQUE ISLAMIQUE DE MAURITANIE

MINISTRE DES AFFAIRES ECONOMIQUES ET DU DEVELOPPEMENT



Diagnostic de l'appareil éducatif agricole en Mauritanie : Cas de l'ISET, ENFVA et les lycées professionnels agricoles

Rapport final

Septembre 2014

Table des matières

I. Résumé.....	4
II. Introduction.....	6
III. Méthodologie	8
IV. Rappel des objectifs du Programme National de Développement du Secteur Educatif.....	10
4.1 Politique sectorielle en matière d'éducation et de formation	10
4.2 Orientations générales et options pour le développement du secteur	12
V. L'offre de formation en direction du secteur agropastoral	13
5.1 L'Institut Supérieur d'Enseignement Technologique	13
5.2 Le LFTP de Boghé	14
5.3 Le Centre de Formation Coopérative de Boghé.....	14
VI. Diagnostic de l'ISET de Rosso	15
6.1 Historique	15
6.2 Mission	15
6.3 Structures administratives.....	15
6.4 Structure pédagogique	17
6.5. Les filières et modalités de formation.....	19
6.6 Programmes de formation	19
6.7 Infrastructures et équipements	20
6.8 Ressources humaines	21
6.9 Capacité d'accueil et effectifs en formation.....	21
6.10 Financement et budget	21
6.11 Relations de l'établissement avec l'environnement extérieur et partenariat.....	22
VII. Diagnostic de L'ENFVA de Kaédi	22
7.1 Historique	22
7.2 Les anciens cursus de formation	23
7.3 Capacité d'accueil et effectifs en formation.....	23
7.4 Les programmes de formation.....	23
7.5 Le personnel.....	24
7.6 Les locaux et espaces pédagogiques.....	24
7.7 Les équipements	26
7.8 Cadre juridique.....	26
7.9 Financement et budget	26
7.10 Le projet de réouverture de l'ENFVA	26
VIII. Diagnostic du LFTP de Boghé	29
8.1 Historique	29
8.2 Mission	29
8.3 Structures administratives.....	30
8.4 Structure pédagogique	30
8.5 Les filières et modalités de formation.....	31
8.6 Programmes de formation	32
8.7 Infrastructures et équipements	32
8.8 Ressources humaines	33
8.9 Capacité d'accueil et effectifs en formation.....	33
8.10 Financement et budget	33
8.11 Relation de l'établissement avec l'environnement extérieur et partenariat	33
IX. Analyse stratégique du système éducatif agricole national	34
9.1 Analyse de la situation de l'ISET.....	34

9.2	Analyse de la situation de l'ENFVA.....	37
9.3	Analyse de la situation du LFTP Boghé	38
X.	Synthèse sur le diagnostic du système éducatif agricole	40
10.1	Les Atouts du système éducatif agricole	40
10.2	Les faiblesses du système éducatif agricole	41
XI.	Synthèse de la stratégie nationale de développement du secteur rural à l'horizon 2025 (SDSR)...	43
11.1	Caractéristiques du secteur rural en Mauritanie	43
11.3	Éléments de synthèse des pistes prioritaires de solutions aux problématiques thématiques	45
11.4	Axes de stratégie de développement du secteur rural	45
XII.	Enjeux et orientations stratégiques de la formation agricole et rurale en Mauritanie	46
12.1	Principaux enjeux de la formation agricole et rurale en lien avec la SDSR 2025.....	46
12.2	Principaux défis à relever par le système éducatif agricole national	48
12.3	Orientations et principaux objectifs stratégiques de la formation pour le secteur rural	49
XIII.	Conclusion	55
ANNEXES.....		56
	OUTIL DE DIAGNOSTIC DU SYSTEME EDUCATIF AGRICOLE.....	56
	GUIDE D'ENTRETIEN	59
	Bibliographie.....	60
	Personnes rencontrées	61
	Termes de référence.....	62

Abréviations, sigles et acronymes

APC :	Approche par les Compétences
CSLP :	Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté
CMAP :	Centre Mauritanien d'Analyse des Politiques
CFPM :	Centre de Formation professionnelle des Mahadras
CFPP :	Centre de Formation et de Perfectionnement Professionnels
CFPR :	Centre de Formation des Producteurs Ruraux
ENFVA :	Ecole Nationale de Formation et de Vulgarisation Agricole
FTP :	Formation Technique et Professionnelle
INAP – FTP :	Institut National de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle
LFTP :	Lycée de Formation Technique et Professionnelle
LMD :	Licence-Master -Doctorat
MDR :	Ministère du Développement Rural
PAFTP :	Programme d'Appui à la Formation Technique et Professionnelle
PNDSE :	Programme National de Développement du Secteur Educatif
SDSR :	Stratégie de Développement du Secteur Rural

I. Résumé

Historiquement, l'offre de formation en direction du secteur agricole en Mauritanie est représentée par trois établissements principalement : l'Institut Supérieur d'Enseignement Technologique (ISET) de Rosso ; l'Ecole Nationale de Formation et de Vulgarisation Agricole de Kaédi (ENFVA) ; Le Lycée de Formation Technique et Professionnelle (LFTP) de Boghé.

En termes de cursus de formation, les principaux niveaux de structuration des formations sont proposés : ingénieurs, techniciens supérieurs, techniciens et ouvriers. Les principales filières de formation, correspondants aux grands domaines d'activités de l'agriculture en général sont proposées : il s'agit de la production végétale, de la production et santé animales, de la protection de l'environnement, du machinisme agricole et génie rural.

La principale force du système éducatif agricole mauritanien réside dans la diversité de filières de formation qui couvrent les principaux domaines de compétences pour le secteur agricole et rural. L'offre de formation diplômante, couvre les trois principaux niveaux de structuration des compétences : ingénieurs, techniciens supérieurs, techniciens et ouvriers. Une offre de formation continue existe et est orientées vers les professionnels en activités dans le secteur. D'autres atouts du système figurent au niveau des infrastructures physiques des établissements qui sont appropriés pour la nature des formations offertes, à leurs implantations géographiques respectives dans l'environnement approprié, à la capacité réelle d'accueil qui reste largement suffisante pour répondre à la demande économique. Le statut d'établissements dotés d'une autonomie administrative et financière, est un autre atout qui autorise la recherche de performances internes et externes et le développement du potentiel du système. Sue le plan de la complémentarité, il n'y a aucune compétition/ duplication entre les structures du système éducatif agricole. L'approche par les compétences come mode de conception et de mise en œuvre des formations se généralise dans le système.

Cependant certaines faiblesses subsistent encore au niveau du système éducatif agricole :

Au niveau du personnel enseignant, on note un manque de qualification suffisante au plan pédagogique notamment à l'ENFVA et au LFTP Boghé, l'APC comme nouvelle approche de conception et de mise en œuvre de programmes de formation reste encore insuffisamment maîtrisée. La fonction « formation des formateurs » est inexistante, dans certaines filières de formation il y a un déficit de formateur soit en niveau de qualification, soit en nombre. En dehors des fonctionnaires, la question du statut général reste posée pour le personnel pédagogique.

Il y a une situation de sous équipement au niveau du LFTP de Boghé et de l'ENFVA, soit en qualité, soit en quantité. Au niveau des infrastructures construites notamment à Boghé et Kaédi, s'ils sont appropriés pour les spécificités de formation du secteur agricole, sont néanmoins dégradés en partie

Au niveau du financement, les ressources pérennes, restent insuffisantes et les ressources propres aléatoires, ce qui cause, une fragilité permanente dans le fonctionnement et au niveau des investissements pour tenir les objectifs de performances définies dans les plans d'action respectifs annuels des établissements.

Les relations partenariales avec les parties prenantes du secteur agricole reste caractérisées par un faible développement malgré le potentiel de partenariat interne et externe.

Au niveau du pilotage institutionnel et administratif, on note un manque de visibilité dans les politiques de développement agricole, notamment l'absence d'une stratégie spécifique à la formation professionnelle et technique agricole pour la Mauritanie. La coordination entre les établissements de formation et leurs tutelles respectives reste insuffisante. Le suivi administratif de la mise en œuvre des programmes de formation et le suivi-évaluation des performances restent très faibles ou superficiels. Le niveau de concertation entre les acteurs interinstitutionnelle reste très faible. Les fonctions de « management », « qualité » et ressources humaines restent ne sont pas assurées au niveau des établissements du système éducatif agricole.

La Stratégie de Développement du Secteur Rural à l'horizon 2025 pour la Mauritanie, à mis l'accent sur la mise en place d'une formation professionnelle agricole qui soit adaptées aux besoins du secteur.

Le diagnostic établi a démontré la nécessité de redéfinir les finalités de la formation professionnelle et technique agricole malgré certaines avancées et des efforts qualitatifs pour les adapter aux nouvelles orientations de développement du secteur. Ainsi, entre les priorités gouvernementales et les enjeux identifiés dans la SDSR 2025, il est possible de déduire un certain nombre d'orientations, notamment :

- la satisfaction des besoins en main- d'œuvre qualifiée des entreprises et travailleurs du secteur agricole et rural;
- l'émergence d'entreprises agropastorales structurées, modernes, viables et compétitives avec une exploitation rationnelle et professionnelle ;
- le rehaussement suffisant du niveau des compétences des exploitants faiblement alphabétisés voire analphabètes à près de 50% du secteur agricole et rural pour améliorer leurs pratiques professionnelles et être plus performants ;
- l'amélioration des capacités des organisations professionnelles du secteur.

Les orientations déduites s'articulent autour de quatre objectifs stratégiques essentiellement, qui peuvent constituer une base de réflexion et de formulation pour l'élaboration d'une Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR) :

- a. Objectif stratégique 1- Adapter le pilotage et la gestion des ressources humaines des établissements d'enseignement et de formation agricole aux nouveaux enjeux de l'offre éducative pour le secteur ;
- b. Objectif stratégique 2- Renforcer l'expression de la demande de formation et de service par les acteurs du secteur agricole et rural
- c. Objectif stratégique 3- Orienter l'offre de formation et de service vers la demande du secteur agricole et rural
- d. Objectif stratégique 4 : Renforcer le pilotage stratégique du système éducatif agricole de formation

II. Introduction

La rapidité actuelle de développement du secteur de l'agriculture et de l'élevage ainsi que les ressources potentielles encore sous-exploitées posent, entre autres problèmes, celui de la formation des cadres, des techniciens, des paysans et ouvriers devant accompagner ce développement. Ce problème a été déjà souligné au cours de plusieurs rencontres organisées par les pouvoirs publics et les acteurs concernés dans le cadre du développement du secteur de l'agropastoral en Mauritanie ainsi que lors de l'élaboration par le ministère en charge du développement rural, de la Stratégie Nationale de Développement du Secteur Rural à l'horizon 2025. En effet, on constate que malgré l'existence d'établissements nationaux de formation après l'indépendance dans le domaine agricole et la création de nouvelles structures de formation au cours des années 90 (LFTP Boghé) et 2000 (ISET de Rosso), orientées plutôt vers les besoins du secteur, le problème de l'inadéquation entre la formation et l'emploi reste encore non résolu.

D'une manière générale, jusqu'à présent, la formation était dominée comme pour les autres secteurs, par des enseignements théoriques. Cependant, les documents de politiques sectorielles de développement tels que le CSLP, le PNDSE et la SDSR 2025, entre autres documents de référence, soulignent tous l'importance de la formation technique et professionnelle. Ainsi, la nécessité de lier étroitement emploi et formation apparaît comme l'une des conditions fondamentales du développement socio-économique en général et du secteur de l'agriculture en particulier.

L'insuffisante adéquation entre formation et emploi a pour une de ses conséquences, la difficulté pour les sortants du système éducatif agricole de trouver un emploi adéquat dans le secteur, essentiellement dans les entreprises structurées. Les quelques cas de réussite notés, en terme d'insertion et d'emploi sont l'œuvre des initiatives de l'Etat en général, par sa volonté de soutenir l'emploi des jeunes diplômés à travers des projets et programmes qu'il initie. Malgré l'existence d'une offre en cadres, techniciens et ouvriers qualifiés et malgré les efforts de rapprochement, de l'offre de formation avec la demande économique, à travers la conception et la mise en œuvre de programmes de formation selon l'approche par les compétences (APC) et le placement des étudiants en stages pendant le déroulement du cursus d'enseignement et de formation, la question de l'insertion des sortants du système éducatif agricole reste une problématique.

Ainsi, le CMAP, dans le cadre de ses activités d'analyse des politiques publiques a jugé nécessaire de traiter un thème permettant l'analyse des modalités d'adaptation de la formation agricole aux besoins réels du secteur.

Ainsi, pour se développer et répondre aux attentes, tout système de formation doit s'adapter en permanence à son environnement socioprofessionnel, faire évoluer ses activités, renforcer ses moyens, aménager ses structures, et motiver ses collaborateurs. Ces adaptations, pour être pertinentes et efficaces, ne peuvent être menées qu'en respectant une démarche de mise à niveau ou d'amélioration continue.

Le diagnostic global organisationnel, fonctionnel et stratégique est l'une des étapes nécessaires de cette démarche. Il a pour objectif de répondre à la question fondamentale de savoir ce qu'est le système de formation en question, son fonctionnement et ses différents types de résultats.

Réaliser un diagnostic global stratégique c'est identifier et poser les véritables problèmes et dégager les pistes de solution réalistes en vue de les résoudre et de définir les perspectives de développement à court, moyen et long terme.

1.1 Contexte et justification

- Le secteur agricole occupe une place prépondérante au sein de l'économie nationale. Il est un gisement potentiel d'emplois mais aussi, il est aussi un élément essentiel de la sécurité alimentaire des ménages ;
- L'agriculture en Mauritanie est caractérisée par la prédominance de modes de production basés sur la mise en œuvre de techniques culturales traditionnelles dont une bonne partie est encore peu performante. Elle demeure majoritairement peu productive, basée sur de petites exploitations très peu mécanisées ;
- Pour améliorer sa position compétitive, le secteur agricole mauritanien a besoin d'opérer un certain nombre de transformations. A cet effet, la formation agricole constitue l'un des outils essentiels d'adaptation du secteur aux nouveaux enjeux et de concrétisation de la vision stratégique de l'Etat.

La Mauritanie a récemment actualisé sa stratégie de développement rural en faisant du conseil et de la formation agricole une pièce maîtresse. L'appui aux exploitations agricoles, basé sur le conseil est considéré comme innovation majeure.

C'est dans cette orientation que le CMAP a jugé important de mener une étude sur le « Diagnostic du système éducatif agricole en Mauritanie » comme une étape essentielle d'un processus visant à permettre aux acteurs de clarifier leurs visions sur la question du conseil et formation agricole.

1.2 Objectifs de l'étude

- **Objectif général :**

Cette étude se fixe comme objectif de s'interroger sur l'adaptation de la formation agricole aux réalités et aux perspectives du secteur rural (l'agriculture et élevage) en Mauritanie. Ceci à travers l'analyse des liens et la complémentarité au niveau de la formation agricole académique, dispensée par l'Institut Supérieur d'Enseignement Technique (ISET) de Rosso, l'Ecole Nationale de Formation et de Vulgarisation Agricole (ENFVA) de Kaédi et le Lycée de Formation Technique et Professionnelle agricole de Boghé, et son impact sur le développement du secteur en termes de vulgarisation et ressources humaines.

- **Objectifs Spécifiques:**

Plus spécifiquement, elle vise à analyser les problématiques liées à la formation agricole et rurale, et formuler un ensemble de propositions d'orientations stratégiques, première étape dans l'élaboration d'une Stratégie Nationale de la Formation Agricole et Rurale.

La présente étude a porté essentiellement sur :

- Un rappel historique du système de formation agricole et rurale en Mauritanie ;
- Le diagnostic des dispositifs de formation agricole existants;
- Les enjeux de la formation agricole et rurale en Mauritanie;
- Les Orientations stratégiques sur la formation agricole et rurale.

III. Méthodologie

La présente étude est chargée d'établir un diagnostic des acquis et des lacunes des dispositifs de formation agricole et rurale par rapport aux enjeux prévisibles à moyen terme afin de pouvoir ensuite construire des propositions de politiques pour remédier aux déficiences constatées.

La démarche méthodologie de l'intervention s'est déclinée suivant six grandes étapes :

1. L'élaboration d'une note méthodologique de l'étude et la proposition d'un planning prévisionnel;
2. L'élaboration des outils d'investigation ;
 - questionnaire de diagnostic organisationnel, pédagogique, équipements et infrastructures physiques ; relations avec l'environnement ;
 - élaboration du guide d'entretien ;
3. Des visites de terrain auprès des établissements concernés (ISET Rosso, ENFVA Kaédi et Boghé) et des entretiens de collecte de données et informations complémentaires. ;
4. Analyse et exploitation des données
5. Rédaction du rapport provisoire et présentation des résultats de l'étude ;
6. Rédaction du rapport final.

Diagnostic de l'existant

a) Visites de terrain

Un déplacement sur les sites d'implantation des établissements à Rosso, Kaédi et Boghé a été fait. Les visites de terrain ont été menées sur la base d'un questionnaire et d'un guide d'entretien préalablement élaborés pour faciliter le déroulement des entretiens de diagnostic et la collecte d'informations existantes sur les établissements.

Chaque établissement a fait l'objet d'une analyse de sa situation des points de vue :

- administrative,
- physique,
- pédagogique,
- relations avec l'environnement,

Des entretiens individuels et collectifs se sont déroulés avec les directeurs des établissements et le personnel pédagogique et administratif présent.

Les visites des lieux ont permis de faire un constat visuel et global des conditions physiques, matérielles et pédagogiques du fonctionnement des établissements.

Les données, informations et documentations administratives et techniques disponibles ont pu être utilement exploitées.

L'exploitation des résultats des diagnostics a été effectuée pour chaque établissement à part, et une synthèse d'ensemble résumant les caractéristiques communes de l'ensemble des établissements et relevant les aspects distinctifs de chacun a été élaborée.

Il apparaît une structuration différente dans la rédaction de la présentation des différents points observés selon l'établissement, mais l'ensemble des aspects à observer conformément aux TDR a été pris en compte.

b) Le diagnostic documentaire

Il a consisté au recueil et à l'analyse des documents disponibles sur chaque établissement. Ainsi la documentation disponible auprès de certaines institutions et services de l'éducation et de la formation a été largement exploitée. Elle a fait l'objet d'une analyse prise en compte dans le diagnostic stratégique des structures concernées. Ainsi, la documentation et les rapports élaborés par les équipes d'experts de l'INAP- FTP ont été largement exploités. Certaines informations quantitatives et qualitatives contenus dans les rapports ont été réactualisées.

IV. Rappel des objectifs du Programme National de Développement du Secteur Educatif 2011-2020 (PNDSE II)

Au sein du cadre stratégique de Lutte Contre la Pauvreté (CSLP), le Programme National de Développement du Secteur Educatif (PNDSE) est un plan décennal pour la mise en œuvre de la stratégie du Gouvernement en matière d'éducation-formation.

4.1 Politique sectorielle en matière d'éducation et de formation

La Mauritanie s'est engagée, depuis 1999, dans une réforme structurelle du système éducatif, caractérisée notamment par le passage d'un double système d'enseignement du point de vue linguistique à un système unifié dont le bilinguisme arabe – français constitue une référence commune. La mise en œuvre de cette réforme a été sous-tendue par un Programme National de Développement du Système Educatif (PNDSE), dont la première phase a été mise en œuvre entre 2002 et 2010.

La loi 99-012 portant réforme du système éducatif a été promulguée le 26 avril 1999. Cette réforme vise à consolider les acquis du passé tout en engageant résolument le système sur la voie de l'ouverture. Elle s'articule autour des principaux axes suivants :

- l'unification du système éducatif par la mise en place d'une filière unique ;
- le renforcement de l'enseignement du 1er cycle secondaire par l'ajout d'une année supplémentaire et de l'enseignement scientifique par l'introduction des sciences physiques et de l'informatique ;
- le renforcement de l'enseignement des langues étrangères (Français, Anglais) ;

Dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme et en vue de corriger les dysfonctionnements constatés, le Gouvernement a décidé de mettre en place un programme décennal de développement du secteur de l'éducation.

4.1.1 Les grandes orientations du PNDSE¹ I pour le développement du système éducatif mauritanien

La politique décennale 2001- 2010 de l'éducation s'appuie sur les axes suivants :

- La consolidation du pilotage du système basée sur le développement des capacités de prévision, la structuration de l'administration centrale, l'évaluation permanente du système et la programmation des recrutements;
- L'amélioration de l'offre éducative qui impliquera entre autres la mise en place d'une carte scolaire, la réorganisation de l'université et de la formation technique et professionnelle ;

¹ Programme National de Développement du Secteur Educatif (PNDSE) 2001- 2010
Tome I : Diagnostic et Stratégie avril 2001

- Le renforcement de la qualité de l'enseignement qui reposera en grande partie sur la rénovation des programmes, des outils pédagogiques, de la professionnalisation et de la structuration des formations initiale et continue, ainsi que sur l'amélioration de l'encadrement administratif et pédagogique ;
- L'amélioration de la gestion des ressources humaines par la mise en place d'un suivi de carrière en lien avec l'appréciation du mérite et des performances et la rationalisation des affectations ;
- La résorption des disparités régionales sous-tendue par une politique volontariste d'allocation des ressources ;
- Le renforcement de la scolarisation des filles restera une composante fondamentale de la politique gouvernementale ;
- L'accroissement du rôle du secteur privé dans l'offre éducative qui sera recherché par la mise en place d'une politique de promotion adéquate.

4.1.2 Les orientations de la politique éducative pour la FTP²

Les objectifs définis pour la formation technique et professionnelle (FTP) pour la décennie 2001-2010 visent à travers le renforcement du pilotage du système à l'amélioration de sa qualité, au développement de l'offre éducative pour le technique ainsi que d'une offre spécifique de formations courtes menant la FTP à s'articuler au mieux avec les autres ordres d'enseignement ainsi qu'avec les besoins des secteurs formel et informel.

4.1.3 Les orientations de la politique éducative pour l'enseignement supérieur

Les objectifs décennaux fixés à l'enseignement supérieur sont, d'une part, l'amélioration de l'efficacité interne et externe visant à répondre aux besoins en cadres nationaux de haut niveau pour le développement économique et social du pays et, d'autre part, le développement de la recherche scientifique. Les principaux axes de cette politique s'articulent autour des points suivants :

- Accroissement des performances de l'Enseignement Supérieur ;
- Meilleure adéquation de la formation à l'emploi ;
- Amélioration de la qualité de l'enseignement supérieur ;
- Promotion de la recherche scientifique ;
- Mise en place progressive de mesures d'accompagnement de la Réforme.

4.1.4 Le PNDSE II (2011- 2020)

Le PNDSE³ II a été suscité par une réflexion stratégique entamée à l'occasion de la revue du PNDSE I en Novembre 2009. Il capitalise le bilan du PNDSE I et s'instruit du diagnostic sectoriel réalisé en 2010 (RESEN 2010).

² Formation Technique et Professionnelle

³ PNDSE II 2011- 2020 – plan d'action triennal 2012- 2014 - mai 2011

Il se propose de relever les principaux défis suivants :

- Education de base : (i) Enseignement préscolaire peu étendu et concentré dans les grands centres urbains ; (ii) Qualité et efficacité très faibles de l'Enseignement fondamental ; (iii) Importance d'un analphabétisme, notamment en milieu rural et parmi les femmes, encore alimenté par une population de jeunes non scolarisés ou trop tôt déscolarisés ; (iv) Non prise en compte des apports de l'Enseignement originel au système éducatif ;
- Enseignement post-primaire : (i) Faiblesse de l'accès et de la qualité au premier cycle secondaire général ; (ii) Manque de pertinence, d'efficacité et de diversification dans le second cycle ; (iv) Faible efficacité interne de la FTP et de l'Enseignement supérieur ;
- Pilotage : (i) Faiblesse des capacités de pilotage stratégique ; (ii) Prévalence d'un mode de gestion axé sur les moyens plutôt que sur les résultats ; (iii) Concentration excessive de la gestion et la faible implication de la société civile, des communautés locales et du secteur privé.

4.2 Orientations générales et options pour le développement du secteur dans le cadre de la mise en œuvre du PNDSE II 2011- 2020 et stratégie de développement

4.2.1 Objectifs stratégiques

Au regard de la situation du système éducatif national ces dix dernières années, le gouvernement, met en priorité au cœur de son programme, les objectifs stratégiques suivants à l'horizon 2020 :

- Développer un enseignement préscolaire public et communautaire accessible aux groupes défavorisés en milieu urbain et rural ;
- Réaliser à l'horizon 2020 un achèvement universel de qualité au Fondamental, en favorisant l'accès des derniers groupes non-scolarisés et en assurant une rétention complète des enfants qui y accèdent ;
- Progresser vers l'achèvement universel du premier cycle de l'enseignement secondaire et réduire les disparités entre genre ou liées au milieu et aux conditions socioéconomiques ;
- Réguler l'évolution des effectifs du second cycle général dans la perspective d'une meilleure adéquation de la partie haute du système avec les besoins de l'économie ;
- Développer l'offre de formation technique et professionnelle et l'adapter aux spécificités de la demande sociale et à la diversité des besoins des secteurs formel et informel de l'économie ;
- Mettre en place une politique de développement maîtrisée et mesurée de l'enseignement supérieur et promouvoir la recherche scientifique ;
- Améliorer la qualité des apprentissages et la pertinence de l'éducation à tous les niveaux ;
- Intensifier la lutte contre l'analphabétisme à travers des programmes d'alphabétisation fonctionnelle et de post-alphabétisation ;
- Promouvoir l'enseignement originel et renforcer sa contribution à l'éducation de base ;
- Elaborer et mettre en œuvre une nouvelle stratégie de gestion des ressources humaines et matérielles permettant une répartition équitable de l'offre éducative.

4.2.2 Stratégie de développement de la FTP

La stratégie en matière de formation technique et professionnelle a pour ambition de renforcer l'articulation de cette composante avec les autres niveaux du système éducatif et de le rendre plus adéquat aux besoins de l'économie en matière de compétences et de qualifications. Elle consiste à jumeler la FTP classique avec un dispositif de formations ciblées, orientées vers l'insertion et s'articulera autour de deux axes prioritaires :

- i. L'amélioration de la qualité de la formation, sa pertinence et son ancrage par rapport à l'économie ;
- ii. L'extension de l'offre de formation du dispositif.

4.2.3 Stratégie de développement de l'enseignement supérieur

La promotion d'un enseignement supérieur de qualité est au cœur de la stratégie de développement durable du pays. Outre son rôle scientifique dans la création du savoir et économique dans la formation des cadres de haut niveau, l'enseignement supérieur est appelé à jouer de plus en plus un rôle social et culturel. La stratégie retenue pour cet ordre d'enseignement se focalise sur :

- Le renforcement de la pertinence de la formation et de la recherche, en adaptant au mieux l'offre aux besoins réels du pays ;
- La maîtrise des effectifs de manière à concilier la pression de la demande sociale, la demande économique et les contraintes de financement ;
- L'optimisation de l'utilisation des moyens disponibles, en accordant la priorité aux dépenses pédagogiques et de recherche ;
- La diversification des sources de financement en mobilisant les contributions des étudiants et du secteur privé.

V. L'offre de formation en direction du secteur agropastoral

L'offre nationale de formation en direction du secteur agropastoral comprend, outre l'ENFVA de Kaédi, les structures suivantes :

- a) L'Institut Supérieur d'Enseignement Technologique (ISET) de Rosso
- b) Le Lycée de Formation Technique et Professionnelle (LFTP) de Boghé
- c) Le Centre de Formation Coopérative de Boghé (CFCB)
- d) Les Filières de formation agropastorales au niveau des CFPP d'Atar et CFPM d'Atar et de Néma

5.1 L'Institut Supérieur d'Enseignement Technologique

L'Institut Supérieur d'Enseignement Technologique (ISET) de Rosso est un établissement de l'enseignement supérieur qui accueille les bacheliers des séries scientifiques, techniques et mathématiques et leur propose des formations spécialisées de

Techniciens supérieurs et ingénieurs de haut niveau dans les domaines agricole, pastoral et agroalimentaire.

5.2 Le LFTP de Boghé

Il a été créé en 1995, jusqu'en 2011, il assurait la formation d'ouvriers et d'ouvriers qualifiés pour les spécialités suivantes :

- Artisanat rural (confection des outillages agricoles)
- Maintenance des machines agricoles et systèmes d'irrigation
- Grandes cultures.

Le LFTP prépare au Certificat d'Aptitudes Professionnelles (CAP) dont le niveau d'accès est le niveau de la fin du premier cycle de l'enseignement secondaire pour une durée de formation de deux ans et le diplôme de Brevet de Technicien (BT) accessible par un niveau de terminale ou par le CAP pour une durée de formation de deux ans.

L'effectif des élèves du LFTP de Boghé, en 2011, s'élevait à 350 stagiaires dans les 3 principales filières de l'établissement (grande culture, artisanat rural et machinisme agricole).

5.3 Le Centre de Formation Coopérative de Boghé

Le CFCB, créé en 1974, assure la formation des producteurs dans les domaines suivants :

- La maintenance et le suivi des Groupes Motos- Pompes ;
- Les techniques artisanales de conservation et de transformation des produits agricoles ;
- Les techniques maraîchères ;
- L'alphabétisation fonctionnelle ;

Le CFPP d'Atar et les CFPM de d'Atar et de Néma offrent trois filières de formation en direction du secteur agropastorale : Horticulture et Maraîchage à Atar et Santé Animale à Néma.

Les capacités d'accueil du LFTPP Atar et du CFPM Néma pour les filières horticulture et santé animale, restent très faibles. Leur offre n'est pas articulée par rapport une demande précise mais fondée sur une perception de demande. Quand au CFCB, il est en situation de fonctionnement précaire et occasionnel.

VI. Diagnostic de l'ISET de Rosso

6.1 Historique

L'Institut Supérieur d'Enseignement Technologique (ISET) de Rosso est un établissement public à caractère administratif d'enseignement supérieur et de recherche. Il est placé sous la tutelle du Ministère chargé de l'Enseignement Supérieur. Il a été créé par le **décret N°2009- 158 en date du 29 avril 2009**.

L'ISET est régi par l'Ordonnance n° 2006-007 du 20 février 2006 portant organisation de l'Enseignement Supérieur. Il est doté de la personnalité morale et de l'autonomie administrative et financière et jouit de l'autonomie pédagogique et scientifique dans le cadre de l'exercice de sa mission.

6.2 Mission

L'ISET, dont le siège est à Rosso, a pour mission de développer et d'offrir des programmes de formation, de recherche, de vulgarisation, de prestation de services et de promotion de l'entrepreneuriat, qui anticipent et répondent adéquatement aux exigences et aux défis du développement durable des secteurs agropastoral et agroalimentaire.

Dans le cadre de sa mission, l'Institut a pour objectifs de :

- former à travers les filières de spécialisation qu'offrent ses départements et unités, des cadres intermédiaires et des cadres supérieurs et préparer leur insertion professionnelle ;
- offrir par le biais de ses programmes de formation continue, actualisation et approfondissement des connaissances dans ses différents champs de spécialités ;
- pratiquer, en collaboration avec les acteurs socio- économiques, une politique de recherche et de transfert technologique innovatrice ;
- rendre accessible à travers son activité de vulgarisation, les pratiques optimales d'élevage, de culture et de gestion et soutenir par son expertise, les programmes menés par l'Etat dans ce sens;
- appuyer le développement des secteurs agro-pastoral et agroalimentaire, en offrant une prestation de services répondant à leurs besoins;
- promouvoir, en établissant un incubateur d'entreprises, l'entrepreneuriat et accompagner la création d'entreprises innovantes et pérennes.

6.3 Structures administratives

L'administration de l'ISET-Rosso comprend un organe délibérant principal dénommé Conseil d'Administration, qui assiste des organes suivants : Le Comité de Gestion, le Conseil Pédagogique, Scientifique et de Recherche et le Conseil de Discipline. Elle comprend en outre un

organe exécutif, des Départements et Unités ainsi qu'une Pépinière d'entreprises, une Ferme Expérimentale et un Centre de Langues et de Communication.

Le conseil d'administration jouit de toutes les attributions et compétences permettant d'assurer l'administration et la bonne gestion de l'ISET. A ce titre, il:

- se prononce sur les politiques et orientations générales de l'ISET -Rosso et veille à l'application des règlements;
- Etablit son règlement intérieur et celui de l'ISET -Rosso et les soumet au Ministre chargé de l'Enseignement Supérieur pour approbation;
- Approuve, sur avis du Directeur de l'ISET-Rosso, le contrat programme entre l'ISET-Rosso et le ministère de tutelle;
- Vote le budget et approuve les comptes;
- Donne mandat au Directeur pour toute acquisition ou cession d'élément du patrimoine foncier ou immobilier de l'Institut ;
- Approuve les accords et les conventions signés par le Directeur de l'ISET Rosso;
- Approuve les propositions de parrainage et accepte les dons et legs;
- Délibère dans le respect de la réglementation en vigueur en matière des marchés publics, sur les achats et acquisitions des biens et services de l'ISET Rosso;
- Propose au Ministre de tutelle, sur avis du Conseil Pédagogique, Scientifique et de Recherche objet de l'article 13 du présent décret, la création de nouveaux Département et Unités;
- Approuve, sur avis du Conseil Pédagogique, Scientifique et de Recherche, les créations de filières de formation et de recherche et la création de bureaux de prestations de services;
- Approuve le rapport annuel d'activités, qui comprend le bilan de l'année écoulée et le projet pour l'année à venir, présenté par le Directeur;
- Nomme les commissions ad hoc qu'il estime utiles et en détermine la composition et les attributions.

Le Comité de Gestion Le Comité de Gestion (CG), issu du CA est chargé des questions se rapportant aux aspects administratifs et financiers.

Le Conseil Pédagogique, Scientifique et de Recherche, est chargé :

- d'assurer la coordination, le suivi et l'évaluation des aspects scientifiques, pédagogiques, de recherche, de vulgarisation et de promotion de l'entrepreneuriat ;
- de faire des propositions sur tous les actes relatifs au recrutement, à l'intégration, à la titularisation, à l'avancement, et aux sanctions des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des enseignants-technologues ;
- d'approuver les programmes et les stages professionnels;
- de proposer les mesures et les listes d'aptitude pour la promotion des enseignants-chercheurs, des chercheurs et des enseignants-technologues ;
- d'adopter les règlements relatifs à la régie des bibliothèques de l'Institut;
- de donner son avis sur les programmes de formation initiale et de formation continue;
- de donner son avis sur les programmes et contrats de recherche, de prestation, de vulgarisation et d'incubation d'entreprises;

- de donner son avis sur la gestion des affaires estudiantines et la politique menée en la matière par l'ISET-Rosso ;
- de nommer les sous-commissions qu'il estime utiles et en déterminer les attributions et la composition.

Le Conseil de Discipline, issu du Conseil d'Administration, est chargé de faire respecter les règles de conduite régissant les étudiants et de veiller à la police générale dans l'Institut.

L'organe exécutif de l'ISET-Rosso comprend le Directeur de l'Institut, assisté du Directeur des Etudes et du Secrétaire Général.

6.4 Structure pédagogique

L'ISET-Rosso comprend cinq Département et trois Unités :

- **Le Département de Production et de Protection Végétales** qui a pour mission de promouvoir le développement durable des systèmes de production des cultures irriguées et pluviales par le biais de la formation, de ses activités de recherche et vulgarisation. Le département offre aux étudiants une formation multidisciplinaire en agronomie, horticulture, production agricole, protection des végétaux, et malherbologie.
- **Le Département de Production et de Santé Animales** qui a pour mission le développement du secteur sylvo- pastoral à travers la formation de professionnels de haut niveau dans les domaines de la production et de la santé animales et par le biais d'activités de recherche et de vulgarisation, axées sur l'amélioration de l'alimentation, de la santé et de la productivité du cheptel. Le département dispose de six (6) laboratoires bien équipés (Microbiologie et parasitologie, Anatomie et chirurgie, Reproduction et sélection animale, Alimentation et nutrition animale, Entomologie).
- **Le Département de Science et Technologie des Aliments** qui a pour mission d'améliorer la qualité, la salubrité et la sécurité des aliments en Mauritanie et de contribuer au développement d'une industrie alimentaire moderne et performante en Mauritanie. Le département, forme des techniciens supérieurs et des ingénieurs, dans les domaines de la transformation, la conservation et la commercialisation des aliments.
- **Le Département de Génie de l'Agriculture et des Biosystèmes** qui a pour mission d'assurer des formations, dans le domaine de l'ingénierie aux systèmes agricoles et à la protection de l'environnement afin de promouvoir l'émergence d'une agriculture performante et durable.
Dans ce cadre, le département assure la formation professionnelle de Technicien Supérieur dans les filières : Génie rural ; Géomatique ; Génie de l'environnement ; Protection de l'environnement et Protection et Aménagement du littoral ainsi que celle d'ingénieur en Génie rural.

- **Le Département de Génie Mécanique** qui a pour mission de former des étudiants aptes à exercer des fonctions de travail reliées à l'exploitation des équipements agricoles mobiles (tracteurs, moissonneuses, semoirs, appareils aratoires...) et fixes (systèmes de pompage et d'arrosage, implantation de serres, équipements de traite...), ainsi qu'aux équipements des industries de transformation agro-alimentaire en général.

La formation polyvalente comporte des connaissances dans les domaines des sols, des plantes, des productions animales et végétales, du génie rural, de la gestion et de la commercialisation. Cette formation est complétée par une spécialisation dans le domaine du génie mécanique (fabrication, maintenance, électricité).

- **L'Unité de Technologie de l'Information** est une structure transversale qui a vocation de participer à l'amélioration de la formation scientifique des étudiants de l'ISET par une meilleure maîtrise des nouvelles technologies de l'information. L'Unité assure la formation professionnelle (License professionnelle) en technologies de l'information et de la communication.
- **Le Centre de Langues et Communication** est une structure transversale qui a vocation à participer à l'amélioration de la formation scientifique par une meilleure maîtrise des techniques de la communication et de l'apprentissage des langues vivantes, en particulier l'arabe, le français et l'anglais.
- **Une ferme expérimentale** est implantée au niveau de l'ISET et a pour mission d'appuyer la formation et la recherche ainsi que de servir d'aires de démonstration pour les besoins de la vulgarisation. La ferme expérimentale est une entité économique dans la quelle les techniciens et les enseignants pratiquent un système de production en vue d'augmenter son profit.

La ferme expérimentale a pour activité principale d'une part la production des produits agricoles (des grains de céréales, des fruits, les légumes ... etc.) et d'autre part une démonstration au profit des techniciens en formation à l'ISET et /ou des applications menées par des chercheurs pour aboutir à des résultats aptes à être vulgarisés et ayant un impact sur le développement durable en Mauritanie.

L'ISET-Rosso comprend aussi une pépinière d'entreprises, qui est une structure d'appui à la création d'entreprises appelée « Pépinière d'Entreprises de Rosso ». Elle a pour mission:

- D'assister la création d'entreprises innovantes dans les secteurs de compétences de l'Institut;
- De valoriser les compétences et les activités de recherche en transformant leurs potentiels technologiques en valeurs commerciales;
- D'assurer la fonction de relais et de transferts de technologies.

La Pépinière agit comme un incubateur d'entreprises et ses services peuvent être rémunérés.

6.5. Les filières et modalités de formation

6.5.1 Accès à l'ISET

L'accès à l'enseignement de l'Institut Supérieur d'Enseignement Technologique de Rosso est ouvert à tout étudiant titulaire d'un baccalauréat mauritanien scientifique ou technique, ou d'un titre reconnu équivalent, qui satisfait aux critères d'admission de l'Institut.

Les étudiants sont orientés par les services de l'orientation du ministère en charge de l'éducation nationale sur la base du dossier du candidat et de la capacité d'accueil annuelle de l'ISET qui prend en compte entre autre, les places disponibles en internat.

6.5.2 Les filières de formation

La première année constitue un tronc commun pour tous les étudiants entrants et l'orientation de spécialisation se fait à partir de l'année 2 sur la base d'une formule d'orientation appliquée selon le département d'orientation, le choix de l'étudiant et le classement final aux examens de fin de première année. Les filières d'enseignement actuellement ouvertes sont : sciences, technologies de la nutrition, génie agricole, mécanismes biologiques, génie électronique et mécanique, protection, production,

6.5.3 Modalités de formation

Les formations et les études de spécialisation portent sur des enseignements scientifiques et techniques sous forme de cours, de travaux dirigés, de séminaires, de travaux pratiques et de stages en milieu de travail.

Les travaux pratiques dans la ferme expérimentale visent à initier les étudiants aux différentes techniques et savoirs-faire en vue de mieux les préparer à l'intervention dans les activités de production sylvo-agro-pastorales. Les sorties pédagogiques concernent les visites organisées à l'intention des étudiants hors de l'Institut pour leur permettre de mieux cerner les réalités du terrain.

Le régime et l'organisation des études sont fixés par arrêté du Ministre chargé de l'Enseignement Supérieur sur proposition du Conseil Pédagogique, Scientifique et de Recherche et avis favorable du Conseil d'Administration de l'Institut.

6.6 Programmes de formation

6.6.1 Formation initiale

Les programmes de formation de Licence sont d'une durée de trois ans, repartis en six sessions (ou semestres). Les cinq premières sessions comportent quinze semaines d'études, suivies d'une semaine préparatoire aux examens, et d'une semaine d'examens finaux. La sixième session comporte dix semaines de cours, suivies aussi d'une semaine préparatoire aux examens, et d'une semaine d'examens finaux. Finalement, il y a un stage en milieu de travail de 12 semaines.

La formation de Master⁴ est de cinq ans, dont les trois années de formation de licence. La quatrième année compte 12 modules, en majorité liés aux compétences spécifiques. La cinquième année comporte un premier semestre d'études avec 6 modules de compétences spécifiques et un second semestre consacré au stage de fin d'études en milieu de travail. La formation d'ingénieur peut se faire en alternance avec une école ou université étrangère partenaire de l'ISET.

Les programmes de master s'articulent harmonieusement comme une suite logique aux programmes de licence, et en conformité avec la mission de l'ISET, c'est-à-dire pour répondre aux besoins modernes de l'économie Mauritanienne en matière d'éducation supérieure dans les domaines de l'agro-silvo-pastorale, de l'élevage, de l'environnement et de la transformation des produits alimentaires. De manière générale, la première année se déroule à l'ISET et la deuxième dans une institution partenaire d'un autre pays.

6.6.2 Formation continue

L'offre de formation continue propose aux cadres et aux personnels techniques des institutions, entreprises et organisations des cours de formation pratique en production et santé animales, en production et protection agricole, en conservation et valorisation des ressources naturelles et en technologie des aliments.

6.7 Infrastructures et équipements

Une superficie construite de 2 ha sur un domaine de 47 ha, dont :

- des salles de cours théoriques ;
- des laboratoires spécialisés pour chaque département ;
- des salles de TP
- un bloc administratif ;
- une bibliothèque
- une infirmerie
- un laboratoire de langues (arabe, français, anglais)
- une mosquée
- une résidence pour une trentaine d'enseignants
- un restaurant
- un bloc dortoir (128 chambres pour 256 étudiants et étudiantes)
- un complexe sportif
- des espaces verts aménagés
- une ferme expérimentale :
 - o bergerie

⁴ Les programmes de formation du niveau « Master » ne sont pas encore mis en œuvre à l'ISET. Des préalables en termes de partenariat, de management et de ressources restent à satisfaire.

- poulailler
- étable
- clinique vétérinaire et Pharmacie
- une pépinière d'entreprise
- des équipements et engins agricoles (moissonneuse, tracteurs, outillage d'attelage,...)
- 2 bus de transport.

Vue que l'ISET a ouvert et reçoit des étudiants depuis 2009, donc une date récente sont infrastructure est composée de bâtiments neufs, construits ou rénovés, fonctionnels, bien tenu et adaptés à la nature des activités d'un établissement de ce type. Les équipements et matériels dans les laboratoires et les espaces pédagogiques ouverts permettent d'assurer l'exécution des apprentissages pratiques conformément aux programmes de formation mis en œuvre.

6.8 Ressources humaines

Les effectifs en personnel de l'ISET sont de 160 permanent répartis comme suite : 17 enseignants chercheurs titulaires du doctorat parmi lesquels 10 titulaires et 7 contractuels, 38 enseignants technologues du niveau ingénieur, 80 personnels de soutien et appui, 25 agents et personnels administratifs.

En plus du niveau universitaire exigé, les enseignants permanents ou vacataires, doivent obligatoirement avoir accumulé au moins plusieurs années d'expérience professionnelle dans leurs domaines de compétences respectifs.

6.9 Capacité d'accueil et effectifs en formation

En 2012-2013, l'ISET de Rosso accueil un effectif de 219 étudiants (dont 12% d'étudiantes) répartis comme suit :

Par niveau de formation	Nombre d'étudiant
Tronc commun	81
1 ^{er} année de Licence	72
2 ^{ème} année de Licence	66

Source : ISET (entretien)

L'établissement peut accueillir un effectif d'étudiant plus important cependant, pour maintenir une qualité de formation et un environnement adéquat, l'effectif en formation est dimensionné suivant la capacité d'accueil en internat. La capacité d'accueil réel de l'ISET en formation initiale dans les différentes filières reste largement supérieure.

6.10 Financement et budget

Le budget de l'ISET de Rosso est structuré pour prendre en charge les traitements, salaires, indemnités et allocations servis aux personnels, les dépenses de fonctionnement et d'équipement, les dépenses d'enseignement, de recherche, de vulgarisation, de prestation de services, les dépenses afférentes aux étudiants, les dépenses relatives aux activités culturelles et sportives et les dépenses diverses.

Le budget de l'établissement est constitué pour l'essentiel d'une subvention annuelle octroyée par l'Etat, les frais de scolarité et de formation fixés par le Conseil d'Administration de l'ISET-Rosso, les produits et bénéfices provenant des prestations de services et travaux d'expertise, les recettes et produits divers, les dons et legs.

En 2013, les recettes propres de l'ISET représentaient 5 % du budget annuel alloué par l'État, selon la direction de l'établissement.

6.11 Relations de l'établissement avec l'environnement extérieur et partenariat

L'ouverture à l'international encore timide, peut prendre différentes formes telles que les échanges de groupes d'étudiants, les voyages d'études, la mobilité des enseignants dans le cadre de partenariats entre établissements d'enseignement supérieur, la réalisation d'une partie du cursus à l'étranger, mais aussi l'accueil de jeunes étrangers dans les établissements. Un des soucis de la direction de l'ISET est de développer un partenariat international fructueux et bénéfique qui connaîtra un développement avec la mise en place du cursus « Master » qui prévoit des échanges d'étudiants.

Au plan national, l'ISET de Rosso a déjà tissé un partenariat avec plusieurs entreprises locales telles que la SNIM, le Parc National de Diawling (PND), des projets et programmes dans le secteur de l'agropastoral (exemple : la convention de partenariat signée le 03 octobre 2013 entre le Programme de Lutte contre la Pauvreté Rurale par l'Appui aux Filières « ProLPRAF » et l'ISET de Rosso) et avec des institutions d'enseignement et de recherche notamment avec l'Université de Nouakchott. Au plan international, malgré son jeune âge, l'ISET de Rosso a établi des partenariats diversifiés avec entre autres : l'université Gaston Bergé de Saint Louis au Sénégal, des institutions d'enseignement Supérieur au Japon, entre autres.

VII. Diagnostic de L'ENFVA de Kaédi

7.1 Historique

Créée en 1962 sous l'appellation du Centre de Formation et de Vulgarisation Agricole (CFVA) de Kaédi et relevant du Ministère de l'Enseignement Fondamental et des Affaires Religieuses de l'époque, l'ENFVA a été rattachée au Ministère du Développement Rural et transformée, depuis 1978, en établissement public à caractère administratif. Unique établissement de formation professionnelle en techniques agricoles pendant de nombreuses années, l'ENFVA a formé la

presque totalité des cadres moyens et subalternes du secteur rural, estimés à un millier, et en a recyclé autant, dans les filières de l'agriculture, l'élevage et la protection de la nature.

Le décret n°172 du 9 décembre 1978 portant création et organisation de l'ENFVA, précise les missions de cet établissement ainsi :

- (i) la formation des fonctionnaires des corps de l'administration chargée du Développement Rural ;
- (ii) le perfectionnement des personnels en service ;
- (iii) la mise au point et la vulgarisation des méthodes et des techniques dans le secteur rural.

En 1980, les missions de l'ENFVA ont été élargies pour prendre en compte les besoins en formation du personnel privé dans les différentes activités du secteur rural à travers l'adoption du décret n°80-131 du 13 juin 1980 portant réorganisation de l'école.

En dépit des différentes tentatives de réorganisation, l'ENFVA n'a pas su s'adapter au nouveau contexte et ses activités de formation initiale ont été arrêtées en 1995, vouant l'ENFVA, à un délabrement croissant qui finit pas la rendre quasi inutilisable. Les seules activités que l'école a tenté de maintenir se sont limitées à des perfectionnements de courtes durées, principalement axées sur la protection de l'environnement et la santé animale, qui se faisaient au gré des projets.

7.2 Les anciens cursus de formation

Les formations diplômantes de l'ENFVA étaient organisées suivant un cycle B, préparant au métier de conducteurs de l'économie rurale et des assistants d'élevage, accessible à partir du second cycle de l'enseignement secondaire et un cycle C, préparant des moniteurs d'économie rurale et des infirmiers d'élevage, accessible à partir du premier cycle du secondaire. Ces formations correspondent aux catégories B et C de la fonction publique. La durée de la formation dans chacun des deux cycles est de trois ans, dont une période de stage en milieu professionnel de 9 mois.

Outre ces formations initiales l'offre de l'école comportait des sessions de perfectionnement pour les personnels de services, les agriculteurs et les éleveurs.

7.3 Capacité d'accueil et effectifs en formation

La capacité d'accueil annuelle de l'ENFVA pour les cycles ci-dessus était théoriquement estimée, avant la situation actuelle de délabrement, à environ 200 places. Elle a formé au total près de 800 techniciens dans les deux cycles.

7.4 Les programmes de formation

Les programmes de la formation initiale sont définis par niveau (Cycle B, cycle C) pour les quatre voies de spécialisation offertes, à savoir : (i) la production végétale (agriculture), (ii) la production et la santé animale et (iii) la protection de la nature, (iv) le génie rural. Ces programmes et les supports didactiques qui les accompagnent, ont été élaborés à la création de l'école, et ne sont plus adaptés du fait de l'évolution des besoins de l'économie rurale.

7.5 Le personnel

Les ressources humaines de l'ENFVA de Kaédi sont composées de 57 personnels permanents. Cette équipe comporte 9 cadres de direction dont 04 formateurs et 02 assistants, 48 personnels d'appui administratif et technique.

7.6 Les locaux et espaces pédagogiques

L'ENFVA se situe sur la sortie de la ville de Kaédi avec une superficie clôturée de 157 Hectares. Ses infrastructures initialement dans les standards pédagogiques des établissements de formation dédiés à l'agriculture et à l'élevage, inexploitées pendant plusieurs années, sont aujourd'hui pour certains dans un état semi-opérationnel sinon inutilisable. Les travaux de réhabilitation réalisés courant 2011 sur fonds publics (réparation des fissures, reprises des toits, menuiserie, réhabilitation réseau eau/électricité, carrelage, peinture, clôture, construction loges gardiens) ont, cependant, permis de parer au plus urgent en rendant des locaux opérationnels pour accueillir les premières promotions d'étudiants, en attendant l'extension des bâtiments en fonction des nouveaux besoins.

Les locaux et espaces spécifiques de formation et d'application de l'ENFVA, se composent, essentiellement, de :

- 02 salles polyvalentes d'une capacité de 100 à 150 places assises ;
- 06 salles de cours d'une capacité de 20 élèves chacune ;
- 02 laboratoires (entomologie et vétérinaire) ;
- 01 atelier ;
- 02 étables ;
- 01 bergerie ;
- 01 jardin maraîcher ;
- 01 puits ;
- 11 logements pour le personnel ;
- 01 périmètre boisé de 157 ha.
- Logement des étudiants (10 studios et 03 dortoirs).

L'ENFVA est alimenté en eau et en électricité à travers les réseaux de la ville.

Le diagnostic détaillé de la situation de ses infrastructures se présente, comme suit :

- **La division Production et santé animale** : les locaux affectés à cette filière comporte 01 laboratoire, 01 magasin, 01salle de cours, 01bureau, 01bloc toilettes, 02 poulaillers (poulet de chair et poules pondeuse), 02 étables dont une bergerie et 01 clinique. Mis à part la salle de cours, qui est construite en dur, tous les autres locaux sont construits, en 1962, date de création de l'école, en semi dur (toit en charpente) et ont fait l'objet de travaux de réhabilitation en 2008. Leur état général est satisfaisant.
- **La division Protection de la nature** : les locaux affectés à cette filière comportent un bureau, 01 magasin pour le matériel de topographie, un bloc de latrines, une pépinière et deux salles de cours. Le magasin a été construit en 1962, la pépinière en 1980, les bureaux, les latrines et les salles de cours en 1984. A part la pépinière, tous les autres locaux sont bâtis en semi dur. Tous les locaux ont été réhabilités en 2008 et leur état général est acceptable.
- **Le bloc laboratoire agricole** comprend 03 salles de cours, 03 bureaux, 01 magasin, 01 laboratoire agricole et 01 infirmerie, tous ces locaux ont été construits en 1962 en semi dur et ont fait l'objet d'une réhabilitation en 2008. Leur état général est acceptable.
- **La division Aménagement rural** comprend 01 salle de cours, 01 atelier, 01 bureau, 01 magasin, 01 bloc de latrines et 01 clôture. Le bureau, la salle de cours et le bloc de latrines sont construits en 1986 en dur, l'atelier et le magasin construits en 1962 en semi dur et la clôture en grillage en 2008.L'état général de l'ensemble des locaux est acceptable, exception faite de la clôture qui est dégradée.
- **Le boc abritant la direction générale** comprend 05 bureaux, 02 latrines, 01salle de réunion et 01 clôture. Tous ces locaux ont été construits en 1986 en dur et ont fait l'objet d'une réhabilitation en 2008.Leur état général est acceptable.
- **Le bloc abritant la direction des études et des stages** comprend 04 bureaux, 02 latrines, 01 salle de réunion et 01 clôture en grillage. Tous ces locaux sont construits en dur en 1986 et ont été réhabilités en 2008. Leur état général est satisfaisant.
- **Un ensemble de blocs dortoir, réfectoire et maisons pour élèves** d'une capacité d'accueil estimée à 300 places. Les blocs du dortoir et du réfectoire sont construits en semi dur en 1962 et ont été réhabilités récemment et sont fonctionnels. Les maisons individuelles pour élèves, au nombre de 20, construites également en 1962 sont réhabilités et fonctionnels.
- **11 logements pour les personnels de l'école**, construits en 1962 en semi dur, ont été réhabilités récemment et sont fonctionnels.
- **Les autres locaux pour les services généraux et espaces pédagogiques annexes** comprennent 03 salle de cours, 02 ateliers, 02 bureaux, 02 salles de lecture (bibliothèque), 01 salle de réunion et 01 magasin central. Tous ces bâtiments ont été construits en 1962 en semi dur et ont été réhabilités en 2008. Leur état général est jugé acceptable.
- Le domaine de l'établissement (155 ha) est clôturé cependant, la voirie de l'école est complètement dégradée.

En somme, à sa création, l'ENFVA a été dotée d'une infrastructure adaptée et a connu certaines extensions et réhabilitations au cours des années passées. Pour la rendre opérationnelle, en perspective de la réouverture de l'école, des travaux de réhabilitation ont été réalisés et achevés en début 2012.

7.7 Les équipements

Les équipements de l'école (équipements des filières, mobilier, matériel roulant) acquis, pour la plupart, à la création de l'école, ne sont plus adaptés à l'enseignement et sont, d'autre part, obsolètes.

7.8 Cadre juridique

Depuis sa création en 1962, le décret organisant l'école a été partiellement révisé à deux reprises. Ces révisions se sont limitées à des retouches qui n'ont pas pris en compte les besoins de changement qui s'imposent pour l'école, compte tenu de la situation économique du secteur.

Il est prévu, dans le cadre de la réorganisation des textes régissant l'ENFVA, de prendre un nouveau décret. La nouvelle organisation va s'inspirer du cadre réglementaire de la formation technique et professionnelle, concrétisé par la loi 98-07 du 20 janvier 1998 et ses décrets d'application.

7.9 Financement et budget

Pour l'exercice 2011, le budget l'ENFVA s'équilibre en recettes et en dépenses à **52.273.020** UM. En recettes, il est constitué de **52.273.020** UM de subventions. En dépenses, **34.613.109** UM correspondent aux salaires, soit 66,21% et **15.830.107** UM correspondent aux dépenses de fonctionnement, soit 30,30%.

7.10 Le projet de réouverture de l'ENFVA⁵

7.10.1 Justification

Le secteur agropastoral participe, à hauteur de 10%, à la formation du PIB mauritanien. Le secteur primaire a enregistré en 2012 un taux de croissance de 8.3%, contribuant à porter le taux

⁵ Dans le cadre de la mise en œuvre du Projet d'Appui au Développement de la Formation Professionnelle (PAFTP) sur financement de la Banque Mondiale, l'ENFVA ayant élaboré un projet d'Etablissement avec l'appui de l'INAP-FTP, figure parmi les établissements bénéficiaires.

de croissance réel de l'économie nationale à près de 7% malgré un contexte mondial marqué une crise économique et financière (BCM, 2013). La Mauritanie compte 3,5 millions d'habitants, dont 42% vivent en dessous du seuil de pauvreté. Le rôle joué par le secteur rural dans le développement économique du pays est d'autant plus important que 78% de ces pauvres vivent en milieu rural.

Malgré la richesse du secteur agropastoral, le pays n'en tire pas encore le maximum de profit. D'importants besoins en qualification sont, en effet, identifiés au niveau de toutes les filières du secteur : production végétale, production et santé animale, environnement et protection de la nature, génie rural, etc. Ces besoins se situent au niveau de l'ensemble des métiers exigeant des cycles de formation diplômante : ouvriers, techniciens, techniciens supérieurs. Ils se situent également au niveau de la vulgarisation et de la formation qualifiante des travailleurs à faible niveau d'instruction, dont le secteur constitue l'un des principaux débouchés.

Dans une optique de doter le secteur de l'agropastoral d'une main d'œuvre qualifiée, de promouvoir son développement et créer des emplois, le Gouvernement a décidé de la réouverture de l'ENFVA.

Le Ministère du Développement Rural a engagé une réforme de l'école. L'ENFVA sera, désormais, orientée résolument vers la formation pour l'ensemble des besoins du secteur et développera des liens étroits avec ses organisations socioprofessionnelles.

Ainsi, la réhabilitation des locaux de l'école est déjà engagée et s'achèvera avant la fin de l'année en cours. Le projet de réouverture de l'ENFVA est intégré au Projet d'Appui à la Formation Technique et Professionnelle, financé par la Banque Mondiale et dont la composante « Développement et diversification de l'offre de formation » est mise en œuvre l'INAP- FTP⁶.

7.10.2 Les nouvelles missions de l'école

Le projet de réouverture de l'ENFVA met en œuvre une profonde réforme qui cherche à ancrer les formations de l'école aux besoins du marché de l'emploi et qui se traduit par les nouvelles missions suivantes :

- Doter le tissu économique du secteur d'ouvriers, techniciens et techniciens supérieurs répondant à ses besoins en qualification actuels et futurs ;
- Assurer des formations qualifiantes aux demandeurs d'emplois à faible niveau d'instruction pour favoriser leur insertion dans des métiers ruraux ;
- Entretenir un dispositif de vulgarisation permettant, à travers des formations ponctuelles pointues ou des séminaires et ateliers de sensibilisation, de préparer toutes les catégories de producteurs à maîtriser le processus de production, conservation et commercialisation dans les différentes filières du secteur ;
- Développer une recherche appliquée axée sur les problématiques de développement du secteur et répondant aux besoins des différentes catégories d'entreprises ;

⁶ Institut National de Promotion de la Formation Technique et Professionnelle

- Constituer une force d'entraînement pour former et encadrer les opérateurs du secteur et diffuser les bonnes pratiques, l'usage des technologies innovantes pour une meilleure productivité du secteur et une meilleure exploitation de son potentiel ;
- Assurer un appui à l'insertion des jeunes sous différentes formes (auto-emploi, pépinières d'entreprises, etc.).

7.10.3 Les cursus de formation

Les domaines de formation de l'école couvriront la production végétale, la production et santé animale, l'aménagement rural, la protection de la nature/environnement, l'agroalimentaire, vulgarisation/coopération. Pour ces différents domaines, les formations se dérouleront dans trois cursus :

- Le cursus d'ouvrier agricole : ouvert aux jeunes ayant un niveau de scolarité correspondant au 1er cycle du secondaire. Ce cursus polyvalent préparera, en 2 années de formation, aux métiers d'ouvrier agricole ou d'ouvrier d'élevage. Il sera sanctionné par un CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle.
- Le cursus de technicien : accessible aux jeunes ayant un niveau de scolarité correspondant au 2ème cycle du secondaire et aux titulaires du CAP agricole, ce cursus préparera, en deux années de formation, aux métiers de technicien en agriculture, en élevage, en eaux et forêts. Les études dans ce cycle seront sanctionnées par un BT : Brevet de Technicien.
- Le cursus de technicien supérieur : Ce cursus sera accessible aux titulaires du baccalauréat, toutes séries confondues, et aux titulaires du BT agricole. Il préparera, en 2 années, aux métiers d'encadrement moyen dans toutes les filières du secteur. Il sera sanctionné par un BTS : Brevet de Technicien Supérieur.

7.10.4 Capacité d'accueil et effectifs en formation

Le projet vise, au terme de 3 années, la mise en place d'une capacité de formation de 300 places dont 40% de formation diplômante 60% de formation qualifiante et de vulgarisation.

En 2012-2013 une première promotion de 60 places en formation diplômante et 180 places en formation qualifiante a été recrutée. En 2013-2014 la formation initiale atteindra sa capacité maximale, avec 120 places.

7.10.5 Les composantes du projet d'établissement de l'ENFVA

Eu égard à l'importance du projet de réouverture de l'école, le Ministère entend le mener progressivement sur une période de 3 ans, en l'intégrant au Projet d'Appui à la Formation Technique et Professionnelle, dont le démarrage est prévu avant la fin de 2012. Les principales actions du projet de réouverture de l'école portent sur :

1. La révision du cadre réglementaire de l'école, de ses cursus et de ses programmes de formation ;
2. L'assainissement de la situation du personnel de l'école et le recrutement de 19 nouveaux formateurs (3 en production animale, 4 en production végétale, 3 en aménagement rural, 3 en environnement/protection de la nature, 3 en agroalimentaire, 3 en vulgarisation/coopération) pour porter l'effectif des formateurs à 23 unités ;
3. Un plan de formation des formateurs et des personnels d'encadrement ;
4. L'acquisition des équipements : équipements des filières, équipements informatiques, TIC, reprographie, mobilier.
5. La réhabilitation de certains bâtiments et quelques travaux d'extension : salles de classes, nouveaux laboratoires, extension des logements étudiants, clôture en dur, etc.

7.10.6 Coût du projet

Le coût global du projet est estimé à environ 1.560.7000.000 UM dont 591.200.000 UM destinés à la réhabilitation et l'extension des locaux, 737.000.000 UM d'équipements, 148.500.000 UM d'assistance technique et 84.000.000 UM de formation.

VIII. Diagnostic du LFTP de Boghé

8.1 Historique

Le Lycée de Formation technique et Professionnelle de Boghé a été créée par le décret N°98/080 en date du 2/11/1998 et relevant du Ministère de l'Education Nationale à l'époque. Le LFTP de Boghé, assure la formation initiale diplômante et la formation continue pour les besoins des entreprises.

Conformément au décret N° 98- 056 en date du 26 juillet 1998, relatif aux règles d'organisation et de fonctionnement des établissements de formation technique et professionnelle le LFTP de Boghé est doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière dans le cadre de l'exercice de sa mission.

En application des dispositions de l'article 2 du Décret n°98/056 Juillet 1998, le LFTP de Boghé est soumis à la tutelle administrative, pédagogique et éducative du Ministère en charge de la formation professionnelle.

8.2 Mission

La mission du LFTP de Boghé consiste à : assurer la formation technique et professionnelle initiale, la formation continue et les prestations de services techniques dans le cadre de ses compétences pour le secteur agricole.

8.3 Structures administratives

La structuration du LFTP de Boghé comprend un organe délibérant principal dénommé Conseil d'Administration, qui assiste le Conseil des études. Elle comprend en outre un organe exécutif et des services.

- **Le conseil d'administration** du LFTP de Boghé est chargé de l'orientation et du contrôle des activités de l'établissement et sans préjudice des dispositions prévues à cet effet par l'ordonnance 90-09 du 4 avril 1990 et des règlements pris pour son application. A cet effet il est notamment chargé de :
 - a) Adopter le budget de l'établissement et approuver la gestion financière de l'exercice écoulé.
 - b) Approuver le plan d'action de l'établissement ;
 - c) Approuver l'organigramme et le règlement intérieur.
 - d) Approuver le rapport sur le fonctionnement pédagogique de l'établissement et les résultats obtenus en matière de formation et de placement des élèves et stagiaires ;
 - e) Délibérer sur les questions relatives aux conventions et aux modalités de coopération avec les autres établissements, et en général, à l'ouverture de l'établissement sur son environnement économique, social et culturel.
 - f) Mettre en place un système de tarifs et de barèmes pour les rémunérations pour services rendus ;
 - g) Approuver les affectations internes et le plan de gestion des ressources humaines de l'établissement ;
 - h) Adopter toutes propositions relatives au projet pédagogique de l'établissement.

L'administration du LFTP de Boghé comprend, outre le poste de directeur, des unités administratives ou pédagogiques chargées des questions suivantes :

- Les études et stages ;
- Les ateliers et travaux ;
- Les relations formation-emploi ;
- Les affaires financières et du matériel ;
- Le cas échéant la surveillance générale.

8.4 Structure pédagogique

- **Le conseil des études** est l'instance pédagogique consultative chargée d'examiner les problèmes d'organisation du travail, de la formation et de la pédagogie.

Les professeurs forment, sous la présidence du Directeur de l'établissement, le conseil des études auquel participent les responsables des services administratifs.

Le conseil des études se réunit sur la convocation de son président au moins deux fois par an. Il examine les problèmes pédagogiques et d'organisation du travail. Il délibère au cours et à la fin de chaque année scolaire, des résultats des élèves et déclare l'admission dans les classes supérieures, le redoublement et propose l'exclusion pour insuffisance de travail ou autre motif pédagogique. Il peut en outre suggérer toute mesure d'ordre pédagogique qu'il juge utile pour l'amélioration de l'efficacité interne et externe de l'établissement.

Le secrétariat du conseil des études est assuré par le chef service des études et stages.

Des équipes pédagogiques constituées par classe, par spécialité ou par groupe d'élèves éventuellement regroupés par cycle peuvent être désignées par le conseil des études. Ces équipes pédagogiques ont pour mission de favoriser la concertation entre les enseignants et la coordination entre les enseignements ou d'autres missions que le Directeur leur confie.

L'équipe pédagogique se réunit sur convocation de son président et peut s'adjoindre toute personne ressource qu'elle juge utile.

8.5 Les filières et modalités de formation

Les filières de formation ouvertes au LFTP de Boghé sont :

- Grandes Cultures ;
- Artisanat Rural ;
- Maintenance et Machinisme Agricole ;
- Santé animale ;
- Électricité rurale ;
- Production avicole.

L'accès au LFTP Boghé se fait par voie de concours ouvert aux jeunes mauritaniens âgés de 16 ans au moins et 30 ans au plus et ayant les niveaux scolaires suivants:

- La fin du premier cycle de l'Enseignement Secondaire Général pour l'accès au 1^{er} niveau de la Formation Technique Professionnelle sanctionné par un diplôme de Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) ;
- La fin du second cycle de l'Enseignement Secondaire Général ou le diplôme de Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) pour l'accès au 2^{ème} niveau de l'Enseignement Technique, sanctionné par un diplôme de Brevet de Technicien (BT). La durée de la formation est de deux ans par cycle de formation.

8.6 Programmes de formation

Les programmes de formation actuellement mis en œuvre au LFTP de Boghé sont :

Programme de formation	Diplôme*
○ Grandes Cultures ;	CAP - BT
○ Artisanat Rural ;	CAP
○ Maintenance et Machinisme Agricole ;	CAP - BT
○ Santé animale ;	CAP
○ Électricité rurale ;	CAP
○ Production avicole.	CAP

Source : LFTP Boghé

*BT : Brevet de technicien

*CAP : Certificat d'Aptitudes Professionnelles

Il est à noter que les programmes de formation mis en œuvre actuellement au LFTP Boghé, ne sont pas des programmes officiels. L'APC n'y est pas encore implantée.

8.7 Infrastructures et équipements

• Les bâtiments

Les formations théoriques se font dans des salles de classe banalisées, les formations pratiques se font dans des ateliers avec des espaces dédiés pour les formations à la technologie, pas de salle de dessin technique et industriel, pas de salle informatique, il n'existe pas de laboratoire.

Les locaux administratifs, les locaux pédagogiques, les ateliers et les locaux communs, sont fonctionnels, mais dans un état dégradés et ne peuvent plus recevoir davantage d'effectifs en formation initiale pour une demande sur l'établissement, encore plus forte (455 candidats pour 190 places disponibles au concours d'entrée en octobre 2013). Des annexes (magasins de stockage) existent.

Depuis plus de dix ans les bâtiments n'ont subi aucune maintenance. Il faut signaler qu'il manque une salle de dessin et un terrain d'expérimentation pour l'agriculture pour les effectifs en formation actuellement au LFTP Boghé.

• Les équipements

Il y a un manque considérable d'équipements et de matériel, même si les ateliers sont dotés d'un équipement minimum pour les travaux pratiques. Les équipements sont vétustes pour l'essentiel, incomplets et en nombre insuffisant pour assurer un taux d'exécution correct des programmes de formation, surtout pour le parc de machinisme agricole, l'atelier moteurs et organes et hydraulique. L'établissement est dépourvu de salle informatique et de liaison internet. L'équipement de reprographie est insuffisant pour satisfaire les besoins en polycopie pour les

différentes sections. Les filières électricité rurale et production avicole récemment ouvertes, sont dépourvues d'équipement.

L'établissement à un accès courant à l'eau et à l'électricité.

8.8 Ressources humaines

Les effectifs en personnel du LFTP Boghé sont de 39 permanent répartis comme suite : 10 cadres administratifs, 24 formateurs de niveau ingénieur et 5 agents et personnels administratifs.

Le personnel du LFTP Boghé est constitué de fonctionnaires recrutés et affectés ou mis à disposition par l'autorité de tutelle.

Il y a un déficit de neuf (9) formateurs pour assurer l'encadrement pédagogique des 360 stagiaires.

8.9 Capacité d'accueil et effectifs en formation

Le LFTP de Boghé a accueilli au cours de l'année scolaire 2011-2012, 360 stagiaires répartis en 7 spécialités : Grande culture, maintenance machinisme agricole, artisanat rural, construction métallique, menuiserie bois, électricité rurale et santé animale.

Année	Effectif en formation	Flux de diplômés
2011	198	150
2012	-	-
2013	360	150

Source : LFTP Boghé

8.10 Financement et budget

Pour les 3 dernières années (2011- 2013), le budget du LFTP Boghé est de 23.584000 UM dont 32% pour le fonctionnement pour un effectif de 360 stagiaires dans 7 filières de formation, contre 40.000.000 UM en 2007 pour un effectif de 200 stagiaires dans 3 filières de formation.

8.11 Relation de l'établissement avec l'environnement extérieur et partenariat

Un partenariat fructueux existe entre le LFTP Boghé et des entreprises du secteur agropastoral au niveau local et avec des partenaires nationaux et internationaux (mise en œuvre de projet avec l'appui de bailleurs internationaux). Plusieurs actions de formation et d'encadrement de producteurs ruraux et d'organisations professionnelles ont déjà étaient menées dans le cadre de conventions de partenariat.

IX. Analyse stratégique du système éducatif agricole national

La démarche d'analyse présentée ici, combine l'étude des forces et des faiblesses de chacun des établissements, avec celle des opportunités et des menaces de son environnement externe, afin d'aider à la définition d'une stratégie cohérente et adaptée. Cinq fonctions essentielles ont été retenues pour analyser la situation de chaque établissement : *Besoins du marché ; Services et produits ; Ressources humaines ; Equipements et infrastructures physique ; Administration et gestion*. Le but de l'analyse est de prendre en compte dans la stratégie, à la fois les facteurs internes et externes, en maximisant les potentiels des forces et des opportunités et en minimisant les effets des faiblesses et des menaces.

9.1 Analyse de la situation de l'ISET

9.1.1. Les forces

- Le statut de l'ISET, lui conférant une autonomie administrative, financière, pédagogique et scientifique, permet une marge de manœuvre quant à des choix et orientations stratégiques qu'il peut opérer en fonction du contexte et des besoins du secteur ;
- L'ISET dispose d'une infrastructure (constructions, équipements, laboratoires, domaines d'applications pratiques, etc.) conforme aux standards internationaux en matière d'enseignement et de formation supérieure dans les domaines de l'agriculture, de l'élevage et de l'environnement. Ce qui positionne l'établissement comparativement à des dispositifs identiques, comme une référence au plan sous-régional, régional et international;
- Au vue des besoins de la Mauritanie en ressources humaines compétentes dans le secteur de l'agropastoral, l'ISET offre une diversité de profil de compétences techniques et scientifiques pour doter tous les niveaux d'encadrement supérieurs de qualification dans les grandes filières de l'agriculture, de l'élevage et de l'environnement ;
- Un personnel d'encadrement pédagogique, technique et scientifique de haut niveau et expérimenté, pour assurer un enseignement et une formation de qualité ;
- Des modalités de formation en établissement et en milieu de production permettant aux étudiants d'acquérir des compétences solides à partir de mise en situation réelles ;
- Des programmes de formation disponibles pour toutes les filières d'enseignement et de formation, élaborés selon une approche par compétences, formulés à partir des besoins réels en compétences, définis par objectifs et structurés par module. Le processus d'élaboration des programmes est conforme à la prise en compte de l'adéquation entre les enseignements et la formation suivis par les étudiants et les profils métiers/compétences demandés par le marché de l'emploi ;

- Une offre de formation multidisciplinaire et qui respecte la nomenclature des spécialités de formation généralement admise dans les domaines de l'agriculture, de l'élevage et de l'environnement ;
- Une offre de formation qui anticipe et accompagne l'adaptation des compétences aux besoins liés aux mutations économiques et aux filières émergentes (ex : agriculture biologique) ;
- Des choix pertinents opérés en termes de spécialisation à travers les pôles de compétitivité économique en adéquation avec les grands axes de la stratégie nationale de développement du secteur rural 2025 du MDR⁷;
- L'ISET est dans une implantation géographique appropriée par rapport à son environnement permettant un contact permanent avec son secteur d'enseignement et de formation et des possibilités larges d'expérimentation et de recherche ;
- Des politiques partenariales diversifiées en développement avec des entreprises et institutions locales, des universités et écoles étrangères, des institutions de recherche développement, etc.
- Une capacité d'accueil dans les différentes filières d'enseignement et de formation encore largement supérieure à l'effectif des étudiants actuellement dans l'établissement ;
- Des conditions de vie pour les étudiants et le personnel d'encadrement sur le campus adéquates ;
- Une direction engagée et motivée ;
- Une vision claire sur les perspectives d'avenir ;
- Les principales fonctions administratives et financières, techniques et pédagogiques sont clairement définies par le décret de création de l'ISET et sont régulièrement assurées ;

9.1.2 *Les faiblesses*

- L'organigramme de l'ISET ne prévoit pas certaines fonctions très importantes pour un établissement de ce type avec des exigences de qualité dans ses missions, notamment : « ingénierie de formation », « développement », « qualité », « marketing »;
- Le site géographique d'implantation de l'ISET quoi que approprié par rapport à sa vocation, ne facilite pas en terme de mobilité des étudiants, des enseignants et chercheurs dans des zones du pays présentant des conditions climatiques et environnementales spécifiques (le nord désertique de la Mauritanie) des expérimentations et la recherche ;

⁷ Ministère du Développement Rural

- Des ressources humaines de haut niveau, mais en nombre insuffisant pour assurer un encadrement efficace des étudiants au-delà de la licence professionnelle, qui traduit des difficultés futures pour recruter des personnes qualifiées afin de dérouler intégralement le cursus «LMD» ;
- Relations institutionnelles encore faibles et manque de coordination suffisante avec les services publics en charge de l'agriculture, de l'élevage et de l'environnement. La composition du Conseil Pédagogique, Scientifique et de Recherche et le Comité de Gestion ne prévoit pas de représentants du MDR ;
- Des charges budgétaires de fonctionnement et salariales assez lourdes et difficilement supportables à long terme si des solutions viables ne sont pas trouvées.

9.1.3 Les opportunités

- Des orientations politico – sectorielles favorables au développement du secteur de l'agriculture, de l'élevage et la protection de l'environnement en Mauritanie ;
- La mise en place d'une Stratégie de Développement du Secteur Rural à l'horizon 2025 et d'une loi d'orientation agricole par le MDR;
- Un contexte favorable en termes de financement pour le développement de l'ISET, dans le cadre de la mise en œuvre du Programme de Développement du Secteur Éducatif (PNDSE 2011- 2020), dans le cadre de la composante « Enseignement Supérieur » ;
- Des opportunités de partenariat et de coopération largement ouvertes dans le domaine de l'enseignement, de la formation, de la recherche ;
- Échange d'enseignants - chercheurs avec les établissements nationaux, sous-régionaux et internationaux dans le cadre d'un partenariat ;
- Activités de recherche soutenues vu les opportunités d'améliorations pour une meilleure productivité en agriculture et en élevage ;
- Possibilité aux enseignants (Assistants et ingénieurs) de faire un 3e cycle ;

9.1.4 Les contraintes/menaces

- L'ancrage institutionnel de l'ISET ne permet pas de profiter de l'appui des partenaires techniques et financiers du MDR qui reste le département sectoriel vers lequel le renforcement des capacités est orienté ;

- Les besoins en ressources financières pour faire face à l'augmentation des dépenses de fonctionnement liées à la croissance des effectifs des étudiants restent pour l'essentiel, tributaires des arbitrages au niveau de l'affectation des fonds publics ;
- Le niveau général des étudiants dans le système éducatif national jugé comme faible, reste un facteur de risque sur la qualité des diplômés ;

9.2 Analyse de la situation de l'ENFVA

9.2.1 Les forces

- Possession d'un domaine de 157 ha entièrement dédié aux activités de formation d'application pratiques et d'expérimentation (domaine 3 fois plus important que celui de l'ISSET Rosso) avec d'énormes possibilités d'exploitation pour les différentes filières de formation;
- Un établissement bien implanté dans son milieu (depuis plus de 35 ans) et connu dans la sous région et au-delà ;
- Une bonne réputation des cadres formés ;
- une réouverture de l'établissement basée sur les résultats et recommandations d'études (choix des filières de formation) ;
- Un capital d'expérience de référence, reconnu et valorisé ;
- Volonté de réactualiser les programmes existants en tenant compte des exigences actuelles en compétences et suivant une démarche APC ;
- Possibilité d'effectuer des travaux sur terrain dans le domaine de l'établissement (TP, expérimentations) ;
- Un noyau de formateurs jeunes, motivés et perfectibles couvrant les principaux domaines de formation de l'établissement et une volonté de participer aux changements en cours ;
- Une direction engagée et motivée ;
- Un partenariat qui donne ses premiers résultats (appui de la GIZ, contrats avec des entreprises de production de pépinières de canne à sucre,...) ;
- Site géographique approprié comme lieu d'installation de l'école ;
- Les infrastructures sont suffisantes pour une formation de qualité (salles de classes et de travaux pratiques, dortoirs etc.) ;
- Les structures de formation sur le terrain sont viables (terrain d'application, animaux, pépinière, etc.) ;
- Une direction ouverte aux changements et une volonté d'innover ;
- Une autonomie de gestion financière qui donne une marge de manœuvre sur les choix de l'établissement.

9.2.2 Les faiblesses

- Connaissance insuffisante des besoins et des clientèles en termes quantitatifs et qualitatifs ;

- Appropriation insuffisante des formateurs par rapport aux nouvelles approches pédagogiques de formation (Approche par les Compétences) ;
- L'établissement n'a pas assez d'expertise pour répondre aux besoins nouveaux, vu qu'il est à ses débuts après de longues périodes de fermeture ;
- Faible expérience des formateurs dans le domaine de la formation ;
- Déficit en personnel formateur pour assurer un encadrement satisfaisant et un taux d'exécution des programmes satisfaisant;
- Personnel administratif et d'appui peu perfectible et pléthorique ;
- Sous équipement de l'Ecole pour assurer efficacement la formation ;
- Fonctionnement basé sur un modèle administratif lourd et peu efficace.

9.2.3 *Opportunités*

- Une volonté politique des pouvoirs publics de décider de la réouverture de l'école ;
- Intérêt de certains PTF et investisseurs pour le secteur agricole et rural ;
- Intérêt de certains partenaires et les autorités pour la thématique et les problématiques environnementales
- L'existence d'une SDSR 2025 et d'une loi d'orientation agricole ;
- Demande grandissante en compétences pour le secteur rural;
- Existence d'une demande grandissante en formation continue (à la carte);
- Collaboration/échange de professeurs avec les autres institutions;
- Valorisation et développement de nouvelles cultures (sucre, blé);
- Existence d'une capacité nationale en ingénierie de formation (INAP- FTP).

9.2.4 *Les contraintes/menaces*

- Désintérêt des partenaires à moyen et long terme pour d'autres priorités en liens avec de nouvelles orientations de coopération ou de politique sectorielle;
- Capacités limitées de déployer les services/produits sur des sites géographiques éloignés ;
- Départ de formateurs en raison des conditions statutaires peu attrayantes ;
- Dégradation du domaine expérimental (pépinières, champs, fermes, ...) pour des raisons climatiques ou accidentelles;
- Coût élevé de l'investissement nécessaire pour assurer une offre de formation et de services de qualité ;
- Paralysie administrative découlant des lourdeurs diverses au niveau de la tutelle de l'établissement;
- Compétition entre bailleurs de fonds;
- Changement de l'équipe dirigeante.

9.3 Analyse de la situation du LFTP Boghé

9.3.1 *Les forces*

- Direction consciente de la nécessité d'innover et d'améliorer la situation de l'établissement ;
- Emplacement géographique appréciable par rapport au secteur d'activité de l'établissement (agriculture) et son environnement, le LFTP Boghé est implanté dans une région agricole ;
- Les infrastructures physiques sont adéquates et s'apprêtent bien à une formation professionnelle agricole de qualité ;
- Le LFTP Boghé développe une offre en formation initiale et continue répondant aux besoins de la profession et de la région ;
- Une équipe de formateurs expérimentée ;

9.3.2 *Les faiblesses*

- Créé en 1995, les bâtiments sont dans un état assez délabrés, malgré les efforts déployés par la Direction ;
- Les équipements sont obsolètes, incomplets et en nombre insuffisant surtout le parc machinisme agricole, les ateliers moteurs, organes et hydraulique ;
- L'établissement est dépourvu de moyens d'enseignement de l'informatique et manque de moyens de reprographie et supports d'animation ;
- Les enseignants manquent de motivation, manquent de perfectionnement pédagogique et technique ;
- Les cadres de l'administration ne sont pas formés pour des fonctions de gestion, ils sont généralement formateurs reconvertis ;
- L'établissement n'a pas de domaine propre d'expérimentation pour l'agriculture et l'élevage ;
- Le nombre de formateurs permanents est insuffisant ;
- Le corps des formateurs n'a pas d'opportunité de recyclage ;
- Les équipements de formation sont pour la plupart vétustes et/ou non fonctionnels
- Pas de liaison Internet et de Site Web ;
- Les budgets de fonctionnement et d'investissement ne sont pas suffisants ;
- Les infrastructures sont insuffisantes pour une formation de qualité (salles de classes et de travaux pratiques, dortoirs etc.) ;
- Il n'existe pas de domaine d'application propre, pas de bétail, pas de pépinière ;
- Les programmes de formation ne sont pas actualisés ;
- L'approche classique d'enseignement reste de rigueur avec les formateurs.

9.3.3 *Les opportunités*

- L'implantation des nouveaux programmes de formation selon l'APC qui suppose que l'infrastructure soit en conformité avec les normes et au diapason des bonnes pratiques des métiers dans le secteur. Cela passe par un rééquipement des ateliers, l'acquisition d'un domaine d'expérimentation pédagogique, la formation des formateurs.
- Une forte demande sociale en formation initiale (actuellement la demande est le double de l'offre) ;

- Une demande économique en formation continue et perfectionnement en croissance (ONG, GIE, organisations professionnelles paysanne,...) ;
- Les financements par les différents bailleurs de fonds du Programme National de Développement du Secteur Educatif (PNDSE) constituent une opportunité de remise à niveau (Banque Mondiale, AFD, BAD, ...) ;
- La possibilité d'ouverture de nouvelles filières vue le développement de la demande économique sur l'agriculture et l'élevage ;
- Les possibilités de formation et de perfectionnement des formateurs dans les entreprises locales et à l'ISET de Rosso ;
- La priorité accordée par les pouvoirs publics au sous- secteur de la formation professionnelle.

9.3.4 Les contraintes/menaces

- Le niveau général des élèves tend à baisser, et leur motivation n'est pas toujours forte ;
- La faiblesse du taux d'insertion des sortants de l'établissement reste un facteur de motivation ou de baisse de la demande sociale dans les métiers du secteur ;
- Peu d'engouement des candidats pour certaines filières par manque de vocation ;
- Dépendance de l'institut vis-à-vis des décisions de l'administration centrale.

X. Synthèse sur le diagnostic du système éducatif agricole

10.1 Les Atouts du système éducatif agricole

La principale force du système éducatif agricole mauritanien réside dans la diversité de filières de formation qui couvrent les principaux domaines de compétences pour le secteur agricole et rural. L'offre de formation diplômante, couvre les trois principaux niveaux de structuration des compétences qui sont proposés du CAP au BT au BTS et à la Licence Professionnelle qui ouvre la perspective vers le Master professionnel. Egalement une offre de formation continue et de qualification à destination des professionnels en cours d'emploi et des exploitants est proposée même s'il y a des améliorations sur l'identification des besoins et les modalités pédagogiques à faire. On note la grande expérience de certaines structures de formation pour le secteur comme l'ENFVA de Kaédi et le LFTP de Boghé reconnus et ayant fournis les professionnels qui ont assuré l'encadrement du secteur dans ses principales filières de production. A cela s'ajoute l'ouverture récente depuis 2009 de l'ISET de Rosso, qui est une référence dans les standards pédagogiques internationaux dans le domaine de l'enseignement et de la formation agricole, qui propose des cursus de qualification de haut niveau (Licence Professionnelle, Master) ce qui est un atout pour le secteur. Autre atout, c'est le lieu respectif d'implantation des 3 établissements, en zone agricole et des infrastructures physiques appropriées en taille et en espace. Un autre atout et non des moindres, est le statut d'établissements dotés de l'autonomie administrative et financière qui leur confère une marge de manœuvre dans la gestion en terme de recrutement de ressources humaines, de gestion financière, de partenariat, de prestations, etc.

Les trois établissements qui constituent les principales structures de formation professionnelle et technique agricole, assurent en termes de complémentarité, le maillage au niveau de la pyramide des compétences du niveau de conception à l'ISET, au niveau de l'exécution en passant par le niveau des compétences de supervision et se complètent sur l'offre de filières de formation couvrant la production végétale, la production et la santé animale et la mécanique agricole. Ceci démontre une cohérence d'ensemble dans l'offre du système éducatif agricole. Un effort très important de rapprochement de la demande et de l'offre de formation en termes d'adéquation formation/emploi est concrétisé par la conception et la mise en œuvre de programmes de formation élaborés selon l'approche par les compétences.

10.2 Les faiblesses du système éducatif agricole

o Au niveau du personnel enseignant

La plupart des enseignants et formateurs du système éducatif agricole n'ont pas reçu une formation initiale de pédagogue. Généralement, ils ont intégré la fonction par voie de concours externe, et recrutés sur leurs profils académiques. Certains formateurs manquent d'expérience et la fonction « formation des formateurs » n'est pas prise en compte au niveau institutionnel pour assurer un recyclage régulier de ces derniers. Les effectifs en personnel enseignants et formateurs sont globalement déficitaires. Le contrôle et le suivi des compétences pédagogiques des formateurs n'est pas assuré. En dehors des enseignants et formateurs avec un statut de fonctionnaire, la question du statut reste un facteur de motivation ou de démotivation selon les cas. Ces constats ne militent donc pas en faveur de la qualité de l'enseignement.

o Au niveau des infrastructures et des équipements

Il y a une situation de sous équipements au niveau du LFTP de Boghé et de l'ENFVA, l'existant est souvent obsolète et/ou insuffisant pour mettre en œuvre les apprentissages pratiques. Le constat est alarmant du fait que la formation technique professionnelle, en général et la formation agricole en particulier, pour être assez performante, exige beaucoup plus de manipulations et d'expérimentation. Pour cela il faut nécessairement disposer d'équipements et de matériels pédagogiques ainsi que des moyens de mobilité suffisants en quantité et en qualité pour réaliser les sorties pédagogiques, autrement la seule qualification du personnel enseignant et formateur et l'utilisation de méthodes pédagogiques adéquates demeureront toujours sans effets significatifs sur la qualité des acquis des apprenants.

Il n'existe pas de politique de renouvellement d'équipements et dans certaine spécialité il n'y a même pas le strict minimum pour assurer convenablement la formation (cas du LFTP Boghé).

Les infrastructures physiques (bâtiments administratifs, locaux spécialisés, ateliers, espaces pédagogiques ouverts, salles de cours, ...) sont appropriés selon leurs modes de construction et correspondent aux standards cependant, ils restent notamment au niveau du LFTP de Boghé et de l'ENFVA de Kaédi, insuffisants ou sous dimensionnés pour répondre aux besoins de

développement pédagogique des établissements par rapport au effectifs en formation qui sont en progression.

○ *Au niveau du financement de la formation*

Le système éducatif agricole souffre d'un manque de ressources financières devant lui donner les moyens de sa politique. Les établissements n'ont pas le plein contrôle des sources de revenus et de financement de leurs activités et s'en trouvent fortement fragilisés dès lors que les exigences d'une formation et un enseignement de qualité nécessitent des ressources financières importantes qui restent à pérenniser. Les principales faiblesses constatées à ce niveau sont entre autres : le niveau assez bas des budgets de fonctionnement selon les établissements; la trop grande dépendance du fonctionnement des établissements vis-à-vis du budget de l'état ; la faible capacité pour les établissements, de générer des ressources propres suffisantes pour se prendre en charge et faire face aux charges.

○ *Au niveau des relations partenariales*

Il s'agit de la faiblesse du niveau de concertation et de coordination voire sont inexister, entre acteurs du secteur, autour du choix des filières de formation et des contenus des formations diplômantes, entre les établissements et les organismes de développement agricole et rural (services techniques des ministères, projets, programmes, ONG, Organisations Professionnelles du secteur, etc.) et les institutions de recherche en agriculture et élevage, les organisations paysannes. Il est à souligner également l'absence d'une collaboration/concertation inter-établissements au niveau du système éducatif agricole.

○ *Au niveau du pilotage institutionnel et administratif*

Il y a un manque de procédures claires en matière d'officialisation et de mise à jour des programmes d'enseignement et de formation. Par ailleurs, l'absence d'une stratégie de formation agricole faisant partie intégrante de la Stratégie de Développement du Secteur Rural à l'horizon 2025 ne permet pas un pilotage efficace de la formation de compétences pour le secteur. Sur un autre plan, l'absence d'une coordination réelle et fonctionnelle entre les établissements et leurs tutelles respectives et entre les tutelles, ne donne pas une visibilité claire et une complémentarité pour un pilotage des dispositifs au niveau central.

Les faiblesses au niveau de l'organisation générale des établissements portent principalement sur : l'absence de fonctions nécessaires au développement des activités administratives, techniques et pédagogiques telles la fonction qualité, la fonction de développement et de marketing, les fonctions de contrôle et d'évaluation. Sans une organisation rigoureuse dans les procédures de gestion technique, administrative, financière et pédagogique, il sera impossible aux établissements du système éducatif agricole de mesurer leurs performances et s'inscrire dans une démarche qualité.

XI. Synthèse de la stratégie nationale de développement du secteur rural à l'horizon 2025 (SDSR)

Le Gouvernement mauritanien a adopté, en novembre 2012, une nouvelle stratégie pour le développement du secteur rural à l'horizon 2025. Cette stratégie, qui répond au souci de se doter d'une approche intégrée pour le secteur rural, a retenu cinq axes stratégiques et cinq domaines prioritaires dont l'objectif est de rendre le secteur attractif pour les partenaires au développement et les investisseurs, afin de hisser le secteur à la hauteur des enjeux de la sécurité alimentaire et de la lutte contre la pauvreté. La SDSR présente les principales caractéristiques du secteur, pose un état des lieux et une analyse diagnostique, dégage des pistes de priorités, propose des orientations stratégiques et des objectifs opérationnels.

11.1 Caractéristiques du secteur rural en Mauritanie⁸

Le secteur rural agricole et pastoral en Mauritanie, se caractérise par :

- Une agriculture diversifiée en fonction des systèmes agro-écologiques ce qui implique des pratiques d'exploitation spécifiques et de mise en valeur des ressources naturelles et humaines adaptées ;
- La mise en valeur des terres exploitables mais non cultivées offre des opportunités nouvelles et conséquentes de production ;
- Les possibilités d'intensification des productions sont élevées en système irrigué ;
- Un élevage qui joue un rôle majeur dans la lutte contre la pauvreté. Il est une source première de revenus, un mode de capitalisation, Il permet la valorisation des ressources naturelles. Il assure l'auto- suffisance en viande rouge et couvre 30% des besoins en lait ;
- Des possibilités d'intensification élevées aussi bien en mode traditionnel extensif qu'en mode semi-intensif ;
- Une marge importante pour le développement de la filière avicole ;
- L'existence de filière à fort potentiel de développement (Peaux et cuirs, Lait, ...).

11.2 Eléments de diagnostic global et thématique

La démarche d'analyse et de diagnostic du secteur agricole et rural a permis d'identifier les principales composantes essentielles du développement de ce secteur et d'établir un constat par thématique : élevage, agriculture, environnement, recherche, conseil rural, infrastructures rurales, cadre juridique et institutionnel, financement, commercialisation, dimension sociale. Dans ce rapport, nous nous focalisons sur les thèmes qui sont les plus directement en rapport avec le développement du système éducatif agricole notamment sur les aspects formation, recherche et conseil, formation et environnement.

a. Dans le domaine de la recherche agronomique et vétérinaire

⁸ Rapport « Stratégie de Développement du Secteur Rural à l'horizon 2015 »

- La volonté politique en faveur de la recherche ne se traduit pas dans le niveau des moyens (humain, technique et financier) dévolus par l'Etat à la recherche ;
- Des acquis notamment dans le système irrigué et en santé animale ;
- Approche basée sur Recherche-Développement en partenariat avec les organisations internationales et régionales de coopérations scientifiques et techniques, notamment : OIE, AIEA, AFRICA RICE (ADRAO), CORAF, ICARDA, CIRAD, CILSS et divers réseaux ;
- Absence d'une meilleure implication des acteurs et partenaires pour la prise en compte des problématiques de développement des exploitations agricoles dans leur spécificité ;
- Absence d'une articulation et d'une vision globale Recherche/Formation/vulgarisation ce qui induit un faible taux d'adoption et de transferts des acquis.

b. Dans le domaine du conseil rural et la formation

- Existence de plusieurs structures publiques en charge de la mission du conseil agricole sans coordination entre elles ;
- Structures caractérisées par le manque de professionnalisme et l'insuffisance des moyens ;
- La sociologie rurale n'est pas prise en considération dans les programmes de formation des vulgarisateurs ;
- Absence de dispositif et de programmes de formation appropriés aux besoins des acteurs du secteur faiblement instruits ou analphabète;
- Absence d'un cadre de politique national de vulgarisation agricole qui définit les acteurs, le contenu, les outils de travail et la densité d'encadrement ;
- La demande en appui conseil se caractérise par une grande diversité des acteurs et donc des besoins diversifiés (Coopératives et leurs unions, associations et leurs unions, les groupements d'intérêts économiques, les fédérations des producteurs, les syndicats professionnels agricoles, les structures informelles) ;
- Faible interaction entre le conseil agricole et la recherche, d'où le manque d'actualisation du paquet technologique à vulgariser ;
- Le conseil agricole et rural n'apporte pas de réponses adéquates aux défis actuels des exploitations agricoles notamment en matière de diversification des cultures, d'intensification culturale et de modernisation des techniques de production.

c. Dans le domaine de l'environnement

- Forte tendance à la dégradation des ressources naturelles :
 - o Pression grandissante à cause de l'exploitation non rationnelle des ressources ;
 - o Forte exposition des ressources aux effets du phénomène planétaire de changements climatiques ;
- Faible implication et faibles capacités des acteurs concernés pour protéger, gérer, mettre en valeur leur environnement local, régional et national ;
- Application limitée des textes de l'arsenal réglementaire élaboré dans le cadre de la politique environnementale ;
- Faible contribution des structures environnementales (CNED, CTED et CRED, créées en 1991) à la planification, la coordination et le suivi des actions relevant de la politique nationale dans le domaine environnemental.

11.3 Eléments de synthèse des pistes prioritaires de solutions aux problématiques thématiques

a. Pour la recherche agronomique et vétérinaire

- Mise en cohérence globale des programmes de Formation/Recherche/Développement ;
- Prise en compte des composantes des filières végétales et animales ;
- Implication des acteurs des filières et les partenaires techniques et financiers dans le processus de définition des programmes ;
- Intégration des problématiques de protection, gestion, valorisation des ressources naturelles ;
- Renforcement des capacités des ressources humaines ;
- Diversification des sources de financement tant intérieur (États, secteur privé) qu'extérieurs (partenaires techniques, secteur privé, etc.) ;
- Mise en place d'un fonds spécial de promotion de la recherche.
-

b. Dans le domaine du conseil agricole

- Simplification de l'offre ;
- Professionnalisation du métier ;
- Contrôle à priori et suivi des interventions ;
- Évaluation des effets et capitalisation des résultats ;
- Diversification des sources de financements intérieurs (Etat, secteur privé) et extérieurs (PTF, secteur privé).

c. Dans le domaine de l'environnement

- Concertation effective entre le MDR et le Ministère délégué en charge de l'environnement et du développement durable ;
- Prise en compte de la stratégie nationale pour le développement durable et de l'évaluation environnementale stratégique (EES2010) ;
- Application des textes réglementaires en matière environnementale ;
- Disposition de compétences environnementales au sein du MDR afin de traiter des impacts environnementaux résultant de l'exécution de la SDSR 2025.

11.4 Axes de stratégie de développement du secteur rural

Les axes stratégiques retenus dans le cadre de la SDSR 2025 sont (i) la promotion de l'élevage ; (ii) la promotion de l'agriculture ; (iii) le développement local ; (iv) la maîtrise de la gestion des ressources naturelles et (v) l'adaptation du cadre juridique et institutionnel.

La mise en œuvre de ces axes s'appuie sur les domaines stratégiques suivants : (i) les infrastructures, (ii) la recherche, (iii) le conseil rural et la formation, (iv) le financement et (v) la commerce. Pour chacun des axes, la stratégie a défini des sous axes, et identifié les filières potentiellement porteuses. Les objectifs stratégiques de chaque filière, à l'horizon 2025, ont été chiffrés. Un travail similaire a été fait pour les domaines stratégiques.

La stratégie a été déclinée, par la suite, en programme national de développement de l'agriculture et de l'élevage (PNDAE). Dans le cadre de la mise en œuvre de la stratégie, une loi d'orientation agropastorale a été adoptée par le parlement, le 27 mai 2013, et le Ministère du Développement Rural a conçu et présenté à ses partenaires au développement un programme de développement rural intégré (PDRI) qui rassemble, dans une démarche cohérente, les actions prioritaires, pour un volume global d'investissement de 416 millions de dollars.

XII. Enjeux et orientations stratégiques de la formation agricole et rurale en Mauritanie

La stratégie de Développement du Secteur Rural à l'horizon 2025 en Mauritanie a mis l'accent sur les principes directeurs d'une modernisation de l'agriculture, néanmoins, elle demeure imprécise pour le développement des compétences de la grande masse d'agriculteurs, d'éleveurs et de producteurs qui représentent la majorité des ruraux.

Ainsi, pour que le système éducatif agricole contribue efficacement dans la lutte contre la pauvreté, l'amélioration de l'employabilité et la modernisation du secteur agricole, il est nécessaire de prendre des mesures sur les plans institutionnel, organisationnel, managérial, pédagogique, des ressources humaines et des moyens. Cela passe par l'identification des enjeux et des orientations stratégiques à dégager pour le système.

Dans le cadre de cette étude, les options stratégiques sont identifiées à partir du diagnostic et de l'analyse du système existant. Cependant, les choix sur les options ne peuvent dispenser d'une réflexion sur les perspectives de développement de ce système dans le cadre des politiques publiques mises en œuvre. Les choix doivent prendre en considération les caractéristiques du secteur agricole et rural dans sa globalité.

12.1 Principaux enjeux de la formation agricole et rurale en lien avec la SDSR 2025

Le système éducatif agricole mauritanien ne sera pas en mesure de répondre adéquatement aux besoins du secteur rural tant au plan quantitatif que qualitatif et contribuer efficacement à son développement que s'il prend en compte les enjeux réels identifiés par ses acteurs. Ainsi, l'analyse du contexte socio-économique rural en Mauritanie faite dans le cadre de l'élaboration de la SDSR 2025 a dégagé les principaux enjeux suivants :

1. Enjeux de croissance et de la contribution à l'essor économique du pays

- Faible contribution du secteur à la croissance malgré un poids important dans l'économie ;
 - 14,8% de contribution de l'agriculture et l'élevage au PIB dont ~ 80% revient à l'élevage seul (moyenne sur la période 2000-2011- Source DGSAE/MAED).
 - 60 % de la population rurale vit de l'agriculture et de l'élevage ;
 - 6,6 % contribution à la croissance.
- Inefficacité de l'agriculture irriguée et de la maîtrise de l'eau ;
 - Un potentiel hydro- agricole mais qui reste faiblement exploité, seulement 24% du potentiel en zone irriguée est exploité, avec des rendements irréguliers et globalement faibles (pic de mise en valeur en irrigué enregistré en 2011-2012 - source DPCSE/MDR) ;
 - Problème de maîtrise et de gestion des eaux de surface.
- Sous valorisation des produits agricoles
 - Les sous-secteurs de l'élevage et de l'agriculture pluviale sont sous valorisés malgré leur importance et sont exploités de façon traditionnelle ;
 - Manque de synergie entre l'agriculture et l'élevage dans le cadre d'un développement rural intégré ;
 - Transformation des productions insuffisamment développée.

2. Enjeux sociaux

- Part de la population rurale dans la population totale 64% en 2012 ;
- 75% des pauvres proviennent du milieu rural ;
- 6 personnes sur 10 en milieu rural vivent en deçà du seuil de pauvreté ;
- 49,7% des ruraux sont analphabètes (Source : RGPH 2000, ONS) ;

3. Enjeux de l'insécurité alimentaire et de développement durable

- Faible réponse à la demande intérieure (céréales 23 % en moyenne sur la période 2000-2009 des besoins nationaux - Source : DPCSE/MDR) ;
- 10% des ménages ruraux sont en insécurité alimentaire chronique et 10 % sont fortement vulnérables (428.000 personnes en 2011) – (Source : SNSA 2012 MAED) ;
- Augmentation du recours aux importations des denrées de première nécessité (blé, riz, sucre, lait, etc.). Hausses vertigineuses des prix des denrées alimentaires depuis 2007

4. Enjeux de vulnérabilité aux changements climatiques

- Pays saharo-Sahélien

- Instabilité climatique se manifestant par des phénomènes qui affectent fortement la production agricole : Sécheresse récurrentes, inondations, avancée des sables, ...
- Vulnérabilité des activités agropastorales et des cultures traditionnelles aux aléas climatiques

5. Enjeux de l'environnement

- la croissance démographique suivie d'une augmentation de sa densité, exerce une pression considérable sur les ressources en sol (forte érosion), sur les ressources en eau (diminution des ressources souterraines liée à la déforestation) et sur la biodiversité. Il faudra veiller à ce que cette dégradation des ressources ne mette pas en danger la capacité de production agricole.

6. Les enjeux de l'adaptation du système éducatif agricole

- L'importance du développement du secteur agricole et rural pour les autorités publiques, fait apparaître des besoins croissants de former et qualifier les populations orientées vers ce secteur. Malgré que des efforts qualitatifs soient faits dans le cadre du PNDSE et d'autres initiatives pour accompagner le développement du secteur éducatif agricole (décision de réouverture de l'ENFVA par le MDR⁹), il n'en reste pas moins que la grande masse des paysans agriculteurs et éleveurs sans niveau d'instruction, ne bénéficient pas encore d'un dispositif approprié et suffisamment flexible, pour prendre en charge leurs besoins en formation. L'offre actuelle du système éducatif agricole apparaît être structuré essentiellement pour répondre à une demande économique et sociale avec des formations initiales diplômantes pour les jeunes issus du système éducatif national.

12.2 Principaux défis à relever par le système éducatif agricole national

Pour être en adéquation avec les objectifs de développement du secteur agricole et rural en général et avec les objectifs stratégiques de la SDSR 2025, le système éducatif agricole doit relever plusieurs défis : d'accessibilité à l'offre de formation, d'organisation, de réponse aux besoins réels et essentiels des populations travaillant dans le secteur, de mutation technologique et de mentalité, de financement, de gouvernance, d'efficacité externe, de qualité. Il s'agira de :

- Etablir un maillage territorial pour accroître l'accessibilité de l'offre de formation agricole et rurale à toutes les wilayas du pays. Les établissements et centres de formation agricole (ISET, LFTP Boghé et ENFVA) sont implantés dans les principales régions agricoles du pays et restent éloignés d'autres wilayas alors que l'élevage et l'agriculture y occupent encore des effectifs importants de la population locale ;
- Développer des formations de masse. La capacité de réponse du système éducatif agricole actuel reste très limitée. Relever ce défi présente trois difficultés majeures : le

⁹ Ministère du Développement Rural

coût, les ressources humaines disponibles et les schémas opérationnels de mise en œuvre ;

- Développer des stratégies et approche méthodologiques appropriées pour des publics cibles spécifiques. Il sera important de mettre en place des modalités pédagogiques adaptées à un tel public ;
- Préparer une profonde mutation technologique et un changement de mentalités : le défi consiste à faire passer au plus vite l'Agriculture et l'élevage d'un système à dominante traditionnelle à un système de production moderne tourné vers le marché ;
- Construire l'identité d'un système éducatif agricole à travers une vision commune pour disposer d'un cadre de référence partagé ;
- Mutualiser les expériences entre les établissements et mettre en synergie les compétences, pour mieux répondre aux besoins de formation dans les domaines agropastoraux et ruraux ;
- Développer une expertise en recherche, formation et vulgarisation pour être une force de proposition en vue de demeurer au centre de l'animation des politiques publiques et agir comme outil de promotion du capital humain pour le secteur agricole et rural ;
- Former l'ensemble des acteurs du secteur à tous les maillons de la chaîne : le défi est de prendre en compte le faible niveau d'instruction sinon l'analphabétisme d'une grande partie des ruraux à côté de jeunes en cursus de formation initiale diplômantes de niveaux ouvriers qualifiés, techniciens et cadres supérieurs du secteur plutôt destinés au secteur agricole et rural structuré.

12.3 Orientations et principaux objectifs stratégiques de la formation pour le secteur agricole et rural

12.3.1 Orientations stratégiques

La priorité des autorités publiques en optant pour la réouverture de l'ENFVA, la création de l'ISET de Rosso et du LFTP¹⁰ à vocation agricole de Boghé fait apparaître la nécessité de former des professionnels compétents pour une gestion durable des ressources naturelles. Entre les priorités gouvernementales et les enjeux identifiés il est possible de déduire un certain nombre d'orientations :

- la satisfaction des besoins en main- d'œuvre qualifiée des entreprises et travailleurs du secteur agricole et rural;
- l'émergence d'entreprises agropastorales structurées, modernes, viables et compétitives avec une exploitation rationnelle et professionnelle ;
- le rehaussement suffisant du niveau des compétences des exploitants faiblement alphabétisés voire analphabètes à près de 50% du secteur agricole et rural pour améliorer leurs pratiques professionnelles et être plus performants ;
- l'amélioration des capacités des organisations professionnelles du secteur.

¹⁰ Lycée de Formation Technique et Professionnelle de Boghé

12.3.2 Quelques pistes prioritaires de développement et d'améliorations possibles pour le système éducatif agricole national

Malgré l'existence d'un dispositif de formation et d'enseignement agricole complémentaire et opérationnel couvrant les principaux niveaux de qualification (ouvriers qualifiés, techniciens et cadres supérieurs) dans les principaux profils de compétences du secteur, des améliorations pour corriger les insuffisances et certaines faiblesses s'imposent à différents niveaux. Quelques pistes prioritaires se dégagent dans ce sens :

- a. une réflexion sur les modes de financement appropriée et pérenne du système doit être engagée. Un schéma de financement pérenne de l'enseignement et de la formation agricole doit être dégagé et mis en œuvre ;
- b. Il est fondamental de mettre en place une Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR) dans le sillage de la Stratégie de Développement du Secteur Rural à l'horizon 2025 élaborée par le MDR. Celle-ci est d'autant plus nécessaire, que la question de la formation pour le secteur, n'a pas été suffisamment abordé dans la SDSR. L'ensemble des acteurs concernés doit être associé et mobilisé (les organisations professionnelles du secteur, la société civile, les départements ministériels concernés, les partenaires techniques et financiers, les établissements d'enseignement et de formation agricole,...). Il sera nécessaire de dégager une vision globale fondée sur un diagnostic complet de la situation actuelle et une prise en compte des variables du contexte du secteur rural en Mauritanie ;
- c. Une réflexion sur l'ancrage institutionnel et une redéfinition des rôles doivent être entreprises avec tous les acteurs du secteur. Il importera de répondre à ce niveau, à la question de savoir s'il faut ou non unifier la tutelle sectorielle du système éducatif agricole actuel dans le sens de rationaliser les moyens et améliorer sa gouvernance et son efficacité. Cependant sans anticiper sur les recommandations qui pourraient être faite sur la question, il est indispensable de garder une unicité pédagogique forte en terme de certification et d'homologation des contenus pédagogiques des programmes de formation;
- d. Une démarche globale de mise à niveau et de recherche de la qualité doit être entreprise pour les établissements. Celle-ci portera sur les ressources humaines, les infrastructures, les contenus de formation, la gouvernance des dispositifs, l'ingénierie pédagogique, etc.

12.3.3 Principaux objectifs stratégiques pour le système éducatif agricole

D'une manière plus générale, l'analyse diagnostique du système éducatif agricole a permis de mettre l'accent sur les points clés qui apparaissent comme structurants, dans la mise à niveau de ce système et conditionnent la réussite du processus de sa transformation. Il convient de souligner en particulier l'importance de la gestion des ressources humaines, de l'orientation de l'offre de formation, du pilotage institutionnel, de l'implication des professionnels du secteur agricole et la prise en compte de leurs besoins, et du suivi-évaluation qui permet les réajustements nécessaires. Ces éléments sont certainement susceptibles d'être intégrés dans un processus d'élaboration

d'une stratégie nationale de formation agricole et rurale et d'analyse globale des processus de réforme du système éducatif agricole.

L'analyse du système éducatif agricole national, de la Stratégie de Développement du Secteur Rural (SDSR 2025) et de son environnement a permis d'identifier quatre objectifs stratégiques principaux. Ces objectifs stratégiques sont déclinés en objectifs opérationnels qui peuvent constituer une base de travail pour la mise en place d'une Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR) :

Objectif stratégique 1 : Adapter le pilotage et la gestion des ressources humaines des établissements d'enseignement et de formation agricole aux nouveaux enjeux de l'offre éducative pour le secteur

La formation et le perfectionnement des ressources humaines constituent des facteurs clés de la réussite d'une réforme de la formation professionnelle et technique, surtout dans l'approche par compétences. La formation initiale des formateurs, la mise à jour des connaissances techniques, ainsi que la consolidation et le développement des habiletés pédagogiques constituent des étapes fondamentales pour la réussite.

Dans le même ordre d'idées, il est également essentiel que le personnel de gestion administrative et le personnel technico-pédagogique d'encadrement soient sensibilisés et formés aux exigences et aux particularités de la formation professionnelle et technique en général notamment, la maîtrise d'une approche de gestion pédagogique fondée sur les compétences et le pilotage de l'évaluation des résultats de l'établissement en termes de performances internes et d'efficacité externe.

Cet objectif stratégique vise à prendre en compte les besoins en renforcement des compétences des ressources humaines au niveau du système éducatif agricole au niveau de la gestion institutionnel, du pilotage administratif et ministériel, de la gestion et du management des établissements, de l'encadrement pédagogique, pour intégrer les nouvelles orientations stratégiques de l'enseignement et de la formation agricole et rurale. Pour cet objectif stratégique, on peut formuler trois objectifs opérationnels :

- **Objectif opérationnel 1** : Développer la culture de la performance ;
- **Objectif opérationnel 2** : Renforcer la politique de formation continue des personnels ;
- **Objectif opérationnel 3** : Développer une GRH répondant aux aspirations des personnels et aux priorités des dispositifs.

Objectif stratégique 2 : Renforcer l'expression de la demande de formation et de service par les acteurs du secteur agricole et rural

Les services publics en charges de la formation professionnelle et technique agricole et la conduite du développement du secteur agricole ne sauraient définir les balises d'un système éducatif agricole de qualité, ni assurer son adéquation avec les besoins du secteur agricole sans un partenariat soutenu avec toutes les parties prenantes. L'État aura donc avantage à rechercher et à encourager la contribution des différents groupes organisés autour du développement agricole

et rural, en particulier les organisations patronales, les syndicats, les associations paysannes et organisations professionnelles ainsi que les différents groupes sociaux directement concernés.

L'écoute des différents acteurs, quelle que soit leurs intérêts et leur motivation est un moteur essentiel de construction collective et d'adaptation d'un système de formation professionnelle et technique aux besoins réels en formation, conseils, vulgarisation et recherche.

Cet objectif stratégique vise à faire émerger la demande de services et de formation chez un ensemble d'acteurs économiques liés au secteur de l'agropastoral. Il s'agit des entreprises structurées et informelles évoluant dans le secteur, des services étatiques et non étatiques concernés, des agriculteurs, des éleveurs, des jeunes diplômés du système éducatif agricole, tous potentiellement demandeurs des services offerts par le système éducatif agricole. Pour cet objectif stratégique, on peut formuler deux objectifs opérationnels :

- **Objectif opérationnel 1** : Appuyer l'identification de la demande de formation des acteurs dans le secteur ;
- **Objectif opérationnel 2** : Assurer une assistance technique aux organisations professionnelles et patronales du secteur pour l'identification de leurs besoins en recherche, conseil, vulgarisation ;

Objectif stratégique 3 : Orienter l'offre de formation et de service vers la demande du secteur agricole et rural

L'implantation de programmes de formation fondés sur l'approche par compétences exige un changement fondamental de pratiques par rapport à un enseignement plus traditionnel, autant sur le plan de la pédagogie que sur celui de l'organisation des dispositifs de formation. Elle nécessite l'adhésion de tous et une grande capacité d'adaptation. Le personnel enseignant est convié à modifier son rôle traditionnel basé sur la transmission des savoirs et à placer les apprenants au centre d'un processus favorisant l'intégration des savoirs, des savoirs-faire et des savoirs être dans une approche pédagogique renouvelée.

Mettre à la disposition des apprenants et du personnel formateur des dispositifs de formation (locaux, équipement) se rapprochant du contexte réel du milieu professionnel, développer des stratégies visant à favoriser l'insertion des diplômés dans le marché du travail, favoriser l'ouverture de l'établissement de formation sur son milieu, établir des partenariats et des réseaux de collaboration, mettre en œuvre la formation continue et les services aux entreprises, voilà quelques-uns des défis qui se présentent et que l'ensemble du personnel de l'établissement de formation sera invité à relever.

Les attentes sont élevées et ne sauraient être atteintes sans la mise en œuvre de moyens adéquats tant au niveau des ressources humaines, physiques, matérielles que financières.

L'approche de gestion des établissements de formation professionnelle et technique, quant à elle, devra être revue pour garantir une qualité des formations et services offerts. En effet, l'autonomie

administrative et financière correspond aux exigences d'une culture de la performance et de la qualité dont ceux-ci sont redevables.

Disposant d'une autonomie de gestion et de mécanismes de liaison et de coordination plus efficaces avec ses principaux partenaires locaux, l'établissement de formation agricole est alors mieux placé pour assumer ses responsabilités en matière de formation et pour développer des services complémentaires en matière de formation continue ou de services aux entreprises. Dans un tel contexte, les conditions d'une véritable gestion par résultats se trouvent réunies.

Cet objectif stratégique vise à améliorer la qualité et de l'efficacité de la formation agricole et rurale. Pour cet objectif stratégique, on peut formuler cinq objectifs opérationnels qui concourent à l'atteindre :

- **Objectif opérationnel 1** : Concevoir et mettre en œuvre une formation initiale adaptée aux besoins en compétences et en profil de qualification pour le secteur ;
- **Objectif opérationnel 2** : Développer une offre de formation continue pour les professionnels et acteurs en cours d'activités dans le secteur ;
- **Objectif opérationnel 3** : Développer une offre de services et d'expertise en recherche, conseil et vulgarisation correspondant aux besoins des entreprises et acteurs du secteur ;
- **Objectif opérationnel 4** : Implanter une démarche qualité dans les établissements de l'enseignement et la formation agricole et rurale ;
- **Objectif opérationnel 5** : Diversifier les modalités pédagogiques en fonction des publics cibles.

Objectif stratégique 4 : Renforcer le pilotage stratégique du système éducatif agricole de formation

Le **pilotage administratif** du système éducatif agricole, c'est-à-dire l'ensemble des structures de gestion du système, constitue la partie opérationnelle des politiques publiques le concernant. Il peut prendre différentes formes.

Quelle que soit l'articulation retenue, l'ensemble des structures de gestion permet, entre autres choses, de préciser, dans les faits, la place de la formation agricole, tant initiale que continue, par rapport à la formation professionnelle et technique en général. Le résultat recherché est de préparer les jeunes, au marché du travail,

La nature et le rythme des changements économiques et sociaux exigent une adaptation continue des personnes et des institutions. En conséquence, le système de formation professionnelle et technique agricole doit faire preuve de souplesse et avoir une capacité continue d'innovation.

Les modèles de gestion peuvent prendre différentes formes. Toutefois, quels que soient ces choix, le « pilotage administratif » devra assurer l'atteinte des résultats attendus, autant sur le plan quantitatif que qualitatif. Dans cette perspective, les différentes composantes du système auront à interagir de façon efficace en fonction d'objectifs communs. Pour ce faire, les structures de gestion concernent tout au moins trois niveaux :

- un premier niveau, celui du gouvernement, constitue le maître d'œuvre. Il s'agit ici de l'organisme responsable du système (tutelle), que ce soit un ministère ou une autre instance. Ce maître d'œuvre a la responsabilité d'assurer la planification et l'organisation du dispositif de formation, à l'élaboration des programmes de formation, au financement, au contrôle et à l'évaluation du système;
- un deuxième niveau est celui du partenariat avec les autres ministères ou organismes partenaires. Il s'agit de la coordination entre les différents secteurs de la formation professionnelle et technique en général ;
- et un troisième niveau est celui de la gestion des établissements de formation eux-mêmes en interne.

Au plan du financement, la mise en place et le fonctionnement d'un système de formation professionnelle et technique en général, nécessitent des ressources financières importantes. Certaines solutions sont plus coûteuses que d'autres pour l'État. La prise en charge complète du système de formation professionnelle et technique est la forme la plus coûteuse pour le gouvernement et a des conséquences financières récurrentes sur son budget.

Le financement de la formation professionnelle et technique doit permettre aux établissements de s'acquitter adéquatement de la mission qui leur est confiée par l'État, soit la mise en œuvre de la formation. Or, pour implanter des programmes de formation élaborés par compétences et pour former, dans chaque programme, l'établissement doit disposer de ressources financières importantes que généralement l'État est en mesure de lui offrir. Cela n'exclut pas, la recherche de ressources complémentaires de financement y compris avec les prestations externes, bien que la principale source de financement du système public de formation professionnelle et technique est généralement l'État.

Au niveau du suivi- évaluation, le maître d'œuvre de la formation professionnelle et technique, qu'il soit un ministère ou un organisme public créé pour assumer cette responsabilité, assume au moins trois grandes fonctions pour lesquelles il doit établir une structure de gestion :

- une fonction d'orientation et de planification stratégiques;
- une fonction de gestion financière et d'allocation des ressources;
- une fonction d'évaluation du système et de reddition de compte.

Puisqu'il assume le pilotage d'un service public, établi sur la base des choix et des priorités gouvernementales et souvent lourdement financé par l'État, le maître d'œuvre doit veiller à la qualité et à la cohérence du système, même si celui-ci est cofinancé par d'autres partenaires, ainsi qu'à la maîtrise des coûts. L'analyse des coûts réside dans l'évaluation publique de l'efficacité du système, c'est-à-dire le rapport entre les ressources consenties et la performance du système.

Pour qu'un système de formation professionnelle et technique puisse remplir sa mission, il doit être conçu de façon qu'on puisse en suivre l'évolution et en évaluer les résultats. De plus, il doit avoir une capacité d'adaptation suffisante pour qu'il soit possible, à la suite d'évaluations, d'apporter rapidement des mesures correctives, voire des changements majeurs.

Cet objectif stratégique vise les départements et services publics de tutelle en charges des établissements d'enseignement et de formation agricole et aux principaux partenaires et structures techniques concernées par les décisions de développement du système éducatif agricole en particulier. Pour cet objectif stratégique, on peut formuler trois objectifs opérationnels pour son atteinte :

- **Objectif opérationnel 1** : Renforcer l'organisation institutionnelle de l'enseignement et de la formation agricole et les mécanismes de concertation avec les partenaires et acteurs impliqués ;
- **Objectif opérationnel 2** : Développer et renforcer les mécanismes de financement pérenne du système éducatif agricole ;
- **Objectif opérationnel 3** : Mettre en place des outils et un système de suivi -évaluation et d'aide à la décision.

XIII. Conclusion

Le présent diagnostic, vise à cerner la situation actuelle des établissements d'enseignement et de formation agricole en Mauritanie. Il s'agit de faire l'état des lieux et de porter un regard critique et constructif sur le dispositif actuel. Cet exercice a permis de dégager les principales caractéristiques du système et de poser un diagnostic fondé en vue d'améliorer les performances qualitatives et quantitatives des établissements qui occupent une place importante dans le dispositif de développement agricole.

Pour sa croissance et son développement, le secteur Agricole mauritanien a besoin d'opérer un certain nombre de transformations. Les grandes orientations de ces transformations sont consignées dans le document de SDSR 2025 élaborée par le MDR. A cet effet, la formation agricole constitue l'un des outils essentiels d'adaptation du secteur aux nouveaux enjeux et de concrétisation de la politique de l'Etat pour le secteur, cela en perspective des mutations démographiques, environnementales et économiques qui se dessinent à l'horizon

Le diagnostic porté sur les établissements peu paraître exigeant. En effet, de multiples remarques ont été faites sur de très nombreux aspects. Parce que les enjeux sont de taille et de nature complexe. Cependant, le système possède les capacités de relever les défis associés aux enjeux. Les décideurs devront faire les choix appropriés et procéder par étapes pour implanter graduellement les orientations qui seront retenues.

Il s'agit en effet de revoir l'ensemble du système éducatif agricole existant et de le reconfigurer si nécessaire en fonction des priorités et des engagements sociopolitiques déterminés entre l'État et ses différents partenaires. La reconfiguration du système ne peut se faire sans redéfinir sa place au sein du système éducatif en général et du système économique agricole en particulier. La formation professionnelle et technique agricole s'inscrit de plain-pied dans la relation formation-emploi. L'adéquation du système éducatif agricole aux besoins du pays, son développement et son adaptation continue ne peuvent se faire sans un pilotage affirmé de l'État à travers ses institutions en charge du pilotage des politiques sectorielles. Il en va de la cohérence, de la force et de l'efficacité du système. Dans ce sens, il revient à l'État de définir les orientations à suivre et

de déterminer les mécanismes de régulation de la FTP et du système éducatif agricole en particulier. Ce pilotage gagne en force si l'on décide, dès le départ, des critères et des indicateurs qui permettront, par la suite, de poser un jugement sur la qualité et l'efficacité du système afin de pouvoir procéder aux ajustements nécessaires

ANNEXES

OUTIL DE DIAGNOSTIC DU SYSTEME EDUCATIF AGRICOLE

I. Données générales

1.1 – COORDONNÉES

Nom de l'établissement :

.....

Adresse postale :

.....

Localisation lieu d'implantation

.....

Tél. : Fax :

Mail :

1.2 - DONNÉES GÉNÉRALES

Statut : Ecole Nationale publique ; Ecole privée nationale

Année de création :

Référence du texte officiel de création :

.....

Autorité de tutelle

.....

.....

.....

.....

2.2 - Perspectives d'avenir

Comment l'établissement voit-il son avenir ? (Flux, cycles, formations continues, spécialités, autres activités, etc.)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

XV. Situation actuelle de l'établissement

- Type et statut ;
- Capacités d'accueil :
- Effectifs des apprenants : global, par type de formation, évolution dans le temps
- Part des filles dans les effectifs
- Ressources humaines : directeurs, formateurs, administratifs
- Moyens pédagogiques et techniques : exploitations, ateliers, laboratoires, transports,...
- Mode de gestion de l'établissement
- Moyens financiers : évolution du budget : Fonctionnement, équipement, financement externe (coopération internationale)
- Coût par apprenant

XVI. L'offre de formation

- Secteurs professionnels : couverts, non couverts.
- Offre pour les secteurs : transformation, services, ruraux, aménagement,...
- Prise en compte des questions environnementales dans les formations
- Mode de construction de l'offre (avant APC) : analyse de besoins, élaboration des programmes,...
- Rôle des professionnels dans cette construction
- Adéquation offre/demande
- Reconnaissance académique, passerelles

XVII. Le système d'alternance

- Avantages, inconvénients
- Réseau des maîtres de stage : choix, nombre, efficacité
- Interactions pédagogiques entre écoles et entreprises
- Qualité de la formation pratique dispensée et difficultés

XVIII. Le système d'apprentissage

- Objectifs poursuivis
- Fonctionnement
- Réseau des maîtres d'apprentissage ; choix, nombre, qualité
- Résultats obtenus : impact sur l'installation des jeunes en agriculture par exemple

XIX. Insertion professionnelle des lauréats

- Système de suivi
- Accompagnement de l'insertion

XX. Gouvernance de l'établissement

- Niveau central : ressources humaines disponibles
- Relations avec les autres ministères, directions ministérielles
- Relations avec le Ministère de la Formation professionnelle et autres
- Coordination avec les services régionaux
- Place des professionnels dans la gouvernance (identification acteurs, leurs rôles)
- Rôle des ONG, associations de paysans, etc.

GUIDE D'ENTRETIEN (ISET)

- Qui décide de la politique et des stratégies de formation/enseignement/recherche au niveau de l'établissement ? quel niveau d'implication de la tutelle ministérielle ?
- Comment sont formalisées les orientations en matière de formation/enseignement/recherche ?
- Comment est orientée la politique de la recherche ? qui décide des thématiques de recherche ?
- Comment se manifeste l'articulation entre l'offre de formation avec la demande économique du secteur (niveau de qualification, profil de formation, effectif)
- Comment les filières de formation sont créées (processus de mise en place des filières de formation) ?
- Existe-t-il un processus de révision des programmes de formation/enseignement ? comment est déclenchée la révision des programmes ?

- Comment sont identifiés les besoins en formation continue (processus) des entreprises et professionnels du secteur?
- Comment répondre aux besoins spécifiques des paysans et des éleveurs dans les pratiques professionnelles ?
- Comment est prise en compte la stratégie de développements du secteur rural à l'horizon 2025 finalisée en février 2013 par l'établissement au niveau des besoins en formation et de recherche?
- Quels axes prioritaires/stratégiques de formation/enseignement et recherche pour le secteur en perspective ?
- Quelles sont les principales contraintes internes actuelles de l'établissement (RH, finance, infrastructures, pédagogie, logistique, etc.) ?
- Quelles sont les contraintes relatives à l'environnement externe ?
- Quelles sont les contraintes relatives au pilotage institutionnel du dispositif ?
- Quel cadre de concertation actuel de l'établissement avec les autres acteurs institutionnel, partenaires, entreprises, organisations professionnelle, ...

Bibliographie

- Etat des lieux et perspectives du secteur agricole et rural en Mauritanie – MDR avril 2007
- Rapport « Stratégie de Développement du Secteur Rural à l'horizon 2025 » - MDR février 2013
- Programme National de Développement du Secteur Educatif (PNDSE) 2001- 2010 Tome I : Diagnostic et Stratégie avril 2001
- PNDSE II 2011- 2020 – plan d'action triennal 2012- 2014 - mai 2011
- L'ingénierie de la Formation Professionnelle et Technique – Bibliothèque nationale du Québec « Orientations, politiques et structures gouvernementales » - 2002

Documentation INAP – FTP

- Rapport de diagnostic des établissements de formation - mai 2007
- Stratégie nationale de développement de la formation technique et professionnelle 2010- 2020
- Projet de réhabilitation et de mise à niveau de l'ENFVA de Kaédi - juin 2011
- Rapport de la mission chargée du diagnostic de la demande et de l'offre de formation – novembre 2010
- Étude relative à l'analyse des besoins en formation des entreprises du secteur agropastorale – juillet 2005

Textes réglementaires

- Décret N° 2009- 158, portant création, organisation et fonctionnement de l'Institut Supérieur d'Enseignement Technologie de Rosso (ISET) – 29 avril 2009 ;

- Décret N° 2011- 056, portant modification de certaines dispositions du décret N° 2009-158 du 29 avril 2009 portant création, organisation et fonctionnement de l'Institut Supérieur d'enseignement Technologie de Rosso (ISET)

Personnes rencontrées

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Issa Nabiyoullahi Ould Bouraya Directeur de l'ISET de Rosso- Sidi Ali Ould Deida, Directeur de l'ENFVA de Kaédi- M'Rabih Ould Abdelrazagh Directeur du Lycée de Formation Technique et Professionnelle de Boghé- Ahmedou Mané, Chef Département Ingénierie Pédagogique – INAP- FTP |
|---|

Termes de référence

I- Contexte et justification

Le secteur agricole occupe une place prépondérante au sein de l'économie nationale. Il est gisement potentiel d'emplois mais aussi, il contribue à la sécurité alimentaire des ménages.

L'agriculture en Mauritanie est caractérisée par la prédominance de modes de production basés sur la mise en œuvre de techniques culturales traditionnelles dont une bonne partie est encore peu performante. Elle demeure majoritairement peu productive, basée sur de petites exploitations et très peu mécanisées.

Pour améliorer sa position compétitive, le secteur agricole mauritanien a besoin d'opérer un certain nombre de transformations. A cet effet, la formation agricole constitue l'un des outils essentiels d'adaptation du secteur aux nouveaux enjeux et de concrétisation de la vision stratégique de l'Etat.

Malgré les efforts consentis, le système éducatif agricole en Mauritanie souffre encore d'énormes faiblesses :

- La tutelle ministérielle n'est pas dotée de ressources humaines et financières satisfaisantes pour élaborer, mettre en œuvre et contrôler une politique de formation efficace.
- La disponibilité de formateurs en nombre et en qualité reste insuffisante. Les problèmes de statut, la dégradation des conditions de travail et du pouvoir d'achat des enseignants et conseillers entraînent une démotivation et des départs dommageables.
- Les institutions publiques de formation réagissent avec retard à la nécessité de diversifier leur offre, d'adapter le contenu et les méthodes de formation.
- La fluctuation des contributions financières de l'Etat a des conséquences négatives sur la qualité de la formation et sur la capacité des institutions publiques à se réformer et à s'adapter à l'évolution de la demande de formation. Les institutions de formation n'ont pas les ressources nécessaires à leur fonctionnement et à l'entretien des infrastructures et des équipements.
- Le faible niveau d'instruction en milieu rural et le taux élevé de déperdition scolaire, ainsi qu'une formation des paysans extrêmement réduite constituent de sérieux handicaps au développement du secteur agricole et limite l'assimilation de l'application des technologies modernes.
- Les thèmes techniques dispensés, par le système de formation, de la recherche agricole et de la vulgarisation, sont pour la plupart inopportuns et n'ont pas d'incidence directe sur la productivité.

L'offre de formation agricole et rurale (FAR) des institutions publiques en Mauritanie est de plus en plus décalée par rapport aux demandes d'une agriculture moderne et semble déconnectée des besoins réels des producteurs.

La Mauritanie a récemment actualisé sa stratégie de développement rural en faisant du conseil et formation agricole une pièce maîtresse. L'appui aux exploitations agricoles, basé sur le conseil est considéré comme innovation majeure.

C'est dans cette orientation que le CMAP a jugé intéressant de mener une étude sur le « Diagnostic du système éducatif agricole en Mauritanie » comme une étape importante d'un processus visant à permettre aux acteurs de clarifier leurs visions sur la question du conseil et formation agricole.

II – Objectif de la consultation

Cette étude se fixe comme objectif de s'interroger sur l'adaptation de la formation agricole aux réalités et aux perspectives du secteur rural (l'agriculture et élevage) en Mauritanie. Ceci à travers l'analyse des liens et la complémentarité au niveau de la formation agricole académique, dispensée par l'Institut Supérieur d'Enseignement Technique (ISET), l'Ecole Nationale de Formation et de Vulgarisation Agricole (ENFVA) et les lycées professionnels agricoles, et son impact sur le développement du secteur en termes de vulgarisation et ressources humaines.

Plus spécifiquement, elle vise d'analyser les problématiques liées à la formation agricole et rurale, et de formuler un ensemble de propositions d'orientations stratégiques, première étape dans l'élaboration d'une Stratégie Nationale de la Formation Agricole et Rurale.

La présente étude portera sur :

- Un bref rappel historique du système de formation agricole et rurale en Mauritanie ;
- Le diagnostic des systèmes de formation agricole actuel;
- Les enjeux de la formation agricole et rurale en Mauritanie;
- Orientations stratégiques sur la formation agricole et rurale.

III- Prestations demandées

Il s'agit de diagnostiquer les structures intervenant dans le domaine de la formation agricole et rurale. En d'autre terme, il s'agit de faire l'état des lieux des institutions de formation agricole : ISET, l'ENFVA et les lycées professionnels agricoles sélectionnés.

Pour ce faire, il s'agit de :

- Collecter la documentation et autres informations nécessaires pour mener l'analyse ;

- Procéder à l'examen de l'ensemble d'études, document de projet de formation agricole, et diagnostics du système éducatif agricole réalisés au cours des dernières années;
- Effectuer des visites sur terrain pour approfondir et compléter les résultats et informations de cette revue documentaire et autres sources si besoin est ;

Pour chaque institution de formation agricole étudiée, il conviendra, autant que possible, de préciser :

- Rattachement institutionnel, organisation, fonctionnement, etc ;
- Les domaines de formation: agriculture, élevage ou autres ainsi que les qualifications visées (Professionnelle ou académique, type, domaine);
- La durée de l'apprentissage par type/domaine ;
- Les conditions d'accès et mode de recrutement des apprenants ;
- Les principales options pédagogiques ;
- Le nombre des apprenants des trois dernières années par type/domaine ;
- Les ressources humaines : formateurs, encadreurs, vulgarisateurs... ;
- L'infrastructure pédagogique et d'accompagnement utilisée ;
- Le partenariat et les sources de financement ;
- Le suivi et l'évaluation de la formation ;

L'étude doit pouvoir permettre de savoir si le système existant répond aux besoins, si ces différentes composantes sont complémentaires et comment corriger les éventuelles incohérences et inadéquations avec les besoins. Il importe ici de focaliser l'étude sur l'amélioration du système éducatif agricole et son adéquation avec les besoins de la Mauritanie dans ce domaine.

Ces éléments ne sont pas exhaustifs, le consultant étant appelé à exploiter sa propre expérience professionnelle afin de passer en revue tous les aspects pertinents relatifs à l'étude.

IV- Résultats attendus

Les résultats escomptés sont :

- L'accompagnement des agriculteurs et le transfert du savoir-faire agricole sur le terrain amélioré ;
- Les pratiques agricoles modernisées ;
- L'offre de services du conseil agricole et rural renforcée.
- Des recommandations permettant d'améliorer l'output de l'appareil éducatif agricole sont proposées.

V- Profil du consultant

Un consultant national expérimenté titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur, au moins Bac + 5, en Agronomie, Sciences de l'éducation ou discipline assimilée ayant une expérience avérée dans l'ingénierie de formation et une connaissance approfondie du contexte du pays.

VI – Durée et déroulement de la mission

La durée de la mission est de trente **(30)** jours ouvrables. Le consultant présentera une note de cadrage une semaine après le lancement de l'étude. Cette note établira une ébauche du plan de l'étude.

Le consultant devra envoyer au CMAP un rapport provisoire, version physique et électronique format *Word*, au plus tard quatre semaines, après le démarrage des prestations.

Il enverra également un rapport définitif, version physique et électronique format *Word*, une semaine, au plus tard, après la notification par le CMAP des remarques et commentaires sur la version provisoire du rapport. Le consultant assistera au focus groupe de validation de l'étude.

Le consultant travaillera sous l'égide du CMAP avec lequel il définira un chronogramme de réalisation des activités. Il devra respecter le calendrier convenu.