



Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion

CESAG EXECUTIVE EDUCATION

(CEE)

**MBA-Ingénierie et Gestion de la
Formation**

(MBA-IGF)

**Promotion
(2014-2015)**

Projet de fin de Formation

THEME

**Contribution de la formation au développement des
Organisations communautaires de base : le cas des
groupements féminins de la commune de Fimela
(Sénégal)**

Présenté par :

Ndéye Gnilane FAYE

Encadrée par :

M. Réal Romuald MBIDA
Professeur Associé au CESAG

DEDICACE

A la mémoire de mon papa

A mon mari et mes deux enfants.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer nos remerciements à M. Réal Romuald MBIDA pour sa précieuse orientation de ce projet, ses conseils et sa disponibilité durant l'élaboration de ce travail.

Nos remerciements vont aussi à l'endroit du corps professoral et administratif du CESAG ainsi qu'aux femmes et élus locaux de la commune de Fimela pour leur disponibilité, leur collaboration et leur confiance.

Nous ne saurons terminer sans exprimer notre profonde gratitude à l'UEMOA qui à travers son programme de soutien à la formation et la recherche de l'excellence nous a octroyé une bourse pour suivre ce MBA en Ingénierie et Gestion de la Formation (IGF).

CESAG - BIBLIOTHEQUE

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Statistiques démographiques

Tableau 2 : Méthodologie de travail

Tableau 3 :Présentation des résultats (Fiche de l'activité)

Tableau 4 : Le secteur / les technologies innovantes (recyclage des sacs de pommes de terre) : Fiche de l'activité

Tableau 5: Diagnostic local

Tableau 6: Transformation fruits et légumes

Tableau 7 : Technologies innovantes/ Recyclage de jutes

Tableau 8 : Renforcement de capacités/ transformation produits halieutiques

Tableau 9 : Transformations produits céréaliers

Tableau10 : Equipement pour une unité artisanale de transformation de fruits et légumes

Liste des figures

Grille de positionnement (1)

Grille de positionnement (2)

Grille de positionnement (3)

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Liste des sigles et abréviations

ANCAR : Agence National de Conseil Agricole et Rural.

CENEARC : Centre National d'Etudes Agronomiques des Régions Chaudes.

CAREM : Coordination pour l'Aménagement des Ecosystème Mangroves.

CEDAF : Centre Départemental d'Assistance et de Formation pour la Femme.

ENDA-GRAF : ONG en Genre et Développement.

FAO : Organisation des nations unies pour l'alimentation et l'agriculture.

GIE : Groupement d'Intérêt Economique.

GPF : Groupement de promotion féminine.

GRET : Professionnel du développement solidaire.

ITA : Institut de Technologie Alimentaire.

PDIF : Programme Economique pour le Développement Intégral de la Femme.

ONG : Organisation non Gouvernementale.

ONUDI : Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel.

SOMMAIRE

Résumé du projet.....	P.1
Introduction	P.2-6
1 Contexte du projet.....	P.2
2 Description sommaire du projet.....	P.3
3 Justification et spécificité du projet.....	P.3
4 Objectifs du projet.....	P.4
5 Intérêts du projet.....	P.4
6 Méthodologie générale (démarche d'élaboration du projet.....	P.5
7 Annonce du plan.....	P.6
Première partie_ : présentation du projet et étude des besoins.....	P.7
Chapitre 1: présentation détaillée du projet et méthode de collecte de données.....	P.7-8
Chapitre 2 : Présentation du promoteur (commune de Fimela) et étude des besoins.....	P.9-14
Deuxième partie : Etude de faisabilité du projet.....	P.15
Chapitre 3 : plan opérationnel du projet.....	P.15
Chapitre 4 : Résultats attendus, perspectives et planning.....	P.16
Conclusion générale.....	P.42
Bibliographie.....	P.43

ANNEXE

RESUME DU PROJET

Ce projet est la matérialisation de la formation d'ingénieur en gestion et de la formation que nous avons reçue durant l'année 2014-2015 .Il a pour objet l'élaboration d'un plan de formation destiné à la contribution pour l'amélioration de la qualité des activités génératrices de revenus des groupements de femmes de la commune de Fimela.

L'articulation de ce projet s'appuie sur un diagnostic préalable de l'environnement physique social, culturel et économique de la commune de Fimela et aboutit au constat de l'évidence et de l'urgence de mettre en place un plan de formation de groupements de femmes au regard des potentialités économiques, environnementales dont dispose cette commune.

Ensuite à partir de l'identification des secteurs stratégiques (activités économiques) des femmes de cette localité, ce projet a pour objectif d'établir les modalités et moyens (humains, matériels), les stratégies et méthodologies de mise en œuvre d'un plan de formation pour les groupements féminins ainsi que les impacts économiques, environnementaux et sociaux sur l'amélioration des conditions de vie des populations féminines de la commune de Fimela.

Ainsi grâce à l'exploitation des données statistiques, de la documentation produite sur le sujet, et également des informations recueillies sur le terrain au cours de nos enquêtes à travers les seize villages de la commune de Fimela, nous sommes arrivés à la mise en place d'un plan de formation pour ces groupements de femmes.

INTRODUCTION DU PROJET

CFOAG - BIBLIOTHEQUE

1 Contexte du projet

Dans le grand chantier de lutte contre la pauvreté, l'État du Sénégal s'est engagé à travers plusieurs textes de lois sur la décentralisation à responsabiliser les autorités locales dans la gestion de leurs terroirs.

Cette réforme de l'administration a également accru de façon notable les responsabilités des collectivités locales par la promotion du développement économique et social et le transfert par l'État des domaines de compétences stratégiques (la planification, la santé et l'action sociale, l'environnement et la gestion des ressources naturelles, l'éducation, la formation professionnelle et la promotion des langues nationales, l'urbanisme et l'habitat, l'aménagement du territoire, la jeunesse, les sports et les loisirs et la culture).

On considère que la décentralisation conduit à des résultats plus positifs en matière de développement. Dans de nombreux pays en voie de développement, les processus de décentralisation en sont à leurs balbutiements. Dans la plupart des contextes, les besoins institutionnels, politiques et les compétences n'ont pas été suffisamment développés pour permettre aux collectivités locales et aux organes représentatifs de fonctionner efficacement. Les témoignages sur la façon dont les femmes sont touchées par ces politiques de décentralisation – et la mesure dans laquelle elles ont été impliquées dans la mise en œuvre et les résultats de ces politiques – montrent que celles-ci sont toujours confrontées à des défis importants au niveau local. Toutefois, il est clair que si les politiques de décentralisation ne comportent pas des mesures spécifiques pour intégrer les questions liées au genre, la participation des femmes dans les processus de développement local restera minime. De même, sans ces dispositions, les plans locaux, les budgets et les systèmes de surveillance ne rendront pas suffisamment compte des intérêts des femmes ou de leurs priorités. L'accès des femmes aux services qui leur permettront de s'acquitter de leurs rôles reproductifs et productifs restera également limité.

Par ailleurs, l'accès limité des femmes aux ressources éducatives et productives entrave leur capacité à contribuer au développement économique local. En outre, étant donné les responsabilités des femmes en matière de soins, celles-ci doivent souvent passer une grande partie de leur temps à des travaux non rémunérés, en particulier lorsque les services publics liés à la santé, aux infrastructures, à l'approvisionnement en eau et à la garde des enfants sont inexistantes. Par conséquent, leur capacité à s'investir dans des activités génératrices de revenus est donc limitée. Ces lacunes et ces préjugés impactent la capacité des femmes à générer des revenus et à contribuer à la croissance économique en tant qu'agents de développement. Dans ce

contexte, et dans leur effort pour favoriser le développement économique local, les collectivités locales devraient assurer des investissements qui s'attaquent à ces limitations. Les femmes ne sont pas les seules à ressentir les effets négatifs du manque d'investissement dans leurs capacités. Le bien-être de leurs enfants et les objectifs de réduction de la pauvreté et de croissance économique sont également touchés.

Que leur rôle soit ou non reconnu, les femmes contribuent très activement à la prospérité économique des collectivités rurales. Bien que les femmes rurales n'aient que peu de temps à consacrer aux activités «productives» en raison de leur rôle fondamental de procréation et de la division traditionnelle du travail entre les sexes, il y a lieu de penser que, par suite du processus d'ajustement structurel, leur participation et leur contribution auront plutôt tendance à augmenter qu'à diminuer. La diversification de l'agriculture leur ouvre de nouvelles perspectives, de même que leur orientation de plus en plus fréquente vers des emplois non agricoles, cette diversification élargissant par ailleurs le champ des possibilités de développement économique des zones rurales sur un plan plus général.

Cependant, un développement rural durable n'apparaît pas par génération spontanée. Les mesures mises en place pour alléger les coûts de la transition ne seront que des aides éphémères si les ressources injectées dans les régions rurales ne parviennent pas à susciter une amélioration durable des perspectives économiques, notamment au travers d'une diversification du tissu économique. Une meilleure formation générale et professionnelle et un accès plus facile aux terres et au crédit contribueront à ouvrir de nouvelles possibilités aux femmes et, par là, à donner une impulsion supplémentaire à la croissance économique et à la prospérité des zones rurales. Dans ce contexte, il importe de privilégier la formation et la promotion de femmes vectrices de développement.

Quelles seront les conséquences si l'on ne fait pas progresser les organismes économiques et politiques en charge des femmes, l'autonomisation des femmes et les droits de l'homme dans le développement local ?

2 Description sommaire du projet

Le présent document porte le projet sur la « Contribution de la formation au développement des organisations communautaires de bases (OCB) : le cas des groupements féminins de la commune de Fimela ». Il vise à proposer un plan de formation pour le renforcement de capacités et l'acquisition de compétences en vue d'accroître les revenus des femmes et de proposer des

stratégies de développement durable. Nous avons choisi la commune de Fimela parce que d'une part c'est une localité (composée de 16 villages) dont la population féminine est plus importante que celle masculine et d'autre part parce qu'elle regorge de potentiels de par ses ressources, la capacité de travail et d'actions. Cette étude présentera d'abord, de façon détaillée la commune de Fimela, en exposant la méthodologie qui sera utilisée qui permettra une participation active des acteurs. Il passera ensuite en revue l'organisation sociale, les secteurs d'activités, et identifiera les contraintes et les potentialités de la commune. Enfin, le document dégagera des options de développement à envisager pour lever les contraintes ainsi que les stratégies à mettre en œuvre pour la réalisation du plan de formation.

3 Justification et spécificité du projet

La commune de Fimela, en raison de ses potentialités relativement importantes, offre aux femmes un cadre propice pour exercer plusieurs activités génératrices de revenus. Ainsi elles participent au développement de l'économie locale en investissant des secteurs comme :

La pêche où on les retrouve dans la transformation et la commercialisation des produits halieutiques.

Le tourisme qui leur offre des emplois auxiliaires au niveau de l'hôtellerie.

Elles sont aussi très nombreuses à vendre des objets d'art.

Le petit commerce qui est devenu leur activité de prédilection, favorisé par l'accès au microcrédit.

L'artisanat avec la pratique de la teinture, la couture, la coiffure etc...

Elles pratiquent aussi d'autres activités telles que le maraîchage, l'embouche et participent aux activités de développement local comme la restauration des écosystèmes. Par leur volonté d'améliorer leurs conditions, les femmes ont érigé leurs assemblées de quartier en GPF, collaborant ainsi avec les structures formelles de la localité. Ces structures (GIE ET GPF), mises sur pied par des hommes et des femmes issus du même village ont souvent pour but de mener des activités génératrices de revenus, d'épargner et d'accéder plus facilement au crédit. Les insuffisances notées dans leurs capacités managériales, organisationnelles et le déficit en formation dont ils sont victimes, limitent leurs possibilités d'exercer à la dimension des opportunités locales. Malgré leur engagement, les femmes sont confrontées à des problèmes spécifiques.

C'est dans ce contexte que notre projet professionnel personnel se veut une contribution symbolique et significative au développement de la commune de Fimela en général et du renforcement/ développement de capacités et de compétences des femmes en particulier. A l'image des acteurs et des partenaires au développement, nous participerons à l'accroissement de la commune par la formation des organisations communautaires de base notamment les groupements féminins. L'élaboration du plan de formation passera par un diagnostic exhaustif des secteurs pour servir de situation de référence. Ainsi nous renforcerons la cohérence des actions locales avec celles au niveau national, et celles des objectifs de la stratégie nationale de développement économique et social.

4 Objectifs du projet

Le présent travail se donne comme objectif la redynamisation du réseau des groupements féminins et l'amélioration des revenus des femmes en vue d'un développement durable et de l'autonomisation économique des femmes de la commune.

De cet objectif général se dégagent **trois objectifs spécifiques** :

OS1 : Décrire les éléments et outils d'élaboration, d'exécution et d'évaluation du plan de formation

OS2 : Aider les femmes à l'identification et à l'analyse des besoins de formation au niveau de chaque groupement

OS3 : Faire des suggestions et recommandations en termes de démarches d'ingénierie de formation, de gestion et de management des compétences pour l'amélioration et le suivi de leurs activités.

5 Intérêts du projet

Le Sénégal est un pays où plus de 60% de la population appartient au monde rural et c'est dans cette catégorie que l'on trouve plus de 80% des pauvres. Les projets de développement occupent une place dans la réduction de la pauvreté au Sénégal.

A travers la réalisation de la présente étude, différents centre d'intérêt peuvent se dégager :

-Pour la commune de Fimela

Avec l'Acte III de la décentralisation, le transfert des compétences aux collectivités locales et la

stratégie nationale de développement économique et social les territoires ont besoin d'être accompagnés dans le processus de leur développement. Par ailleurs, ces réformes qui visent à promouvoir la cogestion du développement, exigent la définition de nouvelles pratiques et une recomposition du système d'acteurs autour de valeurs et de principes démocratiques. En effet, les instances locales qui sont chargées de la gestion collective doivent être désormais les premiers acteurs à vivre cette décentralisation à travers une nouvelle pratique de la fonction d'élus et de société civile. Autrement dit, les populations doivent être les véritables acteurs de leur développement et non plus de simples bénéficiaires.

Ainsi les femmes, vectrices du développement rural ont besoin de ce genre d'actions concrètes pour le renforcement de leurs capacités en vue d'augmenter leur productivité et l'accroissement de leurs revenus dans le but de leur autonomisation économique.

-Pour le CESAG

La présente étude cherche à approfondir la réflexion dans le domaine d'étude de l'ingénierie de la formation. En effet, les réponses apportées jusque là sur le plan de la production intellectuelle et scientifique laissent entrevoir des zones d'ombre. Par conséquent, la présente étude, en tant que document de conception du plan de formation en passant par les différentes étapes préalables, va servir d'étude de cas pour des besoins d'ordre pédagogique et permettra de renforcer l'expertise du CESAG en la matière.

-Pour nous-mêmes

En tant qu'ingénieur de la formation, la présente étude est un creuset en pratique des outils et méthodes acquis dans le cadre de la formation dudit MBA (IGF). Elle constitue ainsi pour nous une préparation pour le métier d'ingénieur de la formation en général et de concepteur de plan de formation en particulier.

6 Méthodologie générale (démarche d'élaboration du projet)

Il s'agit de décrire les méthodes et les moyens qui seront utilisés pour atteindre les objectifs que nous nous sommes fixés dans le cadre de notre étude. Recherche documentaire, enquête par questionnaire et entretien, des focus groupes nous permettront en effet de réaliser ce travail.

A- Recherche documentaire

Notre recherche documentaire consistera à collecter et à parcourir tous les travaux et

publication ayant rapport avec notre thème d'étude. Nos notes de cours sur l'ingénierie de la formation, la méthodologie d'élaboration d'un plan de formation nous serviront de moyens. A tout cela s'ajoutera la documentation interne de la commune (le plan de développement local de la commune de Fimela, rapports, résultats de travaux de partenariats ou d'Activités...).

B- Enquête

Nous ferons une enquête par questionnaire auprès des femmes des groupements féminins pour les besoins de la formation. Pour l'élaboration du questionnaire nous nous sommes basées sur les résultats de la recherche documentaire que nous avons entamée et les objectifs de l'étude. A l'issue de ce questionnaire nous avons confectionné un guide d'entretien qui à l'opposé du questionnaire privilégie :

L'enregistrement avec l'accord du répondant (éthique et déontologie) tout en garantissant l'anonymat et la confidentialité

- L'enregistrement doit être transcrit pour les besoins de l'analyse de contenu
- Il peut concerner toutes les catégories d'acteurs y compris les experts qui sont sollicités pour se prononcer
- Le contexte de l'entretien doit être largement utilisé pour l'exploitation des données. La conduite de l'entretien observera certaines règles à savoir:
- Attacher de l'importance au point de vue du répondant sans suggérer et encourager un type de réponse (intérêt et distanciation)
- Prendre le temps de laisser les gens parler de leur travail;
- Créer un climat de confiance
- Multiplier les entretiens pour procéder à des recoupements
- Ne pas hésiter à recommencer pour vérifier des informations contradictoires données par d'autres répondants, vérifier les preuves ou des contrepreuves obtenues après une visite ou après l'analyse documentaire.

C Les focus groupe

Toujours dans le souci de collecter le maximum d'idées et d'informations nous ferons recours à cette méthode puisque c'est un entretien de groupe assisté ou non d'un expert et qui comprend deux phases itératives.

La phase de la production d'idée ou phase de brainstorming ou la règle est la liberté d'expression, la production du maximum d'idées.

Une deuxième phase consistera à identifier les idées contradictoires, nuancées ou consensuelles pour les soumettre à une phase de recherche de consensus grâce à des clarifications et des échanges d'arguments entre membres du groupe.

En outre pour la phase de sélection des prestataires et de réalisation des actions il s'agira de rechercher (en interne ou en externe) les compétences pouvant réaliser les actions qui seront prévues et contenues dans le plan.

7 Annonce du plan

La présente étude sera articulée autour de deux parties principales précédée d'une introduction.

La première partie, intitulée présentation du projet et étude des besoins présentera le projet et les méthodes de collectes de données.

La seconde partie sera consacrée à l'étude de faisabilité du projet notamment le plan opérationnel du projet et les résultats attendus, les perspectives et le planning des activités.

Ces deux parties seront suivies de la conclusion générale où il sera question de faire le résumé des résultats obtenus, de présenter l'apport majeur du projet, de faire les points des compétences acquises et de présenter les limites du projet.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

PREMIERE PARTIE:

PRESENTATION DU PROJET ET ETUDE DES BESOINS

CHAPITRE I : présentation détaillée du projet et méthode de collecte de données

I.1 : Présentation du projet :

Après une année de formation en Ingénierie de la formation nous sommes tenues d'écrire un projet professionnel en vue de l'obtention du dudit diplôme. Ce projet, renommé "**femmes en marche vers l'émergence**", est un tournant et un début dans notre carrière de chercheuse et d'ingénieur. C'est un projet en veille pendant quelques six années que le CESAG nous donne l'occasion de peaufiner. Il consiste à élaborer un plan de formation pour les femmes de la commune de Fimela en vue de les accompagner par le renforcement de capacités, le développement des compétences. Toute cette manœuvre dans le but de faire d'elles des activistes du développement de leur territoire.

Au regard de la vision politique, des acteurs des différents secteurs d'activités nous voudrions améliorer, contribuer à la réflexion du président, de faire des collectivités locales des terroirs émergents.

Les territoires étant des unités de développement avec un projet, un budget et des acteurs, nous comptons, par la formation : développer des compétences dans les territoires.

En effet, le difficile passage de préoccupations locales ("l'entrée dans le développement") aux exigences technico-économiques (les nécessités du développement et le défi de l'ouverture) peut être grandement facilité par la formation.

Ainsi donc, par ce projet, nous sommes décidées à participer activement au développement de notre territoire en accompagnant les femmes dans leur secteur d'activités.

Ceci consistera à élaborer un plan de formation qui est l'objectif majeur du projet. Pour attendre cet objectif nous mettons une stratégie en œuvre pour réussir cet objectif. Celle-ci consiste à identifier et à mobiliser des ressources ou moyens pour y arriver. Ainsi donc le diagnostic des besoins devient le préalable de notre travail.

I.2. Méthodes de collecte des données

La démarche consiste à aller sur les lieux, un séjour de deux semaines. Nous avons fait ce travail d'identification grâce à un questionnaire administré aux femmes. Nous tenons à préciser que la majeure partie de ces dernières est analphabète mais malgré tout elles ont répondu clairement aux questions, aidées par les siens qui leur font la traduction et la transcription.

En outre, ayant la chance d'avoir nos interlocutrices en face de nous, nous en avons profiter pour créer des focus groupes ce qui nous a permis de faire le tour du maximum de villages et de groupement féminins très représentatifs dans la localité (de par leur dynamisme et leurs activités) pour avoir le maximum d'informations sur les femmes, leurs différentes activités, les compétences requises, leurs contraintes de travail et leur ambition.

Aussi nous avons rencontré les élus locaux, à savoir le Maire, le sous-préfet, les conseillères surtout, certains ONG qui ont accompagné par le passé les femmes ou qui travaillent actuellement avec elles. Nous avons fait des interviews dans le but d'avoir des informations sur la politique locale, est- que les femmes sont prises en compte dans le budget, certaines de leurs activités sont-elles prises en charge par la commune, ya-t-il des crédits alloués aux femmes pour les accompagner, comment se passent le remboursement ? Telles sont des questions parmi d'autres qui nous ont apporté des informations dans notre travail.

Pour les ressources : moyens personnels (savoir, savoir-faire et savoir être) que le projet exige nous allons élaborer un référentiels d'activités, un référentiel de compétences et en fin un plan de formation sous forme de planning prévisionnel c'est-à-dire l'organisation des actions dans le temps mais aussi les étapes intermédiaires éventuelles.

- La phase préparatoire est une phase de contact et d'information des catégories d'acteurs (personnes âgées, cadres de la commune, association d'élèves et d'étudiants, femmes leaders). Elle a permis d'affiner et d'approfondir la compréhension des besoins qui ont présidé à la naissance du projet période : fin juillet- début Août 2015 ;
- le diagnostic participatif se déroule au travers de focus groupe de trois jours avec les actrices clés des secteurs socioéconomiques et culturels et de la localité : Fin juillet- début Août 2015 ;
- la phase de planification est une phase de mise en cohérence des différents éléments du diagnostic participatif. Elle aboutit à la stabilisation de la vision du développement, au choix des programmes à la synthèse des priorités. Cette phase qui est par essence itérative s'est déroulait en novembre et début décembre 2015 et a nécessité des rencontres techniques pour préciser et compléter certaines données.
- La validation-adoption se fera à la fin à travers une rencontre (forum) qui permettra de restituer le document aux populations en présence des partenaires techniques et de l'administration qui devra déboucher sur la mise en œuvre.

CHAPITRE II : Présentation du promoteur (commune de Fimela) et étude des besoins de formation des femmes

II.1 : présentation du promoteur :

A / Limites géographique

La commune de Fimela est limitée par la commune de Djilasse et la commune de Diofior au nord, à l'ouest par Palmarin, au sud par Niodior et à l'est par Djilor. Elle couvre une superficie de 367 Km²

B/ Statistiques démographiques

La Commune de Fimela a une population de 22.647 habitants dont 75% de sérères, 23% de bambaras et le reste représente les 2%. (Recensement administratif 2014-2015).

Commune de Fimela : Recensement administratif 2014-2015 récapitulation

Villages	IMPOSABLES		ENFANTS		EXEMPTES		TOTAUX
	Hommes	Femmes	Garçons	Filles	Hommes	Femmes	
01 Samba Dia	593	656	1125	980	19	19	3392
02 Fimela	551	615	925	868	25	16	3000
03 Mar Fafaco	718	616	704	728	30	37	2833
04 Simal	585	570	691	539	27	26	2438
05 Mar Lothie	363	452	408	533	25	17	1798

06 Ndanganesam bou	313	363	570	516	08	00	1770
07 Yayeme	278	317	582	724	11	16	1346
08 Kobongoyel	206	208	347	318	13	11	1103
09 Ndangane Campement	244	235	302	236	04	00	1021
10 Djilor	159	207	245	268	15	21	915
11 Mbissel	93	131	206	287	14	05	736
12 BaboucarTou mbou	130	132	250	234	07	08	561
13 Samba Diallo	102	96	162	167	00	01	528
14 Ndiédieng	99	97	178	140	00	00	514
15 Mar Soulou	88	100	161	129	02	05	485
16 Kobongoy2	51	48	96	69	03	00	207

Source : La Mairie de Fimela

C/ Villages constituant la Commune :

La commune est constituée de 16 villages que sont :

Fimela, Simal, Djilor, Yayème, SambaDiallo, Samba Dia, Baboucar Toumbou, Mbissel,

Kobongoy1, Kobongoye2, Ndiédieng, Mar Lothie, Mar Soulou, Mar Fafaco, NdanganeSambou, Ndangane campement et le hameau de Ndimsiro. Ces villages ont été découpés en quatre(4) zones: Fimela, Samba Dia, Mar et Ndangane. Ces zones sont composés des villages suivantes:

Zone de Fimela (5) villages

Fimela

Simal

Djilor

Yayème

Samba Diallo (avec le hameau de Ndimsiro)

Zone de Samba Dia (6) villages

Samba Dia

Baboucar Toumbou

Mbissel

Kabongoye 1

Kabongoye 2

Ndiédieng

Zone de Mar 3 (villages)

Mar Lothie

Mar Soulou

Mar Fafaco

Zone de Ndangane (2) villages

NdanganeSambou

Ndangane campement

D/Caractéristiques physiques:

-Le relief

La commune de Fimela présente un relief plat avec quelques dépressions vers la zone de Ndangane. Elle est sillonnée de cours d'eau sur près de 50% de sa superficie dans ses parties Nord, Centre Sud et Est.

-Le climat

La température varie entre 23° et 34°C, et trois types de vents soufflent dans la localité:

L'alizé maritime, l'harmattan et la mousson.

La commune de Fimela se caractérise par un climat de type sahélien avec l'alternance de deux saisons:

Une saison sèche qui s'étale sur huit(8) mois d'octobre à mai. Cette période est marquée par l'harmattan, un vent chaud et sec qui participe à la dégradation des sols et de la nature (dénudation et érosion).

Une saison des pluies qui dure quatre (4) mois de juillet à octobre. La moyenne décennale de la pluviométrie est de 576,71 mm pour 35 jours.

-la végétation

Le climat qui y règne, sous l'influence de la mer, est favorable au développement des espèces comme : le palmier, le rônier et le cocotier et des arbres fruitiers tels que les manguiers, les agrumes, l'anacardium occidental.

On y trouve aussi d'autres espèces:

-Arborées: Kadd, Uul, Aloom, Gouye, Dakhar, Ditakh, Nguédiane, Gang, Beer, Soto, Mboui, Loro.

-Arbustives: Nguer, Sus, Rat, Kel, Nguiguiss, Sideem, Mboss, Seker, Salaan, Tabanaani.

-Herbacées: Xaaxaam, Salguf, Striga, Thiakhat

-Les sols

Il existe trois(3) types de sols:

Les sols diors: Ce sont des sols sablo-argileux très peu fertiles, toutefois ils sont favorables en zone sèche aux cultures céréalières et oléagineuses (mil, arachide). Les pâturages sur ce type de sol sont de bonne qualité.

Les sols deck-diors: ils sont argilo-sableux et sont favorables à la culture du riz et à l'arboriculture fruitière et au maraichage. La superficie des terres cultivables est de 20855 ha.

Les tannes: ils sont par contre des sols acides et hyper salés qui ne sont pas favorables à l'agriculture. Ce type de sol progresse d'années en années en réduisant considérablement les terres arables.

-Hydrographie et hydrologie

Nous distinguons trois(3) principales nappes dans la commune de Fimela.

Le continental terminal: il répond à toute sorte d'usage, mais est très menacé par les pollutions d'origine fécales.

Le Paléocène: c'est une eau de qualité, d'usage surtout domestique.

Le Maestrichtien: Il est capté par les forages de Mar soulou et yayem pour le bétail.

II.2 : Etude des besoins

Le diagnostic de la Commune de Fimelaa pour but d'aider à mieux comprendre la relation territoire – emploi, pour préparer la formulation à terme d'une offre de formation adaptée aux compétences à développer sur ce territoire.

Cette note présente le diagnostic fait à la suite d'entretiens (pendant notre séjour) avec des groupes d'actrices professionnelles de la commune toutes impliquées dans les activités socio-économiques.

a) Rappel du contexte de l'analyse et objectif :

La dynamique de développement des activités dans les collectivités territoriales est assez souvent portée par l'ensemble des acteurs, et construite autour d'une politique locale.

La commune de Fimela, dont les autorités locales ont su se doter d'un plan local de développement, comme outil d'orientation a servi de cadre d'analyse de la relation « territoire, emploi, formation ».

La démarche a pour objectif de comprendre la dynamique des actrices du territoire, dans la perspective d'une analyse diagnostique emploi/formation.

b) Etat des lieux :

La commune de Fimela, en raison de ses potentialités relativement importantes, offre aux femmes un cadre propice pour exercer plusieurs activités génératrices de revenus.

Ainsi une analyse des besoins a permis, à partir d'une stratégie, de réaliser un audit rapide de ce qui existe déjà dans la zone en terme d'organisations locales, ce qu'elles font, qui elles sont, leur niveau de connaissance du développement, etc.; un diagnostic, avec l'aide des responsables locaux, des groupes pas encore ou insuffisamment impliqués, mais qui pourraient être encouragés à jouer un rôle actif.

-Les secteurs d'activités

Elles participent au développement de l'économie locale en investissant des secteurs comme :

-La pêche où on les retrouve dans la transformation et la commercialisation des produits halieutiques (poissons frais, huitres, coquillages, poissons séchés, poissons fumés, etc.)

-Le tourisme qui leur offre des emplois auxiliaires au niveau de l'hôtellerie. Elles sont aussi très nombreuses à vendre des objets d'art.

-Le petit commerce : qui est devenu leur activité de prédilection, favorisé par l'accès au microcrédit (commerce de légumes, de poissons, pâte d'arachide, de mil, de cosmétiques, de friperies, de volaille, etc.).

L'importance des échanges commerciaux peut être un facteur de développement socio-économique en ce qu'elle permet aux populations de s'approvisionner et d'écouler leurs produits, entraînant ainsi des flux financiers relativement importants.

Les jours de marché hebdomadaire sont les occasions qui favorisent le mieux les échanges, non seulement avec les habitants de la commune, mais aussi avec ceux des autres localités.

Le seul marché hebdomadaire de la commune, se tient tous les jeudis dans le village de Samba dia qui a l'avantage d'être un carrefour, situé au centre de la partie la plus dense de la commune. On y commercialise des produits agricoles, du bétail, des produits halieutiques nature ou transformés, des produits de l'artisanat, des denrées de premières nécessités, des produits manufacturés.

-L'artisanat avec la pratique de la teinture, la couture, la coiffure etc. Le Groupe Espace Beauté Yagora, situé au village de Ndangane Campement s'est spécialisé dans la confection et la commercialisation d'accessoires artisanaux tels que les sacs, pochettes et ceintures en jutes, le pagne tissé, le tissage de perles, la teinture et les vêtements traditionnels et les coussins. Dans sa recherche de l'originalité il a créé un produit qui unit plusieurs compétences (le dessin, la récupération, la teinture, la coupe et la confection, le tissage et la vente). Le recyclage et la transformation de sacs de pommes de terres peut être pratiqué dans toutes les régions du Sénégal car cette ressource existe dans toutes les boutiques d'alimentation, les grands restaurants et lors des grands événements comme le magal de Touba.

En outre elles pratiquent aussi d'autres activités telles que **le maraîchage, l'embouche, l'agriculture** (l'arachide, le riz, **la transformation des produits céréaliers**) et des activités de développement local comme la restauration des écosystèmes. Les femmes s'activent plus autour de l'agriculture, du maraîchage, et de l'élevage plus particulièrement au niveau du maraîchage, il existe une dynamique qui se développe autour d'activités organisées sur l'année. Les productions suivantes se succèdent :

- l'oignon en première place, dans la période de février à mars
- le piment, à partir de novembre
- les tomates de décembre à janvier/février
- l'oseille dont la production se fait sur 12 mois
- l'aubergine (amère et douce)
- le manioc
- la salade

L'ensemble des produits issus du maraîchage rentrent dans les circuits de commercialisation, avec les communes voisines, mais aussi avec les structures hôtelières de la localité. La commune est caractérisée par une forte tendance à l'auto-emploi, basé sur les pratiques culturelles.

Par leur volonté d'améliorer leurs conditions, les femmes ont érigé leurs assemblées de quartier en GPF (groupe de promotion féminin), en GIE (Groupement d'Intérêt Economique) collaborant ainsi avec les structures formelles de la localité. Sur les 59 GPF que compte la commune, 52 ont adhéré à l'union départementale. Il y a aussi l'exemple probant des femmes de Djilor, organisées en GIE, "SalaneSédar" qui s'activent dans la transformation des produits céréaliers en couscous, mil concassé ("sankal"), "Araw", "Thiacry" qu'elles exportent vers l'étranger notamment en Angleterre avec l'aide de partenaires originaires de la localité installés à Londres. D'ailleurs leurs produits ont remporté le prix du meilleur produit à Londres.

-Les difficultés inhérentes aux secteurs d'activités :

Malgré leur engagement, les femmes sont confrontées à des problèmes spécifiques. Plusieurs difficultés sont soulevées par ces dernières, relativement à l'exercice des activités. Les ressources financières et matérielles semblent constituer un problème récurrent. Ainsi, la trop grande focalisation sur ce point, ne permet pas d'élargir l'analyse pour avoir une appréciation objective sur les problèmes parfois institutionnels, d'organisation, et de formation. Suivant les domaines les problèmes ci-après sont soulevés :

-Dans le secteur de la production :

Les productrices sont préoccupées par la saturation périodique du marché, couplée à leur méconnaissance des techniques de conservation qui les oblige parfois à liquider leurs produits à des prix non concurrentiels sur le marché.

-Dans le domaine de l'agriculture et de l'élevage :

Le manque de formation et de sensibilisation ne permet pas une meilleure organisation des productrices pour améliorer les techniques de production, maîtriser les techniques de conservation, assurer la transformation des produits.

La non disponibilité de l'eau, particulièrement à certaines périodes de l'année handicape les femmes. Ainsi les femmes déplorent le manque criard d'eau car ne disposant pas de motos-pompes par exemple, de borne fontaine à l'intérieure des jardins ; ce qui leur complique davantage la tâche. Elles sont obligées d'aller très tôt le matin et le soir pour arroser et selon la quantité qu'elles trouveront au puits. (Celles qui auront des empêchements pour aller arroser donneront une amende de 200F/ jour).

En plus de cette difficulté liée à la disponibilité e l'eau, elles n'ont pas de matériels adéquat (arrosoirs, etc..) pour faire correctement le travail afin d'éviter certains dégâts. Pour protéger les plants, elles sont obligées de prendre des moustiquaires et les produits d'imprégnation peuvent nuire à la qualité et à la quantité de la production. Pour cette activité de maraichage, elles ont besoin aussi d'espaces cultivables assez suffisants.

Si l'on reprend l'exemple ci-dessus (les femmes de Djilor), elles ont soulevé les difficultés rencontrées. Celles-ci sont dues au manque de matériels soulignent- elles mais aussi des difficultés organisationnelles, managériales et de marketing pour une meilleure productivité en temps et en quantité/ qualité. Pour avoir le produit fini, elles ont besoin des fois plus d'une semaine pour préparer le couscous le bien sécher et l'ensacher.

Le manque de matériels agricoles ne permet pas de moderniser les exploitations.

L'érosion constitue également une préoccupation pour les agriculteurs qui voient les sols s'appauvrir rapidement, la salinité des sols apparaît également comme une insuffisance.

En outre il y a l'inexistence de marché avec des souks du fait de l'occupation des superficies appropriées et de la négligence du conseil communal. C'est une échéance très difficile à respecter en période d'hivernage et de vent car ce sont des facteurs qui peuvent contraindre le temps normal de production mais aussi peuvent altérer la qualité du produit.

Parallèlement elles transforment des fruits en jus mais ont des problèmes de conservation, au bout de trois (03) mois maximum le produit commence à avoir une couche superficielle blanchâtre et commence à se décomposer.

Pour le cas de l'artisanat plus précisément avec le GIE Espace Beauté Yagora, la gérante Victorine Ndiaye que nous avons rencontrée a soulevé les difficultés liées à leurs activités : « Un inconvénient majeur lié au coût élevé de la main d'œuvre qui rend le produit cher et inaccessible à la plupart des sénégalais qui adorent le produit mais n'ayant pas les moyens de l'acheter. Ainsi donc la vente des sacs en jute repose essentiellement sur l'activité touristique. Ceci constitue un véritable goulot d'étranglement s'il y a ralentissement de l'activité touristique, les produits sont stockés et écoulés très lentement ce qui freine le développement de l'activité » souligne-t-elle.

Par ailleurs il y a aussi la faible diversité des marchandises due au coût élevé de certains produits ;

La faiblesse du partenariat avec les ONG et projets favorisés par les tendances politiques ;

Le manque de dynamisme des GPF accentué par la méconnaissance des rôles et missions de l'union départementale ; l'absence de formation du fait de la faible capacité organisationnelle et de l'insuffisance de l'appui de la commune.

Toutes ces contraintes, en réduisant les possibilités d'exercer des activités génératrices de revenus, affaiblissent les revenus des femmes; en outre, l'exode des jeunes filles vers les grands centres urbains et les difficultés d'accès à l'eau sont des facteurs de surcharge des travaux domestiques.

Toutefois, en lien avec le renforcement des capacités, des besoins de formation sont soulevés dans le secteur de l'agriculture (maraichage, transformation des produits céréaliers). L'existence d'un centre de formation Et du CEDAF offre l'opportunité d'organiser des

séances de formation et d'encadrement des productrices pour les initier aux nouvelles techniques culturales, de production et de conservation des produits, ainsi que sur les mécanismes de commercialisation.

Dans le secteur de la pêche, le besoin est senti pour les techniques de transformations des produits halieutiques et la conservation de ces derniers.

-Dans le domaine de l'organisation du travail.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

II PARTIE : ETUDE DE FAISABILITE DU PROJET

CESAG - BIBLIOTHEQUE

Chapitre III : plan opérationnel du projet

III.1: Démarche d'ingénierie

Pour une meilleure lisibilité des activités et des compétences afférentes aux activités suivantes : maraichage, transformations de produits halieutiques, transformations de produits céréaliers et des fruits et légumes et les technologies innovantes (recyclage de sacs de pomme de terre), il serait nécessaire de produire un document-support sur la fiche de poste (l'activité), le référentiel de l'emploi et la grille de positionnement.

III.2 : Méthodologie de travail

Etapes	Acteurs	Outils
Entretien avec les actrices concernées	Membres du GIE ou GPF -Conseiller en formation - Consultante	Focus group Questionnaire
Répartition des groupes selon les activités proposées	Membres du GIE ou GPF consultante	
Entretien avec les responsables des différents groupes/ par secteur d'activité	-Maraichères -Transformatrices de produits halieutiques - Transformatrices de produits céréaliers et de fruits et légumes	Guides d'entretien
Entretien avec les responsables de chaque secteur d'activité	- Maraichères - Transformatrices de produits halieutiques - Transformatrices de produits céréaliers et de fruits et légumes	Guides d'entretien
Exploitation des données	Consultante	Fiches et grilles d'analyse
Elaboration du rapport	Consultante	Démarche d'ingénierie de la formation

Chapitre IV : Résultats attendus, perspectives et planning

IV.1 : Présentation des résultats

Le secteur agriculture/ maraîchage

1.1. Fiche de l'activité

IDENTIFICATION DU POSTE	
Dénomination de l'activité : le maraîchage	
Classification de l'activité : Ouvrière de culture maraîchère	
Relation hiérarchique : Etre autonome	
Relation fonctionnelle : en relation avec les agents de développement locaux surtout le CEDAF, les partenaires financiers et techniques	
Localisation du poste : Commune de Fimela	
RAISON D'ETRE DU MARAICHER	
Mission : Réalise les opérations de mise en culture selon les règles de sécurité et les objectifs d'exploitation.	
Activités	Tâches
A1 : la maraîchère cultive les légumes	<ul style="list-style-type: none">- Préparer les sols, semer les graines, arroser ou irriguer en fonction des besoins- Fertiliser les sols les plus pauvres- Anticiper les aléas climatiques, se tenir informé des évolutions de la météo- Assurer la protection des cultures agricoles contre les parasites

<p>A2: Elle gère les commandes et les coûts de vente</p> <p>A3 : Elle maîtrise la gestion administrative et financière de l'exploitation</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Respecter la réglementation et les normes dans le domaine de l'environnement et de la sécurité alimentaire - En cas de culture agricole sous serre, assurer le contrôle de la température, l'arrosage et la surveillance des plants - Mettre en place les récoltes et les cueillettes - Assurer la préparation et le conditionnement des légumes et fruits - Gérer le travail des ouvriers agricoles - Veiller aux consignes de sécurité concernant les récoltes ou l'utilisation des machines agricoles - Conduire des engins agricoles - Assurer la présence à des marchés, veiller à la distribution et à la vente de ses récoltes, et dans ce cadre gérer les relations avec les techniciens des coopératives, les fournisseurs - Connaître les prix du marché
--	--

COMPETENCES REQUISES
Niveau de formation : De préférence alphabétisée mais accessible avec une expérience professionnelle sans diplôme requise
Domaine et niveau d'expérience : une expérience professionnelle dans le secteur
COMPETENCES SPECIFIQUES
<ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser les techniques culturales - Maîtriser les règles de sécurité
EVOLUTION ENVISAGEE
Verticalement : Chef de la production
Horizontalement : chargé de la commercialisation

Compétences liées au métier de maraîchère

Compétences techniques	<p>C1 : Maîtrise du choix des intrants</p> <p>C2 : Maîtrise des doses de pesticides</p> <p>C3 : Maîtrise des outils de travail (matériels...)</p> <p>C4 : Maîtrise de l'entretien : suivi du processus de maturation</p> <p>C5 : Maîtrise de transformation</p>
Compétences managériales	<ul style="list-style-type: none"> -Manager efficacement une équipe -Etre capable de conduire le groupe vers la réalisation des objectifs
Compétences relationnelles	<ul style="list-style-type: none"> -Avoir l'esprit d'ouverture -Etre capable d'écouter et de prendre en compte toute personne

	-Avoir l'esprit de solidarité
Compétences organisationnelles	-Etre capable de planifier -Avoir le sens de l'organisation
Compétences méthodologiques	-Etre capable de faire face à une situation inattendue et d'improviser une solution -Etre capable d'actualiser constamment les connaissances de son domaine
Savoir-faire lié à l'activité	- SF1 : Etre capable de travailler la biodiversité et les méthodes alternatives à l'utilisation des produits phytosanitaires - SF2 : Etre capable de préparer les sols, de semer les graines, d'arroser ou d'irriguer - SF3 : Etre capable de fertiliser avec des engrais - SF4 : Etre capable de protéger les plantes contre les parasites - SF5 : Etre capable d'observer la croissance des plantes et de veiller sur leur bon état
Savoir-être lié à l'activité	SFE : Etre en bonne santé SE1 : -Etre proactif SE2 : Etre vigilant SF3 : Etre minutieux

Figure 1: Grille de positionnement

Compétences	N1	N2	N3	N4
Compétences techniques			x	
Compétences relationnelles			x	
Compétences organisationnelles				
Compétences managériales				
Compétences méthodologiques				

Légende :

N1 = aucune maîtrise

N2 =maîtrise des situations courantes

N3=maîtrise toutes les situations

N4=maîtrise complète de la compétence et transmission

x= Profil réel

x=Profilrequis

Le secteur /Transformation produits alimentaires (céréales, fruits et légumes, produits halieutiques)

1.2. Fiche de l'activité

IDENTIFICATION DU POSTE
Dénomination de l'activité : transformation agroalimentaire/ halieutique
Classification de l'activité : transformatrice
Relation hiérarchique : Etre autonome
Relation fonctionnelle : en relation avec les agents de développement locaux surtout le CEDAF, les partenaires financiers et techniques
Localisation du poste : Commune de Fimela
RAISON D'ETRE DE LA TRANSFORMATRIC DES PRODUITS ALIMENTAIRES ET HALIEUTIQUES
<p>Mission : - Assurer les bonnes pratiques d'hygiène de transformation pour des produits sains et de qualité</p> <p>-Le développement des activités de transformation alimentaire, contribue à l'amélioration de la sécurité alimentaire des urbains, et à la lutte contre la pauvreté de manière significative.</p>

Activités	Tâches
A1 : Approvisionnement des produits	-Transformer les céréales en : farines, semoules, en produits issus du roulage Araw, thiacry) en Sankal
A2 : La mise en place des produits	-Assurer la préparation du couscous -Parage des poissons -Séchage des poissons ou des crevettes

	<ul style="list-style-type: none"> -Fumage des poissons -Braisier les poissons -le stockage -Transformer les crevettes séchées en bouillon bio -Séchage des fruits -Transformation des fruits en confiture et jus. -Transformations des légumes
COMPETENCES REQUISES	
Niveau de formation : De préférence alphabétisée mais accessible avec une expérience acquise le plus souvent de mère à fille	
Domaine et niveau d'expérience : une expérience professionnelle dans le secteur	
COMPETENCES SPECIFIQUES	
<ul style="list-style-type: none"> - Au niveau de l'approvisionnement, c'est la capacité de distinguer la qualité de la matière première - Au niveau de la production la maîtrise de la source d'énergie 	
EVOLUTION ENVISAGEE	
Verticalement : Transformatrice qualifiée	
Horizontalement : création de PME (possibilité d'exportation des produits)	

Compétences liées à l'activité de transformation

<p>Compétences techniques</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Céréales locales (mil, maïs, riz, sorgho : maîtrise de la transformation des céréales en farines, semoules, farines infantiles ou mil concassé -Maîtrise du roulage pour obtenir du couscous, Arraw, thiacry, sankal, -Fruits et légumes : maîtrise de la fabrication et de la conservation de boissons traditionnelles (jus de bissap, gingembre, ditakh, jus de bouye,) et de la conservation des légumes -Produits de la pêche : maîtrise du parage, du séchage, du fumage, de la fermentation maîtrise du braisage, du stockage - maîtrise de l'entretien des huitres, moules, etc., des mollusques séchées (toufa, pan) Autres produits alimentaires : maîtrise de transformation des produits en condiments (confiture de piment, bouillon bio à base de crevettes séchées)
<p>Compétences relationnelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> Avoir l'esprit d'ouverture -Etre capable d'écouter et de prendre en compte toute personne -Avoir l'esprit de solidarité
<p>Compétences organisationnelles</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Etre capable de planifier -Avoir le sens de l'organisation
<p>Compétences managériales</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Manager efficacement une équipe -Etre capable de conduire le groupe vers la réalisation des objectifs
<p>Compétences méthodologiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Etre capable de faire face à une situation inattendue et d'improviser une solution -Etre capable d'actualiser constamment les

	connaissances de son domaine
Savoir-faire lié à l'activité	<p>SF1 :Avoir une certaine expertise pour les critères de sélection ou de qualification du produit</p> <p>SF2 : Savoir valoriser et différencier son produit sur le marché</p> <p>SF3 : Savoir observer</p>
Savoir-être lié à l'activité	<p>SE1 : Respect des conditions d'hygiène (éviter l'insalubrité, être propre)</p> <p>SE2 : Être méticuleuse, minutieuse,</p> <p>SE3 ;Être endurente, performante, efficace et méthodique,</p>

Figure 2 : Grille de positionnement

Compétences	N1	N2	N3	N4
Compétences techniques		x	x	
Compétences relationnelles		x		
Compétences organisationnelles		x		
Compétences managériales		x		
Compétences méthodologiques	x			

Le secteur / les technologies innovantes (recyclage des sacs de pommes de terre)

1.3. Fiche de l'activité

IDENTIFICATION DU POSTE
Dénomination de l'activité : transformation de jutes
Classification de l'activité : transformatrice
Relation hiérarchique : Etre autonome
Relation fonctionnelle : en relation avec les agents de développement locaux surtout le CEDA, les partenaires financiers et techniques, le PDIF, CAREM, Espace Beauté Yagora, etc.,
Localisation du poste : Commune de Fimela
RAISON D'ETRE DE LA TRANSFORMATRICE DES JUTES
Mission : -Récupération de la jute et sa transformation artisanale en accessoires pour les vêtements. La création d'emploi et la valorisation des ressources naturelles et du patrimoine culturel.

Activités	Tâches
A1 : Récupération et recyclage	-La récupération du produit - Recyclage du produit (teinture)
A2 : Conception	-Le dessin, la coupe et la confection, le tissage et la vente) -
COMPETENCES REQUISES	

Niveau de formation : De préférence alphabétisée mais accessible sans diplôme
Domaine et niveau d'expérience : une expérience professionnelle dans le secteur
COMPETENCES SPECIFIQUES
<ul style="list-style-type: none"> - Au niveau de l'approvisionnement, c'est la capacité de distinguer la qualité de la matière première - Au niveau de la production la maîtrise de la source d'énergie
EVOLUTION ENVISAGEE
Verticalement : Transformatrice qualifiée
Horizontalement : création de PME (possibilité d'exportation des produits)

Compétences liées à l'activité de transformation

Compétences techniques	<ul style="list-style-type: none"> -Maîtrise de la récupération du produit (choix des jutes) -Maîtrise du dosage des produits en cas de teinture -Maîtrise de la coupe, du dessin pour la confection -Maîtrise du tissage
Compétences relationnelles	<ul style="list-style-type: none"> -Avoir l'esprit d'ouverture -Etre capable d'écouter et de prendre en compte toute personne -Avoir l'esprit de solidarité
Compétences organisationnelles	<ul style="list-style-type: none"> -Etre capable de planifier -Avoir le sens de l'organisation
Compétences managériales	<ul style="list-style-type: none"> -Manager efficacement une équipe

	-Etre capable de conduire le groupe vers la réalisation des objectifs
Compétences méthodologiques	-Etre capable de faire face à une situation inattendue et d'improviser une solution -Etre capable d'actualiser constamment les connaissances de son domaine
Savoir-faire lié à l'activité	- SF1 : Savoir sélectionner le bon produit -SF2 : Maîtrise des coupes, dessins -SF3 : Avoir des connaissances en teinture SF4- : Avoir la faculté de saisir de comprendre
Savoir-être lié à l'activité	-SE1 : Etre un bon dessinateur, un designer -SF2 : Etre méticuleux, capable de travailler avec précision, minutieux SF3 : Etre créatif

Figure 3 : Grille de positionnement

Compétences	N1	N2	N3	N4
Compétences techniques	×		×	
Compétences Relationnelles			×	
Compétences organisationnelles			×	
Compétences managériales	×	×		
Compétences méthodologiques	×		×	

IV.2 : Elaboration de l'offre de formation

-La formation : cadre d'action pour les territoires

L'enjeu de la formation est de développer des compétences nécessaires pour réaliser les objectifs de développement des territoires définis par les acteurs locaux. Ainsi les territoires sont des unités de développement avec un projet, un budget, des acteurs. Cette proximité d'identification des besoins des populations et des acteurs est la condition d'une meilleure appropriation afin de trouver des solutions à leurs problèmes (Chômage, manque de formation, calamités, pauvreté).

a) Objectifs du plan de formation :

Au terme de la formation les femmes seront capables de :

De transformer les produits agroalimentaires et halieutiques et cela pour une longue durée.

Recycler les jutes en vue d'être en phase avec les technologies innovantes

b) Démarche méthodologique de la formation

*** Principes :**

-Toute action de formation doit à la fois être conçue et réalisée par rapport à des réalités locales et être articulée sur les politiques de développement territorial.

-Réaliser un diagnostic rapide du territoire, pour connaître les enjeux et les défis liés à son développement, comprendre la logique de chaque groupe d'acteurs et réduire des besoins en emploi.

-Toute action de formation doit être une réponse adaptée aux besoins réels des populations.

-Construire avec les populations locales la demande de formation.

*** Diagnostic local :**

Le diagnostic local en emploi-formation permet de mieux appréhender les atouts et les potentialités de développement d'un territoire en matière de ressources humaines, d'activités, à partir d'une vision partagée.

C'est le fruit d'un travail d'analyse et de concertation qui prend autant en compte les données statistiques que les informations fournies par les acteurs.

Formation continue			Formation initiale		
Etapes	Outils	Acteurs	Etapes	Outils	Acteurs
1) Diagnostic Organisationnel ou fonctionnel (exemple Des secteurs du maraîchage, de la transformation des produits halieutiques et agroalimentaires) activités technologiques pour ressortir les forces, faiblesses, menaces, opportunités Une photographie de la situation	Audits global ou outils de diagnostic (SWOT) Enquêtes par questionnaires, entretiens, focus groupes, analyse documentaire Tous les outils d'investigation Bilans (global, social, technologique, financier)	Consultants avec les actrices (les femmes) Les élus locaux Les partenaires financiers et techniques	Diagnostic sectoriel Analyse socio-économique (la part du secteur dans l'économie locale, L'état de la technologie artisanale Technique d'organisation Etat de l'emploi du secteur Etat de l'offre de formation existant Exemple du secteur de la technologie	Enquêtes recherches (questionnaires, entretiens, analyse documentaires)	Les élus locaux, Partenaires, Représentantes des femmes, Consultants Experts

			e innovante (recyclage des jutes) Identifier les types d'emploi, l'état de la formation les offres d'emplois, toute la chaîne de la production, besoins en ressources humaines,)		
2) Recensement et analyse des besoins de formation	Stratégie de l'organisation (orientation, but, finalité, plan à long moyen terme, avons-nous les ressources matérielles et techniques nécessaires, Les plans d'action, L'évaluation des performances des femmes Bilan de la formation	Responsables des élus locaux, les femmes, Consultant représentant de la formation .	Recensement et analyse des besoins en formation	Documents officiels de planification Plan qui fixe ce que le Gouvernement souhaite selon les différents secteurs (PSE) Ce document permet de ressortir les écarts OMD Objectifs des partenaires bilatéraux et multilatéraux (Union européenne dans le	Etat et ses démembrements Organisations patronales Partenaires techniques et financiers OSC, Syndicats Organisation faitière des acteurs
3) Choix des priorités	Idem au 2 Budgets	Responsables des GIE/ GPF Responsables de la	Choix des priorités	Idem au 2 Budgets	Responsables des GIE/ GPF Responsables de la

		formation Acteurs du secteur			formation Acteurs du secteur
4) Elaboration du plan de formation (pluriannuel, annuel)	<p>Offre de formation existante (ce que le marché offre et qui correspond aux besoins de l'organisation, catalogue et propositions)</p> <p>Bilan de formation de l'année précédente (voir les besoins en formation non satisfaits)</p> <p>Expertise interne par les cadres supérieurs internes</p> <p>Procédures internes (manuels de procédure)</p> <p>Certifications (ISO, etc.)</p>	<p>Responsables des GIE/ GPF</p> <p>Responsables de la formation Acteurs du secteur</p>	<p>Elaboration des programmes et curriculums</p> <p>En fonction des différents secteurs</p>	<p>Offre de formation existante</p> <p>Partenariats (contrats et conventions)</p> <p>Expertise interne au secteur concerné (techniques artisanales, culturelles, de transformation, etc.)</p> <p>Nomenclature des emplois du secteur ou cartographie des métiers pour faciliter l'autonomisation des femmes (c'est l'aboutissement du processus)</p>	<p>Etat et ses démembrements</p> <p>Partenaires techniques et financiers</p> <p>Acteurs du secteur</p>
5) Mise en œuvre de la formation					
a) Elaboration des TDR ou cahiers des charges	<p>Cahiers des charges</p> <p>Procédures internes pour acheter la formation</p>				
b) Sélection du prestataire de la formation	<p>Appel d'offre restreinte (consultant, cabinet,</p>	<p>Responsable de la formation,</p> <p>Responsa</p>			

	<p>responsables) et des termes de référence, cahiers des charges, critères de sélection) Ceux qui postulent proposent une offre technique et une offre financière. Les critères de sélection</p> <p>Offre technique (70 %)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compréhension (10) - Méthodologie (15) - Contenus proposés (15) - Approche pédagogique (10) - Expérience du formateur (10) <p>Notoriété du formateur (10)</p>	bles GIE/GPF			
c) Réalisation de formation	<p>Offre technique et financière proposée</p> <p>Logistique (transport, restauration, documents)</p> <p>Tout cela en fonction de la modalité (interne ou</p>	<p>Responsable des GIE/GPF</p> <p>Responsable de la formation</p>			

	externe).				
<p>d) Evaluation</p> <p>1. Satisfaction</p> <p>2. Acquis de la formation/pédagogique (qu'est ce que les participantes ont reçus, préformation, post-formation)</p> <p>3. Transfert en situation de travail (application de la formation)</p> <p>4. Impact (en quoi la formation a permis de résoudre les problèmes, atteindre les objectifs visés)</p>	<p>Questionnaire Expression orale</p> <p>Evaluation des performances (productions, résultats concrets)</p>	<p>Formateur Organisateur Bénéficiaires</p> <p>Formateur Organisateur Bénéficiaires</p> <p>Formateur Organisateur Bénéficiaires</p> <p>Formateur Organisateur Responsable hiérarchique Bénéficiaires</p> <p>Formateur Organisateur Responsable des Bénéficiaires</p> <p>Evaluation des performances (productions, résultats concrets)</p>	<p>Formateur Organisateur Responsable hiérarchique Bénéficiaires</p> <p>Formateur Organisateur Responsable des Bénéficiaires</p>		
<p>6) Bilan du plan de formation</p>	<p>Evaluations (faites pendant l'année)</p>	<p>Responsables des GIE/GPF</p> <p>Responsable de la formation Bénéficiaires</p>			

c) Proposition d'une offre pédagogique et financière de formation

Formation initiale

Transformation fruits et légumes

Etapas	Responsable	Acteurs	Participante	Durée	Moyens de réalisation	Coût honoraires Prix Unitaire/ J			Total
						Cslt	Exp	Transp /F	
Mod1 : Généralités/	1	2	32	2J	Fiche technique	80.000F	35000F	1500F	326000F
Mod2 : Normes de sécurité et d'hygiène	1	2	32	2J	Fiche technique	80.000F	35000	1500	326000F
Mod3 : pr ocess de fabrication -choix des matières premières : fruits ; eau ; sucre Légumes ; sel ; vinaigre ; eau -Temps de préparation	1	2	32	2J	Voir tableau ci-dessous : équipement pour une unité artisanale de transformation de fruits et légumes	80000F	35000	1500	326000F
Mod4 : législation (procédure d'obtention de FRA) et commercialisation	1	2	32	2J	Fiche technique	80000F	35000	1500	326000F
Mod5 : Evaluatio n				1J		80000F	35000	1500	163000F

Technologies innovantes/ Recyclage de jutes

Étapes	Responsible	Acteur	participants	Durée	Moyens de réalisation	Coût honoraires Prix. Unitaire/J			Total
						Cslt	Expt	Transp/ F	
Mod1 : Généralités	1	1	32	2J	Fiche technique	80000	35000	1500	326000F
Mod2 : Choix des matières premières	1	1	32	2J	Fiche technique	80000	35000	1500	326000F
Mod3 : teinture	1	1	32	2J	Matériel de teinture	80000	35000	1500	326000F
Mod4 : process de fabrication	1	1	32	2J	Jutes, paires de ciseaux, fil à coudre, centimètre, matériel de dessin Gamelles métalliques pour la cuisson Cuves ou seaux plastiques pour les rinçages Réchaud à gaz ou plaque	80000	35000	1500	326000F

					<p>électrique</p> <p>Passoire avec filtre (gaze, mousseline</p> <p>Cuillères et pinces à pâtes</p> <p>Minuteur ou horloge</p> <p>Balance</p> <p>Pichet doseur et entonnoir</p> <p>Ciseaux, gants de ménage, tabliers</p> <p>Papier ménage</p> <p>Etendage et pinces à linge</p> <p>Boîtes ou bocaux étanches pour la conservation des produits</p>				
Mod5 : Evaluation	1	1	32	1J		80000	35000	1500	163000F

Renforcement de capacités/ Maraîchage

Etapas	Responsables	Acteurs	Participants	Echéances	Moyens de réalisation	Coût honoraires : Prix Unitaire			Total
						Conslt	Expert	Transp/F	
Mod1 : Les techniques culturales	1	1	32	2J	Matériel agricole/ de maraîchage	80000	35000	1500	326000F
Mod2 : Le travail du sol et la gestion de l'eau	1	1	32	2J	Matériel agricole/ de maraîchage	80000	35000	1500	326000F
Mod3 : les modes de mise en culture	1	1	32	2J	Fiche technique	80000	35000	1500	326000F
Mod4 : calendrier cultural à adopter	1	1	32	2J	Fiche technique	80000	35000	1500	326000F
Mod5 : l'entretien des cultures	1	1	32	2J	Matériel pour la protection des cultures	80000	35000	1500	326000F
Mod6 : la récolte	1	1	32	2J	Caisses-palettes, brouettes	80000	35000	1500	326000F

Mod7 : le conditionnement et la commercialisation	1	1	32	2J	Caisses-palettes, moyens de transport	80000	35000	1500	326000F
Mod8 : Evaluation				1J		80000	35000	1500	163000F

Renforcement de capacités/ transformation produits halieutiques

Etapas	Responsables	Acteurs	Participants	Echéances	Moyens de réalisation	Coût honoraires PU			Total
						Const	Exp	Transp/F	
Mod1 : Aspects techniques Approvisionnement réglementation ; norme de sécurité et d'hygiène	1	1	32	2J	Bassines couteaux	80000	35000	1500	326000F
Mod2 : parage	1	1	32	2J	Bassines couteaux	80000	35000	1500	326000F
Mod3 : Séchage	1	1	32	2J	claies	80000	35000	1500	326000F
Mod4 : Fumage	1	1	32	2J	Fours ; cartons bâches du bois	80000	35000	1500	326000F

Mod5 : Fermentation	1	1	32	2J	du Soleil du sel,	80000	35000	1500	326000F
Mod6 : Stockage	1	1	32	1J	Toiles de jutes, car tons, paniers				
Mod7 : Evaluation	1	1	32	1J	Fiche techniqu e	800000	35000	1500	163000F

Transformations produits céréaliers

Etapas	Respons ables	Acteur s	Cibl es	Echéan ces	Moyens de réalisation	Coût honoraires			Total
						Cslt	Exp	Transp/ F	
Mod1 : Généralités	1	1	32	2J	Fiche technique	80000	35000	1500	<u>326000F</u>
Mod2 : choix des matières premières	1	1	32	2J	Fiche technique	80000	35000	1500	326000F
Mod3 : process de transformation	1	1	32	2J	Bassines, calebasses, bols (grand modèle), pots, carafes, mortier et pilon, tamis, couscoussie r (grand modèle), marmite (grand modèle, torchons, écumoire (grand modèle)	80000	<u>35000</u>	<u>1500</u>	<u>326000F</u>
Mod4 : Evaluation				1J		80000	35000	<u>1500</u>	163000F

EQUIPEMENT POUR UNE UNITE ARTISANALE

DE TRANSFORMATION DE FRUITS ET LEGUMES

N °	Libellés	Quantité	Prix unitaire	Montants
1	Marmite inox grand model	1	35000	35000
2	Série plats inox	1	8500	8500
3	Thermo-soudeuse petit modèle	2	15000	15000
4	Balance 20G	1	8000	8000
5	Mortier et pilon	1	15000	15000
6	Gaz complet 9KG	1	16000	16000
7	Couscoussier	1	12000	12000
8	Presse-purée	1	7500	7500
9	Bassine grand modèle	6	2500	15000
10	Seau grand modèle	6	2000	12000
11	Bol moyen modèle	4	1500	6000
12	Petite bassine	3	1500	4500
13	Pot plastique gradué	1	2000	2000
14	Pot plastique 1 Litre	6	200	1200
15	Entonnoir plastique	2	500	500
16	Passoir plastique	4	750	3000
17	Saladier inox	2	2500	5000
18	Fouet inox	2	2500	5000
19	Couteau inox	6	300	1800
20	Écumoire inox grand modèle	1	4000	4000
21	Louche inox	1	2500	2500
22	Réfractomètre de 0-85°	1	150000	150000
23	Blouse complet (blouse tablier bonnet cache nez 2 torchons)	5	8000	40000
	TOTAL			385.000F
	Prix forfaitaires			
	Pause café			350.000F
	Déjeuner			1.357500F
	Production document			100.000F
	rapport			75.000F
	Transport			300.000F
	Coût global		9.034500	

Le coût de la formation s'élève à neuf millions trente quatre mille cinq cents francs CFA (9.034500FCFA) et c'est une formation à court terme pour une durée de 50 jours.

d) Justification du choix des types de formation

Tenant compte de l'hétérogénéité des groupements féminins / GIE, de la diversité des activités selon les villages et du niveau de compétences des unes et des autres; nous proposons : **la formation initiale** et le renforcement de capacités ou **formation continue**.

-La formation initiale : dans ce type de formation nous mettrons les activités suivantes :

*Les technologies innovantes (recyclages de jutes) : comme son nom l'indique c'est une innovation surtout dans la localité. Les femmes n'ont pas de compétences sur cette activité et le désirent vraiment, vu que la commune est une zone touristique avec ses campements (simal, ndagane, Djilor, etc) très fréquentés. Cette activité serait un générateur de profits pour les femmes mais aussi elles seront en phase des technologies nouvelles qui leur sont inconnues pour le moment.

*les fruits et légumes : les femmes pratiquent le maraîchage et après la récolte elles ont des difficultés pour écouler assez rapidement leurs produits dans le marché. Une formation en transformation, conservation pourrait résoudre les problèmes afin d'éviter les grosses pertes, d'allonger la durée de vente et d'augmenter les revenus. C'est la même chose avec les fruits. La localité regorge d'arbres fruitiers et elles n'ont aucune notion du point de vue de la transformation des fruits. Par conséquent, elles pourraient, après une bonne formation transformer ces fruits en sirop, jus, confiture, marmelade et pour une conservation d'une longue durée (deux ans au minimum), ce qui aussi diversifie leurs activités et augmente les sources de revenu.

-La formation continue : pour ce type de formation nous proposons les activités suivantes :

*Le maraîchage : cette activité, les femmes ont commencé à la pratiquer depuis maintenant quelques années mais toutefois elles rencontrent des difficultés dans le métier et seul un renforcement de capacités pourrait les amener à surmonter ces difficultés et les rendre beaucoup plus performantes et productives.

*Les produits céréaliers et halieutiques : ces derniers sont issus de l'agriculture et de la pêche, principales activités de la commune de Fimela. Les femmes ont des notions sur la transformation des céréales et produits halieutiques car ce sont des activités traditionnelles transmises de mère à fille. Ainsi donc, elles ont des pré-requis solides et auraient besoin d'un renforcement de capacités pour arriver aux meilleurs résultats.

Elles seront toutes deux présentielle et la formation se fera en langue nationale notamment le Ouolof vu le niveau d'alphabétisation des femmes et de l'hétérogénéité des ethnies.

Elles pourront se dérouler dans les locaux de la CAREM (à Fimela chef- lieu de la commune) qui a déjà abrité des formations dans le passé et continue à le faire ou à Simal qui vient de bénéficier d'un nouveau local offert par l'ONG Génération solidaire, à Espace beauté YAGORA de Ndangane campement, à Djilor dans les locaux du GIE Sédar Salane et à Mar dans les espaces de transformation des produits halieutiques.

CEFRAG - BIBLIOTHEQUE

CONCLUSION GENERALE

Le travail de diagnostic effectué sur le terrain nous a permis de mieux comprendre les activités quotidiennes des acteurs, leurs véritables contraintes et d'entrevoir les solutions en vue de l'essor du secteur. Il nous a permis de connaître les forces et faiblesses, d'identifier les outils nécessaires pour le développement du secteur.

Ce diagnostic constituera sans nul doute un point repère pour l'engagement des décideurs politiques dans la mise en bonnes politiques pour l'essor des secteurs.

Cette étude est une opportunité pour décliner tout un dispositif de formation des différentes actrices, pour accroître les rendements et les compétences des femmes de la commune de Fimela.

Suite à notre échange avec ces dernières, à travers les différentes étapes du travail d'ingénierie des systèmes de formation, il est ressorti plusieurs types d'extrants parmi lesquels figurent en grande place des activités de formation.

Cela nous a permis de proposer un plan de formation répondant aux besoins de la localité aussi bien du point de vue des groupements féminins que des différents acteurs de l'activité économique au sein du territoire autour desquels s'activent les femmes.

Par ailleurs, cette proposition de formations viserait à accélérer l'application des bonnes politiques, à accroître leur efficacité, à renforcer la cohérence des interventions, des projets et programmes publics. Il permettra également d'avoir des objectifs clairement définis et des priorités hiérarchisées en vue de fédérer les initiatives de l'Etat et des partenaires au développement (bailleurs de fonds, ONG) autour d'un document de référence consensuel.

Par conséquent, la formation serait un des moyens pour acquérir, détenir, renforcer et développer les compétences nécessaires à l'atteinte des objectifs, favoriser la performance et la compétitivité. Dès lors, Le renforcement de capacités concernerait donc l'amélioration des connaissances, habiletés et attitudes des personnes ainsi que l'amélioration des mécanismes, outils et procédures des structures et organisations. Les résultats attendus du renforcement des capacités sont liés à l'amélioration des compétences des personnes (mise en pratique des connaissances) et à l'efficacité des structures et organisations, se traduisant par des changements durables dans les pratiques.

Ainsi donc, les femmes très limitées sur certains domaines de compétences vont profiter de ce programme de formation pour un renforcement de capacités et un accompagnement remarquable en vue d'augmenter leurs sources de revenus et de les autonomiser financièrement.

CESAG - BIBLIOTHEQUE

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages

ARDOUIN Thierry. (2006), *Ingénierie de Formation pour l'entreprise Analyser, Concevoir, Réaliser, Evaluer* 2^e édition, Paris Dunod, 2006.

ARDOUIN T. (2003), *Ingénierie de formation pour l'entreprise*. Paris, Dunod, 260 p.

BEL Maïten, DUBOUCHET L(sous la dir de.) (2004), *La décentralisation de la formation professionnelle : un processus en voie d'achèvement*, La tour d'Aigues. Editions de l'Aube,

BEL Maïten, MEHAUT.P, MERIAUX. O. (sous la dir.), (2003) *La décentralisation de la formation professionnelle. Quels changements dans la conduite de l'action publique*, Paris, Harmattan.

BELLIER S. (2002), *Ingénierie en formation d'adultes*, Paris, Editions Liaisons, 101 p

BERTHET. T (sous la dir de.). (2005), *Des emplois près de chez vous. La territorialisation des politiques d'emploi en questions*, Pessac, Presses Universitaires de Bordeaux.

CARRE P. & CASPAR P. (2005), *Traité des sciences et technique de la formation* - 2^e édition. Paris, Dunod, 600 p.

CLENET, J. (2002), *L'ingénierie des formations en alternance*, Paris, L'harmattan, 303 p.

DEKETELE Jean Marie, CHASTRETTE Maurice, CROS Daniel, METTELIN Jacques Thomas, Guide du formateur 3^e édition *Pédagogie en développement*.

LAFITTE Henry-Claude, LAYOLE Gérard. (2007), *Le plan de formation Conception, réalisation et mise en scène* préface de Jean Marie PERETTI 2^e édition, Paris, Dunod.

LE BOTERF Guy. (2003), *Construire les compétences individuelles et collectives*, Paris Editions d'Organisation.

MEIGNANT A. (2003), *Manager la formation* - 6^e édition, Paris, Editions Liaisons, 435 p.

PARMENTIER Christophe (2008), *L'ingénierie de formation*, Paris, Eyrolles Editions d'Organisation collection "Outils et Méthodes".

SOYER J. (2007) *La fonction formation* - 4^e édition, Paris, Eyrolles.

VELTZ.P. (2005), *Mondialisation, villes et territoires*, Paris, PUF

Revues, articles et mémoires

BEL Maïten et BERTHET Thierry, ERES. (2009/1) ‘‘ Espaces et Sociétés’’ « Proximité et relation emploi-formation au Carrefour des disciplines», n^o 136-137, pp. 33-46.

BROUTIN.C, SOKONA K, TOURE B. (1996), « Besoins de formation dans l’artisanat. Volet agroalimentaire (filère produits halieutiques, fruits et légumes, céréales)», Dakar, Sénégal, Gret, Enda-Graf, Bit, 108P.

CORMIER-SALEM M-C. (1993), « Diversité et dynamique des systèmes techniques locaux de transformation du poisson en Casamance» in Muchnik J, *Alimentations, techniques et innovations dans les régions tropicales*, Montpellier, France, Cirad, P.371-384.

GUEYE NDIAYE A, GNINGUE E R. (1995), « Le poisson transformé au Sénégal : technique de production, rendement et état de l’infestation par les insectes prédateurs» Bulletin Institut Fondamentale d’Afrique Noire, Université Cheikh Aneta Diop, Dakar, 48P.

GRET. (1993), *Conserver et transformer le poisson*, Paris, Gret (coll. «le point sur»).

NDOYE Fatou ,Moity-Maïzi Pascale, BROUTINCécile. (2002),« De la pirogue au plat le poisson fumé sur la petite côte sénégalaise » ,Enda-Graf, CNEARC, GRET C, IRAD, 90P.

ONUDI. (1997), *Développement de l’entrepreneuriat féminin dans le secteur de la transformation des produits de la pêche au Sénégal. Missions d’évaluation des besoins*, Vienne, Autriche, ONUDI 1, 9971, 15P.

SOUZAGOMEZ J B. (1998),*Les conditions du procédé de salage-pressage dans l’artisanat de transformation des sardinelles au Sénégal*. Mémoire dirigé par Pascale Moity-Maïzi (Cnearc et Ita de Dakar) présenté pour l’obtention du diplôme d’agronomie tropicale, Montpellier, France, Cnearc , Dakar, Sénégal, Ita, 115P.

TABLE DES MATIERES

RESUME DU PROJET.....	P.1
INTRODUCTION.....	P.2-6
1 Contexte du projet.....	P.2
2 Description sommaire du projet.....	P.3
3 Justification et spécificité du projet.....	P.3
4 Objectifs du projet.....	P.4
5 Intérêts du projet.....	P.4
6 Méthodologie générale.....	P.5-
A/ Recherche documentaire.....	P.5
B/ Enquête.....	P.5
C/ Les focus groupes.....	P.5
7 Annonce du plan.....	P.6
PREMIERE PARTIE.....	P.7
Chapitre I : présentation du projet et étude des besoins.....	P.7-
I.1 : Présentation du projet.....	P.7
II.2 : Méthodes de collecte des données.....	P.7
Chapitre II : Présentation du promoteur (commune de fimela) et étude des besoins.....	P.9
II.1 : Présentation du promoteur.....	P.9
A/ Limites géographiques.....	P.9
B/ Statistiques démographiques.....	P.9
C/ Villages constituant la commune.....	P.10
D/ Caractéristiques physiques.....	P.11
II.2: Etude des besoins.....	P.12
a) Rappel du contexte de l'analyse et objectif.....	P.12
b) Etat des lieux.....	P.12
c) Les secteurs d'activités.....	P.12-14

d) Les difficultés inhérentes aux secteurs d'activités.....	P.14-15
DEUXIEME PARTIE : Etude de faisabilité du projet.....	P. 16
Chapitre III : plan opérationnel du projet.....	P.16
III.1: Démarche d'ingénierie.....	P.16
III.2: Méthodologie de travail.....	P.16
Chapitre IV : Résultats attendus, perspectives et planning.....	P.17
IV.1: Présentation des résultats.....	P.17-28
IV.2 : Elaboration de l'offre de formation.....	P.28
a) Objectifs du plan de formation.....	P.28
b) Démarche méthodologique de la formation.....	P.29.34
c) Proposition d'une offre pédagogique et financière de formation.....	P.34-40
d) Equipement pour une unité artisanale de transformation de fruits et légumes.....	P.40
e) Justification du choix des types de formation.....	P.41
CONCLUSION GENERALE.....	P.42
BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE.....	P.43-44
ANNEXES	

ANNEXES

Glossaire

Araw : produit issu du roulage de la farine humidifiée puis tamisée en grains de différentes tailles (petit ; moyen ; et gros).

Thiacyr : produit issu du roulage de la farine humidifiée puis tamisée en grains de petite taille puis cuites à la vapeur.

Sankal : mil concassé

Bouye : pin de singe

Bissap : feuille d'oseille

Yet ; mollusque fermenté séché.

Guedj : poisson fermenté séché.

Kétiakh : poisson fumé ; salé et séché.

ENQUETE

Ce questionnaire est élaboré dans le cadre d'un projet professionnel de fin de formation en Ingénierie de la formation. Ce projet vise le renforcement /développement de capacités des femmes, l'analyse des handicaps (contraintes) à la participation des femmes au processus de développement et de proposer des solutions pour contribuer à l'accroissement économique locale mais aussi à l'autonomisation économique des femmes du territoire.

Population concernée : les groupements féminins de la commune

Objectifs : Dégager les besoins de formation des femmes

Question :

Association :

Localité :

Nombre de membres :

Nom et prénom de la présidente

1. Quel est votre niveau d'instruction?

Primaire

Secondaire

Néant

2. Quel est votre profession ? :

3. Quelles sont vos secteurs d'activités? :

Préciser :.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. Vos tâches sont-elles routinières ?

Extrêmement routinières

Très routinières

Assez routinières

Légèrement routinières

Pas du tout routinières

5. Pour vos activités, avez-vous besoin davantage de matériel, de moins de matériel, ou en disposez-vous d'assez ?

Davantage de matériel

Moins de matériel

Je dispose de matériel suffisant

6. Votre force de travail est-elle diversifiée ?

Extrêmement diversifiée

Très diversifiée

Assez diversifiée

Peu diversifiée

Pas du tout diversifiée

7. Le travail des groupements féminins aboutissent-ils aux résultats attendus ?

Oui

Non

8. Ces résultats vous donnent-ils satisfaction ?

Oui

Non

9. Avez-vous des comités de gestion ?

Oui

Non

10. Quelles sont les contraintes liées à vos activités ?

Manque de moyens pour les exécuter

Insuffisances de compétences pour les exécuter

11. Quels sont les types de financement dont vous bénéficiez?

Crédit

Financement par des partenaires

12. Y a-t-il des actions en faveur des femmes, menées par la commune ?

Oui

Non

13. Si oui préciser :

14. Quelles seraient selon vous les actions (concrètes) à mener par la commune, les PFT (Partenaires Financiers et Techniques), les ONG, les plus adaptées au développement local des femmes :

Autres

15. À quelle période avez-vous l'opportunité d'être créative et innovante ?

pendant l'hivernage

Pendant la saison sèche

16. Avez-vous besoin de formation ?

Oui

Non

17. Si oui dans quels domaines ?

L'agriculture

L'élevage

La pêche

La foresterie

Artisanat

Le commerce

Le tourisme

Éducation /Alphabétisation

La santé

18. Classez selon vos besoins de formation dans l'ordre ci-après :

a. Formations indispensables

.....
.....
.....

b. Formations nécessaires :

.....
.....
.....

c. Formations utiles :

.....
.....
.....

GUIDE D'ENTRETIEN

1. La formation dont il s'agit concerne-t-elle tous les membres du groupe ?

2. S'agit-il d'une formation :

-d'initiation ?

-de perfectionnement ?

-ou de recyclage ?

3. Avez-vous bénéficié d'une formation ?

4. Si oui êtes-vous satisfaites des résultats ?

5. Si non avez-vous tenu compte de cette demande dans le cadre du recensement actuel des besoins de formation ?

6. Quelles sont vos attentes ? (Résultats attendus de la formation)

7. Quelles compétences voulez-vous acquérir par la formation

8. Quel est votre niveau actuel de compétences ?

9. Quel est le niveau souhaité ?

10. Quel est le niveau de formation ou de qualification des femmes ?

11. Avez-vous les moyens pour l'exécution complète de vos tâches ?

12. Avez-vous dans le passé travaillé avec des partenaires/ bailleurs ?

13. Si oui lesquels ?

14. Si non ciblez-vous quelques uns ?

15. Avez-vous ciblé un centre (école ou institut) de formation ou de perfectionnement professionnel pour le domaine de formation sollicitée ?

Annexe2

Liste des interviewés

Noms et prénoms	Structures
Abdou Karim SENE	Maire de la commune
Gorgui SARR	Conseiller / Agent Word Vision
Maïmouna NDOUR	Conseillère
Penda LY SENE	Formatrice
Lala	Formatrice
Mère Bigué	Responsable GIE Sédar- Salane
Victorine NDIAYE	Gérante Espace beauté YAGORA/ Formatrice