AURORA ASSOCIATES INC.
1140 Connecticut Avenue, NW, Suite 1200, Washington, DC 20036
(202) 463-0950 Telex: 440109 AURA UI

PDBAF084 05.05

December 2, 1982

File Reports 685-0235 cc Desk ARD

Mr. John McMahon
Project Officer
Senegal Cereals Production Project
Dakar - ID
Department of State
Washington, D.C. 20520

Dear John,

Enclosed please find three copies of the final report of Dr. William Rideout in both French and English. I believe you already have copies of each version produced locally in Dakar, however, these copies have been edited and retyped to provide a final version for official submission.

By copy of this letter, three copies have also been forwarded to the project officer in Washington, D.C. for this project, Ms. Rose Marie Depp.

You will also find enclosed a package addressed to Ratiba Saad which contains six copies of the report which she will give to SODEVA. It would be appreciated if you would call her office so our administrative assistant, Ms. Bougouma Fall, could pick it up.

If you require additional copies, please do not hesitate to contact me.

Sincerely yours,

Gary

Gary A. Walker
Vice President
International Programs

cc: Ms. Rose Marie Depp
Project Officer, AID

AURORA ASSOCIATES INC.
1140 Connecticut Avenue, NW, Suite 1200, Washington, DC 20036
(202) 463-0950 Telex: 440109 AURA UI

# FORMATION / VULGARISATION
# A LA SO.DE.VA.
# RAPPORT FINAL

par

DR. WILLIAM RIDEOUT

Septembre 1982

2X

AURORA ASSOCIATES INC.
1140 Connecticut Avenue, NW, Suite 1200, Washington, DC 20036
(202) 463-0950 Telex: 440109 AURA UI

# SODEVA EXTENSION TRAINING

## FINAL REPORT

September, 1982

BY

Dr. William Rideout

## TABLE DES MATIERES


| | | Page |
|---|---|---|
| I. | Introduction | 1 |
| II. | Formation du Personnel de la SODEVA au Niveau des Communautés Rurales pour un Programme d'Alphabétisation Fonctionnelle | 5 |
| III. | Formation du Personnel Non-SODEVA des Coopératives au Niveau des C.R. | 16 |
| IV. | Formation des Villageois par le Personnel Non-SODEVA | 23 |
| V. | Moyens Nécessaires pour Accomplir le Programme de Formation Proposé Après 1982/83 | 29 |
| VI. | Formation Proposée pour le Personnel de la SODEVA aux Niveaux Départemental, Régional et National | 36 |
| VII. | Création d'un Centre National de Collecte et d'Echange des Ressources pour la Formation Rurale | 48 |
| VIII. | Recommandations Liées à la Nouvelle Direction de la Formation et Particulièrement au CETAD | 50 |
| | Notes | 69 |
| | Bibliographie | 70 |


4x

TABLE OF CONTENTS


| | TITLE | PAGE NUMBER |
|---|---|---|
| I. | Introduction | 1 |
| II | Training of SODEVA CR Level Personnel for Functional Literacy Program | 5 |
| III. | Non-SODEVA CR Level Cooperative Staff Training | 1[illegible] |
| IV. | Training provided by Non-SODEVA Personnel to Villagers | 2[illegible] |
| V. | Inputs Required to Accomplish Proposed Training Program After 1982/83 | 2[illegible] |
| VI. | Training Recommended for Departmental, Regional and National Level Personnel of SODEVA | 3[illegible] |
| VII. | Establishment of a National Training Resources Clearinghouse | 4[illegible] |
| VIII. | Recommendations Related to the New Direction of Training and Especially the CETAD Component | 48 |
| Footnotes | | 65 |
| Bibliography | | 66 |

## LISTE DES ABREVIATIONS

(PRESENTEE CONFORMEMENT AU TEXTE ORIGINAL)

ATCR : Agent Technique aux Communautés Rurales

AV : Audio-Visuel

CETAD: Centre d'Entraînement aux Techniques Agricoles

CF : Centre de Formation

CR : Communauté Rurale

AC : Année Calendaire

DAP : Division des Actions et Programmes

CD : Centre Départemental

DEP : Direction des Etudes et de la Planification

DTO : Direction Technique des Opérations

EB : Encadreur de Base

IIEP : Institut International pour la Planification de l'Education

LN : Langue Nationale

OMVG : Organisation pour la Mise en Valeur du fleuve Gambie

OMVS : Organisation pour la Mise en Valeur du fleuve Sénégal

PR : Paysan Relais

RER : Radio Educative Rurale

SAED : Société d'Aménagement et d'Exploitation des Terres du Delta

SODEVA: Société de Développement et du Vulgarisation Agricole

SOMIVAC: Société pour la Mise en Valeur de la Casamance

CER : Centre d'Expansion Rurale

PIDAC : Project Intérimaire de Développement Agricole de la Casamance

## LIST OF ABBREVIATIONS

(Presented as shown in the original text)

ATCR - Agent Technique au Communauté Rural

AV - Audio-Visual

CETAD - Centre d'Entraînement aux Techniques Agricoles

CF - Centre de Formation

CR - Communauté Rural

CY - Calendar Year

DAP - Division des Actions et Programmes

DC - Departmental Center

DEP - Direction des Etudes et de la Planfication

DTO - Direction Techniques des Opérations

EB - Encadreurs de Base

IIEP - International Institute for Educational Planning

INL - Indigenous National Language

OMVG - Organisation pour la Mise en Valeur du fleuve de la Gambie

OMVS - Organisation pour la Mise en Valeur du Fleuve Senegal

PR - Paysans Relais

RER - Rural Educational Radio

SAED - Société d'Aménagement et d'Exploitation des Terres du Delta

SODEVA - Société de Développement et de Vulgarisation Agricole

SOMIVAC- Société pour la Mise en Valeur de la Casamance

# P R E F A C E

Ce rapport a été rédigé par le Dr. William Rideout de l'Université de Stanford, en collaboration avec les cadres de la SODEVA et le Spécialiste en Vulgarisation Audio-Visuelle du projet, M. David Van Dyk. Le Dr. Rideout a séjourné au Sénégal du 16 May au 18 Juin 1982 pour aider à la définition des besoins de la SODEVA en matière de formation pour les cinq prochaines années et pour proposer des recommandations pour un programme de formation. Le champ d'action de cette consultation court-terme a également couvert l'identification de structures adéquates à travers lesquelles la formation devrait se faire, la discussion des méthodes appropriées de la formation et les processus permettant de faciliter à la SODEVA la réalisation de ses objectifs majeurs, enfin l'élaboration d'une liaison correcte entre l'unité de production audi-visuelle de la SODEVA et ses utilisateurs. Le rapport final devait consister en un plan de formation convenable pour le personnel de vulgarisation de la SODEVA à moyen-terme et en des recommandations qui pourraient être utilisées comme un guide méthodologique de formation et un manuel de procédures.

Ce rapport représente un volet de l'assistance technique fournie à la SODEVA par le biais du Projet de Production Céréalière du Sénégal - Phase II. Ce projet est financé par l'Agence Internationale au Développement des Etats-Unis (US.AID) et est en cours d'exécution avec un contrat d'assistance de Aurora Associates Inc.

Ce rapport a été traduit de l'Anglais par Mme Bougouma Fall, Assistante Administrative de Aurora Associates/Dakar.

## PREFACE

The following report was prepared by Dr. William Rideout of Stanford University in cooperation with the staff of SODEVA and the project's Audio-Visual Extension Specialist, Mr. David Van Dyk. Dr. Rideout visited Senegal from May 16 - June 18, 1982 in order to assist in defining SODEVA's training needs for the next five years and to recommend a training program. The scope of work for this short-term consultancy also called for identifying appropriate structures through which training would occur, discussing preferred training methodologies and procedure to facilitate the achievement of SODEVA's priority training obje tives, and working to establish a proper liaison between the audio-visual production unit of SODEVA and its users. The final report was to consist of a training plan suitable for SODE extension personnel for the mid-term and recommendations which could be used as a manual of training procedures and methodologi

This report is part of the technical cooperation being provided to SODEVA through the Senegal Cereals Production Project, phase II which is funded by the U.S. Agency for International Development and is being implemented under contract to Aurora Associates, Inc.

# RECOMMANDATIONS POUR LA FORMATION A LA SODEVA BASEES SUR LA LETTRE DE MISSION

## I. Introduction

Conformément à la Lettre de Mission confiée à la SODEVA par le Gouvernement de la République du Sénégal (1981/82 - 1983/84)[1], la SODEVA devra changer profondément son approche de la formation pour le développement rural. Les éléments-clefs du secteur de la Formation de la SODEVA qui seront influencés par ces changements sont les suivants:

A. Groupes Cibles: Au lieu de se concentrer sur des individualités et de suivre le modèle du "paysan pilote", la SODEVA basera son programme de vulgarisation sur le groupe et l'unité de base en sera la Section Villageoise.

B. Méthode de Communication: Tel que précisé dans les Resultats de l'Analyse de l'Emploi du Temps des Encadreurs de Base en date du 21 Juillet 1978, plus de 50% du temps de travail de vulgarisation des Encadreurs de Base (EB) était consacré à un contact direct avec des individualités.[2] Vu la nouvelle approche de pédagogie de groupe, l'Encadreur de Base doit non seulement être recyclé afin d'opérer avec efficacité dans ce nouveau système, mais encore le matériel qu'il utilise doit aussi être revu pour s'y adapter. Un élément significatif en rapport avec ce dernier point consistera en l'augmentation de la capacité audio-visuelle de la SODEVA qui est déjà très en deçà des prévisions, mais qui sera accrue dès la fin de 1982 avec l'achèvement de la nouvelle unité du CETAD à Pout.

10X

## I. Introduction

Pursuant to the Lettre de Mission confiée à la SODEVA par le Gouvernement de Sénégal (1981/82--1983/84),[1] SODEVA will drastically alter its approach toward training for rural development. Key elements within the training sector of SODEVA which will be influenced by these changes will include the following:

A. Target Groups: Instead of concentrating on individual farmers and following the "paysan pilot" model, SODEVA will base its extension program on the group and the basic unit will be the Section Villageoise.

B. Methodology of Communication: As was substantiated in the Résultats de l'Analyse de l'Emploi du Temps des Encadreurs de Base, dated July 21, 1978, over 50% of the extension work time of the Encadreurs de Base (EBs) was spent in one-to-one contact with individuals.[2] Given the new group-based approach (pedagogie de groupe), not only must the EB be retrained to operate effectively in this new mode but the materials he uses must be revised to suit it. A significant factor with regard to the latter point will be SODEVA's expanded audio-visual capability, already substantially behind schedule, which will "come on stream" at the end of 1982 when the new CETAD unit is completed at Pout.

C. Content: Instead of concentrating extension on activities which focus on the logistical inputs needed to support the means of production, SODEVA's new thrust will increasingly stress the training-organization of producers (formation-organisation des producteurs).[3] SODEVA personnel at the rural community (CR) level,

C. Contenu: Au lieu de concentrer la vulgarisation sur des activités de formation technique et de mise en place des facteurs de production nécessaires à l'accroissement des rendements, la SODEVA insistera davantage sur la formation-organisation des producteurs.[3] Le personnel de la SODEVA au niveau des Communautés Rurales (CR), les Agents Techniques aux Communautés Rurales, (ATCR) et les Encadreurs de Base (EB) sont en train d'être recyclés comme généralistes de la vulgarisation (Voir E 1) en mettant l'accent sur le développement rural intégré pour permettre aux paysans de diversifier et de protéger leurs revenus. Cette nouvelle approche étend considérablement le champ de l'activité de la formation à la SODEVA -- l'alphabétisation et la formation deviendront aussi importantes que la vulgarisation agricole proprement dite--.[4] Le noveau programme va aussi intégrer les femmes dans l'exploitation, l'artisanat rural, le reboisement et l'instruction aux techniques et procédés permettant d'améliorer la qualité de la vie, santé, nutrition et hygiène rurales, etc...

D. Structure Administrative: L'organigramme de la SODEVA a considérablement changé au cours de l'année passée comme l'indique la réduction du personnel de 1.806 en 1980/81 à 1.430 en 1981/82 (Rapport Administratif, Juillet 1981).[5] Des chiffres plus récents (Le Soleil du 10 Juin 1982) montrent que cette tendance à la réduction a été maintenue de sorte qu'à la mi-82, la SODEVA compte 1.390 employés.[6] Outre l'impact sur la SODEVA d'une réduction de cette ampleur en une si courte période, le fait que ces compressions aient été exécutées de manière à réduire 382 dans le secteur des agents d'exécution de base (de 1.379 à 997) et 62 dans celui des cadres

ATCRs (Agents Techniques au Communautés Ruraux) and EBs, are being retrained as extension generalists (see E 1) with emphasis placed on integrated rural development (development rural intégré) to permit the peasants to diversify and protect their incomes. This new approach greatly expands SODEVA's field of training activity--literacy and cooperative training will become as important as agricultural extension per se.[4] Also included in the new program will be the integration of women in production (exploitation), rural handicraft (artisanat rural), reforestation and instruction in techniques and procedures for improving the quality of rural life, health, nutrition, sanitation, etc.

D. Administrative Structure: SODEVA's table of organization (organigramme) has changed substantially during the past year as illustrated by a reduction in staff from 1,806 in 1980/81 to 1,430 in 1981/82 (Rapport Administratif, Juillet, 1981).[5] More recent figures (Le Soleil, June 10, 1982) show that this trend has continued so that as of mid-1982 total employment for SODEVA reached 1,390.[6] In addition to the impact on SODEVA of a reduction in force of this magnitude in such a short period of time, the fact that these cuts were executed so that 382 were dropped from the agents d'execution base level (from 1,379 to 997) and 62 from the cadres moyens (from 405 to 343) while the cadres superieurs increased (from 22 to 50), has further accentuated (1) the need for SODEVA to accomplish more with fewer and (2) the expanded importance of the promised increase in audio-visual production and quality from the new installation at Pout.

moyens (de 405 à 343)--alors que les cadres supérieurs ont augmenté de 22 à 50, ce fait donc a davantage accentué 1) la nécessité pour la SODEVA d'accomplir plus avec moins de personnel et 2) l'importance à accorder à l'augmentation de la production et de la qualité des supports audi-visuels dans le cadre des nouvelles installations de Pout.

E. Nouvelles Stratégies de Formation pour:

1. Le Personnel SODEVA: Les Agents Techniques (AT) ne seront plus specialistes de matières spécifiques tel que l'élevage, mais sont tous en train d'être recyclés comme généralistes. Le même système devra être appliqué aux EB; la classification antérieure de Vulgarisateur est en voie de disparition. Les employés de niveau AT seront reclassés ATCR et le modèle opérationnel de base sera d'avoir un (1) ATCR dans chaque CR, qui dirigera 3 EB. La SODEVA s'est engagée dans la Lettre de Mission à assurer 30 jours de stage par an aux ATCR et EB, 20 jours pour le personnel du Niveau Départemental, et 15 jours pour les cadres des Délégations Régionales.

2. Formation du Personnel Non-SODEVA des Coopératives: Le nouveau modèle pour l'auto-encadrement est basé sur la révision intervenue au niveau des coopératives. L'unité coopérative de base sera la Section Villageoise qui sera composée de 20 à 40 membres. Des villages plus importants que cela peuvent avoir plus d'une section villageoise. Il est proposé que la section villageoise élise un délégué pour chaque 10 membres qui serviront à l'Assemblée Générale de la coopérative, située au niveau de la CR, et qui sera le corps gouvernant de l'unité coopérative. Le but visé est de regrouper les coopératives existantes en une seule unité consolidée au niveau

E. New SODEVA Training Strategies for:

1. SODEVA Personnel: Agents Techniques (ATs) will no longer be specialists in specific extension fields such as livestock, but are all being retrained as generalists. The same pattern is to be followed with regard to the EBs; the previous Vulgarisateur classification is being eliminated. Personnel at the AT level will all be reclassified ATCRs and the basic operational model will be to have 1 ATCR in each CR who will direct 3 EBs. SODEVA is committed in its Lettre de Mission to provide 30 days of training each year to ATCRs and EBs, 20 days for personnel at the Operational (Departmental) Level, and 15 days for those at the Delegation (Regional) Level.

2. Non-SODEVA Cooperative Personnel Training: The new model for auto-encadrement is based on the revised cooperatives. The basic cooperative unit will be the section villageoise which will have 20 to 40 members in it. Villages larger than this may have more than one section villageoise. The section villageoise will it is proposed, elect one délégué for every ten membe who will serve in the cooperative Assemblée Générale, physically located at the CR level, which will be the governing body of the cooperative unit. The plan is t regroup existing cooperatives into a single unit conso lidated at the CR level. Key non-SODEVA cooperative personnel who will require training will be those serv in the following positions (those in a, b and c will b

de la CR. Les employés-clefs de la Coopérative Non-SODEVA qui nécessiteront une formation seront ceux qui serviront aux postes suivants (ceux de a, b, et c seront élus par les membres de leurs sections villageoises alors que ceux élus à l'Assemblée Générale détermineront les occupants du poste d):

a. Un(e) secrétaire pour chaque section villageoise;

b. Un paysan relais pour chaque section villageoise;

c. Environ 3 délégués élus par chaque section villageoise à l'Assemblée Générale de la Coopérative;

d. Une(e) secrétaire pour le bureau de la Coopérative à la CR.

En dehors des ces cadres de coopérative, il faut évidemment considérer une formation massive pour tous les paysans en alphabétisation fonctionnelle.

3. Alphabétisation Fonctionnelle: Un aspect important de la formation pour lequel la SODEVA est devenue responsable d'après la Lettre de Mission réside en l'alphabétisation fonctionnelle. Les objectifs suivants ont été fixés:

| | 1981/82 | 1982/83 | 1983/84 |
|---|---|---|---|
| Dispositif SODEVA | 121 | 205 | 209 |
| Paysan Relais | 58 | 184 | 429 |
| Secrétaires de Section | 758 | 1.136 | 1.561 |
| Auditeurs Paysans | 19.670 | 22.064 | 30.800 |

Accomplir cette mission de formation accrue nécessitera l'amélioration du niveau du personnel de la SODEVA afin qu'ils puissent former les cadres du personnel non-SODEVA, qui, à leur tour, devront former les membres de la coopérative et les paysans qui restent analphabètes à 90%.

elected by their sections villageoises members while those elected to the Assemblée Générale will determine occupants of position d):

a. A secretary for each section villageoise;

b. A paysan relais for each section villageoise;

c. An estimated 3 representatives (délégués) elected by each section villageoise to the Assemblée Générale of the cooperative;

d. A secretary for the cooperative office at the CR.

Beyond these cooperative cadres is, of course, massive functional literacy training for all peasants.

3. Functional Literacy: A critical component of the training for which SODEVA has become responsible according to the Lettre de Mission is functional literacy and the following targets have been established:

| | 1981/82 | 1982/83 | 1983/8 |
|---|---|---|---|
| Dispositif SODEVA | 121 | 205 | 209 |
| Paysan Relais | 58 | 184 | 429 |
| Secretaires de Section | 758 | 1,136 | 1,561 |
| Auditeurs Paysans | 19,670 | 22,064 | 30,800 |

To accomplish this expanded training mission will require up-grading SODEVA's personnel so that they will be qualified to train the cadre of non-SODEVA personnel--those who in turn will undertake the training of cooperative members and the rural farmers (or peasants) who remain 90% illiterate.

II. Formation du Personnel SODEVA au Niveau de la CR pour un Programme d'Alphabétisation Fonctionnelle:

Suite aux interviews avec les cadres de la SODEVA dans les 4 Régions et aux informations tirées principalement des documents SODEVA, deux tiers des EB de Louga et Diourbel sont analphabètes, Thiès en compte 12, plus 22 "peu lettrés", alors qu'au Sine-Saloum, selon les tests donnés aux EB l'année dernière quand leur nombre a baissé jusqu'à environ 250, tous ceux qui ont été retenus sont alphabètes. Des alphabètes de toutes les Régions, on estime que pas plus de 30 le sont dans une des Langues Nationales (LN), le reste parlant seulement Français.

A. Formation pour les ATCR: Afin d'éliminer l'analphabétisme au sein des EB, il est proposé qu'un programme de formation soit lancé pour former et améliorer le niveau du personnel SODEVA en commençant par les agents d'exécution-ATCR et EB-avec les plus qualifiés et les plus uniformément alphabétisés en Français, c'est-à-dire les ATCR. Afin d'être prêts à atteindre les buts de la Lettre de Mission, le premier recyclage devrait commencer au plus tard à la troisième semaine de Novembre 1982 avec 20 des ATCR qui sont déjà alphabètes en L.N. Bien que 19 ATCR seulement soient nècessaires, il est recommandè de commencer le programme avec 20 pour parer à toute éventualité durant la période de recyclage. Compte tenu du calendrier de travail annuel du personnel de terrain de la SODEVA, il serait préférable de remettre le recyclage des ATCR jusqu'en fin Décembre. Cependant, 1) du fait de l'augmentation des thèmes de formation et de leur complexité, et du souci d'alphabétiser tous les EB en une L.N. afin de leur permettre de participer au programme d'alphabétisation fonctionnelle massif nécessaire pour atteindre les

## II. Training of SODEVA CR Level Personnel for Functional Literacy Program

As a result of interviews with SODEVA personnel in the four regions and data mostly from SODEVA documents, it was determined that two-thirds of EBs in Louga and Diourbel were illiterate, that 12 in Thiès were illiterate and 22 semi-literate (peu lettré) while in Sine Saloum, according to tests given to EBs last year when their number there was reduced by some 250, all who were retained were literate. Of those literate in all regions, it was estimated that not more than 30 were literate in one of the indigenous national languages (INLs) with the rest being literate only in French.

A. Training for ATCRs: To eradicate illiteracy among SODEVA EBs, it is proposed that a training program be launched to train and up-grade SODEVA staff by beginning at the field level (agents d'execution--ATCRs and EBs) with those who are most qualified and uniformily literate in French--the ATCRs. In order to be prepared to begin to meet the targets established by the Lettre de Mission, it is essential that the first retraining start no later than the third week of November, 1982, with a cadre of 20 of those ATCRs who are already literate in INLs. While 19 such ATCRs are actually needed, it is recommended that the program be initiated with 20 to allow for the loss of at least one due to unforeseen circumstances during the training period. It is recognized, given the annual work load distribution of SODEVA field personnel, that it would be preferable to delay ATCR training until late December. However, (1) in view of the acute training needs, aggravated and complicated by the need for all EBs to achieve literacy in an INL so that they can subsequently participate in the proposed massive functional literacy

objectifs fixés, et 2) du fait du nombre d'ATCR requis pour tenir une session de formation, il serait difficile de détacher plus d'un ATCR dans chaque Département très tôt. Il est alors fortement suggéré de retenir cette période. Si la SODEVA estime ne pas pouvoir affecter son propre personnel à ce programme en mi-Novembre, alors il est aussi recommandé qu'elle s'arrange avec d'autres agences gouvernementales, la Promotion Humaine par exemple, pour acquérir un personnel qui serait qualifié et bénéficierait du programme proposé pour les stagiaires ATCR du Cycle I. Ainsi le programme de formation proposé pourrait être réalisé. Les Cycles II et III seraient par conséquent composés de 38 et 37 participants respectivement, en supposant que les ATCR aient participé au Cycle I. Les trois Cycles se déroulerait à Pout. Le Tableau I montre les thèmes à couvrir et le temps à leur consacrer. Entre Août et la mi-Novembre 1982, les cadres de la SODEVA et du CETAD prépareraient les grandes lignes du stage et les programmes à dispenser à chaque unité.

B. Formation pour les EB: Onze de ceux qui ont fini le Premier Cycle du Programme ATCR seraient affectés à la formation du Premier Groupe des EB qui comprendra ceux qui sont déjà alphabètes en Français. Par conséquent, ce Premier Groupe d'EB sera composé de 32 de la Région de Louga, 48 de Diourbel, 59 de Thiès et 120 du Sine-Saloum. Le reste des EB alphabètes serait au Sine-Saloum (112) et recevrait le même programme de formation que celui du Premier Groupe d'EB. Cette formation du Second groupe se ferait après celle du Premier Group (Voir Tableau 2)

20X

training program required to achieve established targets, and (2) because the number of ATCRs required for early assignment to training would mean releasing only slightly more than one from each department early, it is strongly recommended that this be done. If SODEVA determines that it cannot assign its own personnel to this training program in mid-November, then it is also recommended that SODEVA arrange to acquire personnel from other government agencies, perhaps Promotion Humaine, who would be qualified and would benefit from the training proposed for the ATCR Cycle I trainees. In this way, the proposed training program could be realized. Cycles II and III would subsequently be made up of 38 and 37 participants respectively assuming that Cycle I is attended by ATCRs. All three cycles would occur at Pout. Content areas to be covered and the time to be devoted to each is contained in Table I. Between August and mid-November, 1982, SODEVA officials plus the CETAD staff would prepare the course outlines and syllabi for each of the units to be offered.

# TABLEAU I

## Programme de Formation pour les ATCR et les Formateurs Régionaux

## 1982 - 1983

| Themes | Cyle I (20) | Cycle II (38) | Cycle III (37) |
|---|---|---|---|
| Alphabé. Fonct. en LN | a/ | D(4) - J(2) | F(4) - Mars(2) |
| Méthodologie et Evaluation de l'alph. Fonct. en LN | N(3-4) | J(3-4) | Mars(3-4) |
| Planification et évaluation de Projets Locaux | D(1) | F(1) | Avril(1) |
| Gestion de Coopé. et Dynamique de groupe | D(2) | F(2) | Avril(2) |
| Usages appropriés de l'A/V | D(3) | F(3) | Avril(3) |

a/ Le Cycle I comprendra ceux-là qui sont déjà alphabètes en une LN--pas plus d'un dans chaque Région--. Les 95 qui doivent être recyclés dans les 3 Cycles sont : tous les ATCR (76), 4 Formateurs Régionaux et 15 Assistants Formateurs (un nouveau poste au niveau départemental qui est proposé dans ce rapport).

# TABLE I

## Training Program For ATCR and Regional Training Officers

## 1982 - 1983

| Subjects | Cycle I (20) | Cycle II (38) | Cycle III (3 |
|---|---|---|---|
| Functional Literacy in I.N.L. | - a/ | D(4)-J(2) | F(4)-Mar(2) |
| Methodology of Teaching and Evaluation of I.N.L. Functional Literacy | N(3-4) | JA(3-4) | Mar(3-4) |
| Planning and Evaluation of Local Projects | D(1) | F(1) | Ap.(1) |
| Co-op Management and Group Dynamics | D(2) | F(2) | Ap.(2) |
| Appropriate Uses of A/V | D(3) | F(3) | Ap.(3) |

a. Cycle I will be made up of those slightly more than one from each region, who are already literate in an Indigenous National Language. The 95 to be trained in all 3 cycles include all ATCR (76), plus 4 Regional Training Officers and 15 Regional Assistan Training Officers (a new position at the Departmental level bein proposed in this report).

TABLEAU 2

Programme de Formation en Alphabétisation Fonctionnelle en L.N. pour les EB alphabètes en Français

| | Groupe I 4 Régions | Groupe II Sine-Saloum Seulement |
|---|---|---|
| Alph. en L.N. | D(4) - J(1-2) | F(3) |
| Comment alphabétiser en L.N. | J(3) | F(4)- Mars (1-2) |
| Gestion des Coopé et Dynamique de groupe | J(4) | Mars(3) |
| Planification des Projets, Mise en oeuvre, Direction et Evaluation | F(1) | Mars(4) |
| Usages appropriés de l'A/V | F(2) | Avril(1) |
| TOTAL | 259 | 112 |

Six des ATCR restant du Cycle I seraient affectés à l'instruction des EB illettrés (environ 157) dans six classes différentes entre la première semaine de Janvier et la deuxième semaine d'Avril. Deux autres ATCR du Cycle I conduiraient le programme moins chargé des 40 EB environ qui sont peu lettrés. (Voir Tableau 3). Un programme final de suivi pourrait s'accomplir à partir de la 3ème semaine d'Avril jusqu'à la 2ème semaine de Mai pour ceux du "programme illettré" et ceux du "programme peu lettré" qui ont échoué au premier examen donné à chacun de ces groupes. Ceux des deux groupes qui échoueraient à nouveau à l'examen de la fin de la deuxième semaine de Mai ne seraient plus employés comme EB.

B. Training for EBs: Eleven of those completing the First Cycle ATCR program would be assigned to train the First Group of the EBs which would be made up of those already literate in French. Consequently, this First Group of EBs would include 32 from Louga, 48 from Diourbel, 59 from Thiès and 120 from Sine Saloum. The remainder of the literate EBs would be in Sine Saloum (112) and they would receive the same training program as outlined for the First Group of EBs and this training for the Second Group would occur following the completion of training by the First Group. (See Tabl

TABLE 2

Functional Literacy Training Program in I.N.L. for EBs Literate in French

1982/83

| | Group I - Four Regions | | Group II - Sine Saloum Only |
|---|---|---|---|
| Literacy in Indig. Nat. Language | D(4) | JA(1-2) | F(3) |
| How to Teach Literacy in I.N.L. | JA(3) | | F(4)-Mar(1-2) |
| Co-Op Mgmt. & Co-Dynamics | JA(4) | | Mar(3) |
| Proj. Plng., Impl., Leadership, & Evaluation | F(1) | | Mar(4) |
| Appropriate Uses of A/V | F(2) | | Apr. (1) |
| TOTAL | | 259 | 112 |

TABLEAU 3

Programme d'Alphabétisation EB pour Illetrés et Peu Lettrés

| | 1982 - 1983 |
|---|---|
| Illettrés | Approximativement 157 a/ |
| Alphab. Fonc. b/ | Janv.(1-4), F(1-4), Mars(1-4), Avril(1-2) c/ |
| Echecs dans les groupes Illettrés et Peu Lettrés | Avril(3-4) et Mai(1-2) d/ |
| Peu Lettrés: e/ | |
| Alphab. Fonct. | (Approximativement 40) F(1-4), Mars(1-4), Avril(1-2) f/ |

Notes:

a. 2/3 environ des EB de Louga (84), 2/3 des EB de Diourbel (61) et un nombre connu de 12 à Thiès. Total: 157 Sine-Saloum estime que tous ses EB sont alphabètes en Français d'après le test de 1980-81.

b. Programme et Calendrier: Les classes d'Alphabétisation Fonctionnelle auront des sessions de 4 heurs le matin à raison de 6 jours par semaine pendant 12 semaines. Les sessions de 3 heures l'après-midi (5 jours par semaine) sont réparties comme suit: 1 semaine à la formation en leadership, 2 semaines à la dynamique de groupe, 2 semaines à la gestion de la coopérative, 2 semaines à la planification de projets, 1 semaine à la mise en oeuvre, 1 semaine à l'évaluation, 3 semaines les après-midi à l'alphabétisation dans une L.N. suivies d'1 semaine entière sur ce seul sujet pendant la 13ème semaine; et la 14ème et dernière semaine sera entièrement

Six of the remaining ATCRs from Cycle I would be assigned to teach the illiterate EBs (estimated at 157) in six different classe between the first week of January and the second week of April. Tw additional Cycle I ATCRs would conduct the more abbreviated program for the estimated 40 semi-literate EBs (see Table 3). A final follow-up program would be available from the third week of April through the second week of May for those from the illiterate program as well as those from the semi-literate program who had failed to pass the first exam given for each of these groups. Those from both groups who failed again in the exam given at the end of the second week of May would no longer be employed as EBs.

TABLE 3

EB Literacy Training
For Illiterates and Semi-Literates

1982-1983

| | |
|---|---|
| Illiterates: | Estimate of 157 a/ |
| Functional Literacy b/ | Jan. (1-4), F. (1-4), Mar. (1-4), Apr. 1-2) c/ |
| Failures from both Illiterate and Semi-Literate Groups | (Ap. 3-4 & May 1-2) d/ |
| Semi-Literates: e/ | |
| Functional (40 est.) Literacy | F (1-4), Mar. (1-4), Apr. (1-2) f/ |

Footnotes to Table 3 - pp. 10 and 11.

consacrée à l'utilisation effective et appropriée de l'Audio-Visuel dans l'instruction.

Cette période devrait permettre d'atteindre un niveau d'alphabétisation et de calcul fonctionnels qui permettra aux EB d'enseigner à leur tour de façon correcte et confiante. Ceci devrait aussi augmenter considérablement le taux de réussite de ceux qui suivent le programme. Ces résultats résoudront les problèmes identifiés par le rapport de la SODEVA intitulé Rapport d'Evaluation, Test d'Alphabétisation Fonctionnelle en Langue Nationale Wolof 1975-76, 1976-77, (Janvier 1978), problèmes d'impossibilité à atteindre l'alphabétisation totale de plus de 40% et la faible performance en calcul fonctionnel. Le temps total consacré à l'Alphabétisation Fonctionnelle sera de 304 heures, ce qui dépassera les 250-300 heures recommandées sur la base d'études comparatives des programmes d'alphabétisation internationaux. Les sessions de l'après-midi insisteront aussi sur la formation en calcul fonctionnel.

c. 84 sans la Région de Louga seront répartis dans les 3 Centres de Formation (CF) (28 dans chaque Centre, en supposant que la FIDA aura terminé la construction des CF de Linguère et Kébémer à la date prévue, c'est-à-dire avant la fin de 1982). 61 dans la Région de Diourbel et 12 dans la Région de Thiès seront rassemblés et formés dans les CF de la Région de Diourbel. Ceux de Thiès seraient formés au Centre de Diourbel le plus proche de Thiès.

d. On estime qu'à la fin du programme en mi-Avril, environ 50 échoueront à l'examen d'alphabétisation - calcul fonctionnel. Un Centre dans chacune des Régions de Louga et Diourbel restera ouvert pour un mois supplémentaire de formation accélérée pour ceux qui auraient échoué. S'ils échouent à nouveau à la fin de ce mois supplémentaire, ils cesseraient d'être employés comme EB mais pourraient

Footnotes:

a. Estimated 2/3rds of EBs in Louga (84), 2/3rds of EBs in Diourbel (61) and a known 12 in Thies equals 157. Sine Saloum claims total EB literacy in French based on testing done 1980-81.

b. Content and Schedule: Classes in Functional Literacy will occupy the 4 hour morning sessions 6 days per week for 12 weeks. The 3 hour afternoon sessions (5 days per week) will be devoted in the following order to:
1 week to leadership training, 2 weeks to group dynamics, 2 weeks to cooperative management, 2 weeks to project planning, 1 week to implementation, 1 week to evaluation, 3 weeks in the afternoons on how to teach literacy in an INL followed by one full week on this topic alone during the 13th week and the final 14th week entirely devoted to effective and appropriate A/V use in teaching.

This period should permit a level of literacy as well as numeracy that will enable these EBs in turn to teach well and with confidence. It should also strongly increase the success rate of those taking the course. These results will correct the problems which were identified in the SODEVA study, Rapport d'Evaluation, Test d'Alphabetisation Fonctionnelle en Langue Nationale Wolof 1975-76--1976-77, (Janvier, 1978) of a failure to achieve full literacy of over 40% and weak numeracy performance. Total time devoted to functional literacy will be 304 hours which exceeds the 250-300 hours recommended on the basis of comparative studies of international literacy programs. The afternoon session will also stress relevant numeracy training.

c. 84 in Louga will be divided among the 3 CFs (28 at each assuming FIDA has completed construction of the CFs in Linguere and Kebemer on schedule before the end of 1982). 61 in Diourbel and 12 in Thies will be combined and trained in CFs in Diourbel region. Those from Thies would be trained at the Diourbel center closest to Thies.

d. It is estimated that when the course ends in mid-April approximately 50 will fail the literacy-numeracy exam. One CF each in Louga and in Diourbel regions will be kept open for one more month of intensive training for those who failed. If they do not pass the exam at the end of the one month extension, they will cease to be employed as EBs but may be used in some other capacity.

cependant être utilisés dans d'autres domaines.

e. 21 sont considérés comme "peu lettrés" dans la Région de Thiès. On suppose qu'avec les Régions de Diourbel et Louga, cette catégorie comprend au total 40 EB. Il est proposé que ceux-ci suivent un programme de formation écourté dans deux CF de la Région de Thiès (Mérina à Tivaouane et Mbodiène à Mbour). Pendant les 8 premières semaines, ils consacreraient chaque matinée (6 jours par semaine) à l'alphabétisation fonctionnelle et 5 après-midi (Samedi après-midi exclu) aux points suivants: 1 semaine sur la formation en leadership, 1 semaine sur la mise en ouvre et l'évaluation des projets, et 1 semaine sur la méthodologie d'enseignement d'une L.N. Après que les 8 semaines de formation en alphabétisation pendant la matinée sont terminées, la première semaine d'Avril serait consacrée totalement à la méthodologie d'enseignement des L.N. alors que la dernière semaine serait pleinement consacrée à l'utilisation adéquate de l'Audio-Visuel dans l'instruction.

f. Pour ceux des "peu lettrés" qui échoueraient au test d'alphabétisation (5 peut-être), il sera donné une seconde chance en étant inclus à la session d'un mois organisée pour ceux du groupe illettré qui avaient echoué à la session d'Avril 3-4 - Mai 1-2. (voir "d" ci-dessus). Ceux qui échoueraient au second test seraient traités de la même façon que les illettrés qui avaient échoué.

Vers la mi-Mai 1983, tous les EB devraient avoir reçu la formation ou été recyclés pour une alphabétisation complète en une L.N. et seraient capables d'enseigner l'alphabétisation fonctionnelle dans cette Langue (voir ci-dessous le Tableau 4).

Table 3 Footnotes, Con't.:

e. It is known that there are 21 classified as semi-literate (peu lettré) in Thiès. It is assumed that combined with Diourbel and Louga Regions there may be a total of 40 overall in this category. It is recommended that these follow a shortened training program at two CFs in Thiès (Merina in Tivaouane and M'Bodiene in M'Boua). Over the first eight weeks they would spend every morning (6 day week) on functional literacy and five afternoons (Saturday afternoon free) on the following: 1 week on leadership training, 1 week on group dynamics, 2 weeks on co-operative management, 1 week on project planning, 1 week on project implementation and evaluation, and 2 weeks on the methodology of teaching an indigenous language. After the eight weeks of literacy training during the morning have ended the first week of April would be devoted to full-time teaching of indigenous language methodology while the last week would be full-time on proper utilization of A/V in teaching.

f. For those among the semi-literates who fail the literac test (perhaps 5), they would be given a second chance by being included in the one month session for those who also failed from the illiterate group during the separate session of April 3-4, May 1-2. (See d above) Those who fail the second test would be treated as the illiterates who failed.

## TABLEAU 4

Formation des EB Selon le Niveau d'Alphabétisation par Région

| | LOUGA | DIOURBEL | THIES | SINE-SALOUM | TOTAL |
|---|---|---|---|---|---|
| Illettrés | 84 | 61 | 12 | 0 | 157 |
| Peu Lettrés | 10 | 9 | 21 | 0 | 40 |
| Lettrés | 32 | 48 | 59 | 232 | 371 |
| TOTAL | 126 | 118 | 92 | 232 | 568 |

Note:

Tous devraient avoir été formés, être entièrement alphabétisés en Langues Nationales, et capables d'enseigner l'alphabétisation fonctionnelle approximativement aux dates suivantes:

| | | |
|---|---|---|
| 1. Lettrés | Groupe I | Groupe II |
| | 15 Fevrier 1983 | 1er Avril 1983 |
| Total 371 | 259 | 112 |
| 2. Illettrés | 1er Examen | 2ème Examen |
| | 15 Avril 1983 | 15 Mai 1983 |
| Total 157 | 107 | 25 |
| 3. Peu Lettres | 1er Examen | 2ème Examen |
| | 15 Avril 1983 | 15 Mai 1983 |
| Total 40 | 35 | (Inclus dans 2 ci-dessus) |

---

Total échec : environ 22.

By mid-May, 1983, all EBs would have been trained or re-trained to be fully literate in one of the INLs and would be able to teach functional literacy in that language (see Table 4 below).

Table 4

Training of EBs According to Literacy Level by Region

| | Louga | Diourbel | Thies | Sine Saloum | Total |
|---|---|---|---|---|---|
| Illiterates | 84 | 61 | 12 | 0 | 157 |
| Semi-literates | 10 | 9 | 21 | 0 | 40 |
| Literates | 32 | 48 | 59 | 232 | 371 |
| TOTAL | 126 | 118 | 92 | 232 | 568 |

Note: All will have been trained, fully-literate in indigenous national languages, and able to teach functional literacy by the following dates:

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1. | Literates: Total 371 | Group I Feb. 15, 1983 259 | Group II April 1, 1983 112 |
| 2. | Illiterates: Total 157 | First Exam April 15, 1983 107 | Second Exam May 15, 1983 25 |
| 3. | Semi-Literates: Total 40 | First Exam April 15, 1983 35 | Second Exam May 15, 1983 (Included under 2 above). |

Total failed: Estimate of 22.

On estime que vers 1984, le remplacement des EB n'ayant pas réussi aux examens de fin de session 1983 (environ 22), plus ceux qui avaient échoué précédement nécessitera le recrutement et la formation de quelques 30 nouveaux EB pour ramener le total au nombre antérieurement fixé de 568. Tous les nouveaux EB recrutés devraient être soit choisis parmi ceux qui ont été formés durant le printemps de 1982/83 comme paysans relais et n'auront donc besoin d'aucune autre formation avant de commencer leur travail, soit être totalement alphabétisés dans une L.N. de sorte qu'une formation d'appoint seulement devra être opérée à Pout et qui suivrait un format semblable à celui du Tableau I pour les ATCR du Cycle I.

Lieux de Formation Proposés: Durant la période 1982/83, il n'est pas prévu d'autres lieux de formation exceptés les 2 nouveaux CF qui devraient être construits dans la Région de Louga avec un financement FIDA à la fin de 1982. Les lieux sont indiqués dans le Tableau 5 ci-dessous. A noter que la formation des ATCR devant se dérouler à Pont en trois Cycles relèvera du personnel du CETAD disponsible au Centre; toute autre formation se fera aux CF existants à l'exception de celle qui sera accomplie dans 3 Centres Départementaux (CD) dans le Sine-Saloum et un CD dans chacune des Régions de Louga et Diourbel comme l'indique le Tableau 5.

Il faudrait cependant noter que les recommandations en formation subséquente pour le personnel non-SODEVA des coopératives au niveau de la CR sont données l'hypothèse que le nombre de CF sera élargi de même que les CF existants (Voir Chapitre V).

By 1984 it is estimated that replacement of EBs who failed the 1983 literacy training program (estimated at 22) plus the normal EB attrition rate will require the recruitment and training of some 30 new EBs to bring the total back up to the prescribed number of 568. All new EB recruits shoul either be selected from among those trained during the spring of 1982/83 as paysans relais so they would need no further training prior to beginning their work or already be fully literate in an INL so that only a "topping up" training need be arranged at Pout which would follow a program format similar to that outlined in Table 1 for Cycle 1 ATCRs.

C. Proposed Training Sites: During the period 1982/83 it is not anticipated that any additional training sites will be available except for the two new Centres de Formation (CFs) which are scheduled to be completed in Louga Region with FIDA funding by the end of 1982. The training locations and the number of teachers required at each site are indicated in Tabl 5 below. It should be noted that the ATCR training to be done at Pout in three cycles will be handled by CETAD personnel available at the center; all other training will be at existin CFs with the exception of training to be accomplished at 3 Departmental Centers (DCs) in the Sine Saloum and at 1 DC each i Louga and Diourbel as noted in Tabls 5.

It should be noted, however, that subsequent training recommendations for the non-SODEVA cooperative personnel at the CR level are predicated on the assumption that the number of CFs will be expanded and that those existing will be enlarged. (See Section V).

# TABLEAU 5

## Lieux de Formation et Conditions Requises

## 1982/83

| | Lieu | Periode | Nbre d'Instructeurs | Nbre de Participation |
|---|---|---|---|---|
| R | | | 1 | |
| le I | Pout | 3 Nov.-3 Dec. | (Personnel CETAD) | 20 |
| le II | Pout | 4 Dec.-3 Fev. | 2 (Personnel CETAD) | 38 |
| le III | Pout | 4 Fev.-3 Avr. | 2 (Personnel CETAD) | 37 |
| trés | Louga (1 CF) | 4 Dec.-2 Fev. | 1 (ATCR du Cycle I) | 32 |
| | Diourbel (2 CF) | 4 Dec.-2 Fev. | 2 (ATCR du Cycle I) | 48 |
| | Thiès (2 CF) | 4 Dec.-2 Fev. | 2 (ATCR du Cycle I) | 59 |
| | Sine-Saloum (3 CF) (3 CD) | 4 Dec.-2 Fev. | 6 (ATCR du Cycle I)[a/] | 120 |
| | Sine-Saloum (3 CF) (3 CD) | 3 Fev.-1er Avr. | 6 (ATCR du Cycle I)[a/] | 120 |
| ettres | Louga (2 CF) (1 CD) | 1er Jan.-2 Avr. | 3 (ATCR du Cycle I) | 84 |
| | Diourbel (1 CF) (1 CD) | 1er Jan.-2 Avr. | 2 (ATCR du Cycle I)[b/] | 28 |
| | Thiès (1 CF) | 1er Jan.-2 Avr. | 1 (ATCR du Cycle I)[b/] | 28 |
| Lettres | Thiès (2 CF) | 1er Jan.-2 Avr. | 2 (ATCR du Cycle I) | 40 |

ptes en page suivante)

36X

Table 5

Training Sites and Teaching Requirements
1982/83

| | LOCATION | PERIOD | # TEACHERS | # PARTICIPA |
|---|---|---|---|---|
| ATCRs | | | | |
| Cycle I | Pout | Nov. (3)-Dec. (3) | 1 (CETAD Staff) | 20 |
| Cycle II | Pout | Dec. (4)-Feb. (3) | 2 (CETAD Staff) | 38 |
| Cycle III | Pout | Feb. (4)-Apr. (3) | 2 (CETAD Staff) | 37 |
| EBs | | | | |
| Literate | Louga (1 CF) | Dec. (4)-Feb. (2) | 1 (ATCR Cycle I) | 32 |
| | Diourbel (2 CFs) | Dec. (4)-Feb. (2) | 2 (ATCR Cycle I) | 48 |
| | Thies (2 CFs) | Dec. (4)-Feb. (2) | 2 (ATCR Cycle I) | 59 |
| | Sine Saloum (3 CFs) (3 DCs) | Dec. (4)-Feb. (2) | 6 (ATCR Cycle I)[a/] | 120 |
| | Sine Saloum (3 CFs) (3 DCs) | Feb. (3)-Apr. (1) | 6 (ATCR Cycle I)[a/] | 120 |
| Illiterate | Louga (2 CFs) (1 DC) | Jan. (1)-Apr. (2) | 3 (ATCR Cycle I) | 84 |
| | Diourbel (1 CF) | Jan. (1)-Apr. (2) | 2 (ATCR Cycle I)[b/] | 28 |
| | (1 DC) | | | 17 |
| | Thies (1 CF) | Jan. (1)-Apr. (2) | 1 (ATCR Cycle I)[b/] | 28 |
| Semi-Literate | Thies (2 CFs) | Feb. (1)-Apr. (2) | 2 (ATCR Cycle I) | 40 |

(Footnotes next page)

Notes du Tableau 5:

a. Les 6 instructeurs du Cycle I enseignant au Sine-Saloum du 4 Décembre au 2 Février y resteraient pour instruire le second groupe du 3 Février au 1er Avril.

b. Il y en aura 61 de Diourbel et 12 de Thiès. Afin d'alléger le CD de Diourbel, il est recommandé qu'un nombre plus réduit y soit formé et environ 16 de Diourbel envoyés à un CF de Thiès pour rejoindre les 12 de Thiès qui suivront le même stage.

Table 5 Footnotes:

a. The 6 ATCR Cycle I Trainers teaching in the Sine Saloum from Dec. (4) - Feb. (2) would remain to teach the second group from Feb. (3) - Apr. (1).

b. There will be 61 from Diourbel and 12 from Thies. To lighten the load on the Diourbel DC it is recommended a smaller number be trained there with some 16 from Diourbel being sent to a Thies CF to join the 12 from Thies who will be taking the same training.

## III. Formation du Personnel Non-SODEVA des Coopératives au Niveau de la CR

Après que le premier groupe de 259 EB a terminé son stage (voir Tableau 2) vers la mi-Février 1983, ils seraient immédiatement affectés pour enseigner l'alphabétisation fonctionnelle dans leurs Régions d'origine.

A. Priorités dans la Formation du Personnel Non-SODEVA: La grande priorité sera donnée aux paysans relais (PR) choisis par leurs sections villageoises respectives. Ces PR, homologues dans un certain sens aux EB au niveau de la Section Villageoise, seraient à leur tour responsables d'enseigner l'alphabétisation fonctionnelle aux membres de leurs sections villageoises respectives. Une fois que les PR ont été formés, la deuxième priorité irait à la formation d'un nombre adéquat de secrétaires pour la section villageoise et les délégués à l'Assemblée Générale de la CR. Après ce stade, le programme se concentrera principalement sur les simples membres de la Coopérative, les paysans du village.

Le nombre d'EB disponibles, formés pour participer au programme d'alphabétisation fonctionnelle pour les membres du personnel de la coopérative atteindrait 563 après la première année, soit le nombre total d'EB employés par la SODEVA. Ils resteraient tous disponibles pour participer au programme d'alphabétisation fonctionnelle pendant toute la période de 1984-85. Les Tableaux 6,7, et 8 projettent les nombres et types de personnel Non-SODEVA des coopératives à former. La formation des membres de la coopérative devrait s'achever vers 1984/85; 1985/86 sera la première année consacrée principalement à la formation des simples membres du village -- à ce stade, la SODEVA devra déterminer s'il est nécessaire et/ou souhaitable que son personnel continue de participer dans cet aspect de la formation.

## III. Non-SODEVA CR Level Cooperative Staff Training

After the first group of 259 EBs had completed its training program (see Table 2) by mid-February, 1983, they would immediately be assigned to teach functional literacy in their respective regions of origin.

### A. Priorities in the Training of Non-SODEVA Personnel:

Those who would receive top priority for training would be the paysans relais (PRs) selected by their respective sections villageoises. These PRs, in a sense the counterparts of the EBs at the section villageoise level, would in turn become responsible for teaching functional literacy to the members of their respective sections villageoises. Once the PRs are trained, second priority would be given to training an adequate number of secretaries for both the section villageoises and representatives to the CR level Assemblée Generale and thereafter the training program would concentrat basically on the ordinary members of the cooperative--the village farmers.

The cadre of trained EBs available to participate in the functional literacy training for cooperative staff members would, after the first year, increase to 568--the total numbe of EBs employed by SODEVA--and all would continue to be avail able to participate in functional literacy training through 1984/85. Tables 6, 7 and 8 project the numbers and types of non-SODEVA cooperative personnel to be trained. Training of cooperative staff members will have been completed by 1984/85

1985/86 will be the first year devoted basically to training regular village members--at this point SODEVA will have to determine whether it is necessary and/or desirable for their personnel to continue to participate in this aspect of extension training.

## TABLEAU 6

Personnel Non-SODEVA des Coopératives - Personnel Formé par les EB en 1982/83

| REGION | NBRE D'EB | NBRE DE PARTICIPANTS | NBRE ECHOUES | NBRE ADMIS | NBRE VILLAGES | NBRE PR[a/] | NBRE DE SECRET SECT. VILL.[a/] | NBRE DE SEC. COPPE[a/] | NBRE DE DELEGUES |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| LOUGA | 32 | 960 | 96 | 864 | 1.880 | 864 (-1.016)[b/] | 0 | 0 | 0 |
| DIOURBEL | 48 | 1.440 | 144 | 1.296 | 1.090 | 1.090 | 206 | 0 | 0 |
| THIES | 59 | 1.770 | 177 | 1.593 | 1.187 | 1.187 | 406 | 0 | 0 |
| SINE-SALOUM | 120 | 3.600 | 360 | 3.240 | 2.884 | 2.884 | 356 | 0 | 0 |
| | 259 | 7.770 | 777 | 6.993 | 7.041 | 6.025 | 968 | 0 | 0 |

a/. La priorité serait donnée aux PR. En outre, un certain nombre de secrétaires dans 3 Régions pourrait être formé pour aider à la Section Villageoise maintenant que le regroupement des Coopératives commence à se faire.

b/. Nombre de PR restant à former afin que chaque cillage puisse en avoir un.

TABLE 6

Non-SODEVA Cooperative Staff

Personnel Taught by EDs 1982/83

| REGION | # EDs | # PARTICIPANTS | # FAILED | # SUCCESSFUL | # VILLAGES | # P.Rs.[a] | # SEC[a] S.V. | # SEC[a] CO-OP | # DELEGUES |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| LOUGA | 32 | 960 | 96 | 864 | 1,880 | 864 (-1,016)[b] | 0 | 0 | 0 |
| DIOURBEL | 48 | 1,440 | 144 | 1,296 | 1,090 | 1,090 | 206 | 0 | 0 |
| THIES | 59 | 1,770 | 177 | 1,593 | 1,187 | 1,187 | 406 | 0 | 0 |
| SINE SALOUM | 120 | 3,600 | 360 | 3,240 | 2,884 | 2,884 | 356 | 0 | 0 |
| | 259 | 7,770 | 777 | 6,993 | 7,041 | 6,025 | 968 | 0 | 0 |

a. Priority would go to training PRs. In addition, it would be possible in 3 regions for a number of secretaries to be trained to assist the Sections Villageoises as the regroupment of cooperatives begins to occur.

b. Number of PRs remaining to be trained so as to provide one for each village.

Personnel Non-SODEVA des Cooperatives - Personnel Forme par les EB en 1983/84

| REGION | N°EB | N°PARTIC. | N°ECH. | N°ADMIS | N°VILLA. | N°PR | N°SECR. SECT. | N°SECR. COOPE. | N°DELEG. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| LOUGA | 126 | 3.780 | 378 | 3.402 | 1.880 | 1.016 | 1.880 | 43 | 463 ( .246) b/ |
| DIOURBEL | 118 | 3.540 | 354 | 3.186 | 1.090 | a/ | 884 | 33 | 2.269 (2.08) |
| THIES | 92 | 2.760 | 276 | 2.484 | 1.187 | - | 781 | 31 | 1.672 (1.41) |
| SINE-SALOUM | 232 | 6.960 | 696 | 6.264 | 2.884 | - | 2.528 | 76 | 3.660 (1.27) |
| TOTAUX | 568 | 17.040 | 1.704 | 15.336 | 7.041 | 1.016 | 6.073 | 183 | 12.150 |

a/. La déperdition n'est pas calculée puisqu'il n' y a pas de base sur laquelle projeter.

b/. Proportion de Délégués formés par Village. On suppose que l'appartenance à la Section Villageoise atteindra en moyenne 20 à 40, ce qui signifie qu'il faudra former au moins 2 Délégués par Village.



45X

TABLE 7

Non-SODEVA Cooperative Staff

Personnel Taught by EBs 1983/84

| REGION | # EBs | # PARTICIPANTS | # FAILED | # SUCCESSFUL | # VILLAGES | # P.Rs. | # SEC-S.V. | # SEC-CO-OP | # DELEGUES |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| LOUGA | 126 | 3,780 | 378 | 3,402 | 1,880 | 1,016 | 1,880 | 43 | 463 (.246) b/ |
| DIOURBEL | 118 | 3,540 | 354 | 3,186 | 1,090 | a/ | 884 | 33 | 2.269 (2.08) |
| THIES | 92 | 2,760 | 276 | 2,484 | 1,187 | - | 781 | 31 | 1,672 (1.41) |
| SINE SALOUM | 232 | 6,960 | 696 | 6,264 | 2,884 | - | 2,528 | 76 | 3660 (1.27) |
| TOTALS | 568 | 17,040 | 1,704 | 15,336 | 7,041 | 1,016 | 6,073 | 183 | 12,150 |

a. Attrition is not calculated as there is no basis on which to project.

b. Proportion of trained Delegues per village. It is assumed that membership within the Section Villageoise will average between 20-40 meaning that training of at least two elected Delegues per village should occur.

Personnel Non-SODEVA des Cooperatives - Personnel Forme par les EB en 1984/85

| REGION | N°EB | N°PARTIC. | N°ECH | N°ADM. | N°VILL. | N°PR[a/] | N°SECRET. SECT.[a/] | N°SECRET. COOPE. | N°DELEGUES |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| LOUGA | 126 | 3.780 | 378 | 3.402 | 1.880 | - | - | - | 3.865 (2.05)[a/] |
| DIOURBEL | 118 | 3.540 | 354 | 3.186 | 1.090 | - | - | - | 5.455 (5.) |
| THIES | 92 | 2.760 | 276 | 2.484 | 1.187 | - | - | - | 4.156 (3.5) |
| SINE-SALOUM | 232 | 6.960 | 696 | 6.264 | 2.884 | - | - | - | 9.924 (3.4) |
| TOTAUX | 568 | 17.040 | 1.704 | 15.336 | 7.041 | | | | 23.400 (3.3)[c/] |

a/. Ce rapport ajouté à celui de 1983/84 de .4 égale 2.05. Ceci met Louga au delà du nieveau de base établi de 2 Délégués par village.

b/. Le nombre total de PR requis est de 7.041, celui des Secrétaires de Sections Villageoises 7.041, celui des Secrétaires de Coopératives, 183; et celui des Délégués, estimé à un minimum de 2 par village, est de 14.082 minimum pour un total de 28.347 pour l'encadrement de la coopérative.

c/. L'attrition connue au niveau des PR, Secrétaires de Sections Villageoises et Secrétarires de Coopératives pourrait être comblée par le surplus au niveau des Délégués.



UTX

## TABLE 8

### Non-SODEVA Cooperative Staff

### Personnel Taught by EBs 1984/85

| REGION | # EBs | # PARTICIPANTS | # FAILED | # SUCCESSFUL | # VILLAGES | # P.Rs.[a] | # SEC[a] S.V. | # SEC[a] CO-OP | # DELEGUES |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| LOUGA | 126 | 3,780 | 378 | 3,402 | 1,880 | | | - | 1,865 (2.05)[a] |
| DIOURBEL | 118 | 3,540 | 354 | 3,186 | 1,090 | | | - | 5,455 (5.) |
| THIES | 92 | 2,760 | 276 | 2,484 | 1,187 | | | - | 4,156 (3.5) |
| SIDE SALOUM | 232 | 6,960 | 696 | 6,264 | 2,884 | | | - | 9,924 (3.4) |
| TOTALS | 568 | 17,040 | 1,704 | 15,336 | 7,041 | | | | 23,400 (3.3) [c] |

a. This ratio added to that of 1983/84 of .4 equals 2.05. This puts Louga above the base level established of 2 Delegues per village.

b. Total numbers of PRs required is 7,041, of Sec of Sec. Vill. is 7,041, of Sec. Co-op is 183 and of Delegues, estimated at a minimum of 2 per village, is a minimum of 14,082 for a total of 28,347 for cooperative staffing.

c. Attrition experienced among PRs, secretaries of Sections Villageoises and Secretaries of Co-ops could be satisfied from among surplus Delegues.

B. Calendrier et Programme Proposés pour la Formation du Personnel Non-SODEVA

Les Tableaux 9 et 10 contiennent le programme d'instruction recommandé aux EB pour les membres non-SODEVA des coopératives au niveau de la CR. La différence entre ces 2 programmes est qu'il est nécessaire que le programme de 1982/83 commence pendant la troisième semaine de Février, un peu plus tard donc que souhaité, parce que les EB responsables de la formation du premier groupe de PR n'auront pas terminé leur propre stage avant la fin de la deuxième semaine de Février (Voir Tableau 2). Par conséquent, durant les deux prochaines années (1983/84 et 1984/85) le programme commencera une semaine plus tôt.

B. Recommended Schedules and Content for Non-SODEVA Staff Training:

The program of instruction recommended for the EBs to teach to the non-SODEVA CR level cooperative cadre and members is contained in Tables 9 and 10. The difference in these two programs is that it is necessary for the program for 1982/83 to start during the 3rd week of February, which is a little later than desired, because the EBs responsible for training the first component of PRs will not have completed their own training until the end of the 2nd week of February (See Table 2). Thereafter during the next two years (1983/84 and 1984/85) the program will begin one week earlier.

# TABLEAU 9

## Contenu et Calendrier du Programme de Formation du Personnel Non-SODEVA des Coopératives par le Groupe I des EB 1982/83[a/]

Programme de Formation :

Alphabétisation Fonctionelle en Langue Nationale.

| | |
|---|---|
| Matinée (4 heures)<br>6 jours par semaine | 3-4 Février; 1-5 Mars; 1-4 Avril; 1er Mai |
| Après-midi (3 heures)<br>5 jours par semaine | |
| Formation en Leadership | 3 Février |
| Dynamique de groupe | 4 Février - 1er Mars |
| Gestion de Cooperative | 2-3 Mars |
| Planification de Projet | 4-5 Mars |
| Mise en oeuvre de Projet | 1er Avril |
| Evaluation | 2 Avril |
| Comment enseigner une L.N. | 3-4 Avril; 1er Mai |
| Comment enseigner une L.N.<br>(Temps plein) | 2 Mai |
| Utilisation Appropriee de l'A/V<br>(Temps plein) | 3 Mai |

Note: On suppose que la présence sera régulière puisque tous les candidats auront été recommandés par leurs sections villageoises et aussi puisqu'ils seront des dirigeants locaux (PR, Secrétaires de Sections villageoises, et Secrétaires de Coopératives). Le taux d'échec ne devrait pas dépasser 10 %. Ces stages auront lieu dans les Arrondissements et CR.

a/. Le test de compétence sera donné avant que le PR ne soit désigné et les certificats accordés.

Table 9

Content and Schedule for Non-SODEVA Cooperative Staff Training Program 1982/83[a] by EB Group I

Training Program:

Functional Literacy in I.N.L.

Mornings (4 hrs.) F(3-4), M(1-5), Ap(1-4), May(1)
6 days per week

Afternoons (3 hrs.)
5 days per week

| | |
|---|---|
| Leadership Trng. | F(3) |
| Group Dynamics | F(4) - M(1) |
| Cooperative Mgmt. | M(2-3) |
| Project Planning | M(4-5) |
| Project Impl. | Ap(1) |
| Evaluation | Ap(2) |
| How to Teach I.N.L. | Ap(3-4), May(1) |

| | |
|---|---|
| How to Teach I.N.L. (Full Time) | May(2) |
| Effective Use of AV (Full Time) | May(3) |

Note: It is assumed there will be full attendance since all candidates will have been recommended by their section villageoise. Also, since these will be local leaders (PRs, Sec. of Section Villageoise and Sec. of Coops.) The failure rate should not exceed 10%. These classes will be held at Arrondissements and CRs.

[a] Test of competency will be held before designation of PR is conferred and certificates awarded.

# TABLEAU 10

Contenu et Calendrier du Programme de Formation du Personnel Non-SODEVA des Coopératives par la Totalité des EB en 1983/84 et 1984/85.

| Programme de Formation : | 568 EB |
|---|---|
| Alphabétisation Fonctionnelle en L.N. | |
| Matinée (4 heures)<br>6 jours par semaine | 2-3-4 Février; 1-5 Mars; 1-4 Avril |
| Après-midi (3 heures)<br>5 jours par semaine | |
| Formation en Leadership | 2 Février |
| Dynamique de groupe | 3-4 Février |
| Gestion de Coopérative | 1-2 Mars |
| Planification de Projet | 3-4 Mars |
| Mise en oeuvre de Projet | 5 Mars |
| Evaluation | 1er Avril |
| Comment enseigner une L.N. | 2-3-4 Avril |
| omment enseigner une L.N.<br>(Temps plein) | 1er Mai |
| tilisation Appropriee de l'A/V<br>(Temps plein) | 2 Mai |

ote: Cette deuxième formation essentielle dirigée par les EB pour les membres de la Coopératives visera à satisfaire les besoins en remplacements des PR et Secrétaires de Sections Villageoises qui ont été antérieurement formés, de même que les Secrétaires de Coopératives (Niveau CR). Elle servira spécialement à former les Délégués des Sections Villageoises à l'Assemblée Générale de Coopérative au niveau de la CR.

Table 10

Content and Schedule for Non-SODEVA Cooperative Staff Training Program
1983/84 and 1984-85 Taught by Entire EB Cadre

Training Program: Cadre 568 E.B.

Functional Literacy in I.N.L.

Morning (4 hrs.) F(2-3-4), M(1-5), Ap(1-4)
6 days per week

Afternoons (3 hrs.)
5 days per week

| | |
|---|---|
| Leadership Trng. | F(2) |
| Group Dynamics | F(3-4) |
| Cooperative Mgmt. | M(1-2) |
| Project Planning | M(3-4) |
| Project Impl. | M(5) |
| Evaluation | Ap(1) |
| How to Teach I.N.L. | Ap(2-3-4) |
| How to Teach I.N.L. (Full Time) | May 1 |
| Effective Use of AV (Full Time) | May 2 |

Note: This second major training exercise by the EBs to train cooperative cadre will seek to satisfy the needs for replacements of previously trained PRs and Secretaries for the Sections Villageoises as well as for Secretaries for the Cooperative (CR level) and especially to provide training for the Délégués from the Sections Villageoises to the Cooperative Assemblee Generale at the CR level.

## IV. Formation des Villageois Assurée par le Personnel Non-SODEVA

### A. PR Ayant Suivi le Stage de Formation pour les Villageois

Le contenu et le calendrier recommandés pour le stage de formation en alphabétisation fonctionnelle et devant être enseignés par les PR figurent au Tableau 11. Ce programme sera très différent de celui offert aux EB et PR dans la mesure où, par exemple, il ne serait pas nécessaire de former les villageois en méthodologie pédagogique et en utilisation de l'A/V. Les heures consacrées à l'instruction différeraient aussi puisque les EB n'auront donné aux PR que 546 heures de cours alors que les PR n'en donneraient que 320 aux Villageois. Ce total de 320 heures pour chaque villageois reste au delà du niveau recommandé de 250-300 déterminé nécessaire pour assurer une totale alphabétisation et connaissance en calcul fonctionnel. En outre, une attention particulière sera donnée au calcul fonctionnel dans le programme proposé ici.

## IV. Training Provided by Non-SODEVA Personnel to Villagers

A. PR Taught Training Program for Villagers: The curriculum and schedule recommended for the functional literacy training program to be taught by PRs appears in Table 11. This program will differ substantially from that offered to the EBs and PRs since, for example, villagers would not need to be trained in pedagogical methodology and AV usage; hours devoted to instruction would also differ since the PRs received a total of 546 hours of class from the EBs while the villagers would receive 320 from the PRs. This total of 320 hours of instruction for each villager remains above the recommended level of 250-300 determined necessary to assure full literacy and numeracy. In addition, special attention will be given to numeracy in the program proposed herein.

## TABLEAU 11

PR Ayant Suivi le Stage d'Alphabétisation Fonctionnelle
pour les Membres des Sections Villageoises

1983/84 - 1984/85 - 1985/86

| PR | HOMMES[a/] | FEMMES[a/] |
|---|---|---|
| 3 heures par semaine[b/] | 2-3 Jan. | 2-3 Jan. |
| 5 jours par semaine sur l'alphabétisation | 1-4 Février<br>1-4 Mars<br>1-4 Avril | 1-4 Février<br>1-4 Mars<br>1-4 Avril |
| et | 1-2 Mai | 1-2 Mai |
| 1 heure par jour sur le calcul fonctionnel | | |

a/ Une partie importante du programme serait la même pour les hommes que pour les femmes. Cependant, puisque l'alphabétisation est fonctionnelle, certains éléments tels que les suivants seraient différents:

| Essentiel Programme Hommes | Essentiel Programme Femmes |
|---|---|
| 1. Santé et nutrition des animaux | 1. Triage de graines d'arachide |
| 2. Préparation du sol | 2. Moutre des céréales |
| 3. Construction | 3. Santé et nutrition enfantines |
| 4. Réparation de l'équipement | 4. Nutrition |
| 5. Protection de l'environnement (Reboisement inclu) | 5. Petite élevage |
| 6. Fertilité du sol et utilisation des engrais | 6. Conservation des aliments |

b/ Ceci nécessiterait 20 heures de cours chaque semaine pour chaque session -- 1 pour les hommes et 1 pour les femmes. Le système à utiliser -- à savoir 5,6 ou 7 jours par semaine-- devrait être determiné par le PR et les Villageois. Cependant, chaque groupe doit recevoir 20 heurs par semaine, un groupe se retrouvant probablement le matin et l'autre l'après-midi.

51X

Table 11

PR Taught Functional
Literacy Program for Members
of Sections Villageoises
1983/84 - 1984/85 - 1985-86

| PR | Men[a] | Women[a] |
|---|---|---|
| 3 hrs[b] per week | Ja(2-3) | Ja(2-3) |
| 5 days a week on literacy and | Fe(1-4)<br>Mar(1-4)<br>Ap(1-4)<br>May(1-2) | Fe(1-4)<br>Mar(1-4)<br>Ap(1-4)<br>May(1-2) |
| 1 hr. ea. day on Numeracy | | |

[a] A substantial amount of the curriculum for men and women would be the same. However, since the literacy is functional, elements of it would also differ such as:

| Men's Curricula Emphasis | Women's Curricula Emphasis |
|---|---|
| (1) Care of cattle | (1) Sorting peanuts |
| (2) Plowing | (2) Milling grain |
| (3) Construction | (3) Child care |
| (4) Repair of equipment | (4) Nutrition |
| (5) Environmental Protection (including reforestation) | (5) Care of small animals |
| (6) Soil fertility and fertilizer uses | (6) Food preservation |

[b] This would require twenty hours of class each week for each session one -- for the men and one for the women. How this would be structured -- over 5 days, 6 days or 7 days per week should be determined by the PR and villagers. However, each group must have 20 hours of instruction per week with one group probably meeting in the morning and the other in the afternoon.

B. Projections de Réalisations des Objectifs de l'Alphabétisation Fonctionnelle:

Vers 1983/84, l'impact du programme d'alphabétisation fonctionnelle conduit par les PR se fera sentir lourdement au niveau des villageois. On peut en former pendant cette période jusqu'à 361.500 (Voir Tableau 12)--ce qui représente approximativement 1/5 de la population totale du Bassin Arachidier--et aussi atteindre un total maximum de villageois formés par les PR en 1984/85 de 422.460 (Voir Tableau 13). Le nombre à former pour atteindre un niveau d'alphabétisation fonctionnelle adéquat à partir de ce moment pourrait augmenter davantage si les Délégués des Sections Villageoises se proposaient d'encadrer une classe chacun (Voir Tableau 11 pour les programmes proposés pour les hommes et les femmes). Si chaque Délégué encadrait un groupe de 30 (12.150 auront été formés en 1983/84--voir Tableau 7), le nombre de villageois suivant le programme d'alphabétisation pourrait accroître de 364.500. D'autre part, il serait souhaitable que les Délégués acceptent d'alléger les PR en les aidant à l'instruction.

En supposant que les recommandations du présent rapport sont suivies, le SODEVA n'aura pas atteint les objectifs d'alphabétisation fonctionnelle fixés par la Lettre de Mission ni en 1981/82, ni en 1982/83. Cependant, vers la fin 1983/84, les objectifs auront été dépassés dans chaque catégorie listée (Voir Tableau 14), la catégorie des Secrétaires de Coopératives aura été ajoutée, et le nombre total de personnes formées aura dépassé de presque 5 fois le but des 3 ans de la Lettre de Mission.

B. Projections of Achievements of Functional Literacy Targets: By 1983/84 the impact of the PR instructed functional literacy program will be strongly felt by the villagers--it is possible during that year to train up to 361,500 (see Table 12)--approximately one-fifth of the total population of the Peanut Basin, and to reach the maximum PR led training rate for villagers during 1984/85 of 422,460 (See Table 13). The number being trained to be functionally literate from this point on could be further increased if Délégués from the Sections Villageoises assumed responsibilit for training one class each (see Table 11 for the programs recommended for men's classes and for women's). If each Délég taught one group of 30 (12,150 would have been trained during 1983/84 see Table 7) the number of villagers receiving literac training might be increased by 364,500. On the other hand, it might be desirable to consider asking Délégués instead to reduce the PRs' teaching loads by assisting them.

Assuming that the recommendations of this proposal are followed, SODEVA would not have accomplished the functional literacy targets established by the Lettre de Mission during either 1981/82 or 1982/83. However, by the end of 1983/84 training targets would have been exceeded in each category listed (see Table 14), the category of Cooperative Secretaries would have been added, and the total number trained would have exceeded the three year Mission target by nearly five times.

# TABLEAU 12

Personnel Non-SODEVA et Villageois Formés dans les Sections Villageoises en 1983/84 par les PR Formés par la SODEVA

Listé par Région

| REGION | NBRE DE PR[a] | NBRE DE VILLAGEOIS FORMES PAR LES PR | TOTAL FORME |
|---|---|---|---|
| LOUGA | 864 | 60 chaque[b] | 51.840 |
| DIOURBEL | 1.090 | 60 chaque | 65.400 |
| THIES | 1.187 | 60 chaque | 71.220 |
| SINE-SALOUM | 2.884 | 60 chaque | 173.040 |
| | 6.025 | | 361.500[c] |

a/. Ceci est le nombre de PR formés en 1982/83 et disponible pour enseigner en 1983/84. Voir Tableau 6.

b/. Ceci serait divisé équitablement --1 classe pour 30 femmes et 1 classe pour 30 hommes--

c/. Ceci représente presque 20 % de la population totale du Bassin Arachidier. Si ce rythme était maintenu jusqu'en 1985/86, environ 50 % des habitants de toute la région seraient alphabétises.

Table 12

Non-SODEVA Cadre plus Villagers
Trained in Sections Villageoises
in 1983/84 by SODEVA Trained
PRs - Listed by Region

| Region | # PRs[a] | # Villagers Trained per PR | Total Trained |
|---|---|---|---|
| Louga | 864 | 60 ea.[b] | 51,840 |
| Diourbel | 1,090 | " | 65,400 |
| Thies | 1,187 | " | 71,220 |
| Sine Saloum | 2,884 | " | 173,040 |
| | 6,025 | | 361,500[c] |

a/ This is the number of PRs trained during 1982/83 and available to teach in 1983-84. See Table 6.

b/ This would be equally divided-one class for 30 women and one class for 30 men.

c/ This represents almost 20% of the total population of the peanut basin. If this rhythm were followed until 1985-86 nearly 50% of the inhabitants of the entire region would be literate.

## TABLEAU 13

Villageois Formés en 1984/85 par les PR de la SODEVA

Listés par Région

| REGION | NBRE DE PR a/ | NBRE DE VILLAGEOIS FORMES PAR LES PR | TOTAL FORME |
|---|---|---|---|
| LOUGA | 1.880 | 60 chaque | 112.800 |
| DIOURBEL | 1.090 | 60 chaque | 65.400 |
| THIES | 1.187 | 60 chaque | 71.220 |
| SINE-SALOUM | 2.884 | 60 chaque | 173.040 |
| TOTAL | 7.041 | | 422.460 b/ |

a/. Ceci est le nombre de PR formés en 1983/84, nobre maximum estimé par en et disponible pour enseigner en 1984/85. Voir Tableaux 6 et 7 pour le nombre de PR formés à la fin de 1983/84.

b/. En 1984/85, on devrait avoir formé 12.150 Délégues et puisque ce programme est le même que celui offert aux PR (Voir Tableau 9), les Délégues devraient aussi pouvoir enseigner l'alphabétisation fonctionnelle en une L.N. Si chacun d'eux instruisait un groupe de 30, soit au niveau des hommes soit au niveau des femmes, (Voir Tableau 11) il serait possible d'accroître de nombre de villageois formés en alphabétisation functionnelle de 364.500.

Table 13

Villagers Trained in 1984/85 by
SODEVA Trained PRs -- Listed by Region

| Region | # PRs[a] | # of Villagers per PR | Total Trained |
|---|---|---|---|
| Louga | 1,880 | 60 ea. | 112,800 |
| Diourbel | 1,090 | " | 65,400 |
| Thies | 1,187 | " | 71,220 |
| Sine Saloum | 2,884 | " | 173,040 |
| Total | 7,041 | | 422,460[b] |

[a] This is the number of PRs trained during 1983-84. The maximum number per year projected -- and available to teach in 1984/85. See Table 6 and 7 for number of PRs trained by the end of 1983/84.

[b] By 1984/85 there would also be 12,150 Déléqués trained and since these program is the same as that offered to PRs (see Table 9), it would be possible for Déléqués to teach functional literacy in an INL as well. If each taught one group of 30, following either the curriculum for men or the curriculum for women (see Table 11), it would be possible to increase the number of villagers trained in functional literacy by 364,500.

# TABLEAU 14

Objectifs Proposes pour le Programme d'Alphabétisation Fonctionnelle Par Rapport à ceux Fixés par la Lettre de Mission

| | 1981-82 | 1982-83 | 1983-84 | Resultat |
|---|---|---|---|---|
| Dispositif SODEVA | 120<br>(0) a/ | 205<br>(663) b/ | 209<br>(0) c/ | 534<br>(663) |
| Paysans Relais | 58<br>(0) | 184<br>(6.025) d/ | 429<br>(1.016) e/ | 671<br>(7.041) |
| Secrétaires de Sections | 758<br>(0) | 1.136<br>(968) d/ | 1.561<br>(6.073) | 3.455<br>(7.041) |
| Auditeurs | 19.670<br>(0) | 22.064<br>(0) | 30.800<br>(361.500) e/ | 72.534<br>(361.500) |
| Secrétaires de Coopératives f/ | -<br>(0) | -<br>(0) | -<br>(12.150) | -<br>(12.150) |
| | 20.605<br>(0) | 23.589<br>(7.656) | 32.999<br>(380.922) | 77.194<br>(388.789) g/ |

a/. Les chiffres entre parenthèses indiquent les nombres de formés prévus suivant les recommandations du présent rapport.

b/. Ce nombre comprend: 95 personnes (Voir Tableau 1) dont: 76 ATCR; 4 Formateurs Régionaux; 15 Assistants Formateurs Régionaux; plus 568 EB (Voir Tableau 4).

c/. Personnel SODEVA supplémentaire qui n'est plus nécessaire au programme d'alphabétisation fonctionnelle proprement dit.

d/. Voir Tableau 6.

e/. Voir Tableau 12.

f/. Voir Tableau 7. Note: Ces postes n'étaient pas inclus dans le rôle de la SODEVA tel qu'il a été défini par la Lettre de Mission mais se sont avérés essentiels.

g/. Ce chiffre represente 1/5 de la population des 4 Régions du Bassin Arachidier. Si ce chiffre annuel était maintenu, tote la population de la Région serait alphabétisée en 6 ans.

Table 14

Proposed Targets for Functional Literacy Training
Compared with those Set by the Lettre de Mission

| | 1981/82 | 1982/83 | 1983/84 | Result |
|---|---|---|---|---|
| Dispositif SODEVA | 120 (0) a/ | 205 (663) b/ | 209 (0) c/ | 534 (663) |
| Paysan Relais | 58 (0) | 184 (6,025) d/ | 429 (1,016) e/ | 671 (7,041) |
| Secretaires de Section | 758 (0) | 1,136 (968) d/ | 1,561 (6,073) | 3,455 (7,041) |
| Auditeurs | 19,670 (0) | 22,064 (0) | 30,800 (361,500) e/ | 72,534 (361,500) |
| (Secretaires de Coopératives) f/ | - (0) | - (0) | - (12,150) | - (12,150) |
| | 20,605 (0) | 23,589 (7,656) | 32,999 (380,922) | 77,194 (388,578) g/ |

a/Figures in parentheses indicate projected numbers of those trained according to this proposal.

b/This includes: 95 (See Table I -- 76 ATCRs, 4 Regional Training Officers, 15 Regional Assistant Training Officers) plus 568 EBs (see Table 4).

c/Additional SODEVA staff no longer required for functional literacy training per se.

d/See Table 6.

e/See Table 12.

f/See Table 7. Note: These positions were not inlcuded in those assigned to SODEVA to train by the Lettre de Mission, but were found to be essential.

g/This figure constitutes one-fifth of the population of the four regions fo the Peanut Basin. If this annual figure were maintained, the entire population of the region would be literate within six years.

V. Moyens Nécessaires pour Accomplir le Programme de Formation Proposé Après 1982/83:

A. Centres de Formation (CF) dans chaque Département: Bien qu'il ne soit pas nécessaire d'ajouter d'autres CF pour l'exécution du programme de formation en 1982/83--puisque les Centres Départementaux (CD) peuvent être utilisés à cet effet--il sera cependant essentiel que chaque Département dispose d'un Centre de Formation à partir de 1983/84 afin de satisfaire les exigences du programme. Chacun de ces CF sera dirigé par un Assistant Formateur Régional et fonctionnera comme un centre de démonstration active et de formation pratique dans chaque Département afin d'aider le personnel SODEVA d'exécution et le personnel non-SODEVA engagé dans la formation--particulièrement les PR.

Bien qu'il ait été déjà proposé l'installation d'un CF dans chaque Departement, on suppose que, d'après les entrevue, le statut actuel des CF est à peu près similaire à ce qui est présenté au Tableau 15. Cependant, il est fortement recommandé la visite de tous les CF et les sites afin de confirmer les présents statut et condition de chacun d'entre eux.

Le modèle pour chacun des CF devrait se baser approximativement sur celui de Pout, exceptée naturellement la composante CETAD. Plus spécifiquement, chaque CF devrait avoir:

1. une superficie adéquate lui permettant d'opérer:
   a. en tant que centre de démonstration agricole continue très productif afin de fournir une unité de démonstration pratique pour les stagiaires et des revenus pouvant aider à couvrir les frais de fonctionnement du CF;

## V. Inputs Required to Accomplish Proposed Training Program After 1982/83

A. Training Centers (CFs) in Each Department: While additional CFs are not required to implement the training program through 1982/83, assuming the District Centers can be used as proposed (see Table 5), it will be essential from the 1983/84 training year on to have one CF available in each Department to accomplish training requirements. Each of these CFs will be managed by an Assistant Regional Training Officer and will function as a living demonstration/practically-oriented training center in each Department to service the needs of the operating level personnel of SODE and the non-SODEVA cadre heavily engaged in training function especially the PRs.

Although it has, for quite some time, been proposed that one CF should be established in each Department, it is assume based upon interviews, that the present status of CFs is roug ly as presented in Table 15. It is strongly recommended, however, that all CFs and CF sites be visited in order to con- firm the present status and condition of each.

The model for each CF should be approximately that of the Pout installation excluding, of course, the CETAD component. More specifically, each CF should have:

1. adequate land to operate as a:
    a. continuous agricultural demonstration center whic is fully productive so as to provide a practical model demonstration unit for trainees and also to provide food and income to help cover the CF's operating expenses;

# TABLEAU 15

## Statu des Centres De Formation - 1982/83

| ⌊GION | NBRE DE CENTRES | CAPACITE D'HEBERGEMENT | LIEU | DEPARTMENT |
|---|---|---|---|---|
| HIES | 3 | 20 | Mérina | Tivaouane |
| | | 25 | K. Sadaro | Thiès |
| | | 20 | Mbodiene | Mbour |
| IOURBEL a/ | 3 | 15/20 | Mbacké | Mbacké |
| | | 15/20 | Ngoye | Bambey |
| | | 15/20 | Ndoulo | Diourbel |
| OUGA b/ | 1 b/ | 30 | Kelle Guèye | Louga |
| | | 30 | Linguère | Linguère |
| | | 30 | ? | Kébémer |
| INE-SALOUM | 3 | 20 | K. FOdé | |
| | | 20 | ? | Kaffrine |
| | | 20 | Sokone | Nioro |

Apparemment, Ngoye et Ndoulo ont des puits mais ils manquent d'équipement. Mbacké n'a pas de puits.

Un centre seulement a été termine et ouvert dans la Région de Louga. Les deux autres --financement FIDA aussi -- devraient être achevés avant la fin de l'année calendaire 1982.

Table 15

Status of Training Centers - 1982/83
(Centres de Formation)

| Region | Number of Centers | Lodging Capacity | Location | Department |
|---|---|---|---|---|
| Thies | 3 | 20 | Merina | Tivaouane |
| | | 25 | K. Sadaro | Thies |
| | | 20 | M'Bodiene | M'Bour |
| Diourbel[a/] | 3 | 15/20 | M'Backe | M'Backe |
| | | 15/20 | Ngoye | Bambey |
| | | 15/20 | Ndoulo | Diourbel |
| Louga[b/] | 1[b/] | 30 | Kelle Gueye | Louga |
| | * | 30 | Linguere | Linguere |
| | * | 30 | ? | Kebemer |
| Sine Saloum | 3 | 20 | K. Fode | |
| | | 20 | ? | Kaffrine |
| | | 20 | Sokone | Nioro |

[a/] Apparently Ngoye and Ndoulo have wells but they lack equipment. M'Backe has no well.

[b/] Only one center has been completed and opened in Louga Region. the other two, also with funding from FIDA, are expected to be completed before the end of CY 1982.

b. de disposer d'infrastructures de production animale et avicole soutenue, y compris des possibilités de démonstration d'équipement fermier et de traction animale. Cette capacité servirait, comme dans "a" ci-dessus, à supporter les frais de fonctionnement du CF et permettrait aux stagiaires de "se faire la main";

c. une pépinière pour fournir des plants servant au reboisement aussi bien qu'aux vergers;

2. une capacité d'hébergement pour au moins 50 stagiaires à la fois et arrangé de telle sorte que les femmes aussi bien que les hommes puissent y être à l'aise. (Le Tableau 15 indique la capacité estimative des CF existants);

3. Il est nécessaire de pouvoir loger l'Assistant Formateur et tout autre personnel afin d'assurer au CF ses opérations de démonstration prévues et le fonctionnement du stage au niveau de l'agriculture, l'élevage et la production de plants destinés au reboisement;

4. Une provision d'eau adéquate pour les stagiaires, la production agricole, l'élevage et l'aviculture;

5. Des infrastructures adéquates pour loger deux ou trois instructeurs responsables des sessions de formation intensive court-terme.

Il faut souligner que les CF existants sont presque tous utilisés en deçà de leur capacité, ce qui est dû essentiellement au fait que le programme de formation de la SODEVA a connu un degré d'opérationnalité moindre pendant ces deux ou trois dernières années. Les CF proposés dans ce rapport pourraient être utilisés totalement:

b. continuous livestock and poultry production facilities including animal traction and farm equipment demonstration capacities. This capability would serve, as in a above, to support the cost of the CF's operations and would provide "hands on" experience for trainees;

c. nursery to provide trees for reforestation as well as for orchards.

2. Housing capacity for at least 50 trainees at a time and arranged so that women as well as men could be accommodated comfortably. (Table 15 indicates estimated capacity for existing CFs).

3. Housing to accommodate the assistant training officer and whatever staff personnel are determined as necessa to maintain the CF and its fully functioning training and demonstration operations--for agriculture, livestock and nursery production.

4. Adequate water supply to provide for trainees, agricu tural production, livestock and poultry.

5. Adequate accommodations for two to three visiting instructors who would be responsible for short-term intensive training sessions.

While it must be stressed that existing CFs are almost uniformly very substantially under-utilized, it is basically because the SODEVA training program has operated at a minimal level during the past two to three years. The CFs proposed ir this report could be fully utilized (1) in pursuit of the objectives spelled out in the recommendations above in support of the massive functional literacy program, and (2), more importantly, to provide for the continuation of functional

1) en vue d'atteindre les objectifs définis dans les recommandations ci-dessus pour supporter le programme d'alphabétisation fonctionnelle massif, et
2) plus important encore, pour permettre la continuation de la formation fonctionnelle une fois l'alphabétisation réalisée. (Voir Tableau 16 pour les genres de programmes de formation qui pourraient être dispensés aux CF).

Il faudrait que la FIDA soit contactée afin de déterminer le coût des nouveaux CF en construction dans la Région de Louga pour pouvoir estimer:

a. le coût de l'élargissement des CF existants de sorte que chacun d'eux puisse contenir 50 stagiaires, plus le personnel nécessaire et
b. le coût de construction des nouveaux CF afin que chaque Département au Sine-Saloum en ait un.

B. <u>Personnel Administrateur des CF et Personnel de Supervision de la Formation</u>:

Il est proposé la création du poste d'Assistant Formateur Régional (15 en tout), un affecté dans chaque CF. Ils seraient responsables:

1) Du fonctionnement et de la maintenance des CF, y compris:
   a. production agricole et opérations de démonstration;
   b. production animale et opérations de démonstration;
   c. production avicole et opérations de démonstration.
2) De la supervision et du fonctionnement de la planification et l'exécution des programmes de formation annuels.

## TABLEAU 16

## Programmes de formation Indicatifs

### 1. CENTRES D'INTERET MAJEURS

#### A. SANTE

Médecine Préventive
Hygiène générale
Nutrition
Purification de l'Eau
Stockage et Conservation des Aliments
Préparation des Aliments
Habitation
Hygiène Corporelle
Habillement

#### B. PRODUCTION AGRICOLE

Sarclage
Protection du Sol
Engrais
Insecticides
Fongicides
Mulching
Irrigation
Production/Distribution/Stockage des Semences
Maraîchage de Contre-Saison
Reboisement, Arboriculture, Vergers
Assolement

#### C. COMMERCIALISATION AGRICOLE

Crédit/Intérêt
Commercialisation
Transport
Investissement
Emballage pour Transport
Pesée/Triage/Comptabilité
Utilisation des Sous-Produits
Technologie Appropriée

#### D. PRODUCTION ANIMALE ET AVICOLE

Traction Animale (Culture Attelée)
Santé et Alimentation du Bétail
Production Animale/Commercialisation
Production Avicole/Commercialisation

#### E. RECHERCHE ET INNOVATIONS

Energie Solaire
Pisciculture
Cultures Nouvelles
Approches de Technologie Intermédaire
Petits Projets d'Auto-Encadrement

#### F. FONCTIONNEMENT DES COOPERATIVES

Dispensaire de Coopérative
Boutique de Coopérative
Equipement de Coopérative
Gestion de Coopérative
Intendance de Coopérative

### 2. DOMAINES DE FORMATION SPECIAUX

Les Femmes dans le Développement
Participation de la Population dans la Planification et l'Execution des Projects,
Planning Familial,
Alphabétisation et Calcul Fonctionnels Dépassant le Niveau de Base.

Table 16

Illustrative
Training Programs

1. Major Thematic Groups

A. Health

Preventative Medicine
Sanitation
Nutrition
Water Purification
Food Storage and Preservation
Food Preparation
Improved Housing
Hygiene
Clothing

C. Agricultural Commercialization

Credit/Interest
Marketing
Transportation
Investment
Packing for Shipment
Weighing/Grading/Accounting
Utilization of By-Products
Appropriate Mechanization

E. Research & Innovations

Solar Energy
Pisciculture
New Crops
Intermediate Technology Approaches
Self-Help Schemes

B. Crop Production

Weeding
Soil Protection
Fertilizer
Insecticides
Fungicides
Mulching
Irrigation
Seed Production/Distributic
Storage
Dry Season Agriculture
Reforestation, Arboricultu
Orchards
Crop Rotation

D. Livestock/Poultry Produ
tion

Animal Traction
Care & Feeding
Livestock Production/
Marketing
Poultry Production/
Marketing

F. Operation of Cooperati

Cooperative Dispensary
Cooperative Store
Cooperative Equipment
Cooperative Management
Cooperative Governance

II. Special Training Areas

Women in Development
Popular Participation in Project Planning & Implementation
Population Planning
Functional Literacy and Numeracy Beyond the Basic Level

En outre, comme la SODEVA élargit le champ et le degré de formation qu'elle doit fournir pour répondre aux besoins d'amélioration du bien-être du monde rural, il lui sera absolument nécessaire de changer son organigramme. En 1984/85, lorsqu'une partie importante du travail antérieurement effectué par les EB sera assumée par les PR, la SODEVA aura peut-être besoin de moins d'EB mais ils devront être mieux préparés, formés et plus expérimentés pour servir les PR efficacement. La SODEVA devra aussi, soit employer un plus grand nombre de spécialistes pour couvrir la multitude de spécialisations indiquées dans le Tableau 16, ou alors, s'arranger pour "emprunter" ou échanger du personnel à court ou moyen terme, avec des organisations disposant de tels spécialistes au sein de leurs structures.

Moreover, as SODEVA expands the scope and amount of training it will provide in response to rural demands for improved well-being, it will be necessary for SODEVA to alter its staffing pattern. By 1984/85 when a substantial proportion of work formerly taken care of by EBs has been assumed by PRs, SODEVA may require fewer EBs but they will have to be better prepared, trained and more skilled in order to serve PRs effectively. SODEVA will also either have to employ a larger cadre of specialists to cover the multitude of specializations indicated by Table 16 or it will have to arrange to borrow or exchange personnel on short or long-term bases with organizations normally having such specialists on their regular staffs.

C. Training of Rural Blacksmiths (Artisanat Rural): An area of critical concern has been identified as being the shortage of blacksmiths in the rural areas to assist with the growing mechanization of rural agriculture. In reviewing the problem it became apparent that perhaps the best approach to solving the problem was already underway in Sine Saloum where SODEVA had established a program assisted by foreign donors in which Bernard CHAUVIN was engaged in a project to prepare blacksmiths (forgerons) who would remain in villages following their training. Having begun to work on the project in 1979 , some 18 blacksmiths had been trained as of May, 1982. In Mr. Chauvin's estimate, it would be desirable if there were 12 forgerons trained per department. Since this program has begun successfully, it is recommended that it be continued with increasing Senegalization of the training staff. Meanwhile, it is also highly recommended that Mr. Chauvin be retained for another tour of duty and that his time be devoted to expanding to other regions the kind of program already initiated in the Sine Saloum.

C. Formation des Forgerons Ruraux (Artisanat Rural): Le manque de forgerons dans les milieux ruraux pour aider la mécanisation croissante de l'agriculture a été identifié comme un secteur d'intérêt important. En passant ce problème en revue, il est apparu que la meilleure approche peut-être pour le résoudre est déjà en cours au Sine-Saloum où la SODEVA avait établi un programme assisté par des donateurs étrangers et dans lequel Bernard Chauvin était engagé dans un projet avec des forgerons qui resteraient dans leurs villages après leur formation. Commencé en 1979, le projet a formé quelques 18 forgerons au mois de Mai 1982. Selon les prévisions de M. Chauvin, il serait souhaitable que 12 forgerons soient formés par Département. Puisque ce programme est une réussite, il est recommandé qu'il soit maintenu avec une plus grande sénégalisation du personnel formateur. Il est aussi très recommandé que M. Chauvin soit retenu pour une autre mission et qu'il se consacre à étendre aux autres Régions le genre de programme déjà commencé au Sine-Saloum. Il apparaît cependant qu'il faudrait considérer le recrutement d'expatriés supplementaires qui travailleraient sous la direction de M. Chauvin afin d'accélérer le rythme et d'élargir le champ d'exécution du projet à travers le Bassin Arachidier.

VI. Formation Proposée pour le Personnel de la SODEVA aux niveaux Départemental, Régional et National:

A. Formation au Niveau Départemental: Comme le montre le Tableau I, un nouveau poste serait créé au niveau départemental; il s'agit du poste d'Assistant Formateur. Ainsi, cette fonction

It appears, however, that consideration should be given to recruiting additional expatriates to work under Mr. Chauvin's supervision so as to accelerate the scope and pace of project implementation throughout the Peanut Basin.

VI. Training Recommended for Departmental, Regional and National Level Personnel of SODEVA:

A. Departmental Level Training: As was indicated in Table 1 in Section N, a new position would be established at the Departmental level--the position of Assistant Training Officer--so that that function would no longer be combined with "Vulgarisation-Semence." Training for the Assistant Training Officers would have been accomplished for the 1982/83 period in conjunction with the training program conducted for the ATCRs (See Table 1). To meet the designated 20 days of training proposed for the remaining Departmental level cadre--Cooperative, Livestock, Administration (Intendance), and Extension-Seed (Vulgarisation-Semence)--the program outlined in Table 17 is recommended. Since earlier scheduled programs at the CFs will have been completed, it is recommended that one CF in each region be selected for the Departmental Cadre training--one for each area of specialization.

If all established Departmental level positions were filled the would be 15 cadre attending each of the four CF sessions. Since the capacities of some of the CFs will exceed 15, SODEVA might wish to invite appropriate CER specialists to attend these sessions to the extent that space is available on the condition that their respective branches would assist in providing specialists for the instructional programs. Since CERs at present have no training programs available, it is recommended that SODEVA consider assuming this function in addition to its other training functions since:

ne sera plus associée à la Vulgarisation-Semence. Le programme de formation des Assistants Formateurs aura été effectué pour la période 1982/83 en même temps que celui des ATCR (Voir Tableau 1). Le programme proposé au Tableau 17 est recommandé pour respecter les 20 jours de formation proposés pour le reste des cadres du niveau départemental, c'est-à-dire les cadres de la coopérative, de l'élevage, de l'intendance, et de la Vulgarisation-Semence. Puisque les programmes prévus antérieurement aux CF auront été accomplis, il est recommande qu'un CF dans chaque région soit choisi pour la formation des cadres départementaux, un pour chaque spécialité.

Si tous les postes départementaux créés sont pourvus, il y aurait 15 cadres qui assisteraient à chacune des 4 sessions des CF. Puisque certains centres disposent d'une capacité excédant le nombre de 15, il serait probablement possible pour la SODEVA d'inviter des spécialistes des CER qualifiés pour assister à ces sessions, dans la limite de la disponibilité de l'espace et à condition que leurs branches respectives aident à fournir des spécialistes pour les programmes institutionnels. Dans la mesure où, à l'heure actuelle, les CER ne disposent d'aucun programme de formation, il est recommandé que la SODEVA songe à assumer cette fonction, en plus de ses autres fonctions puisque:

1. il serait rentable pour la SODEVA d'assumer cette responsabilité;
2. cela désignerait la SODEVA comme l'unique responsable presque de la formation en milieu rural dans le Bassin Arachidier;
3. cela développerait la coopération; et
4. cela augmenterait le nombre de cadres qualifiés et formes pour

promouvoir le développement dans le Bassin Arachidier. Ce genre de formation qui serait mené en 1982/83, dans la mesure où il serait très limité, permettrait à la SODEVA d'acquérir une expérience sur le terrain afin de pouvoir vérifier comment les programmes de formation communs à la SODEVA et aux CER peuvent fonctionner. De là il serait possible de décider de l'extension ou de l'arrêt de cette expérience. (N.B.: il y a 47 Arrondissements dans le Bassin Arachidier: 10 dans la Région de Louga, 7 à Diourbel, 11 à Thiès et 19 dans le Sine-Saloum. Par conséquent, dans tout domaine de spécialisation telle que la formation au niveau des coopératives, il faudrait ajouter 47 à tout groupe SODEVA à former puisqu'il y a 1 CER par Arrondissement). Cependant la croissante mission de la SODEVA en matière de formation étendrait les prestations de l'organisation à d'autres agences et institutions de développement rural, ce qui ne serait que naturel et logique.

(1) it would be cost-effective for SODEVA to assume this responsibility; (2) it would identify SODEVA as being almost uniquely responsible for rural development training within the Peanut Basin (3) it would promote cooperation; and (4) it would enhance the cardre of qualified and trained personnel available to promote development in the Peanut Basin. This training experiment during the 1982/83 year, since it would be done on a limited basis, would provide SODEVA with a field experience to test how combined training programs for SODEVA and CER cadres would work out. Based on this experience, the decision could be made to expand or terminate the effort. (Note: The number of Arrondissements in the Peanut Basin is 47--10 in Louga, 7 in Diourbel, 11 in Thies and 19 in Sin Saloum--therefore, in any given area of specialization, such as cooperative training, the maximum number to be added to any SODEVA cadre training group at this level would be 47 since there is one CER per Arrondissement). However, it would appear that SODEVA's growing mission in training would make the expansion of its services to other rural development agencies and institutions a natural and logical extension.

TABLEAU 17

Formation pour les Cadres Départmentaux de la SODEVA

1982/83

| | |
|---|---|
| Vulgarisation-Semence[a/] | Avril (4) |
| Révision du contenu des programmes de la Vulgarisation-Semence pour le stage des ATCR et EB | |
| Méthodologie/Evaluation/AV[b/] | Mai (½ de la semaine) |
| Travailler avec/dans les Coopératives | Mai (½ de la semaine) |
| Techniques et Approches Nouvelles Recherche-Développement liées à la SODEVA | Mai (3 jours de la semaine) |
| Coopération | |
| Révision du contenu des programmes des coopératives pour le stage des ATCR et EB | Avril (4) |
| Methodologie/Evaluation/AV | Mai (½ de la semaine) |
| Vulgarisation/Semence et Crédit | Mai (½ de la semaine) |
| Techniques et Approches Nouvelles Recherche-Développement liées à la SODEVA | Mai (3 jours de la semaine) |
| Elevage | |
| Méthodologie/Evaluation/AV | Avril (4 -½ de la semaine) |
| Revision du contenu des programmes liés à l'élevage pour le stage des ATCR et EB | Avril (4 -½ de la semaine et Mai ( 1 - ½ de la semaine) |
| Vulgarisation/Elevage et Coopératives | Mai (½ de la semaine) |
| Techniques et Approches Nouvelles Recherche-Développement en Elevage liées au programme de la SODEVA | Mai (3 jours de la semaine) |
| Intendance | |
| Révision du contenu des programmes liées à l'intendance pour le stage des ATCR et EB | Avril (4) |
| Stage et Evaluation des Intendants au niveau des coopératives (Sections Villageoises et CR) | Mai (1) |
| Méthodologie/Techniques d'évaluation/AV | Mai (3 jours dans la semaine) |

Table 17

Training for SODEVA
Departmental (Operation)
Level Cadre
1982/83

| | |
|---|---|
| 1) Extension - Seed[a/] (Vulgarisation-Semence) | April (4) |
| Review of Extension Seed Content Component of Training Programs Given to ATCRs and EBs | |
| Teaching Methods/Evaluation[b/] AV | May (½ of week) |
| Working with/through cooperatives | May (½ of week) |
| New Techniques and Approaches- Research & Development Related to SODEVA | May (3 days of week) |
| 2) Cooperative (Coopération) | |
| Review of Cooperative Related Content of Training Programs Given to ATCRs and EBs | April (4) |
| Extension/Seed and Credit | May (½ of week) |
| Teaching Methods/Evaluation AV | May (½ of week) |
| New Techniques and Approaches- Research & Development Related to SODEVA Program | May (3 days of week) |
| 3) Livestock (Elévage) | |
| Teaching Methods/Evaluation AV | April (4 - ½ of week) |
| Review of LIvestock Related Content of Training Programs Given to ATCRs and EBs | April (4 - ½ of week) and May (1 - ½ of week) |
| Extension/Livestock and Coops | May (½ of week) |
| New Techniques and Approaches Research and Development in Livestock Related to SODEVA Program | May (3 days of week) |

Notes du Tableau 17

a/ A noter que cette fonction a été abandonnée. Dans l'actuelle structure de la SODEVA la Formation est inclue dans la Vulgarisation/Semence; avec les propositions de ce rapport, la Formation devient une unité à part et le Formateur est responsable de la supervision des CF dans chaque Département. La formation du Formateur Départemental (Assistant du Formateur Régional) est programmée au Tableau 1.

b/ Ce module, commun aux quatre programmes, est programmé aux mêmes moments afin que le même groupe enseignant puisse les mener tous.

4) Administration (Intendance)

| | |
|---|---|
| Review of Administration Related Content of Training Programs Given to ATCRs and EBs | April (4) |
| Training and Evaluating Administrators at the Co-operative level (Section Villagoise and CR) | May (1) |
| Teaching Methods/Evaluation Techniques/AV | May (3 days of week) |

Footnotes:

a/ It should be noted that the training function has been dropped. In the existing SODEVA structure Formation is included with Vulgarisation-Semences; under the recommendations of this report, Formation becomes a separate function and this Training Officer is responsible for the supervision of CF in each Department. The training for the Departmental Training Officer (Assistant to the Regional Training Officer) was programmed in Table I.

b/ This module, common to all four training programs, is scheduled at different times so the same teaching unit can handle all of them.

B. Formation aux Niveaux Régional et National: Pour les cadres de haut niveau de la SODEVA, les programmes définis aux Tableaux 18 et 19 sont recommandés. Alors que les cadres de la SODEVA specialisés dans chacun de ces domaines seraient essentiellement responsables des programmes de formation, il est également prévu que des experts hautement qualifiés dans les domaines de leur spécialité puissent aider dans la réalisation de ces programmes. Ils viendraient des autres départements du Ministère du Développement Rural (Agriculture, Elevage, Coopération, etc...) et aussi d'autres Ministères telles que la Santé, la Promotion Humaine, Les Eaux et Forêts, etc... A la fin de 1982/83, quand le programme aura été mené, les cadres supérieurs de la SODEVA pourraient apporter des critiques positives et bénéficier de l'expérience tirée du programme général de formation qui aura été mené aux niveaux départementaux et même plus bas dès le début de la même année. En outre, la Direction de la Formation (CETAD inclu) se chargerait des Méthodes d'instruction/Evaluation et unités audio-visuelles et serait -- on le souhaite -- aidée par des spécialistes de la Radio.

Ces programmes de niveau supérieur fourniraient l'occasion d'un inventaire, d'une évaluation liminaire du cycle de formation 1982/83 et d'une planification des programmes à réaliser dans le futur. Ceci permettrait aux cadres supérieurs de la SODEVA de dresser un inventaire des besoins en genres de formation requise localement et à l'étranger durant les 2 ou 3 périodes suivantes (1983/84; 1984/85 et peut-être 1985/86). Des spécialistes de la SAED, la SOMIVAC et le PIDAC seraient invités à participer

B. National and Regional Level Training: The training programs outlined in Tables 18 and 19 are recommended for the more senior level personnel in SODEVA. While SODEVA's own staff with special expertise in each of these areas would be fundamentally responsible for the training programs, it is also anticipated that well-qualified experts in appropriate fields would also be made available to assist from other units within the Ministry of Rural Development (Agriculture, Livestock, cooperatives, etc.) as well as from other governmental units such as Health, Promotion Humaine, Waters and Forestry, etc. By the time this program is offered at the end of the 1982/83 training year, the senior cadre of SODEVA would be able to benefit from and constructively critique the experience derived from the massive training program accomplished at the Operational levels and below earlier in the year. In addition, the Training Direction (including CETAD) would be responsible for the Teaching Methods/Evaluation and AV components, hopefully assisted by specialists from radio.

These training programs at the senior level would provide an opportunity for assessment, preliminary evaluation of the 1982/83 training cycle and program planning for the future. It would permit SODEVA's senior cadre to complete a needs assessment of the kinds of training required in-country and abroad during the next two to three year period (1983/84, 1984/85 and perhaps 1985/86). Specialists would also be invited to participate in the SODEVA senior level training programs from SAED, SOMIVAC and PIDAC to review common problems, innovations and proposed training targets. Subsequently, once SODEVA completed its own self-assessment and outlined its future training programs for higher and middle level personnel, the other regional training and development agencies

aux programmes de formation destinés aux cadres de la SODEVA. Ensemble, ils pourraient passer en revue les problèmes communs, les innovations et les objectifs fixés à la formation. Par la suite, une fois que la SODEVA aura dressé son propre bilan et défini dans ses grandes lignes ses programmes futurs pour les cadres du niveau supérieur et intermédiaire, les autres agences de développement et de formation régionales au niveau du Ministère du Développement Rural définiraient aussi leurs propres besoins en formation et dans quelle mesure ces besoins rejoignent ceux de la SODEVA, alors, la SODEVA pourrait envisager de mener des programmes de formation communs dans des domaines d'intérêt commun. En fait, vu le développement des projets OMVS et OMVG, on pourrait aussi accordé à ces 2 organisations la possibilité de participer aux programmes communs de formation. Ces programmes qui seraient aussi bien "nationaux" que "régionaux" dans leurs limites respectives seraient:

1. rentables;
2. pourraient promouvoir la coopération entre les agences de développement;
3. aideraient à l'identification et à l'extension d'approches fructueuses, en même temps qu'ils feraient tout pour éviter les genres de programmes qui ont échoué par manque de productivité;
4. utiliseraient au maximum les instructeurs et formateurs les plus qualifiés et les plus efficaces, de même que leurs matériels et infrastructures. On y incluerait le CETAD et sa capacité élargie et sans égal.

within the Ministry of Rural Development might also review their own training needs and to the extent that their needs coincide with those of SODEVA, then SODEVA should consider conducting joint training programs in areas of common interest and concern. In fact, as the OMVS and OMVG programs develop, these two agencies too should be given the opportunity to participate in the common training pool arrangements. These training programs which would be "national" in addition to being "regional" in their scopes would: (1) be cost effective; (2) promote cooperation among development agencies and efforts; (3) help to identify and expand fruitful approaches while flagging those unsuccessful and non-productive as types to be avoided; (4) make maximum use of the most skilled and effective teachers and trainers and their materials and facilities--including CETAD and its expanded and unequaled national capability.

The intra-Ministerial and inter-Ministerial training cooperation being recommended in this report is absolutely essential. As the illustrative list of topics to be taught (see Table 16) indicates, there are such a variety of subjects to be covered that no one governmental unit has the scope or depth to handle them all effectively. For support in offering those which SODEVA cadre cannot, it must be easily possible to call upon the appropriate agenci for the qualified and specialized manpower required.

TABLEAU 18

Formation des Cadres de la SODEVA aux niveaux National et Regional à la DTO/DAP[a] et à la DEP/DEP[b]

1982/83

| Modules de Formation | DTO/DAP[c] | DEP/DEP[c] |
|---|---|---|
| 1. Révision du contenu du programme de stage des ATCR et EB | | Avril (4) tous les deux d/ |
| 2. Organisation/Gestion du Programme de Formation Elargi; Fonctionnement des CF et Travail avec les Coopératives | | Mai (½ d'1 semaine) tous les deux |
| 3. Développement de Programmes de Formation Regionaux Préparant l'exploitation et l'utilisation des Ressources non-SODEVA (ex.: CER, Santé, Promotion Humaine, etc...) | | Mai (½ de la 1ère semaine) |
| 4. Plus d'accent sur: Problèmes - Solutions, Approches, feed-back. Participation des Populations à la Planification et l'exécution | Mai (½ de la 1ère semaine) | |
| 5. Planification pour 1983/84. Reviser Nouveaux Programmes et contenu; AV et Rôle du CETAD | Mai (½ de la 2ème semaine) | Mai (½ de la 2ème semaine) |

Notes:

a/. La DTO est, au niveau national, la Direction Technique des Opérations. Elle comprend: Division du Suivi Technique avec des Sections pour 1) l'Agronomie, 2) l'Elevage et la Zootechnie et 3) le Reboisement-Conservation des Sols; Division Intendance avec des Sections pour 1) les Approvisionnements et 2) la Commercialisation-Crédit; Division de la Formation et de la Vulgarisation avec des Sections pour 1) la Vulgarisation Agricole, 2) l'Education Coopérative, 3) l'Alphabétisation, 4) l'Audio-Visuel et 5) le CETAD.

Table 18

Training for SODEVA National and Regional Level Cadres in DTO/DAP[a] and DEP/DEP[b] 1982/83

| Training Modules | DTO/DAP[c] | DEP/DEP[c] |
|---|---|---|
| 1. Review of Program Content for ATCR and EB Training | | Apr (4) - both[d] |
| 2. Organization/Management of Extended Training Program; Operation of CFs and Working with Coops | | May (½ of 1 week) both |
| 3. Development of Regional Training Programs Preparing to Exploit and Utilize Non-SODEVA Resources (e.g., CERs, Health, Promotion, Humain, etc.) | | May (½ of 1st week) |
| 4. Greater Emphases on: Problem-Solving Approaches, Feedback, Popular Participation in Planning and Implementation | May (½ of 1st week) | |
| 5. Planning for 1983/84; Review New Programs and Content; AV and Role of CETAD | May (½ of 2nd week) | May (½ of 2nd week) |

Footnotes:

[a] DTO is at the National level and is the Direction Technique des Operations. It includes: Division Suivi Technique with Sections for (1) Agronomie, (2) Elévage-Zootechnie and (3) Reboisement-Conversation des Sols; Division Intendance with Sections for (1) Approvisionnements and (2) Commercialisation-Crédit; Division de la Formation et de la Vulgarisation with Sections for (1) Vulgarisation Agricole, (2) Section Education Coopérative, (3) Alphabétisation, (4) Audiovisuelle and (5) CETAD.

DAP is at the Regional level and is the Division des Actions et Programmes which includes the following Services: (1) Productions Végétale; (2) Productions Animales, (3) Reboisement et Conservation des Sols, (4) Formation, (5) Coopération, and (6) Intendance.

La DAP est, au niveau Régional, la Division des Actions et Programmes qui comprend les services suivants: 1) Productions Végétales; 2) Production Animales; 3) Reboisement et Conservation des Sols, 4) Formation, 5) Coopération et 6) Intendance.

b/. La DEP est, au niveau National, la Direction Des Etudes et de la Planification qui comprend un Bureau d'Etudes composé de: 1) Agronome, 2) Sociologue, 3) Economiste, 4) Statisticien, 5) Géographe, et 6) Ingénieur du Génie Rural; une Unité Informatique, un Service de la Documentation; et un Atelier de Dessin.

La DEP, au niveau Régional, est la Division de l'Evaluation et de la Programmation et elle comprend: un Bureau de la Programmation et de l'Evaluation qui a 3 composantes: 1) Agronomie, 2) Sociologie et 3) Economie; un Service des Enquêtes; et un Service de la Documentation

c/. Aucun des ces 2 groupes ne devraient dépasser 50 personnes et celles-ci pourraient par conséquent être logées à Pout ou à un des CF élargis pour contenir 50 à la fois.

d/. Les 4 Formateurs Régionaux auront participé au "Stage de Formation pour les ATCR et les Formateurs Régionaux" y compris les Assistants Formateurs Regionaux supervisant les CF et opérant au niveau Départemental. (Voir Tableau 1). Cependant, cette expérience les rendra inestimables pour aider à la présentation de la Section 1 de ce programme de formation.

Table 18 (continued)

Footnotes

b/ DEP at the National level is the Direction des Etudes et de la Planification which includes a Bureau d'Etudes which contains the following: (1) Agronome, (2) Sociologue, (3) Economiste, (4) Statisticien, (5) Geographe, and (6) Ingenieur du Génie Rural; a Unite Informatique; a Service de la Documentation; and an Atelier de Dessin.

DEP at the Regional level is the Division de l'Evaluation et de la Programmation and it includes: Bureau de la Programmation et de l'Evaluation which has three components--(1) Agronomie, (2) Sociologie, and (3) Eonomie; a Service des Enquêtes; and a Service Documentation.

c/ Neither of these two groups would exceed 50 people and they could, therefore, be accommodated at Pout or at one of the CFs expanded to handle 50 at a time.

d/ It is realized that the 4 Regional Training Officers will have participated in the "Training Program for ATCR and Regional Training Officers" including the Assistant Regional Training Officers supervising the CFs and working at the Departmental (operational) level (see Table 1). However, this experience will make them invaluable in assisting with the presentation of segment 1 of this training program.

TABLEAU 19

Formation des Cadres Nationaux et Régionaux de la SODEVA en matière d'Intendance/Personnel et Finance/Compatabilité

1982/83

I. Intendance/Personnel[a/] - Niveaux National et Régional

| | | |
|---|---|---|
| A. | Mettre à jour la connaissance des programmes et des procédés - nouvelles méthodes et techniques en matière d'intendance et de personnel | 12-17 Mai |
| B. | Orientation sur les Programmes de[c/] Formation de la SODEVA pour tous les cadres des Coopératives au niveau des Sections Villageoises et des CR. | 18-21 Mai |
| C. | Identification des besoins en Formation au Niveau Départemental et en dessous en: Gestion; entretien de fichiers, utilisation de l'équipement, Fiches personnel, Evaluation, Inspection et feed-back en Intendance. | 23-25 Mai |
| D. | Elaborer Programme de Formation pour Formateurs et Assistants Formateurs Régionaux en matière d'Intendance et d'Activités du Personnel à des niveaux appropriés pour les besoins des Départements et CR. | 26 Mai - 3 Juin |

II. Finance et Comptabilité[b/] - Niveaux National et Régional

| | | |
|---|---|---|
| A. | Mettre à jour la connaissance des programmes et procédés - nouvelles méthodes et techniques de Finance/ Comptabilité. | 12-17 Mai |
| B. | Orientation sur les Programmes de Formation de la SODEVA et pour les cadres de la SODEVA et pour les cadres des Coopératives au niveau des Sections Villageoises et des CR. | 18-21 Mai |
| C. | Identification des Besoins en Formation au Niveau Départemental et en dessous en: Comptabilité de base, Contrôle et Gestion des Finances; Gestion du Service, Procédures Bancaires; Apurement et Inspection. | 23-25 Mai |

Table 19

Training SODEVA Cadre National and Regional Cadres in Administration/Personnel and Finance/Accounting 1982/83

| | | |
|---|---|---|
| I. | Administration/Personnel[a] - Regional and National Levels | |
| A. | Updating knowledge of programs and processes -- new methods and techniques in Administration and Personnel | May 12-17 |
| B. | Orientation on SODEVA[c] Training Programs for all SODEVA Personnel and for Co-op SV and CR Level Cadres | May 18-21 |
| C. | Identification of Training Needs at Departmental Level and Below in: Office Management; Files and Records Maintenance; Use of Office Equipment; Personnel Records; Evaluation, Inspection and Feed-back in Administration. | May 23-25 |
| D. | Design Training Program for Regional Training and Assistant Training Officers on Subjects of Administration and Personnel Activities at levels appropriate to the CR and Departmental needs | May 26-June 3 |

---

Footnotes:

[a] This would probably be limited to those personnel from the national level who are in the Division du Materiel et des Service Generaux (Section Entretien and Section Compatabilité des Matières) and Division du Personnel (Section Recrutement et Gestion). At the Regional level it would include the Division Administrative et du Personnel (Service du Personnel) and Services G'eneraux).

D. Elaborer Un Programme de Formation pour Formateurs et Assistants Formateurs Régionaux, en matière de Compatabilité; Trésorerie; Analyses et Etudes Financières; Relations avec les Banques; Opération de la Caisse. — 26 Mai - 3 Juin

---

Notes: Tableau 19

a/. Ceci se limiterait probablement aux cadres du Niveau National qui sont à la Division du Matériel et des Services Généraux (Section Entretien et Section Compatabilité des Matières) et la Division du Personnel (Section Recrutement et Gestion). Au niveau Régional, il incluerait la Division Administrative et du Personnel (Service du Personnel) et les Services Généraux.

b/. Ceci incluerait probablement toute la Direction Financière au Niveau National, à l'exception des Secrétaries, et toute la Direction Financière et Comptable au niveau Régional, à l'exclusion encore une fois des Secrétaires.

c/. La Section B pourrait être une partie du programme que I et II suivent en même temps.

Table 19 (continued)

II. Finance and Accounting[b/] - Regional and National Levels

| | |
|---|---|
| A. Updating knowledge of programs and processes--new methods and techniques in Finance and Accounting | May 12-17 |
| B. Orientation on SODEVA[c/] Training Programs for all SODEVA Personnel and for Coop SV and CR Level Cadres | May 18-21 |
| C. Identification of Training Needs at Department Level and Below for: Basic Accounting; Control and Management of Funds; Office Management; Banking Procedures; Auditing and Inspection | May 23-25 |
| D. Design a Training Program for Regional Training and Assistant Training Officers on Subjects of Accounting; Treasury, Financial Studies and Analyses; Dealing with Banks; Handling Cashier (Caisse) Operations | May 26-June 3 |

---

Footnotes (continued)

[b/] This would probably include the entire Direction Financiere at the National level, with the exception of secretaries, and the entire Division Financiere et Comptable at the Regional Level, again excluding secretaries.

[c/] Section B might be a segment of the program which both I and II attend together.

La nouvelle Direction de la Formation, y compris le CETAD, se chargera de mener des enquêtes annuelles au niveau de la SODEVA pour déterminer les besoins en matière de formation. Sur la base de ces données et des informations recueillies au niveau de la Direction Générale, les programmes annuels, de format similaire à ceux définis aux Tableaux 18 et 19, seraient mis au point pour les cadres supérieurs. En outre, un programme spécial pourrait être établi par la suite, programme que la SODEVA ne conduirait pas elle même mais 1) qui pourrait s'arranger avec l'Université de Dakar ou un des Instituts d'Enseignement Supérieur, ou 2) qui pourrait s'effectuer à l'étranger, ou bien 3) qui pourrait se faire localement, en disposant d'un personnel éducateur et d'un programme fournis par une agence internationale telle que la Banque Mondiale.

Le CETAD devrait participer à cet inventaire annuel. L'échange de personnel et de matériels entre les centres et organismes dévoués au développement rural dans le reste du continent et du monde devrait être pris en considération. Le Niger, la Côte d'Ivoire et la Haute Volta ont tous développé des approches innovatrices et potentiellement adaptables au développement rural et à la formation; ces approches pourraient être très utiles aux cadres du CETAD; ACPO en Colombie a développé une approche multi-média au développement rural qui est basée sur la radio éducative et elle conduit aussi des programmes de formation au Centre de Sutatenza. INNOTECH, en Asie du Sud-Est développe et assiste des programmes d'éducation informelle multinationaux, en mettant l'accent sur

It is recommended that the new Direction de la Formation, including CETAD, be responsible for annual surveys of each segment of SODEVA to assess training needs. Based on these data and those from the Office of the Directeur General, the annual training programs, similar in format to those outlined in Tables 18 and 19, would be arranged for senior level cadres. Moreover, special training might subsequently be arranged which SODEVA would not itself conduct but (1) which might be arranged through the University of Dakar or one of the higher institutes or (2) which might be undertaken abroad, or (3) which might be arranged in country with a teaching staff and program provided by an international agency such as the World Bank.

CETAD should be included in this annual training assessment and consideration should be given to exchanging materials with and training personnel at centers and organizations devoted to rural development elsewhere in the region and the world. Niger, Ivory Coast and Upper Volta all have innovative and potentially adaptable approaches to rural development and training which could benefit CETAD cadre; ACPO in Colombia has a multi-media approach to rural development which is based on radio education and it also operates training programs at its center in Sutatenza. INNOTECH in Southeast Asia develops and supports multinational nonformal education programs which emphasize the self-help approach and, like ACPO, INNOTECH has training centers for cadre which could serve SODEVA's needs. information on these and other training opportunit

# TABLEAU 17

## Formation pour les Cadres Départmentaux de la SODEVA

1982/83

| | |
|---|---|
| .) Vulgarisation-Semence[a/] | Avril (4) |
| Révision du contenu des programmes de la Vulgarisation-Semence pour le stage des ATCR et EB | |
| Méthodologie/Evaluation/AV[b/] | Mai (½ de la semaine) |
| Travailler avec/dans les Coopératives | Mai (½ de la semaine) |
| Techniques et Approches Nouvelles Recherche-Développement liées à la SODEVA | Mai (3 jours de la semaine) |
| 2) Coopération | |
| Révision du contenu des programmes des coopératives pour le stage des ATCR et EB | Avril (4) |
| Methodologie/Evaluation/AV | Mai (½ de la semaine) |
| Vulgarisation/Semence et Crédit | Mai (½ de la semaine) |
| Techniques et Approches Nouvelles Recherche-Développement liées à la SODEVA | Mai (3 jours de la semaine) |
| 3) Elevage | |
| Méthodologie/Evaluation/AV | Avril (4 -½ de la semaine) |
| Revision du contenu des programmes liés à l'élevage pour le stage des ATCR et EB | Avril (4 -½ de la semaine et Mai ( 1 - ½ de la semaine) |
| Vulgarisation/Elevage et Coopératives | Mai (½ de la semaine) |
| Techniques et Approches Nouvelles Recherche-Développement en Elevage liées au programme de la SODEVA | Mai (3 jours de la semaine) |
| Intendance | |
| Révision du contenu des programmes liées à l'intendance pour le stage des ATCR et EB | Avril (4) |
| Stage et Evaluation des Intendants au niveau des coopératives (Sections Villageoises et CR) | Mai (1) |
| Méthodologie/Techniques d'évaluation/AV | Mai (3 jours dans la semaine) |

Table 17

Training for SODEVA
Departmental (Operation)
Level Cadre
1982/83

| | |
|---|---|
| 1) Extension - Seed[a/] (Vulgarisation-Semence) | April (4) |
| Review of Extension Seed Content Component of Training Programs Given to ATCRs and EBs | |
| Teaching Methods/Evaluation[b/] AV | May (½ of week) |
| Working with/through cooperatives | May (½ of week) |
| New Techniques and Approaches-Research & Development Related to SODEVA | May (3 days of week) |
| 2) Cooperative (Coopération) | |
| Review of Cooperative Related Content of Training Programs Given to ATCRs and EBs | April (4) |
| Extension/Seed and Credit | May (½ of week) |
| Teaching Methods/Evaluation AV | May (½ of week) |
| New Techniques and Approaches-Research & Development Related to SODEVA Program | May (3 days of week) |
| 3) Livestock (Elévage) | |
| Teaching Methods/Evaluation AV | April (4 - ½ of week) |
| Review of LIvestock Related Content of Training Programs Given to ATCRs and EBs | April (4 - ½ of week) and May (1 - ½ of week) |
| Extension/Livestock and Coops | May (½ of week) |
| New Techniques and Approaches Research and Development in Livestock Related to SODEVA Program | May (3 days of week) |

Notes du Tableau 17

a/ A noter que cette fonction a été abandonnée. Dans l'actuelle structure de la SODEVA la Formation est inclue dans la Vulgarisation/Semence; avec les propositions de ce rapport, la Formation devient une unité à part et le Formateur est responsable de la supervision des CF dans chaque Département. La formation du Formateur Départemental (Assistant du Formateur Régional) est programmée au Tableau 1.

b/ Ce module, commun aux quatre programmes, est programmé aux mêmes moments afin que le même groupe enseignant puisse les mener tous.

l'approche auto-encadrement. Comme ACPO, INNOTECH a des centres de formation de cadres qui pourraient aider à satisfaire les besoins de la SODEVA dans ce domaine. L'AID, l'UNESCO, le FAC et l'IIEP peuvent fournir des renseignements sur ces possibilités de formation et d'autres encore. Par conséquent, en plus des programmes qui peuvent être menés localement au CETAD de Pout, il faudrait prendre en sérieuse consideration la possibilité d'une formation à l'étranger des cadres.

La plupart des programmes de formation proposés ici, aussi bien localement qu'à l'étranger, nécessite une planification sérieuse et un temps appreciable permettant de les accomplir, ce qui fait qu'il est essentiel de planifier 2 ou même 3 ans à l'avance.

## VII. Création d'un Centre National de Collecte et d'Echange des Ressources Pour la Formation Rurale:

Des programmes de formation importants existent déjà au Sénégal; vu la politique et les projets nationaux, il semble que la formation continuera de croître substantiellement pendant le reste de cette décennie. Au niveau actuel de la formation, il semble déjà y avoir beaucoup de chevauchement et un besoin considérable de coordination et de coopération. L'alphabétisation par exemple est déjà à la charge d'au moins trois agences de développement régional, dont la SODEVA, le Ministère de la Santé et la Promotion Humaine. Cependant il semble y avoir très peu, sinon pas d'échange d'informations sur les programmes de formation, les méthodes d'instruction et les matériels ou les évaluations.

are available from AID, UNESCO, FAC, IIEP, etc. Therefore, in addition to training programs which can be provided locally at the CETAD installation at Pout, careful consideration should be given to staff training which should be accomplished abroad. Much of the training recommended in this section, both at home and abroad, requires substantial planning and lead time to accomplish which is why advanced planning of two and even three years is essential.

VII. Establishment of a National Training Resources Clearinghouse:

Extensive training programs already exist in Senegal and given national projects and policies under consideration it appears likel that training will continue to experience substantial growth during the remainder of this decade. At the present level of training there already appears to be considerable overlap and need for coordination and cooperation. For example, literacy is already being provided by at least three regional development agencies, including SODEVA, by the Ministry of Health and by Promotion Humaine. However, there appears to be little, if any, exchange of data on training programs, teaching methodologies and materials or evaluations.

As governmental agencies increasingly move into functional literacy, as opposed to simple literacy training, the replications of materials and teaching experiences are inevitably going to increase. In view of these circumstances, it is strongly recommended that a National Training Resources Clearinghouse be established which will serve as a channel for the collection and exchange of all materials developed for rural development and training. In this way programs and materials in functional literacy developed by SODEVA, for example, would be available to any other Senegalese agency involved in providing training in that area. On the other hand, materials developed by the Ministry of Health in Child Care or Sanitation would be available to SODEVA. Obviously, many agencies are going to be involved in developing the variety of rural development programs required--such as those listed in illustrative topics in Table 16--and it would be a tremendous waste of money, expertise and time for each agency involved in rural development to recreate programs already available.

In addition to serving as a clearinghouse for national materials and programs, it is also recommended that international programs be made available through exchanges carried on with development agencies in other countries and with appropriate international organizations.

Comme les agences gouvernementales vont de plus en plus vers l'alphabétisation fonctionnelle, contrairement à l'alphabétisation simple de formation, le développement des matériels et les expériences en matiere d'instruction vont devenir inévitablement plus importants. Afin de se préparer à ces situations, il est fortement recommandé la création d'un Centre National des Ressources de la Formation qui servirait de canal de collecte et d'échange de tous les matériels développés pour la formation et le développement rural. De la sorte, les programmes et matériels d'alphabétisation fonctionnelle développés par la SODEVA par exemple, seraient à la portée de toute autre agence sénégalaise impliquée dans la formation. D'autre part, les matériels développés par le Ministère de la Santé en matière de Protection Enfantine ou d'hygiène seraient à la portée de la SODEVA. Il est clair que beaucoup d'organismes vont être impliqués dans l'élaboration de plusieurs programmes de développement rural--tels que ceux listés au Tableau 15 comme sujets indicatifs--. Ce serait une perte extraordinaire d'argent, d'expertise technique et de temps que chaque organisme impliqué dans le développement rural recrée des programmes qui existent déjà.

En plus de son rôle de centre pour les programmes et matériels nationaux, il est aussi recommandé que des programmes internationaux soient rendus publics à travers des échanges avec des agences de développement dans d'autres pays et avec les organisations internationales appropriées.

## VIII. Recommandations Liées à la Nouvelle Direction de la Formation et Particulièrement au CETAD.

A. Organigramme de la Direction de la Formation: Les Tableaux 20 et 21, basés sur les entretiens et le Rapport de la SODEVA intitulé DE LA FORMATION--REFLEXIONS SUR LA DIVISION FORMATION (MD/AW/CM), montrent l'organigramme proposé pour la nouvelle Direction de la Formation. Aucun cadre-clef de la Direction de la Formation ne devrait être à Dakar, à l'exception d'un Chef du Bureau de Liaison. L'élargissement des membres du personnel, particulièrement ceux déterminés pour le CETAD, se justifie par l'extraordinaire expansion des responsabilités de la SODEVA par rapport a la formation et à l'encadrement des PR.

B. Recommandations pour la Direction de la Formation: Descriptions de Postes:

1. Généralités: En ce qui concerne les postes-clefs de la nouvelle Direction de la Formation, le facteur primordial à garder à l'esprit est peut-être que le nouveau rôle de formateur de la SODEVA sera dirigé principalement vers la formation et le renforcement du personnel des coopératives: PR, Délégués, Secrétaires de Sections Villageoises et Secrétaires aux CR. Par conséquent, tout le personnel de la SODEVA, particulièrement celui de la formation, doit comprendre comment fonctionnent et devraient fonctionner les coopératives. Une expérience personnelle profond en matière de collaboration avec les coopératives est absolument nécessaire. En outre, la SODEVA devra s'engager de plus en plus dans la formation des formateurs--

VIII Recommendations Related to the New Direction of Training and Especially the CETAD Component:

A. Table of Organization and Staffing for the Direction of Training: Based on interviews and the SODEVA document titled DE LA FORMATION--REFLEXIONS SUR LA DIVISION FORMATION (MD/AW/CM), Table 20 and Table 21 present the recommended staffing pattern and organizational structure recommended for the new Direction of Training. It is strongly recommended that no key official of the Direction of Training be assigned to Dakar except a Liaison Officer. The expansion in the number of personnel, especially those listed for the CETAD functions, are justified by the tremendous expansion in SODEVA's responsibilities vis-a-vis training and support of PRs.

B. Recommendations for Direction of Training Job Descriptions

1. General Considerations: Perhaps the single most critical factor which must be kept in mind regarding key positions in the new Direction is that SODEVA's new training thrust will be powerfully oriented toward the training and backstopping of cooperative personnel--PRs, Delegues, Secretaries of the Sections Villageoises and Secretaries for the CRs. Therefore, all key personnel in SODEVA, and especially in training, must know how cooperatives have and should work--they should have had intimate personal experience in working with cooperatives. Moreover, SODEVA will be increasingly training trainers of trainers with regard to both SODEVA's own personnel as well as with regard to cooperative personnel. SODEVA will also be preparing the software and materials to be used in training, providing training facilities, conducting evaluations and implementi

aussi bien pour son propre personnel que pour celui des Coopératives. La SODEVA devra aussi préparer les articles et matériels didactiques nécessaires, fournir les infrastructures, évaluer et mettre en oeuvre les systèmes de feed-back. Ces considérations de background devront être prises en compte lors du recrutement des candidats pour tout poste important à la nouvelle Direction.

feedback functions. These background considerations must not be ignored when candidates are being recruited for any major position in the new Direction.

///

## VIII. Recommandations Liées à la Nouvelle Direction de la Formation et Particulièrement au CETAD.

A. Organigramme de la Direction de la Formation: Les Tableaux 20 et 21, basés sur les entretiens et le Rapport de la SODEVA intitulé DE LA FORMATION--REFLEXIONS SUR LA DIVISION FORMATION (MD/AW/CM), montrent l'organigramme proposé pour la nouvelle Direction de la Formation. Aucun cadre-clef de la Direction de la Formation ne devrait être à Dakar, à l'exception d'un Chef du Bureau de Liaison. L'élargissement des membres du personnel, particulièrement ceux déterminés pour le CETAD, se justifie par l'extraordinaire expansion des responsabilités de la SODEVA par rapport a la formation et à l'encadrement des PR.

B. Recommandations pour la Direction de la Formation: Descriptions de Postes:

1. Généralités: En ce qui concerne les postes-clefs de la nouvelle Direction de la Formation, le facteur primordial à garder à l'esprit est peut-être que le nouveau rôle de formateur de la SODEVA sera dirigé principalement vers la formation et le renforcement du personnel des coopératives: PR, Délégués, Secrétaires de Sections Villageoises et Secrétaires aux CR. Par conséquent, tout le personnel de la SODEVA, particulièrement celui de la formation, doit comprendre comment fonctionnent et devraient fonctionner les coopératives. Une expérience personnelle profond en matière de collaboration avec les coopératives est absolument nécessaire. En outre, la SODEVA devra s'engager de plus en plus dans la formation des formateurs--

# TABLEAU 20

## Direction de la Formation - Personnel Proposé

| | NOMBRE |
|---|---|
| I. Directeur de la Formation | 1 |
| Secrétaire | 1 |
| Liaison | 1 (Dakar) |
| II. Directeur du CETAD et | |
| Adjoint | 1 |
| Secrétaire | 1 |
| Section Audio-Visuelle (Production) | |
| Responsable/Chef | 1 |
| Film/vidéo | 1 |
| Studio sonore : | |
| . Producteur Radio | 1 |
| . Technicien | 1 |
| Laboratoire Photo/Diapositives | 1 |
| Dissinateur/Arts Graphiques | 1 |
| Offset | 1 |
| Maintenance et Stockage | 1 |
| Formation - Section Vulgarisation | |
| Spécialiste de la Formation des Coopératives (Chef) | 1 |
| Spécialiste de l'Agriculture | 1 |
| Alphabétisation Fonctionnelle | 1 |
| Specialiste de la Méthodologie de l'Instruction | 1 |
| Planificateur des Programmes | 1 |
| Programmes des Femmes | 1 |
| Section Recherche et Développement | |
| Agriculture | 1 |
| Elevage | 1 |
| Santé | 1 |
| Economie, Crédit, Marketing | 1 |
| III. Division de l'Assistance Administrative | |
| Chef de la Division et Assistant au Directeur | 1 |
| Secrétaire | 1 |
| Chef du Personnel | 1 |
| Comptable | 1 |
| Gestion de la Ferme et Section Démonstration | |
| Chef-Agriculturiste | 1 |
| Elevage et traction animale | 1 |
| Production Maraîchère | 1 |
| Productions Avicole et Piscicole | 1 |
| Maintenance de l'équipement | 1 |
| Section Evaluation | |
| Sociologue | 1 |
| Anthropologue | 1 |
| Agro-Economiste | 1 |

Table 20

Direction of Training -- Personnel Proposed

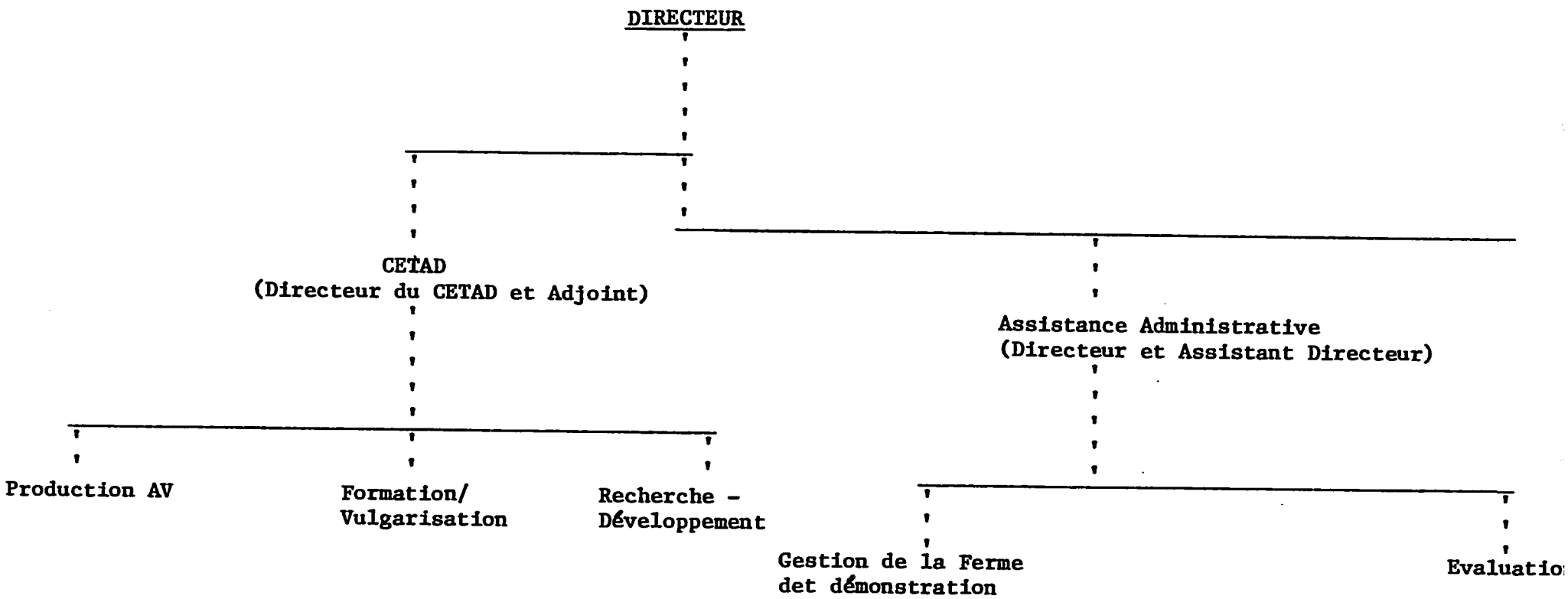
| | Number |
|---|---|
| I. Director of Training | 1 |
| Secretary | 1 |
| Liaison | 1 (Dakar) |
| II. Director of CETAD and Associate to the Director | 1 |
| Secretary | 1 |
| Audio-Visual Section (Production) | |
| Manager/Chief | 1 |
| Film/Video | 1 |
| Sound Studio | |
| . Radio Producer | 1 |
| . Studio Technician | 1 |
| Photo/Slide Laboratory | 1 |
| Designer/Graphic Arts | 1 |
| Offset | 1 |
| Maintenance & Storage | 1 |
| Training--Extension Section | |
| Cooperative Training Expert (Chief) | 1 |
| Agricultural Trainer | 1 |
| Functional Literacy | 2 |
| Teaching Methodology Expert | 1 |
| Curriculum/Program Planner | 1 |
| Women's Programs | 1 |
| Research and Development Section | |
| Agriculture | 1 |
| Livestock | 1 |
| Health | 1 |
| Economics, Credit, Marketing | 1 |
| III. Division of Administrative Support | |
| Division Chief and Assistant to the Director | 1 |
| Secretary | 1 |
| Personnel Manager | 1 |
| Accountant | 1 |

Table 20 (continued)

| | |
|---|---|
| **Farm Management and Demonstration Section** | |
| Manager-Agriculturist | 1 |
| Animal Husbandry and Traction | 1 |
| Vegetable Production | 1 |
| Poultry and Piscicultural Production | 1 |
| Equipment Repair and Maintenance | 1 |
| **Evaluation Section** | |
| Sociologist | 1 |
| Anthropologist | 1 |
| Agricultural Economist | 1 |

## TABLEAU 21

### ORGANIGRAMME DE LA DIRECTION DE LA FORMATION

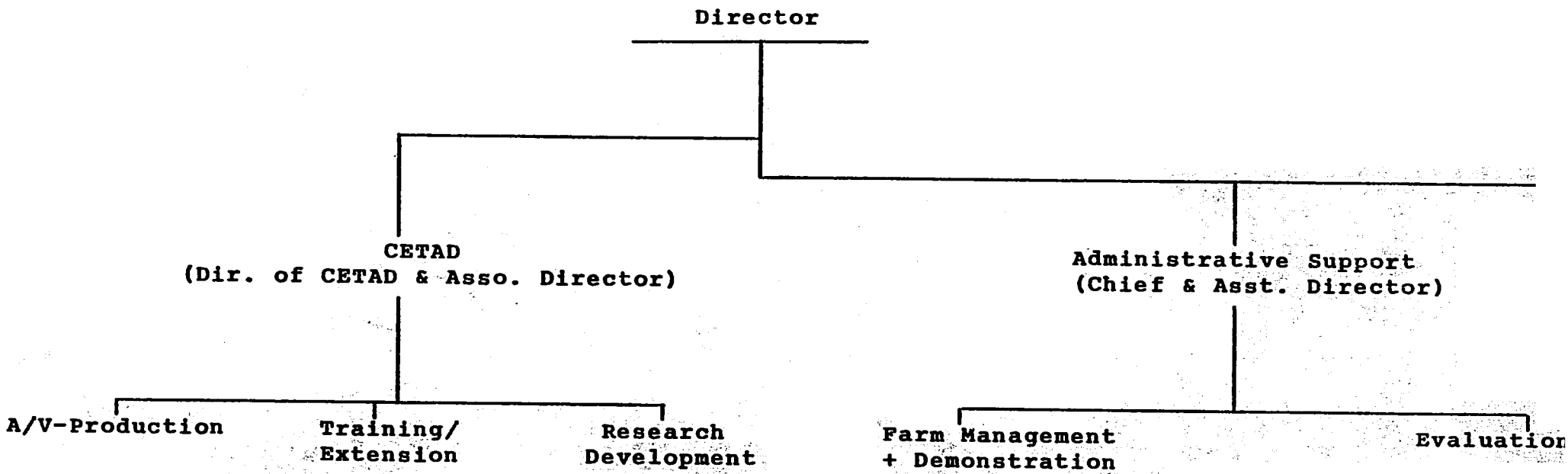





116X

Table 21

Direction of Training
Table of Organization



Les responsabilités du CETAD vont s'étendre à la production accrue de matériels, à la coordination et la gestion des matériels didactiques. La Direction devra répertorier continuellement et avec soin tout ce qui existe dans chaque lieu de formation, chaque CF, chaque Direction Régionale, répertorier ce qui est envoyé ou ce qui est en cours de réparation, et finalement répertorier ce qui est gardé en réserve ou ce qui est en cours d'utilisation à Pout. Toutes ces choses ont déjà été l'objet d'une certaine considération, comme l'indique le Tableau 22 qui fait l'inventaire des matériels nécessaires pour un centre d'alphabétisation pouvant contenir 30 auditeurs. Les mêmes recommandations sont nécessaires pour chaque programme de formation par niveau fonctionnel et/ou administratif.

Du fait de l'expérience de la SODEVA que prouve la grande quantité de matériels qu'elle a déjà produits et qui sont disponibles au centre de documentation de l'organisation, et étant donné que la Direction de la Formation représente une extension de l'ancienne Division de la Formation qui dispose déjà des structures bureaucratiques, cette partie du rapport va mettre l'accent seulement sur les descriptions de postes pour la Section Audio-Visuelle de la nouvelle Direction de la Formation. C'est l'unité qui va connaître les changements les plus profonds à cause de l'extraordinaire élargissement de ses responsabilités. Suite à la demande du Directeur Général, des recommandations plus générales seront faites concernant le nouveau poste de Directeur de la Formation.

2. Directeur de la Formation: l'idéal serait que cette personne ait au moins une Maîtrise, de préférence en Communications.

CETAD will become responsible for a much greater volume of materials production and for the coordination and management of increased training resources and materials. The Direction will have to exercise continuous and careful accounting of what is available at each training site, at each CF, at each Regional Headquarters, of what is being shipped or what is under repair and finally of what is in reserve or on order at Pout. Some consideration has already been given to these matters, as is illustrated by Table 22, which lists the materials needed for a literacy training center for 30 participants. Similar recommendations are required for each type of training activity by functional and/or administrative level.

Given SODEVA's extensive experience, evidenced by the material which it has produced and which are readily available from its documentation center, and given that the Direction of Training is an expansion of the former Division of Training for which complete bureaucratic descriptions and justifications already exist, this section of the report will only focus on detailed job descriptions for the Audio-Visual Section of the new Direction of Training; this is the component which will be undergoing the most profound change as a result of its drastically expanded responsibilities. At the request of the Director-General, more general recommendations will be made concerning the new position of Director of Training.

2. Director of the Direction of Training: Ideally this individual would have at least a Masters degree, preferabl in Communications, and should also possess strength in the areas of agricultural economics and field research methodology. Of critical importance would be at least

Elle devrait aussi disposer d'un solide background en matière d'Agro-Economie et de méthodologie de recherche sur le terrain. Il est fondamental que cette personne ait au moins 5 ans d'expérience en développement et environnement ruraux et une parfaite compréhension du mouvement des coopératives. La Direction devrait être situé à Pout parce que le Directeur doit se trouver là où son unité exerce ses activités principales. En tant que Directeur, cette personne devra faire preuve de beaucoup de constance et de dynamise; l'Administration de la Direction devrait être assez compétente pour mener ce travail proprement dit à bien--ceci ne devrait point être la préoccupation majeure du Directeur.

5 years of rural development experience in a rural environment with a profound understanding of the cooperative movement. The Director's Office should be at Pout because the leader of the Direction must be located where the Direction carries out its major activities--the Director must provide constant and dynamic leadership; the Administrative unit of the Direction should be competent to handle the paperwork *per se*--this should not be the major preoccupation of the Director.

# TABLEAU 22

## MOYENS NECESSAIRES AU DEROULEMENT DE L'ALPHABETISATION PAR CENTRE DE 30 AUDITEURS

| NIVEAU | MOYENS | NOMBRE |
|---|---|---|
| Centre | . Tableau | 1 |
| | . Boîtes de craies | 2 |
| | . Bics | 2 |
| | . Cahier de présence | 1 |
| | . Règle | 1 |
| Auditeurs (Paysans Relais) | . Ardoise | 30 |
| | . Cahiers de devoir TP | 30 |
| | . Bics | 30 |
| | . Crayons Ordinaires | 30 |
| | . Syllabaires | 30 |
| | . Série documents coopératifs | 30 |
| | . Fiches d'exécution | 60 |
| EB Alphabétiseur | . Moyen de locomotion | |
| | . Guide de séance | 1 |
| | . Cahier de préparation | 1 |
| | . Syllabaire | 1 |
| | . Livre de calcul | 1 |
| | . Série documents coopératifs | 1 |

## MOYENS DE MOTIVATION :

| NIVEAU | MOYENS | |
|---|---|---|
| Centre | - Primer les meilleurs centres | Distribution des vivres PAM |
| Auditeurs (Paysans Relais) | . Diplôme<br>. Moyens d encouragement | Distribué par autorité administrative |
| EB Alphabétiseur | . Primer les EB qui auront réussi a alphabétiser les PR dans les délais fixes.<br>. Lettre de félicitations<br>.<br>. Promotion | |

TABLE 22

MOYENS NECESSAIRES AU DEROULEMENT DE L'ALPHABETISATION PAR CENTRE DE 30 AUDITEURS

| NIVEAU | MOYENS | NOMBRE |
|---|---|---|
| Centre | • Tableau | 1 |
| | • Boîtes de craies | 2 |
| | • Bics | 2 |
| | • Cahier de présence | 1 |
| | • Règle | 1 |
| Auditeurs (paysans relais) | • Ardoise | 30 |
| | • Cahiers de devoir TP | 30 |
| | • Bics | 30 |
| | • Crayons ordinaires | 30 |
| | • Syllabaire | 30 |
| | • Série documents coopératifs | 30 |
| | • Fiches d'exécution | 60 |
| EB Alphabétiseur | • Moyen de locomotion | |
| | • Guide de séance | 1 |
| | • Cahier de préparation | 1 |
| | • Syllabaire | 1 |
| | • Livre de calcul | 1 |
| | • Série documants coopératifs | 1 |

MOYENS DE MOTIVATION:

| Niveau | Moyens | |
|---|---|---|
| Centre | -Primer les meilleurs centres | Distribution des vivres PAM |
| Auditeurs (Paysans relais) | • Diplôme<br>• Moyens d'encouragement | Distibué par autorité administrative |
| EB Alphabétisateur | • Primer les EB qui auront réussi à alphabétiser les P.R. dans les délais fixés.<br>• Lettre de félicitations<br>• Promotion | |

La coordination avec le Siège de Dakar devrait être la responsabilité d'un Chef de la Liaison qui s'en remettrait directement au Directeur.

3. Postes à la Section Audio-Visuelle:

a. Chef de la Section

1) Tâches Administratives et Responsabilités

(a) Organiser et faire fonctionner le Centre de Production Audio-Visuelle à Pout;

(b) Superviser l'organisation et le fonctionnement du programme des matériels AV pour les Centres de Formation SODEVA;

(c) Gérer ce programme avec la collaboration des Formateurs Regionaux;

(d) Determiner les besoins en matériels et équipement des CF et les coûts que va engendrer la satisfaction de ces besoins;

(e) Classer et répertorier les matériels, équipement et leur utilisation;

(f) Faire le choix et l'achat de nouveaux matériels avec la collaboration des cadres de la production;

(g) Faire le choix et l'achat d'équipement nouveau;

(h) Organiser et gérer le service de manière efficace;

(i) Promouvoir les relations publiques permettant la compréhension et l'encadrement des programmes de production AV;

(j) Soumettre des rapports à la SODEVA sur le fonctionnement et les besoins du programme;

Coordination with the Office of the Director-General in Dakar could be handled by a Liaison Officer reporting directly to the Director.

3. Positions Within the Audio-Visual Section:

a. Chief of the Section

(1) Administrative Duties and Responsibilities

(a) Organize and maintain the Audio-Visual Production Center at Pout.

(b) Supervise the organization and operation of the A/V materials program for the SODEVA training centers.

(c) Administer this program with the assistance of the Regional trainers.

(d) Determine the equipment and materials needs of the training centers and determine what it will cost to fill these needs.

(e) Keep reports and records of materials, equip ment, and their use.

(f) Select and purchase new materials with the help of production staff.

(g) Select and purchase new equipment.

(h) Organize and administer an efficient circu- lation service.

(i) Promote public relations leading to an under standing of and support of the A/V productio program.

(j) Make reports to SODEVA concerning the opera- tion and the needs of the program.

(2) Supervisory Duties and Responsibilities

(a) Supervise the Audio-Visual program in Regional and Departmental training centers (

(b) Plan and carry on in-service SODEVA training A/V programs through:

- o training sessions
- o meetings, conferences
- o demonstrations, previews
- o center and field visits

2) Tâches de Supervision et Responsabilités

(a) Superviser le programme AV dans les CF Régionaux et Départementaux;

(b) Planifier et conduire des programmes de formation AV au sein de la SODEVA à travers:

* des stages
* des réunions et conférences
* des démonstrations et des expositions
* des visites aux centres et sur le terrain

(c) Discuter avec les formateurs de l'utilisation des matériels;

(d) Visiter des CF;

(e) Emettre des Notes de Service pour faire circuler les informations et utiliser les matériels et équipement;

(f) Préparer et mettre à la disposition du personnel un bulletin d'informations sur les ressources AV disponibles pour la formation;

(g) Former les formateurs pour produire certains matériels de support aux programmes AV;

3) Fonctions de Conseil et Responsabilités

(a) Aider à la préparation du programme d'enseignement AV;

(b) Conseiller les agents de l'Administration dans le choix et l'utilisation de l'équipement et des matériels;

(c) Servir de liaison entre la Recherche et la Production;

4) Tâches Techniques et Responsabilités

(a) Organiser et gérer les archives (livres, fiches, photos, diapositives, films fixes et matériels d'exposition);

(c) Confer with trainers regarding utilization of materials.

(d) Visit training centers.

(e) Issue bulletins (Note de Service) giving information an availability and use of materials and equipment.

(f) Organize and make available a handbook giving information on the A/V resources available for training.

(g) Train trainers to produce certain A/V teaching aids.

(3) Advisory Duties and Responsibilities

(a) Assist in curriculum planning and A/V support.

(b) Advise administrators in the selection and use of equipment and materials.

(c) Act as communicator between research and production.

(4) Technical Duties and Responsibilities

(a) Organize and maintain archives of materials (books, records, photos, film slide, film strips, and exhibition materials).

(b) Assure repair and maintenance of materials.

(c) Supervise production of materials.

(d) Train trainers in operation of equipment.

(5) Requirements:

(a) Minimum university degree (communications, A/V, multi-media - or equivalent).

(b) Agricultural extension service - 5 years.

(c) Former supervisory administrative - 2 years experience.

(d) Technical expertise in all areas of A/V supports and their conception.

(b) Assurer l'entretien et la réparation des matériels;

(c) Superviser la production des supports AV;

(d) Former les formateurs au fonctionnement de l'equipement;

5) Conditions Requises

(a) Diplôme Universitaire (Communications, AV, multi-media ou équivalent) au moins;

(b) Vulgarisation Agricole - 5 ans;

(c) 2 ans d'expérience en matière de supervision administrative;

(d) Expertise technique dans tous les domaines de supports AV et leur conception;

b. Film/Vidéo

1) Tâches et Responsabilités

(a) Organizer, plainfier et gérer le programme Film/Vidéo;

(b) Determiner les besoins du programme en matière d'équipement et de matériels;

(c) Répertorier les matériels et l'équipement;

(d) Choisir les nouveaux matériels à acheter suivant les besoins;

(e) Assurer la programmation, coordination et production de Films/Vidéo;

(f) Assurer la programmation, coordination et production pour le studio et la documentation sur le terrain;

(g) Assurer et gérer les archives et copies des films/vidéo;

(h) Assurer l'entretien et la réparation de l'équipement, le stockage et le maniement des matériels;

(i) Promouvoir les différentes actions de production de films/vidéo;

b. Film/Video

(1) Duties and Responsibilities

(a) Organize, plan, and maintain film/video program.

(b) Determine equipment and material needs of program.

(c) Keep records and reports of materials and equipment.

(d) Select new materials for purchase as needed

(e) Assure planning, coordination and productic of film/video.

(f) Assure planning, coordination and productic studio and field documentation.

(g) Organize and maintain film/video archives and document duplication.

(h) Assure maintenance and repair of equipment and storage and handling of materials.

(i) Promote film/video production services.

(j) Organize and maintain production scheduling

(k) Assure production of film/video technical materials as programmed.

(l) Coordinate activities with graphic/slide/photo/sound production needs.

(2) Requirements:

(a) Thorough knowledge of video/film systems.
- production techniques
- editing/splicing
- sound mixing
- scripting images and sound
- film formats
- nature of camera work and camer movements
- story boarding
- lighting

(b) Minimum 3 years technical experience and formal training.

(j) Organiser la programmation de la production;

(k) Assurer la production de matériels techniques de film/vidéo conformément au programme établi;

(l) Coordonner la production sonore/photo/diapositive/graphique avec les activités sur le terrain.

2) Conditions Requises

(a) Connaissance approfondie des systèmes de vidéo/film

- techniques de production,
- montage et collage,
- mixage,
- script,
- formats des films, fonctionnement et mouvements des appareils photo,
- présentation,
- système d'éclairage

(b) Minimum 3 ans d'expérience technique et de formation formelle;

(c) Expérience pratique, connaissance des besoins spécifiques de la Vulgarisation et du niveau de conscience de la cible rurale en général, des femmes en particulier.

c. Studio Sonore (1 Producteur Radio) (1 Technicien de Studio)

1) Tâches et Responsabilités

(a) Organiser, planifier et gérer le fonctionnement du studio sonore;

(b) Déterminer les besoins du programme en matériels et équipement;

(c) Répertorier les matériels et l'équipement;

(d) Choisir les matériels à acheter suivant les besoins;

(e) Assurer la programmation, la coordination et la production de la RER* de la SODEVA;

---

*RER = Radio Educative Rurale

(c) Field experience, awareness of specific extension needs and levels of awareness of general rural audience, (esp. women).

c. Sound Studio (1 Radio Producer) (1 Studio Technicia

(1) Duties and Responsibilities

(a) Organize, plan, and maintain sound studio operation.

(b) Determine equipment and material needs of program.

(c) Keep records and reports of materials and equipment.

(d) Select new materials for purchase as needed

(e) Assure planning, coordination and productio of SODEVA RER* programming.

(f) Assure planning, coordination and productio of studio and field documentation.

(g) Organize and maintain archives and duplicat services.

(h) Assure maintenance and repair of equipment and storage and handling of materials.

(i) Promote radio and sound production services

(j) Organize and maintain production scheduling

(k) Produce RER and technical materials as programmed.

(l) Coordinate activities with film, video, and slide production needs.

(2) Requirements:

(a) Thorough knowledge of systems of recording, (mechanical and acoustical).
- studio and field recording techni
- editing
- mixing
- maintenance
- microphones
- choice of tapes
- studio controls/operation.

RER = Rural Educational Radio

(f) Organiser et gérer des systèmes d'archives et de reproduction;

(g) Assurer l'entretien et la réparation de l'équipement, le stockage et le maniement des matériels;

(h) Promouvoir les prestations de la radio et de la production sonore;

(i) Organiser la programmation de la production;

(j) Produire des matériels techniques de RER conformément à la programmation;

(k) Coordonner les activités avec les besoins en production de films, vidéo et diapositives.

2) Conditions Requises

(a) Connaissance approfondie des systèmes d'enregistrement (mécanique et accoustique);

- techniques d'enregistrement en studio et en plein air,
- montage
- mixage
- maintenance
- micro
- chois des bandes magnétiques
- contrôles/fonctionnement du studio

(b) Expérience en techniques d'interviews, développement et format de programme, commentaires de diapositives et films, production de bandes instructives et reproduction

(c) Minimum 5 ans d'expérience technique ou équivalent

(d) Expérience pratique de l'auditoire rural et ses besoins

(b) Experience in interviewing, techniques, program development and format, slide and film commentaries and instructional tape production and duplication.

(c) Minimum 5 years, technical experience or equivalent.

(d) Field experience with rural audience and their needs.

d. Photo/Slide Laboratory

(1) Duties and Responsibilities

(a) Organize and maintain photographic/slide duplication workshop/darkroom.

(b) Determine equipment and materials needs of workshop.

(c) Keep records and reports of materials and equipment.

(d) Select new materials for purchase.

(e) Fulfill slide and photo production needs of SODEVA training.

(f) Supervise the slide/photo program for SODEVA

(g) Train trainers in the use and handling of photo and slide equipment.

(h) Advise SODEVA in the selection and use of photo/slide materials and equipment.

(i) Organize and maintain slide/photo archives.

(j) Produce new materials.

(k) Assure repair and maintenance of equipment.

(2) Requirements:

(a) Thorough knowledge of black and white photo and color slide production elements and processes.

(b) Ability to identify elements of good photography relevant to audience needs.

(c) Knowledge of cameras, lens, films and photo equipment and their specific characteristics and darkroom principles.

d. Laboratoire Photo/Diapositive

1) Tâches et Responsabilités

(a) Organiser et gérer un atelier/chambre noire de reproduction photographique et diapositive;

(b) Déterminer les besoins en matériels et équipement de l'atelier

(c) Répertorier les matériels et l'équipement;

(d) Choisir les nouveaux matériels à acheter suivant les besoins

(e) Satisfaire les besoins de la SODEVA en matière de production photo et diapo pour la formation;

(f) Superviser le programme diapo/photo pour le SODEVA;

(g) Former les formateurs à l'utilisation et au maniement de l'équipment photo et diapo;

(h) Conseiller la SODEVA sur la selection et l'utilisation des matériels et équipement photo/diapo;

(i) Organiser et gérer les archives photo/diapo;

(j) Produire de nouveaux matériels suivant les besoins;

(k) Assurer l'entretien et la réparation de l'équipement.

e. Dessinateur/Arts Graphiques

1) Tâches et Responsabilités

(a) Organiser et gérer un atelier de studio de dessin graphique;

(b) Déterminer les besoins de l'atelier en matière d'équipement et de matériels;

(c) Répertorier les matériels et équipement;

(d) Choisir les nouveaux matériels à acheter suivant les besoins

(d) Knowledge of the care, display and productic of photo and slide shows.

(e) Minimum 3 years technical experience.

e. Designer/Graphic Arts

(1) Duties and Responsibilities

(a) Organize and maintain graphic design studio workshop.

(b) Determine equipment and material needs of workshop.

(c) Keep records and reports of materials and equipment.

(d) Select new materials for purchase as needed

(e) Fulfill graphic production needs of SODEVA.

(f) Organize and maintain graphic archives.

(g) Produce new materials as needed.

(h) Train trainers in graphic production essent:

(2) Requirements:

(a) Knowledge of materials, tools, equipment an sources of graphic art supplies.

(b) Knowledge of image formulation (expressing ideas in an image); variations and new direction of image, methods.

(c) Ability to fit product to purpose (field experience). Knowledge of application, composition, and step-like progressive development of images.

(d) High level of achievement in both technical facility and content.

(e) Minimum 5 years graphic arts production.

(f) Formal graphic arts training.

(e) Satisfaire les besoins de la SODEVA en matière de production graphique;

(f) Organiser et gérer les archives graphiques;

(g) Produire de nouveaux matériels suivant les besoins;

(h) Former les formateurs aux fondements de la production graphique

2) Conditions Requises

(a) Connaissance des matériels, outils, équipement et sources d'approvisionnement en art graphique;

(b) Connaissance de la formulation des images (exprimer des idées par une image); variations et modifications de l'image, méthodes;

(c) Aptitude à lier le produit à l'objectif (expérience pratique); connaissance de l'application, la composition et la méthode progressive de développement des images;

(d) Aptitude à produire en support AV compte tenu des objectifs assignés;

(e) Mimimum 5 ans de production d'arts graphiques;

(f) Formation formelle en arts graphiques

f. Offset

1) Tâches et Responsabilités

(a) Organiser et gérer un atelier de production offset;

(b) Déterminer les besoins de l'atelier en matériels et équipement

(c) Répertorier les matériels et équipement;

(d) Choisir les nouveaux matériels à acheter suivant les besoins;

f. Offset

(1) Duties and Responsibilities

(a) Organize and maintain offset production workshop.

(b) Determine equipment and material needs of workshop.

(c) Keep records and reports of materials and equipment.

(d) Select new materials for purchase as needed

(e) Fulfill offset reproduction needs of SODEVA

(f) Organize and maintain offset archives in conjunction with graphic designer.

(g) Produce new material as needed.

(h) Assure maintenance and repair of equipment and storage and handling of materials.

(2) Requirements:

(a) Thorough knowledge of all printing methods materials, processes, and procedures.

(b) Ability to identify and solve printing problems.

(c) Use and manipulation of plates, inks, stencils and accessories.

(d) Minimum 5 years technical experience.

(e) Satisfaire les besoins de la SODEVA en matière de production offset;

(f) Organiser et gérer des archives offset en collaboration avec le dessinateur graphique;

(g) Produire de nouveaux matériels suivant les besoins;

(h) Assurer l'entretien et la réparation de l'équipement; le stockage et le maniement des matériels.

2) Conditions Requises

(a) Connaissance approfondie de toutes les méthodes d'impression, matériels, procédés et procédures;

(b) Aptitude à identifier et résoudre des problèmes liés à l'impression;

(c) Utilisation et maniement des plaques, encres, stencils et accessoires;

(d) Minimum 5 ans d'expérience technique.

g. Maintenance et Stockage

1) Tâches et Responsabilités

(a) Organiser et rendre fonctionnel l'équipement AV au centre de Pout

(b) Déterminer les besoins en entretien de tout l'équipement AV pour le Centre de Pout et les CF régional et départemental de la SODEVA;

(c) Assurer l'entretien de l'équipement;

(d) Déterminer les besoins en entretien du matériel pour le rendre fonctionnel; passer des commandes suivant les besoinsñ

(e) Assurer une formation correcte aux opérateurs de l'équipement en matière d'entretien et maniement de l'équipement;

g. Maintenance and Storage

(1) Duties and Responsibilities

(a) Organize and service the audio-visual equipment at Pout Center.

(b) Determine maintenance needs of all A/V equipment for Center and SODEVA regional and departmental training facilities.

(c) Keep records and reports of equipment maintenance.

(d) Select and determine maintenance material needs for servicing - order as needed.

(e) Assure proper maintenance training and equipment handling of all equipment operato

(f) Promote proper handling and usage of equipme with SODEVA.

(g) Organize regular maintenance servicing in Pout center and SODEVA regional training headquarters and mobile units.

(2) Requirements:

(a) Expert knowledge of all A/V equipment to include mechanical and electronic repair.

(b) Experience in identifying and solving mechanical/electronic problems.

(c) Minimum 5 years technical experience.

(f) Promouvoir les corrects maniement et utilisation de l'équipement avec la SODEVA;

(g) Organiser des séances de maintenance régulières pour le fonctionnement de l'équipement au Centre de Pout, aux Directions Régionales de la Formation et aux unités mobiles

2) Conditions Requises

(a) Connaissance profonde de tout l'équipement AV y compris les réparations mécaniques et électroniques;

(b) Aptitude à identifier et résoudre des problèmes d'ordre mécanique et électronique;

(c) Minimum 5 ans d'expérience technique.

RECOMMANDATIONS SUR LA PLANIFICATION ET LE DEVELOPPEMENT LIEES A LA FORMATION ET A LA PRODUCTION DE MATERIELS DIDACTIQUES

Comme l'indique le Tableau 23 qui donne les grandes lignes des Objectifs/Documents du Programme pour les nouveaux PR alphabètes, la SODEVA a déjà commencé à définir des activités en matière de formation à partir de l'élaboration des thèmes et à travers une étape d'observation-suivi pour déterminer les résultats. Ceci est un genre de modèle hautement recommandé que la SODEVA devra raffiner, développer et poursuivre davantage a) au fur et à mesure que la Direction de la Formation s'organise et exécute le programme de formation annoncé dans la Lettre de Mission et b) au fur et à mesure que le CETAD réalise sa capacité de production qui sera facilitée par les nouvelles infrastructures de Pout. Afin d'atteindre les résultats que la SODEVA attend de l'exécution de son programme de formation, une attention et un soin particuliers devraient être apportés aux points suivants:

1. Les thèmes de la formation devraient être identifiés soigneusement et développés par le personnel de terrain (membres et cadres des coopératives au niveau PR et CR, aussi bien que ET et ATCR de la SODEVA et les planificateurs de Gouvernement, y compris le Directeur Général de la SODEVA).
2. Le développement du programme, comme l'indique la 2ème colonne du Tableau 23, devrait constituer pour la SODEVA une tâche d'intégration primordiale et un centre d'interêt crucial pour la Direction de la Formation. Il ne faudrait négliger aucun effort pour intégrer les ressources provenant des Ministères concernés, d'agences de developpement et de donateurs internationaux.

Recommendations on Program Planning and Development Related to Training and the Production of Training Materials:

As indicated by Table 23, which provides guidelines on Objectives/Program Documents for newly literate PRs, SODEVA has already begun to spell out its training activities from the establishment of themes through a follow-up observation stage to determine results. This is a highly commendable type of model for SODEVA to refine, develop and pursue further (1) as the Training Directio is organized and moves to implement the training listed in the Lettre de Mission and (2) as CETAD achieves the production capacity made available through the expansion at Pout. To accomplish the results SODEVA desires from the implementation of its training program, special care and attention should be given to the following:

1. Training themes should be carefully identified and developed by field level personnel (PRs and CR level cooperative members and officials as well as by SODEVA's EBs and ATCRs) and central government planners including the Director-General of SODEVA).
2. Program development ,as illustrated in the second column of Table 23, should be a major integrated function of SODEVA and an area of critical concern for the Direction of Training. Every effort should be made to integrate inputs from other relevant ministries, development agencie and international donors.
3. Software, including manuals, training aids, etc., (see the third column of Table 23 for an indicative list) should be produced and field tested by CETAD through a built-in process to discover, determine and evaluate other national

## TABLEAU 23

FORMATION : NIVEAU II - OBJECTIFS/PROGRAMME DOCUMENTS (NEO-ALPHABETES PAYSANS RELAIS)

| THEMES | PROGRAMME | FICHES ET MANUELS A PRODUIRE | OBJECTIFS 81 | OBJECTIFS 82 | OBJECTIFS 83 | OBSERVATIONS |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Pedagogie d'alphabétisation | - Préparation d'une séquence pédagogique | | | | | |
| | - Etude des documents de cours | Fiche technique | x | | | Simplifier le guide |
| | - Sensibilisation de la cible | Guide de séance | x | | | actuel utilise par les |
| | - Ouverture de la cellule | d'alphabétisation | | | | EB |
| Education coopérative | - Comptabilité des coopératives | - Fiches techniques | | x | | |
| | - Compte d'exploitation | - Manuels | | x | | Transcrire et |
| | - Compte apurement | - Guides pratiques | | x | | améliorer ceux |
| | - Comptes généraux coopératives | - Fascicule | | x | | qui existent |
| | - Textes juridiques | | | | | |
| | - Statuts et decrets | - " | | | | |
| Action de Vulgarisation | - Agricoles | - Fiches techniques | x | | | -"- |
| | - D'élevage | - Manuels | x | | | |
| | - Forestières | - Guides pratiques | x | | | |
| Actions sociales | - Santé primaire | - Fiches techniques | | x | | |
| | - Autre | - Manuels et guides | | x | | -"- |
| Réforme administrative | - Le conseil rural | - Fiches techniques | | x | | |
| | - Rôle du président du C.R. | - Guide | | x | | -"- |
| | - Le domaine national | - Manuel | | x | | |

TABLE 23

**FORMATION : NIVEAU II** - OBJECTIFS/PROGRAMME DOCUMENTS (NEO-ALPHABETES PAYSANS-RELAIS)

| THEMES | PROGRAMME | FICHES ET MANUELS A PRODUIRE | OBJECTIFS | | | OBSERVATIONS |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | B1 | B2 | B3 | |
| Pédagogie d'alphabétisation | - Préparation d'une séquence pédagogique<br>- Etude des documents de cours<br>- Sensibilisation de la cible<br>- Ouverture de la cellule | -Fiche technique<br>-Guide de séance d'alphabétisation | x<br>x | | | Simplifier le guide actuel utilisé par les E.B |
| Education coopérative | - Comptabilité des coopératives<br>- Compte d'exploitation<br>- Compte apurement<br>- Comptes généraux coop<br>- Textes juridiques<br>- Statuts et decrets | -Fiches techniques<br>-Manuels<br>-Guides pratiques<br>-Fascicule,<br>- -"- | x<br>x<br>x<br>x | | | Transcrire et améliorer ceux qui existent |
| Action de vulgarisation | - Agricoles<br>- D'élevage<br>- Forestières | - Fiches techniques<br>- Manuels<br>- Guides pratiques | x<br>x<br>x | | | -"- |
| Actions sociales | - Santé primaire<br>- Autre | - Fiches techniques<br>- Manuels et guides | | x<br>x | | -"- |
| Réforme administrative | - Le conseil rural<br>- Rôle du président du C.R<br>- Le domaine national | - Fiches techniques<br>- Guide<br>- Manuel | | x<br>x<br>x | | -"- |

3. Fiches, manuels, guides de séances, etc..., (voir la 3ème colonne du Tableau 23, liste indicative) devraient être produits et testés sur le terrain par le CETAD à travers un procédé interne pour decouvrir, déterminer et évaluer d'autres matériels nationaux et internationaux qui seraient disponibles pour aider la SODEVA à atteindre ses objectifs en matière de formation. Une attention particulière devrait être portée sur les contributions de la radio rurale.

4. Des objectifs à court-terme et multi-annuels devraient être clairement fixés, y compris les moyens et emploi de temps des évaluations de la formation, les processus de suivi basés sur ces évaluations et des systèmes de feed-back qui assurent non seulement que l'identification des besoins et des gaps à été réalisée, mais encore qu'ils sont révisés, testés sur le terrain et incorporés une fois encore dans le programme. Les évaluations sommaires ne devraient pas seulement servir comme une méthode d'analyse du projet, mais de telles observations devraient s'appliquer à d'autres projets en programmes de la SODEVA, soit en cours, soit en préparation afin d'atteindre des résultats plus accrus.

and international materials which might be available to assist SODEVA to meet its training objectives. Special attention should be given to training contributions from rural radio.

4. Short-term and multi-year targets should be clearly specified to include the means and the time-table for formative evaluations, follow-up processes based on these evaluations and feed-back mechanisms which ascertain that identified needs and gaps are not only identified but revised, subsequently field tested and once more incorporated into the program. Summative evaluations should not only serve as a project analysis method, but such findings should also be applied to other SODEVA projects and programs, on-going and in preparation in order to achieve improved results.

## NOTES

1. République du Sénégal, Ministère du Développement Rural, SODEVA, Lettre de Mission confiée à la SODEVA par le Gouvernement du Sénégal (1981/82 -- 1983/84) Miméo pp.60, n.d., Dakar.

2. SODEVA/Sine-Saloum, "Resultats de l'Analyse de l'Emploi du Temps des Encadreurs de Base", Rapport du 21/07/78, NDL/PN 107, pp. 9 avec 9 annexes. Miméo, n.d.

3. Guy Belloncle, "Peut-on Sauver les Coopératives Sénégalises?" (Rapport effectué du 12 au 22 Décembre 1979 et du 2 au 21 Janvier, 1980), pp.70. Centre de Recherches Coopératives, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 7, Avenue Franco-Russe, Paris 7ème.

4. SODEVA, "De la Formation - Réflexions sur la Division Formation", MD/AW/CM, pp. 8, Miméo, n.d., pp. 3-4.

5. République du Sénégal, Ministère du Développement Rural, SODEVA, Rapport Administratif, Miméo, Juillet, 1981, pp.41.

6. Le Soleil, Dakar, 10 Juin 1982, p.13.

FOOTNOTES:

1. Republique de Sénégal, Ministère du Développement Rural, SODEVA, Lettre de Mission Confiée a la SODEVA par le Gouvernement du Sénégal (1981/82--1983/84). Mimeo, pp. 60, n.d., Dakar.

2. SODEVA/Sine-Saloum, "Resultats de l'Analyse de l"Emploi du Temps des Encadreurs de Base," Rapport of 21/07/78, NDL/PN 107, pp. 9 with 9 annexes. Mimeo, n.d.

3. Guy Belloncle, "Peut-on Sauver Les Cooperatives Senegalaises?" (Rapport effectuees du 12 au 22 decembre 1979 et du 2 au 21 janvier, 1980), pp. 70. Centre de Recherches Cooperatives, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, 7, Avenue Franco-Russe, Paris 7eme.

4. SODEVA, "De la Formation - Reflexions sur la Division Formatic MD/AW/CM, pp. 8, Mimeo, n.d., pp. 3-4.

5. Republique de Sénégal, Ministère du Développement Rural, SODEVA, Rapport Administratif, Mimeo, Juillet, 1981, pp. 41.

6. Le Soliel, Dakar, June 10, 1982, p. 13.

# BIBLIOGRAPHIE*


1. République du Sénégal, Ministère du Développement Rural, SODEVA, Lettre de Mission confiée à la SODEVA par le Gouvernement du Sénégal (1981/82 - 1983/84), Miméo. Date (Novembre 1981 ).

2. République du Sénégal, Ministère du Développement Rural, SODEVA, Rapport Administratif, Miméo, Juillet, 1981.

3. A.I.D., Projet de Production Céréalière du Sénégal - Phase II. Document du Projet (Project Paper) approuvé le 18 Décembre 1979 (685-0235).

4. SODEVA, Sine-Saloum, org./Plan., NCG'PN 197, "Rapport: Resultats de l'Analyse de l'Emploi du Temps des Encadreurs de Base", Miméo., 21/07/78, p.9 avec 9 annexes.

5. SODEVA/DTO/DVF, Section Alphabétisation, "Préparation Campagne d'Alphabétisation-Evaluation", 29 Décembre 1981, o.p. miméo.

6. SODEVA, Direction Technique Division Formation, "Programme de Formation du Personnel d'Encadrement pour la Période 1977-1982". Mai 1977, miméo., p.8.

7. SODEVA, Direction Technique des Opérations, Division Formation, "Synthèse des Journées de Formation des 6/07 et 24/07/1981," miméo. Dakar, 08/1981, p.22.

8. SODEVA, Délégation du Sine-Saloum, "Bilan Technique des Activités 1974, Préparation de la Campagne Agricole, 1974." Miméo., Décembre 74-Janvier 75.

9. SODEVA DT/DF, CETAD, "Aide Mémoire Pedagogique", (Réalisé par le groupe chargé de l'Elaboration des documents pédagogiques). Miméo., p. 29, n.d.

10. SODEVA, Délégation de Diourbel, DAP/FV, ALD'KD, "Programme Alphabétisation Fonctionnelle", Diourbel 5/11/81, p.8.

11. SODEVA, Louga, "Bilan de la Campagne, 1981-82, Objectifs 1982/83", Janvier 1982, miméo.

12. SODEVA, Délé gation Thiès, "Bilan Réalisation de la Campagne 1981-82", Janvier 1982, miméo.

13. SODEVA, Délégation du Sine-Saloum, "Bilan Annuel, Campagne 1981-82", Décembre 1981, miméo.

14. SODEVA, Délégation de Diourbel,"Rapport Bilan 1980-81", 10 Février 1981, miméo.

Bibliography:*

1. Republique du Senegal, Ministere du Developpement Rural, SODEV Lettre de Mission. Confiee a la SODEVA par le Gouvernement du Senegal (1981/82-1983/84), Mimeo. Date (Nov. 1981?).

2. Republique du Senegal, Ministere de Developpement Rural, SODEV Rapport Administratif, Mimeo, Juillet, 1981.

3. A.I.D., Senegal Cereals Production Project II. P.P. approved Dec. 18, 1979 (685-0235).

4. SODEVA, Sine-Saloum, Org./Plan., NCG/PN 107, "Rapport: Resultats de l'Analyse de l'Emploi du Temps des Encadreurs de Base Mimeo., 21/07/78, p. 9 with 9 annexes.

5. SODEVA, DTO/DVF, Section Alphabetisation, "Preparation Campagne d'Alphabetisation-Evaluation," 29 Dec. 1981, o.p. mimeo.

6. SODEVA, Direction Technique Division Formation, "Programme de Formation du Personnel d'Encadrement pour la Periode 1977-1982". Mai, 1977, mimeo, pp.8.

7. SODEVA, Direction Technique des Operations, Division Formation "Synthese des Journees de Formation des 6/07 et 24/07/1981," mime Dakar, 08/1981, pp. 22.

8. SODEVA, Delegation du Sine-Saloum, "Bilan Technique des Activités 1974, Preparation de la Campagne Agricole, 1975." Mimeo Dec. '74-Jan.'75.

9. SODEVA DT/DF, CETAD, "Aide Memoire Pedagogique," {Realiser par le groupe charge de l'Elaboration des documents pedagogiques}. Mimeo., pp. 29, n.d.

10. SODEVA, Delegation de Diourbel, DAP/FV, ALD/KD, "Programme Alphabetisation Fonctionnelle," Diourbel, 5/11/81, pp.8.

11. SODEVA, Louga, "Bilan de la Campagne, 1981-82, Objectifs 1982/83" Jan. 1982, mimeo.

12. SODEVA, Delegation Thies, "Bilan Realisation de la Campagne 1981-82," Jan. 1982, mimeo.

13. SODEVA, Delegation du Sine-Saloum, "Bilan Annuel, Campagne 1981-82, Dec. 1981", mimeo.

14. SODEVA, Delegation de Diourbel, "Rapport Bilan 1980-81", 10 Fevrier, 1981, mimeo.

15. R.S., Ministere du Developpement Rural et du Hydraulique, "Rapport de Synthese du Project Audio-Visuel Irano-Senegalais, 1973-1975," Nov., 1976. Mimeo.

15. République du Sénégal, Ministère du Développement Rural et de l'Hydraulique, "Rapport de Synthèse du Projet Audio-Visuel Irano-Sénégalais, 1973-1975", Novembre 1976. Miméo.

16. SODEVA, DTO/DVF, Section Alphabétisation, "Préparation Campagne d'Alphabétisation, Evaluation", 29 Décembre 1981. Miméo.

17. SODEVA, Sine-Saloum, Organisation Planification, NGL:AB, N° 30, "Programmation des Actions de Vulgarisation, 4 Programmes Mensuels", Miméo, 8/3/78, (Voir p. 59).

18. SODEVA, Sine-Saloum, Organisation Planification, NGL/AB, N° 39, "Schéma Général d'Organisation des Campagnes de Vulgarisation (Annexes), CETAD-Pout, 18-19 Avril, 1978. Miméo, 14/4/78.

19. République du Sénégal, Office de Radiodiffusion Télévision du Sénégal, Direction Générale, SERD., "Les Cours d'Alphabétisation à la Télévision", une enquête réalisée par le S.E.R.D., Mars, 1982.

20. SODEVA, Direction Technique, Division Formation, "Programme de Formation du Personnel d'Encadrement pour la Période 1977-1982", Mai 1977, miméo.

21. République du Sénégal, Office de Radiodiffusion Télévision du Sénégal, SERD, "La Redynamisation de Disso", Mamour Dioum, Chef du SERD, n.d., miméo.

22. SODEVA, Direction Technique, Division Formation, Section Audio-Visuelle, "Réflexions sur l'Utilisation des Supports Audio-Visuels", miméo., Janvier 1981.

23. SODEVA, Dakar, MD/AW/CM, "De la Formation--Réflexions sur la Division Formation", miméo, Mai 1982.

24. Ministère du Développement Rural, SODEVA, "Journées d'Etude de la SODEVA, 4, 5 et 6 Juillet 1979 au CETAD", Direction Technique, Juillet 1979, miméo.

25. SODEVA, Délégation de Diourbel, DST/FV, "Rapport de Perspectives de la Formation-Vulgarisation Pendant la Période du Contrat-Plan, 1981-82-83-84". Juillet 1981, miméo.

26. SODEVA, Délégation de Thiès, "Point sur le Volet Féminin du Projet USAID, Région de Thiès", n.d., 1982.

27. République du Sénégal, Ministère du Plan et de la Coopération, Sixième Plan Quadriennal de Développement Economique et Social: Orientations et Programmes d'Actions, (1981-1985). Nouvelles Imprimeries du Sénégal, Dakar, 1981.

---

*Cette bibiographie contient l'essentiel des ouvrages qui ont aidé le plus dans l'obtention de donnés de base exploitées dans la rédaction de ce rapport.

16. SODEVA, D.T.O./D.V.F., Section Alphabetisation, "Preparation Campagne d'Alphabetisation, Evaluation," 29 Dec., 1981. Mimeo.

17. SODEVA, Sine Saloum, Organisation Planification, NGL/AB, #30, "Programmation des Actions de Vulgarisation, 4 Programmes Mensuels." Mimei, 8/3/78, (See p. 59).

18. SODEVA, Sine Saloum, Organisation Planification, NGL/AB #39, "Schema General d'Organisation des Campagnes de Vulgarisation (Annexes), CETAD-Pout, 18-19 Avril, 1978. Mimeo, 14/4/78.

19. R.S., Office de Radiodiffusion Television du Senegal, Directio Generale, SERD., "Les Cours d'Alphabetisation a la Television," Une enquete realisee par le S.E.R.D., Mars, 1982.

20. SODEVA, Direction Technique, Division Formation, "Programme de Formation du Personnel d'encadrement pour la periode 1977-1982, Mai, 1977, mimeo.

21. R.S., Office de Radiodiffusion Television du Senegal, SERD, "La Redynamisation de Disso," Mamour Dioum, Chef du SERD, n.d., mimeo.

22. SODEVA, Direction Technique, Division Formation, Section Audio Visiuelle, "Reflexions sur l'Utilisation des Supports Audio-Visiue mimeo., Jan., 1981.

23. SODEVA, Dakar, MD/AW/CM, "De la Formation--Reflexions sur la Division Formation," mimeo, May, 1982.

24. Ministere du Developpement Rural, SODEVA, "Journees d'etude de la SODEVA, 4, 5 et 6 Juillet 1979 au CETAD," Direction Technique, Juillet, 1979, mimeo.

25. SODEVA, Delegation de Diourbel, DST/FV, "Rapport de Perspectiv de la Formation-Vulgarisation Pendant la Periode du Contrat-Plan, 1981-82---83-84." Juillet, 1981, mimeo.

26. SODEVA, Delegation de Thies, "Point sur le Volet Feminin du Project USAID, Region de Thies," n.d., 1982.

27. R.S., Min. of Planning and Cooperation, Sixth four-year Plan o Economic and Social Development: Guiding Principles and Sectoral Programs, (1981-1985). Nouvelles Imprimeries du Senegal, Dakar, 19

* This bibliography contains the bulk of reference most used to provide background data for this report.