



agronomes  
vétérinaires &  
SANS FRONTIÈRES

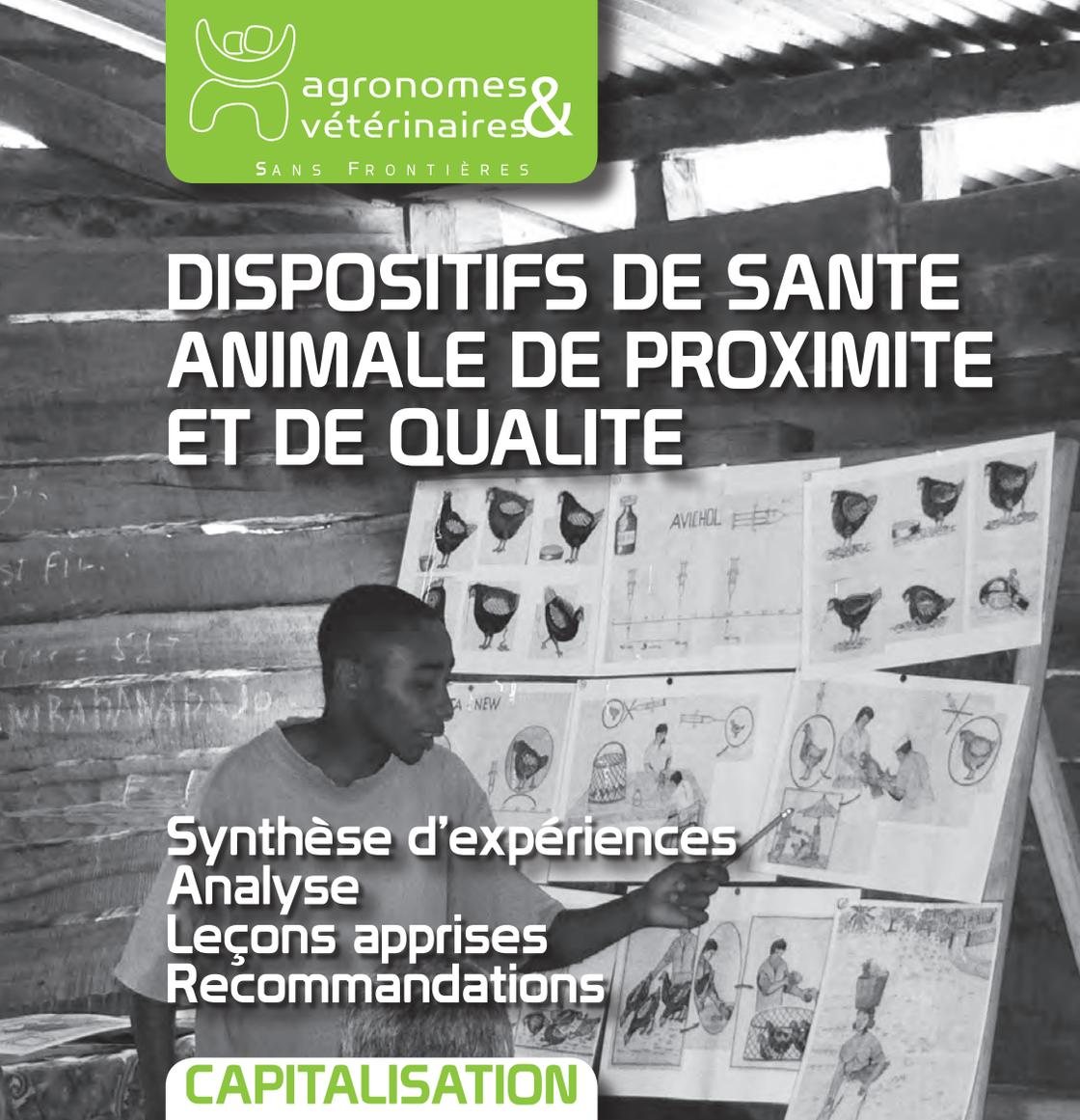
# DISPOSITIFS DE SANTE ANIMALE DE PROXIMITE ET DE QUALITE



**CAPITALISATION  
auxiliaires**

**Synthèse d'expériences  
Analyse  
Leçons apprises  
Recommandations**

# DISPOSITIFS DE SANTE ANIMALE DE PROXIMITE ET DE QUALITE



Synthèse d'expériences  
Analyse  
Leçons apprises  
Recommandations

**CAPITALISATION**  
auxiliaires

Document élaboré sous la coordination de :  
**Saadi BENZERRAK** et **Isabelle TOURETTE DIOP**

Avec les contributions de :

**Emeline HAMON**

**Sabine PATRICOT**

**Jérôme THONNAT**

et de nombreux salariés et administrateurs d'AVSF.



# Table des matières

<b>INTRODUCTION</b>	6
<b>PREAMBULE</b>	
<b>CONTEXTE ET METHODE</b>	7
Contexte	7
Méthode	10
<b>PREMIERE PARTIE</b>	
<b>LA PROXIMITE</b>	11
1.1. Critères de sélection des auxiliaires	11
1.2. Choix du nombre d'auxiliaires et des zones d'activité	12
<b>DEUXIEME PARTIE</b>	
<b>LA PERENNITE</b>	16
2.1. Les associations d'éleveurs : les Groupements de Défense Sanitaire	17
2.2. Les associations d'Auxiliaires	18
2.3. Un cas particulier : l'élevage transhumant	22
<b>TROISIEME PARTIE</b>	
<b>LA QUALITE</b>	26
2.1. Qualité technique	26
2.1.1. La formation initiale	26
2.1.2. L'évaluation de la formation initiale	32
2.1.3. La formation continue	34
2.2. La Qualité réglementaire : Santé Publique Vétérinaire	34
2.3. La Qualité Communautaire	38
2.3.1. Estimation de la qualité du service rendu	38
2.3.2. La fonction de représentation	41
<b>QUATRIEME PARTIE ET CONCLUSION</b>	
<b>QUELLE COOPERATION POUR UN DISPOSITIF DE SANTE ANIMALE DE PROXIMITE ET DE QUALITE ?</b>	43
Bibliographie indicative	48

## Liste des exemples

- |   |    |
|---|----|
| 1. Bénéfice des auxiliaires en relation avec leur charge de travail, évolution de leur clientèle :<br>exemple de Madagascar                                   | 13 |
| 2. Processus de sélection :<br>exemple d'un projet AVSF à Vohipeno, Madagascar  | 14 |
| 3. Exemple de constitution de GDS :<br>les statuts type des GDS de l'Arkhangai, Mongolie  | 17 |
| 4. Associations d'auxiliaires, l'exemple du Guatemala   | 19 |
| 5. Associations d'Auxiliaires :<br>exemple des provinces de Takeo et Prey Veng, Cambodge  | 20 |
| 6. Exemple des auxiliaires para vétérinaires en zone pastorale au Nord Niger, région de Zinder  | 23 |
| 7. Exemple de formation de masse au Tchad   | 23 |
| 8. Processus d'élaboration d'une législation sur l'activité des auxiliaires au Togo   | 27 |
| 9. Référentiel de compétences des ACSA :<br>exemple de Madagascar   | 28 |
| 10. Exemple de mise en œuvre de la formation initiale :<br>AVSF Lac Alaotra, Madagascar, 2004 - 2006  | 30 |
| 11. Evaluation des auxiliaires :<br>Lac Alaotra, Madagascar 2004 - 2005   | 32 |
| 12. Convention tripartite Vétérinaire sanitaire, autorité locale et auxiliaire d'élevage à Madagascar   | 36 |
| 13. Droits et responsabilité des auxiliaires au Mali  | 36 |
| 14. Mesure de satisfaction des éleveurs :<br>AVSF Lac Alaotra, Madagascar   | 39 |
| 15. Mesure d'indicateurs d'impact du service de santé animale de proximité : AVSF Lac Alaotra, Madagascar   | 39 |
| 16. Représentation des éleveurs :<br>point de vue de M. Ould Taleb, éleveur en Mauritanie<br>(Colloque Privatisation des services aux éleveurs, Bamako, 1994) | 41 |
| 17. Représentation des éleveurs :<br>échec relatif de l'association des auxiliaires au Guatemala  | 42 |

## Liste des annexes

Annexe I	Arrêté fixant le cadre règlementaire de l'activité de l'Auxiliaire Villageois d'Elevage au Togo	49
Annexe II	Référentiel de compétences et objectifs pédagogiques des Agents Communautaires de Santé Animale élaboré à Madagascar	62
Annexe III	Liste des matériels et produits dont sont dotés les auxiliaires à l'issu de la formation par AVSF à Madagascar	68
Annexe IV	Suivi de l'activité des Auxiliaires à Madagascar	69

## Liste des Abréviations

ACSA	Agent Communautaire de Santé Animale
AVE	Auxiliaire Villageois d'Elevage
AVSF	Agronomes et Vétérinaires Sans Frontières
CAHW	Community Animal Health Worker
GDS	Groupement de Défense Sanitaire
OIE	Organisation Mondiale de la Santé Animale (Organisation International des Epizooties)
ONG	Organisation Non Gouvernementale
VAHW	Village Animal Health Worker.

## Introduction

Les récentes menaces en Santé Publique Vétérinaire, et en particulier l'épizootie d'Influenza aviaire, ont démontré l'importance planétaire des questions de santé animale. Il apparaît aujourd'hui de plus en plus évident que nous partageons une même planète où les facteurs de risques ne connaissent pas de frontière. Plus que jamais, nous prenons conscience de l'échelle mondiale des problèmes et donc de la nécessité d'une réponse globale.

Si cette globalité est admise en terme d'étendue géographique, elle doit également se comprendre comme effective sur l'ensemble des territoires, y compris dans les zones reculées, auprès des populations qui semblent les plus marginalisées mais participent pleinement à notre monde.

En outre, les pertes directes et indirectes liées aux maladies animales, estimées à quelques 100 milliards de dollars (USD) pour ces dix dernières années (Dina L. Umali & coll, 1994), compromettent sérieusement l'atteinte de la sécurité et de la souveraineté alimentaires dans de nombreux pays.

Depuis vingt-cinq ans, Agronomes et Vétérinaires Sans Frontières travaille dans le domaine de la santé animale en Asie, Afrique, Amérique Latine. De nombreuses actions ont concerné la mise en place et l'animation d'un service de santé animale de proximité et de qualité.

Nous présentons ici un point sur cette riche expérience et souhaitons diffuser les conclusions que son analyse révèle.

## Contexte et méthode

### Contexte

Les menaces sanitaires évoquées en introduction mettent en évidence **la faiblesse extrême des services à l'élevage à prévenir, détecter et gérer les risques** : en l'occurrence, ce sont les carences des dispositifs de santé animale (pris dans leur acception large, c'est-à-dire regroupant l'ensemble des acteurs : services vétérinaires publics, vétérinaires privés et éleveurs) qui expliquent l'inefficacité des mesures.

De nombreux Etats du Sud, souvent à l'occasion de politique d'ajustement structurel, se sont désengagés de leurs prérogatives d'appui aux agricultures paysannes, conduisant à des situations dramatiques :

- insuffisance de l'accès aux services de base en matière de santé animale qui constitue toujours un des principaux facteurs de risque économique pour l'éleveur et un frein important au développement de l'élevage ;
- absence de chaîne de contrôle épidémiologique depuis les plus hauts services de l'Etat jusqu'aux paysans (personnel qualifié – vétérinaires – en nombre largement insuffisant, budget inexistant, etc.).

Pour pallier ces carences et l'absence sur le terrain de vétérinaires (qui n'ont souvent pas les moyens logistiques de se déplacer ou qui considèrent souvent les paysans comme non solvables), de multiples structures, et en particulier des Organisations Non Gouvernementales, ont formé des éleveurs à l'organisation et la réalisation de campagnes de prophylaxie, aux techniques de base en médecine et soins vétérinaires, à la pharmacie et la gestion de stock de médicaments.

Par ailleurs, et le plus souvent sans coordination, d'autres structures (ou parfois les mêmes) ont mené des actions de renforcement auprès des Services Vétérinaires Publics et auprès de la profession vétérinaire privée.

Agronomes et Vétérinaires sans Frontières est intervenue et a apporté de tels appuis dans de nombreux pays. Ce sont les réflexions nées de cette expérience variée qui sont décrites dans le présent document.

Ces personnes délivrant aux éleveurs un service en matière de santé animale sont désignées d'une multitude de noms en fonction du pays, de l'organisme :

- Auxiliaire de Santé Animale
- Agent Communautaire de Santé Animale (ACSA) à Madagascar ou Community Animal Health Worker (CAHW) pour les anglophones
- Village Animal Health Worker (VAHW) au Cambodge
- Paravétérinaire au Vietnam
- Assistant vétérinaire
- Auxiliaire d'élevage
- Vaccinateur
- Auxiliaire Para-Vétérinaire au Niger
- Auxiliaire Villageois d'Elevage (AVE) au Togo
- Promotor Pecuario (Promoteur d'Elevage) en Amérique Latine
- etc.

Cette multiplicité de dénominations révèle des approches différentes selon qu'on met l'accent sur tel ou tel aspect de leur fonction et selon le contexte. Par exemple au Viet Nam, les acteurs de santé animale sont des "paravétérinaires", techniciens d'élevage qui reçoivent une formation complémentaire en santé animale. Dans ce contexte où les paravétérinaires sont parfois indemnisés par l'Etat vietnamien, les activités d'AVSF vont jusqu'au renforcement des services vétérinaires publics. **Pour ne pas s'enfermer dans une position a priori, nous avons choisi le terme le plus vague d'auxiliaire (de qui ? de quoi ?) et d'ACSA (Agent Communautaire de Santé Animale) et ne le discuterons qu'à la fin du document, dans les recommandations.**

“ Pour mémoire, un auxiliaire est défini comme un acteur issu du milieu et approuvé par sa communauté, chargé d'assurer des soins et des actions zootechniques de base, d'utiliser et de gérer un stock de produits vétérinaires considérés comme non dangereux, rémunéré par les bénéficiaires et formé à travers des stages courts et successifs construits selon une démarche de pédagogie par objectifs (séminaire de Bangui, 1988 (4)). ”

L'encadré suivant précise quelques définitions de l'OIE (Organisation Mondiale de la Santé Animale).

#### **Organisme statutaire vétérinaire**

désigne une autorité autonome chargée de réglementer les professions de vétérinaire et de para-professionnel vétérinaire. Les organismes statutaires vétérinaires réglementent l'inscription, l'autorisation d'exercer et l'aptitude des vétérinaires et para-professionnels vétérinaires à continuer d'exercer.

#### **Para-professionnel vétérinaire**

désigne une personne qui, en application des dispositions énoncées dans le présent Code terrestre, est habilitée par l'organisme statutaire vétérinaire à remplir, sur le territoire d'un pays, certaines fonctions qui lui sont assignées (qui dépendent de la catégorie de para-professionnels vétérinaires à laquelle cette personne appartient), sous la responsabilité et la supervision d'un vétérinaire. Les fonctions dont peut être investie chaque catégorie de para-professionnels vétérinaires doivent être définies par l'organisme statutaire vétérinaire en fonction des qualifications et de la formation des personnes concernées et selon les besoins.

#### **Services vétérinaires**

désigne les organisations gouvernementales ou non gouvernementales qui assurent la mise en œuvre des mesures relatives à la protection de la santé et du bien-être des animaux, ainsi que celle des autres normes et recommandations figurant dans le présent Code terrestre sur le territoire d'un pays. Les Services vétérinaires sont placés sous le contrôle et la direction de l'Autorité vétérinaire. Les organisations issues du secteur privé, les vétérinaires et les paraprofessionnels vétérinaires sont normalement accrédités, ou habilités, par l'Autorité vétérinaire pour accomplir les tâches susmentionnées.

Le Code sanitaire pour les animaux terrestres fournit des normes et lignes directrices sur la qualité, l'organisation et la structure des services vétérinaires (...) ainsi que sur les qualifications, le niveau d'instruction et l'expérience professionnelle de leurs ressources humaines.

L'auxiliaire n'est donc pas forcément un para-professionnel vétérinaire, il peut le devenir selon les pays et ses compétences.

## Méthode

Nous avons voulu éviter, dans ce document, un catalogue fastidieux de rapports d'activités de projets sans lien les uns avec les autres ou encore l'énoncé d'une doctrine illustrée tant bien que mal par des exemples terrains.

Nous avons organisé notre réflexion autour de ce à quoi nous souhaitons aboutir : un dispositif de santé animale de proximité et de qualité, qui soit en outre pérenne.

Nous étudierons, à l'aide d'exemples de terrain, ce que recèlent les termes de proximité et de qualité pour, finalement, dégager ce qui caractérise, d'après nous, un tel dispositif et comment le promouvoir auprès des services publics et des éleveurs.



## La Proximité

La question de la proximité semble aller de soi puisqu'elle justifie souvent à elle seule les interventions : c'est pour pallier l'absence de vétérinaires sur le terrain auprès des paysans (en brousse, steppe, forêt ou désert) que s'est formulé le besoin et constituée la notion d'auxiliaire.

Pourtant, cette notion en apparence simple pose en pratique de multiples questions :

- Quelle proximité sociale et donc quels critères de sélection de l'auxiliaire ?
- Quelle doit être l'aire d'intervention d'un auxiliaire ?
- Quelle "densité" d'auxiliaires ?
- Quelle durabilité de l'auxiliaire ?

### 1.1. Critères de sélection des auxiliaires

Selon les situations, différents critères de sélection seront pris en compte pour que les candidats auxiliaires présentent les caractéristiques recherchées. On recherchera souvent une certaine garantie que l'auxiliaire, une fois formé, n'ira pas s'installer dans une autre région, mais que ses compétences acquises bénéficieront bien à sa communauté. Pour assurer la proximité de l'auxiliaire et des éleveurs, les critères de sélection des auxiliaires mentionnés dans l'"étude bibliographique sur les auxiliaires de santé animale" (9) et qui sont les plus souvent retenus par les différents projets sont :

- 1 → **Stable dans la commune** (famille, enfants, travail), afin d'éviter qu'il ne parte travailler ailleurs. En général, il s'agira donc d'hommes et de femmes jeunes adultes
- 2 → **Choisi par la communauté** et socialement accepté
- 3 → De préférence **motivé et volontaire** : le candidat ne doit pas être désigné s'il n'a pas fait la demande lui-même ; mais au Viet Nam par exemple, le candidat sera toujours désigné par les services déconcentrés de l'Etat
- 4 → **Eleveur lui-même et ayant l'habitude des animaux** (une bonne connaissance empirique des pathologies et/ou une maîtrise des traitements traditionnels peuvent être reconnues et valorisées au cours de cette sélection)
- 5 → Disposant de **suffisamment de temps** pour cette activité (le candidat ne doit pas cumuler trop de responsabilités)
- 6 → **Niveau scolaire ou niveau d'alphabétisation**, on cherchera notamment par là une certaine homogénéité dans le groupe de formés
- 7 → **Dévoué** (ne cherchant pas un trop grand intérêt financier et conscient du service qu'il doit rendre à sa communauté)

A cette liste de critères, on pourra ajouter ceux définis par la communauté au cours d'un diagnostic participatif (un critère souvent cité par les paysans interrogés à Madagascar, par exemple, est la sobriété !).

A noter qu'un critère souvent débattu est le niveau scolaire : certains imposent un niveau minimum (au moins la capacité de lire et compter, voire le BEPC) pour que l'auxiliaire soit capable de suivre les formations puis d'utiliser les supports d'information qu'il rencontrera dans son exercice (cf. partie qualité). Or ce critère est souvent en contradiction avec les critères de proximité dans la mesure où il peut induire un biais social : dans certains villages, les quelques personnes alphabétisées ou ayant été scolarisées appartiennent à une élite cumulant d'autres responsabilités et donc d'autres pouvoirs.

Il peut apparaître alors utile de ne pas retenir ce critère. Dans ce cas les méthodes et supports pédagogiques utilisés pendant la formation devront être adaptés aux publics peu ou pas alphabétisés. En parallèle, un renforcement de l'alphabétisation des futurs auxiliaires pourra être mis en place (si la durée et le budget du projet le permettent) pour que ces derniers aient la capacité de valoriser de manière autonome les ressources documentaires dont ils pourraient disposer ultérieurement. Quoiqu'il en soit, on cherchera systématiquement à avoir un groupe homogène de personnes à former afin d'avoir des supports et méthodes de formation adaptés à tous les candidats.

Un autre critère qui peut être débattu est la neutralité politique : on évitera souvent de sélectionner comme auxiliaire une personne qui exerce des fonctions politiques, souvent instables, afin que sa fonction d'auxiliaire ne disparaisse pas avec un changement de la majorité politique (de la commune, de la région ou de l'Etat). Dans certains cas, l'organisation même du pays ne permet pas de mettre en œuvre ce critère ; au Cambodge par exemple, les auxiliaires sont choisis par l'organisation politique et selon le découpage administratif.

- ➔ **On choisira, comme auxiliaires, des individus stables dans leur commune avec des critères de sélection pertinents pour la communauté et un niveau scolaire si possible homogène. On portera la plus grande attention à éviter les biais sociaux lors de la sélection.**

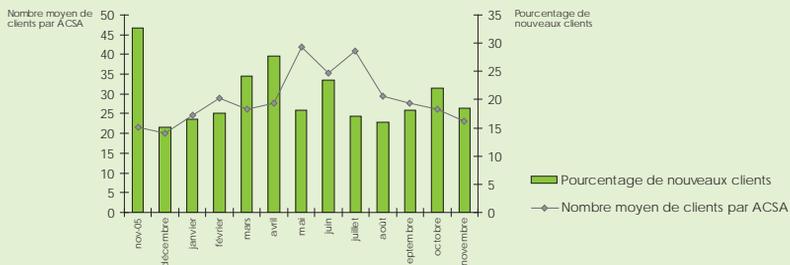
## 1.2. Choix du nombre d'auxiliaires et des zones d'activité

Une estimation du nombre d'auxiliaires nécessaires peut être faite en fonction de la densité du cheptel : un nombre suffisant d'animaux par auxiliaire est nécessaire à la rentabilité du service et par conséquent à la pérennisation du dispositif. Il conditionne la motivation des auxiliaires, l'entretien des compétences par la pratique et une rémunération minimum.

L'encadré suivant donne un exemple du bénéfice réalisé par les auxiliaires et le nombre de paysans faisant appel à leurs services.

## 1. Bénéfice des auxiliaires en relation avec leur charge de travail, évolution de leur clientèle : exemple de Madagascar

A Madagascar, dans la région du lac Alaotra où AVSF a formé une quarantaine d'auxiliaires en 2004, un auxiliaire couvre une zone géographique où réside un minimum de 600 têtes de bovins. Ils font en moyenne 20 à 30 actes par mois, consacrent 11 jours par mois à leur activité d'auxiliaire et réalisent un bénéfice mensuel d'une vingtaine d'euros (ce qui est supérieur au salaire des ouvriers journaliers agricoles).



Ces données sont issues du suivi par l'équipe projet de l'activité des auxiliaires.

La taille de la clientèle des ACSA augmente régulièrement de novembre 2005 à mai 2006 puis diminue lentement jusqu'en novembre 2006 (courbe bleue). Il faut voir dans la phase ascendante initiale une installation progressive de la confiance des paysans vis-à-vis de nouveaux acteurs de santé animale puis dans la phase descendante une entrée de plus en plus marquée dans la période de soudure.

De mars à octobre, le nombre total de clients ne descend pas en dessous de 600 par mois. Quant au nombre de nouveaux clients, il stagne aux alentours de 200 par mois mais ne semble pas diminuer outre mesure. Ceci indique que la clientèle des ACSA est toujours en phase ascendante et que la taille globale de leur clientèle va continuer d'augmenter en deuxième année d'activité.

Nous notons un pic de clientèle en période de récolte (de mai à juillet), pic correspondant à une plus grande disponibilité financière des paysans. Le nombre moyen de clients par ACSA flirte avec la trentaine en période de récolte et passe sous la barre des 20 en période de soudure. La proportion de nouveaux clients (histogrammes rouges) suit à peu près cette évolution et oscille ainsi entre 20 et 40 % de la clientèle si l'on exclut le premier mois d'activité où la grande majorité des clients est évidemment composée de nouveaux clients.

Pour l'année 2006, le nombre mensuel moyen de clients est de 20 par ACSA avec en moyenne 30% de nouveaux clients.

Ici, le service de santé animale de proximité rendu par 40 ACSA touche 8 000 familles.

Le calcul du nombre minimal d'animaux nécessaire à une rémunération correcte et / ou à une reconnaissance sociale suffisante repose sur des données chiffrées :

- recensement du cheptel,
- estimation (diagnostic participatif) de la dépense annuelle moyenne par espèce,
- marge potentielle (enquête auprès des autorités sanitaires, des grossistes et détaillants en produits vétérinaires...).

Ce critère "nombre d'animaux" doit ensuite être croisé avec des impératifs géo-

graphiques (superficie à couvrir) afin d'assurer un service de proximité. Ces critères géographiques sont décidés avec les éleveurs et les autorités, qui connaissent le terrain (par exemple, une distance maximum de 10 km entre le lieu de vie de l'auxiliaire et l'éleveur le plus éloigné peut être retenue, à adapter au contexte).

Une proposition de répartition est construite et affinée tout au long du processus de sélection, en prenant en compte plusieurs données :

- Données géographiques plus fines : la présence de cours d'eau séparant deux zones, la superficie trop étendue d'une zone présélectionnée...
- Données culturelles : certaines communes ou villages peuvent présenter des caractéristiques rendant nécessaire une adaptation du dispositif (exemple d'interdits religieux de certaines personnes sur une espèce animale pourtant élevée dans les villages alentour).
- Développement de l'élevage : dans certaines zones, les pratiques d'élevage et de soins sont plus développées qu'ailleurs (même si le cheptel n'est pas supérieur) et le potentiel de travail par auxiliaire est donc plus important.

La répartition finale des zones d'activités se fait après la sélection définitive des auxiliaires qui auront ainsi la possibilité de s'entendre entre eux pour se répartir les zones.

Dans certaines zones, plusieurs candidats valables peuvent être présentés. Le choix étant délicat entre les candidats, il peut être préféré de conserver des ressources humaines compétentes plutôt que de s'en priver, et laisser jouer la concurrence à long terme. Le fait d'avoir plusieurs personnes formées au sein d'une zone peut également permettre de pallier les phénomènes migratoires pouvant se produire (départ d'un des auxiliaires formés vers une autre zone ou vers la ville). Cela nécessite cependant d'avoir un financement suffisant pour prendre plus de personnes en formation.

Cependant, la structure administrative et sociale fait qu'il est parfois difficile de résister à la pression des autorités locales qui souhaitent un auxiliaire uniquement pour leur zone. Il est ainsi primordial que la communauté soit avertie de l'importance du choix de l'auxiliaire.

Un autre débat peut être abordé ici, celui du rôle et de la place des femmes parmi ces auxiliaires. On constate de manière générale que très peu de femmes sont volontaires ou choisies par leur communauté pour être auxiliaire. Pourtant, au Mali, les femmes auxiliaires bénéficient d'une telle reconnaissance sociale que le salaire importe peu. Par contre, les conditions de travail des auxiliaires sont souvent difficiles et requièrent de la force physique.

## 2. Processus de sélection : Exemple d'un projet AVSF à Vohipeno, Madagascar

<p><b>Durée totale du processus</b> : environ 4 mois</p> <p><b>Lieu et projet</b> : formation de 19 ACSA dans les 19 communes rurales du district de Vohipeno (côte sud-est de Madagascar)</p> <p><b>Elections</b></p> <p>→ Justification</p> <p>Suite à la tenue de réunions d'information dans les communes rurales, celles-ci nous</p>	<p>ont présenté des candidats. Nous n'avions aucune idée de la méthode employée par les communes pour présenter ces personnes au poste d'ACSA, ni de leur motivation. Il s'agissait d'ailleurs souvent de personnes proches du Maire (famille ou amis). De plus, dans notre zone d'étude, la désignation d'office pour tâches collectives par les autorités est courante.</p>
---	---

AVSF a donc décidé d'organiser des élections afin de permettre aux éleveurs de s'exprimer sur les candidatures et à toute personne motivée de pouvoir se présenter au poste d'ACSA. Le choix d'organiser une élection par fokontany (une commune est découpée en plusieurs fokontany), a résulté de la volonté de consulter un maximum d'éleveurs en ne se limitant pas aux chefs lieux de communes.

#### → organisation

L'équipe du projet a organisé les élections dans chaque fokontany des 19 communes rurales. Les critères de sélection des candidatures ont été présentés aux autorités locales ; ce sont elles qui ont lancé les appels à candidature et informé la population de la tenue des élections. Les élections ont eu lieu à bulletin secret, sous le contrôle d'un salarié d'AVSF et d'un employé de la commune. Pour chaque élection un procès verbal a été rédigé.

#### → résultats

86 candidats ont été élus dans tout le district. La participation des éleveurs a été bonne ; on peut noter que certains fokontany n'ont pas souhaité participer ; d'autres ont organisé des élections communes ; certaines communes ont organisé des élections au niveau communal uniquement (cas des communes de petite taille) ; certains fokontany ont fait des délibérations et non des élections. Tous les candidats initialement proposés par les communes n'ont pas été élus, ce qui nous a confortés dans notre méthode.

### Concours de recrutement

#### → Justification

L'organisation d'un concours permettant le recrutement définitif a été à l'unanimité demandé par les éleveurs et les autorités, afin d'éviter les conflits dans les communes. C'était la façon la plus impartiale pour eux de faire un choix définitif entre les différents candidats élus.

#### → Organisation

Les CV des candidats ont été récoltés et étudiés d'après les critères de sélection. Trois lieux et dates de concours ont été fixés dans le district. Le concours s'est déroulé en deux parties :

- test écrit avec 4 domaines testés (calcul, connaissance des animaux, motivation et positionnement, connaissance de la zone)
- entretien individuel pour les candidats ayant obtenu une note supérieur à la moyenne au test écrit, avec 4 domaines testés (capacité de négociation – qualité relationnelle, capacité d'organisation, capacité de formation – vulgarisation, motivation et positionnement).

Le test écrit et le guide d'entretien ont été élaborés avec le vétérinaire privé le plus proche (situé à une quarantaine de km) et le chef de poste vétérinaire de Vohipeno (fonctionnaire d'Etat). La décision définitive de recrutement était prise par AVSF et le chef de poste en fonction des résultats du test écrit, de l'entretien et du CV.

#### → Résultats

17 ACSA ont été sélectionnés après le concours. L'ancien vaccinateur bénévole, assistant du chef de poste vétérinaire exerçant depuis 20 ans, a été admis d'office comme ACSA pour exercer au chef lieu du district. Ce choix était délicat, en effet, le fait qu'il n'ait pas été élu le plaçait d'office dans une position différente de celle des autres ACSA. Cependant nous pensions que pour harmoniser le travail en santé animale dans le district il était préférable de l'intégrer au réseau des ACSA, plutôt que de risquer d'en faire un concurrent ou un opposant.

Le profil général des ACSA est le suivant :

- Moyenne d'âge 35 ans (de 21 à 47 ans)
- Sexe : masculin (17), féminin (1)
- Tous sont éleveurs
- Niveau : BEPC minimum (un ACSA de niveau 6<sup>ème</sup> et un ACSA de niveau Terminale)
- 10 ACSA ont déjà reçu une formation complémentaire en élevage.

- **Le nombre et la répartition des auxiliaires sont induits pas le marché potentiel des soins aux animaux et l'accessibilité géographique pour un vrai service de proximité. Il est envisageable de former deux fois plus d'auxiliaires que nécessaire afin de faire jouer la concurrence pour une sélection des meilleurs.**

## La Pérennité

Comme dans toute action de développement, la durabilité est un facteur capital. Dans le cas des services à l'agriculture et l'élevage, cela est particulièrement vrai : de nombreux dispositifs, mis en place de façon peut-être trop artificielle et imposée, ont disparu à la fin des interventions, réduisant à néant les investissements consentis et, plus grave encore, ont laissé sur le terrain des auxiliaires sans aucun suivi avec des risques de dérives importants (utilisation de médicaments frauduleux notamment). Aussi, cette préoccupation doit être au cœur de la méthodologie employée, et on a vu que la sélection des auxiliaires la prenait en compte (reconnaissance communautaire, rémunération suffisante, âge et insertion dans la communauté...).

Le risque principal pesant sur la durabilité de la délivrance du service est d'ordre économique :

- le manque de liquidité des éleveurs en fait des clients souvent non solvables,
- l'approvisionnement des auxiliaires en intrants vétérinaires suppose également leur solvabilité.

Le projet de coopération à l'origine de la mise en place des auxiliaires doit se garder d'induire des biais durables dans l'exercice de la fonction de l'auxiliaire : **l'interventionnisme économique récurrent est à proscrire** ; il faut envisager la pérennité économique de l'activité de l'auxiliaire au plus tôt. En effet, si l'auxiliaire peut bénéficier d'un premier stock de produits vétérinaires fourni par le projet, il devra être rapidement autonome financièrement, renouveler son stock de produits vétérinaires et remplacer son matériel usé. Il devra pour cela gérer correctement son activité et réinvestir une partie de ses bénéfices pour l'achat de produits vétérinaires et l'entretien et le renouvellement de son matériel.

Une réponse proposée par AVSF à ce défi réside dans la structuration des éleveurs et des auxiliaires qui, regroupés en associations, sont mieux armés que des individus isolés pour faire face à ces difficultés (et ce d'autant plus que l'accès au crédit est souvent tout aussi problématique que l'accès aux autres services !). Un lien fort entre l'auxiliaire et le vétérinaire privé permet aussi de passer les périodes critiques d'insolvabilité des éleveurs : le vétérinaire ayant a priori plus de liquidités que l'auxiliaire, il pourra le soutenir en lui faisant par exemple crédit. Cela suppose bien sûr une relation de confiance et n'est souvent pas possible au démarrage des activités de l'auxiliaire. Enfin, une bonne relation entre l'auxiliaire et sa communauté facilitent également le travail et notamment le recouvrement de la rémunération de l'intervention de l'auxiliaire.

La disponibilité en produits vétérinaires de qualité est également une condition importante à la pérennité du système : le service rendu par l'auxiliaire ne saurait durer si les ruptures de stock sont fréquentes ou les produits utilisés frelatés. Ici encore on retrouve le rôle majeur du vétérinaire privé ou de l'association d'auxiliaires qui est crucial pour cet approvisionnement. En leur absence, l'approvisionnement en produits sera beaucoup plus difficile à mettre en place et la qualité des produits risque de n'être pas garantie.

Mais quelle durabilité cherche-t-on ? Il est évident qu'un système de santé animale doit reposer sur des ressources humaines aux compétences les plus élevées possibles. Dans ce domaine, l'idéal serait de n'avoir recours au sein du dispositif qu'à des titulaires du diplôme ou du doctorat vétérinaire. Cependant, cela implique que les vétérinaires soient suffisamment nombreux pour toucher la totalité des éleveurs, qu'ils aient les moyens de se déplacer, que les éleveurs aient les moyens de les payer de manière raisonnable, de prendre en charge leur déplacement et le temps consacré. C'est pourquoi on cherchera à mettre en place un système évolutif capable de s'adapter et à long terme de laisser leur place aux docteurs vétérinaires qui viendraient s'installer.

Enfin, on constate que quelques années après la mise en œuvre des projets, environ 50% des auxiliaires formés restent actifs. Ceci dit, il existe une grande disparité selon les pays et les contextes, ce pourcentage pouvant varier de 0 à 80%.

## 2.1. Les associations d'éleveurs : les Groupements de Défense Sanitaire

Les groupements de défense sanitaire sont des associations d'éleveurs qui ont pour objectif une meilleure gestion collective des risques sanitaires du cheptel. Ils se constituent souvent autour d'une caisse commune qui permet de mieux gérer dans le temps les dépenses liées à la santé animale.

Ce sont également des structures facilitant la sensibilisation et la diffusion d'information auprès des éleveurs, les incitant ainsi à recourir aux services des auxiliaires.

Enfin, ces GDS, là où ils existent, sont des moteurs du développement de l'élevage. Or l'amélioration de la santé animale et le développement de l'élevage sont étroitement liés : le développement de l'élevage ne peut se faire qu'une fois maîtrisées les contraintes sanitaires et engendre en retour une demande accrue en santé animale.

### 3. Exemple de constitution de GDS : les statuts type des GDS de l'Arkhangai, Mongolie

#### **Projet : Appui à la structuration des groupements de défense sanitaire dans deux provinces de Mongolie.**

Le cheptel mongol est vulnérable à la fois du fait d'un climat très froid et d'un important déficit des services à l'élevage. Lors des hivers particulièrement rigoureux (dzuds) de ces dernières années, les pertes de bétail ont atteint jusqu'à 70% des effectifs (Arkhangai et Bayankhongor entre 2000 et 2002). Cela a engendré un exode rural important et la paupérisation de ces populations nomades entièrement dépendantes de leur cheptel.

Le manque de liquidité chronique des éle-

veurs est le frein majeur à la motivation des vétérinaires (profession privatisée) et à l'efficacité des services vétérinaires. Pour dynamiser ces services AVSF a choisi d'aider les éleveurs à augmenter leur pouvoir de décision et de négociation en se structurant en "Groupements de Défense Sanitaire" (GDS), associations d'éleveurs dont l'activité principale est d'organiser les campagnes de prophylaxie (déparasitage, vaccination, soins aux animaux) selon les besoins des éleveurs et en coordination avec les autorités locales. Les GDS réalisent des reports de trésorerie : le responsable du GDS programme avec chaque éleveur membre ses besoins

en santé animale pour l'année à venir et calcule le montant nécessaire, récolte la somme calculée au moment de la vente du cachemire (printemps) par les éleveurs et paye le service vétérinaire en temps voulu avec l'argent mis de côté. Cela permet aux éleveurs d'avoir des animaux en bon état à l'entrée et de hiver.

15 GDS ont été établis dans l'Arkhangai entre 2005 et 2008 et sont fédérés depuis juin 2006 par la "Fédération des Eleveurs de l'Aïmag d'Arkhangai" (FEAA). Cette Fédération a pour objectif de défendre les intérêts des éleveurs de l'Arkhangai et de Bayankhongor, d'aider à la mise en réseau de nouveaux éleveurs via des GDS et joue le rôle de centrale d'achat pour les produits vétérinaires nécessaires à la réalisation de ces campagnes de prophylaxie.

### Extrait des statuts des GDS en Mongolie (statut d'ONG)

#### ARTICLE 1 : CREATION D'UNE ONG

Une Organisation Non Gouvernementale est créée selon les principes et règle mentionnées dans la loi Mongole sur les ONG (date du 31.01.1997) et selon les présents statuts. La date d'enregistrement est : JJ/MM/AA

#### ARTICLE 2 : OBJECTIFS

L'ONG a pour objectif l'amélioration de la santé animale et des productions animales dans le département de XXXX, commune de YYYY, province de l'Arkhangai, à travers la constitution et la gestion d'un fond par

les éleveurs de ce département. L'objectif initial de ce fond pour la santé animale est l'organisation de la rémunération par les éleveurs du service vétérinaire (déparasitage, vaccination, autres services). L'objectif secondaire de ce fond est la mise en œuvre d'autres activités liées à la santé et / ou aux productions animales dans le département, en accord avec les besoins identifiés par les éleveurs.  
(...)

#### ARTICLE 6 : RESSOURCES FINANCIERES

Les ressources financières de l'ONG sont :

- Cotisations des membres,
- Contribution des membres pour couvrir la rémunération du service vétérinaire (vaccination, déparasitage, autres services) et mettre en œuvre d'autres activités,
- Subventions ou donations publiques et privées, mongoles et étrangères, y compris les dons d'ONG.
- Economies et intérêts réalisés sur le budget annuel de l'ONG.

L'ONG adressera un rapport financier annuel au Ministère de Finances, comme indiqué dans la loi mongole régissant les ONG.

#### ARTICLE 7 : REGLEMENT

##### 7.1 Membres

Les membres de l'ONG sont les éleveurs du département XXXX, volontaires pour participer aux activités de l'ONG. Ils paient une cotisation annuelle de 1 000 Mongolian Tügrit à l'ONG et paient une contribution pour couvrir la rémunération des services vétérinaires. (...)

## 2.2 Les associations d'Auxiliaires

Les auxiliaires sont très rapidement confrontés à des problèmes importants de trésorerie : ne disposant pas eux-mêmes d'un fond de roulement, ils rencontrent les plus grandes difficultés à faire face à la faible solvabilité de leurs clients et ne peuvent assurer un réapprovisionnement de leurs stocks de médicaments et matériels.

Cette situation est souvent aggravée par l'existence de marchés du médicament dérégulés et parfois aux mains d'intermédiaires peu scrupuleux tant sur la qualité du médicament que sur son prix.

Sans la mise en place d'un circuit d'approvisionnement qui permette aux auxiliaires de réaliser une petite marge, la viabilité économique de l'activité est en péril et le service de proximité s'arrête.

Une solution à ce problème réside dans le groupement des auxiliaires en association. Regroupés en associations, les auxiliaires peuvent passer contrat directement un grossiste implanté en capitale ou dans une ville moyenne proche, négocier les prix, obtenir des avantages et des conditions de paiement préférentielles. Ils peuvent également mettre en place une caisse commune à partir de laquelle ils gèreront une forme de crédit interne, permettant à chacun d'entre eux l'investissement minimal nécessaire à leur activité.

L'idéal reste toutefois un approvisionnement des auxiliaires par le vétérinaire privé s'il est installé dans la zone ; cela a en effet le mérite de garantir la qualité des produits vétérinaires utilisés et d'établir une relation vétérinaire – auxiliaire garante de la qualité du service rendu.

On appuiera donc les associations d'auxiliaires à assurer le provisionnement en produits vétérinaires uniquement dans les zones dépourvues de vétérinaire afin d'éviter une concurrence aux vétérinaires installés. Cependant, cette fonction d'approvisionnement risque de mettre en péril l'installation future d'un vétérinaire privé.

En outre, les associations d'auxiliaires permettent, pour leurs membres :

- l'entretien des compétences par un travail en réseau,
- de réaliser des économies d'échelle (achat de matériel en commun, organisation de sessions de formation continue, etc.),
- la résolution de problèmes et conflits (un groupe est plus fort qu'un individu).

#### 4. Associations d'auxiliaires, l'exemple du Guatemala

Le Guatemala, dans les années 90, sort d'un contexte de guérilla et de politique d'ajustement structurel, ce qui a mis à mal les services aux paysans. VSF intervient dans ce contexte "post crise" avec la mise en œuvre du projet "Huehuetenango", implanté dans deux municipalités (Nenton et Barillas) et qui poursuit deux objectifs principaux : d'une part améliorer le niveau de vie des paysans grâce à l'accroissement de la consommation de protéines animales et des revenus issus de l'élevage, d'autre part contribuer à la réorganisation d'un monde rural déstructuré par le conflit armé des années 80.

Dans le cadre de ce projet, VSF appuie la formation et la consolidation de deux associations d'auxiliaires d'élevage, sur le modèle pertinent d'associations de même nature préalablement supportés par VSF dans le pays.

Nous cadrans cet exemple sur l'Association des auxiliaires d'Élevage de Nenton, l'APPN. L'APPN a deux vocations majeures : i/ assurer la pérennité du réseau des auxiliaires d'élevage et de la pharmacie vétérinaire

et ii/ apporter un espace d'expression et d'échange permettant la structuration de la société civile paysanne guatémaltèque. L'APPN regroupe 72 auxiliaires d'élevage, un conseil d'administration et une assemblée générale annuelle ; elle emploie des salariés : un responsable et 3 employés de la station d'élevage, un responsable de la pharmacie, un vulgarisateur et un responsable des crédits ; elle constitue également une commission chargée des courses d'études et un commission des formateurs. La commission des formateurs comprend des auxiliaires formés aux techniques pédagogiques et chargés des formations futures pour de nouveaux auxiliaires. Les activités de l'APPN sont décrites ci-dessous.

**Pharmacie vétérinaire** : elle est financée par les marges réalisées sur les produits vendus et ne cède ces produits qu'aux auxiliaires. Un auxiliaire spécialisé en est le responsable, il est supervisé régulièrement par le trésorier de l'APPN. Son solde est positif et le volume des ventes est en augmentation constante et régulière.

**Station d'élevage** : elle permet d'approvisionner les paysans en animaux et repro-

ducteurs mais a également vocation de centre de démonstration et de formation. Cette structure était en déficit à la fin du projet.

**Programme de crédit :** pour ce programme, l'APPN endosse ici un rôle dans le développement local. Une commission attribue des crédits en nature (animaux) aux paysans les plus pauvres ; le remboursement se fait en espèce ou en nature selon le type d'élevage.

**Bourses d'études :** une commission constituée de 2 auxiliaires, 3 professeurs et un salarié de VSF attribue des bourses prêt pour que les enfants puissent suivre des études. Ce programme jouit d'un très grand succès.

Ces associations de auxiliaires sont pérennes mais nécessitent encore un appui extérieur, qu'il soit méthodologique, technique ou financier. Ces associations doivent être mises en relation avec l'Etat (au moins ses structures décentralisées), les ONG et le secteur privé. 6 associations d'auxiliaires se sont regroupées pour un programme de

formation commun, qu'elles ont réussi à faire financer par des ONG.

Enfin, ces associations évoluent dans un contexte de démocratisation naissante et de réorganisation d'une société civile traumatisée par des décennies de pouvoir autoritaire et de violence. L'existence même de ces groupements, certes centrés sur une problématique technique, est un progrès notable dans le paysage sociopolitique guatémaltèque. D'autre part, la tendance à la réduction des services de l'Etat s'accompagne de l'ouverture de nouveaux espaces de discussion et d'une certaine décentralisation, dont commencent à profiter des pouvoirs locaux émergents. Les compétences nouvelles au sein des municipalités sont des interlocuteurs privilégiés pour les associations d'auxiliaires, qui pourraient se positionner ainsi en intermédiaire entre les communautés paysannes et les structures renouées du pouvoir local, afin de contribuer à ce que l'action de ces dernières corresponde aux aspirations de la population.

Les associations d'auxiliaires permettent également d'assurer la pérennité du service de santé animale de proximité. Elles peuvent jouer un rôle majeur dans la structuration de la société civile rurale, en se positionnant comme intermédiaire entre les paysans et l'Etat pour défendre les intérêts des éleveurs. L'exemple suivant illustre, parmi d'autres, ce point.

##### 5. Associations d'Auxiliaires : exemple des provinces de Takeo et Prey Veng, Cambodge

A plus d'un titre, l'expérience menée au Cambodge est intéressante. Elle a permis de valider le concept d'auxiliaire d'élevage dans un contexte extrêmement différent de celui de l'Amérique Centrale, mais soulève de nombreuses questions quant à la pérennité des actions dans un contexte de transition où les fonctionnaires gèrent l'approvisionnement en produits vétérinaires mais risquent de disparaître avec les politiques d'ajustement structurel. Si au cours de la formation, les auxiliaires reçoivent une trousse constituée de matériel et de médicaments pour assurer leur activité, après quelques mois de pratique, ils doivent renouveler leur stock alors qu'ils se trouvent pour la plupart dans des zones isolées dépourvues de pharmacies équipées. Ils sont alors réunis pour trouver une

solution à ce problème d'approvisionnement en médicaments.

Les agents demandent à AVSF de créer et gérer une pharmacie. La maieutique est nécessaire pour obtenir des auxiliaires une prise en charge de la pharmacie par eux mêmes.

La gestion de la pharmacie par un seul des auxiliaires est la solution proposée, mais AVSF demande une participation humaine et financière des agents intéressés, pour que l'intérêt soit collectif. Pour appuyer cette proposition, les auxiliaires visitent une pharmacie gérée par d'autres agents d'élevage réunis en association. C'est l'occasion pour les nouveaux agents d'élevage d'échanger avec les anciens sur leur organisation et leur structure. Les notions inhérentes à la structure associative sont abordées, comme la part

sociale des membres, le conseil administratif, l'assemblée générale. Les auxiliaires discutent les avantages et inconvénients d'une telle organisation, de manière à mettre en avant aussi les difficultés de mise en œuvre. L'association permet, entre autres, à tous les auxiliaires d'avoir des médicaments de qualité mais gérés par des règles strictes : limite d'achat à crédit, responsabilité de tous les membres, etc.

Cette visite est couplée à une réunion de debriefing pour permettre aux auxiliaires de donner leur avis et d'élaborer leur projet. Ils vont définir leur structure par la rédaction des statuts et du règlement intérieur. Des groupes de travail sont constitués pour réfléchir à ces deux documents, puis le contenu est discuté par mise en commun. Cette technique d'animation présente de nombreux avantages, notamment celui de faciliter la participation de chacun au sein de groupes de taille réduite, d'identifier des meneurs et de créer un débat entre les groupes de réflexion. Une réunion suivante est consacrée à la validation des documents, à l'adhésion des membres au projet et à l'élection du conseil d'administration. Puis la pharmacie est construite à l'emplacement prévu par le règlement intérieur.

Chaque auxiliaire membre est issu d'un village. Au sein de l'association, des représentants de communes sont élus et font partie du conseil d'administration. Ce réseau d'auxiliaires représente alors un outil de communication pour eux-mêmes et pour les paysans.

Les pharmacies gérées par les auxiliaires

membres de l'association ont pour objectif d'approvisionner les agents en médicaments de qualité, pour un meilleur service. Le "pharmacien" est un auxiliaire qui a reçu une formation complémentaire sur les produits vendus et la gestion du stock. Il est capable de conseiller les autres auxiliaires, parfois les éleveurs, pour le choix de médicaments. Grâce à ses visites d'achat régulières sur Phnom Penh, il peut se tenir informé des nouveautés pharmaceutiques. Les dates de péremption sont vérifiées par rapport à l'écoulement de stock usuel et les vaccins sont conservés dans une glacière réfrigérée.

Cette activité demande du temps aux conseillers administratifs, qui sont responsables du contrôle de la gestion de la pharmacie par le gérant (un autre ACSA, volontaire pour être salarié de la pharmacie). Le président, le trésorier, le secrétaire, sont présents lors des réunions mensuelles et vérifient la bonne gestion du stock de médicaments. Ils sont indemnisés pour leur travail.

Les règles de gestion de la pharmacie ont été élaborées par tous les membres et le gérant, salarié de l'association, doit les appliquer scrupuleusement. La pharmacie peut être une activité temporaire de l'association si le service de vente de médicaments se développe dans la zone. Néanmoins l'avantage pour les auxiliaires et éleveurs réside dans le fait que les produits vendus par l'association sont d'origine sûre et sont stockés dans des conditions adéquates.

Dans les zones où interviennent des vétérinaires privés, les associations d'auxiliaires peuvent être rattachées à un ou plusieurs vétérinaires. Dans l'exemple malgache du Lac Alaotra, les vétérinaires privés profitent de la constitution des auxiliaires en association pour faciliter l'organisation de leur formation continue. Dans ce contexte, les associations d'auxiliaires n'ont pas de rôle sur l'approvisionnement en médicaments vétérinaires.

Si la zone d'intervention est pourvue de vétérinaire(s) privé(s), on cherchera donc systématiquement à rattacher les associations d'auxiliaires au vétérinaire et on veillera à ce que l'approvisionnement en intrants ne soit pas une des activités de l'association. En effet, une association avec une telle activité serait une concurrence au vétérinaire et risquerait de mettre en péril la qualité du service de santé animale en déstabilisant l'activité du vétérinaire.

Par ailleurs, en l'absence de vétérinaire, une association d'auxiliaires gérant

son approvisionnement en médicaments vétérinaires risque d'être un frein à l'installation future, dans la zone, d'un vétérinaire privé. Dans le même temps, un réseau d'auxiliaires garantit une couverture large de la zone et par conséquent un marché de la santé animale optimisé, ce qui, cette fois-ci, est un avantage pour l'installation d'un vétérinaire privé.

Pourtant, le système français comprend des Groupements de Défense Sanitaire au sein desquels les éleveurs peuvent acheter des produits vétérinaires sans passer par le vétérinaire privé. On a alors une situation où les éleveurs sont compétents en matière de santé animale de base, où un groupement d'éleveurs engage un vétérinaire conseil et permet à ses membres de gérer la santé animale basique et où, par conséquent, le vétérinaire est un spécialiste et n'intervient qu'en tant que tel (lorsque l'éleveur est face à un cas difficile ou a besoin de l'intervention du vétérinaire en tant que mandaté sanitaire de l'Etat).

→ Une association d'auxiliaires doit être vue comme un groupement d'éleveurs gérant la santé animale de base (tel un GDS à la française). Elle permet de :

- faire le lien avec l'autorité sanitaire,
- représenter les intérêts des éleveurs auprès des institutions publiques et politiques,
- faciliter le suivi des auxiliaires,
- organiser la formation continue des auxiliaires,
- favoriser l'implantation d'un vétérinaire privé à condition qu'elle ne gère plus l'approvisionnement en médicaments à partir du moment où le vétérinaire est installé.

**Dans la mise en œuvre de formations d'auxiliaires, on réfléchira donc tous ces paramètres avant d'initier la création d'une association et surtout les activités qu'elle pourra mettre en œuvre.**

### 2.3. Un cas particulier : l'élevage transhumant

Les zones pastorales de grande transhumance présentent des caractéristiques rendant problématique la proximité du service et des éleveurs : comment assurer la disponibilité d'un auxiliaire lorsque éleveurs et troupeaux parcourent de grandes distances pour exploiter la ressource fourragère ? Dispersion et mobilité des éleveurs les ont rendus particulièrement autonomes vis-à-vis des questions de santé animale. Ce professionnalisme des pasteurs doit être reconnu et se traduire par une démarche de formation de masse, couplée ou non avec l'existence d'auxiliaires sur les principaux axes de transhumance.

Dans le Nord Est du Niger, des auxiliaires formés par AVSF se déplacent avec les troupeaux lors des transhumances.

## 6. Exemple des auxiliaires para vétérinaires en zone pastorale au Nord Niger, région de Zinder

Dans le Nord-Est du Niger, une zone où il n'existait pas d'associations d'éleveurs, AVSF a dispensé des formations de masse pour sensibiliser les communautés pastorales sur le rôle des auxiliaires. Ces formations de masse ont permis d'impliquer les éleveurs dans l'adoption des critères de choix et de désignation des futurs auxiliaires. Formés et équipés d'une trousse vétérinaire, ils assurent dans une zone pastorale enclavée et dépourvue de services sociaux de base, un service de santé animale de proximité reposant essentiellement sur le traitement des dromadaires et des petits ruminants (les bovins qui ont besoin de boire tous les jours, ne survivent pas à cette latitude), et sur la sensibilisation des éleveurs aux pratiques d'hygiène et de vaccination autour des puits pastoraux ou lors des baptêmes et mariages. Ils

jouent de ce fait un rôle de relais entre les éleveurs, les agents vétérinaires privés et les services techniques vétérinaires chez lesquels ils s'approvisionnent et qu'ils informent en cas de foyers de maladie (Pasteurellose et Clavelée déclarées par les auxiliaires de Kassatchia et de Mato).

Chaque auxiliaire assure ses prestations dans son unité d'action (regroupement de 2 à 5 campements partageant les mêmes ressources pastorales, en l'occurrence le puits pastoral) et se déplace généralement avec les éleveurs pendant la petite et la grande transhumance. Leur activité améliore significativement la situation sanitaire grâce à une meilleure accessibilité aux traitements pour les maladies récurrentes (parasitoses internes et externes).

Au Tchad, c'est la formation de masse des éleveurs qui a été choisie...

## 7. Exemple de formation de masse au Tchad

Dans certains systèmes transhumants ou nomades les groupes sociaux varient quantitativement et qualitativement au gré des déplacements saisonniers. Il s'agit alors de savoir s'il existe des "unités de transhumance" regroupant un nombre de familles et de troupeaux suffisant pour justifier l'activité d'un auxiliaire d'élevage. Cette question se pose par exemple très clairement dans le cadre du projet ASETO au Tchad Oriental, où la formation de masse a été choisie.

La démarche appliquée au Kanem diffère par la prise en compte de ses particularités en termes de conduite de l'élevage et de problèmes pathologiques rencontrés.

Les objectifs de la formation de masse peuvent être résumés en 3 points :

**1. Valoriser les connaissances préexistantes des éleveurs en santé animale** (appréhension des maladies, soins traditionnels et modernes).

■ Premier constat : des pratiques traditionnelles en soins vétérinaires existent chez les éleveurs. Parmi celles-ci, les immunisations, les soins chirurgicaux et obstétricaux et les complémentations minérales sont couramment pratiqués et sont

importants à prendre en compte dans une démarche de formation d'éleveurs en santé animale.

■ Deuxième constat : les interventions pratiquées sur les animaux sont diverses et leurs qualités sont difficilement appréciables ; elles mériteraient d'être discutées et appréciées par les intéressés dans un cadre technique d'ouverture et d'échange, le jugement des usagers face aux solutions qui se présentent pourrait être facilité.

**2. Apporter des informations sur les pathologies de la région, les traitements existants et les services disponibles :**

Le choix des thèmes de formation sur les maladies du bétail se fonde sur les informations recueillies à partir des enquêtes du projet, de travaux précédents d'enquêtes épidémiologiques, des observations cliniques des postes vétérinaires. Sur le terrain, une prise en compte des préoccupations des bénéficiaires est indispensable ; les enquêtes menées dans le cadre du projet de 1999 à 2000 montrent que la demande des éleveurs en formation est forte. Elle est orientée vers un apport de connaissances sur les affections, leurs causes et leurs traitements. Il est toutefois nécessaire d'étu-

dier la pertinence du type de formation à apporter :

- Les problèmes pathologiques facilement maîtrisables ayant un impact réel sur la production (endo et ectoparasitoses, carences) font l'objet d'une attention particulière de la part de l'équipe de formation.
- Les maladies endémiques à évolution rapide contre lesquelles il existe des vaccins efficaces et disponibles à un prix accessible doivent faire l'objet de prévention ; il est prévu de les intégrer au volet information : la mise en œuvre de cette prévention nécessite en effet l'intervention des vétérinaires (limitation par le cadre juridique en vigueur).
- L'orientation des usagers vers les lieux où les services sont disponibles est nécessaire.

### **3. Amorcer une réflexion sur les besoins complémentaires et les modalités d'accès aux médicaments vétérinaires et aux**

#### **soins de base :**

La formation de masse compte parmi ses objectifs un contrôle par les usagers de la qualité des services et des intrants ainsi que l'amélioration de leurs modalités d'accès. Une étape de discussion sur ces aspects est importante pour aborder l'opportunité de prolonger la session par d'autres formations plus pointues, qui sont habituellement réalisés au sein de groupements. Une telle démarche intègre nécessairement l'identification des acteurs (qui réalise quel type de tâche) et l'appréciation des activités pastorales du groupe. Elle devra déboucher sur des choix précis liés à l'organisation des intéressés et des formations spéciales au sein d'organisations formalisées ou non (auxiliaires d'élevage et d'environnement, responsables et gestionnaires au sein de groupements ou comités de gestion, ...). Une procédure d'animation est utile pour diligenter ce processus.

Les éleveurs sont les premiers intervenants en santé animale et les meilleurs auxiliaires d'épidémiologie ; ils possèdent un savoir-faire réel en termes de diagnostic et de soins. Ces connaissances traditionnelles ne peuvent pas être ignorées et la formation est un moyen privilégié pour les valoriser, les canaliser et éviter d'éventuelles dérives. Dans ce cadre, les éleveurs pourront devenir d'efficaces intervenants en santé animale de base et pallier la carence d'offre de service dans ce domaine.

Enfin, former et informer les éleveurs ne peut être considéré comme une simple alternative à la formation d'auxiliaires d'élevage. En effet, faire de l'éleveur un consommateur averti des services en santé animale peut être considéré comme un objectif prioritaire, quelle que soit la nature du dispositif en place.

"L'ensemble des services aux pasteurs (fourniture d'intrants, service, conseil) ne peuvent aboutir que s'ils sont accompagnés de formation. La formation de masse a des implications sociales et techniques notables. Elle a plus de chance de permettre la diffusion de l'information au niveau des différentes catégories composant la société, notamment l'information sur les posologies correctes dans un milieu où tous les éleveurs traitent le bétail par eux-mêmes. En effet, les réseaux d'information sont complexes et les chaînes opératoires ne sont pas toutes maîtrisées par la même personne. Dans certains cas, la maîtrise technique peut être assurée par le berger, alors que le chef contrôle l'aspect socio-économique de l'élevage." Etude sur les sociétés pastorales du Tchad, 2002.

La connaissance des systèmes transhumants conditionne à la fois les méthodes et les niveaux d'intervention possibles. Pour un service de proximité en santé animale, quelle méthode d'intervention choisir ? Si des unités de nomadisme suffisamment stables et importantes existent, l'adaptation d'un système groupement et auxiliaire attaché à un groupement peut être pertinent. Si par contre ces regroupements ap-

paraissent très variables et limités, des formations élargies à un grand nombre d'éleveurs (formation de masse et formation d'auxiliaires libres) ont une logique forte.

- La formation de masse des éleveurs en milieu pastoral permet d'améliorer l'impact des pratiques des éleveurs sur la santé animale et fait des éleveurs des consommateurs avertis du service de santé animale existant. La formation de masse est l'occasion d'informer les acteurs sur les campagnes nationales de prophylaxie, le rôle et la situation des postes vétérinaires, etc.

**Enfin, s'il est possible de former des auxiliaires rattachés à des unités de transhumance, ils permettront, en plus du service rendu, de faire le relais entre ces éleveurs extrêmement enclavés et l'autorité sanitaire locale.**



## La Qualité

Comme dans toute action de développement, la durabilité est un facteur. Qu'appelle-t-on qualité lorsqu'il s'agit d'un service de santé animale auprès des éleveurs ?

Nous pouvons en distinguer trois composantes :

- la qualité technique,
- la qualité réglementaire,
- la qualité communautaire.

### 2.1. Qualité technique

La première qualité d'un fournisseur de service en santé animale est sa compétence professionnelle : il lui est demandé d'être capable de diagnostiquer les principales maladies présentes sur la zone, de savoir les prévenir et les traiter, et d'être à même d'effectuer un certain nombre d'opérations de base (castration, parage de plaies, ...). Ces compétences professionnelles dépendent des pays et des contextes d'élevage ; le nombre d'espèces animales concernées est variable.

Cette compétence s'acquiert lors de la formation initiale et s'entretient par la pratique et la formation continue ; elle se consolide par l'accès à la formation, l'échange d'expériences avec ses pairs, l'encadrement et le conseil techniques. Elle doit être validée par une autorité professionnelle.

Bien entendu, cette compétence de l'auxiliaire, acquise en quelques semaines de formation, fait que ces auxiliaires ne sont pas des vétérinaires.

#### 2.1.1. La formation initiale

Selon l'expérience d'AVSF, on observe une grande hétérogénéité du niveau de compétence des auxiliaires. Si cette hétérogénéité peut être acceptable d'un pays à l'autre en fonction des besoins spécifiques à chaque contexte, elle est bien plus questionnable au sein d'un même pays où elle ne découle que de la multiplicité des structures qui sont à l'initiative de la formation. Il serait judicieux que l'on puisse établir, pour chaque pays et en concertation étroite avec les services de l'Etat, un référentiel de compétences unique qui se décline ensuite selon les spécificités régionales du pays. C'est le cas au Togo, où l'administration a légiféré sur l'activité des auxiliaires.

## 8. Processus d'élaboration d'une législation sur l'activité des auxiliaires au Togo

Au Togo, AVSF travaille à la formation d'auxiliaires depuis la fin des années 90. Son expérience dans le domaine et une étude sur le rôle social de l'auxiliaire menée par un bureau d'étude burkinabé, le CEFRAP, ont permis de préconiser la mise en place d'une réglementation sur l'activité des auxiliaires, préconisation entendue par l'administration togolaise. C'est ainsi qu'en septembre 2004, l'administration passe d'une attitude de tolérance vis-à-vis des auxiliaires à celle d'une volonté d'encadrement législatif.

Le mécanisme ayant abouti à l'élaboration de la législation mérite d'être souligné : une commission composée de personnes d'origines diverses (7 membres dont 2 de la Direction de l'Elevage et de la Pêche, 1 de l'ordre des vétérinaires, 1 de l'Institut de Conseil et d'Appui Technique, 1 du Groupement des Vétérinaires Privés installés en clientèle Rurale et 2 auxiliaires ; le travail a été piloté par AVSF) a produit un document provisoire sur la base des expériences du terrain relayée par les auxiliaires en activité et les éleveurs. Ce dernier a été validé par tous les acteurs au cours d'un séminaire organisé par AVSF. Au terme de ce processus, un arrêté ministériel datant de septembre 2004 fixe désormais l'activité de l'auxiliaire.

L'arrêté comporte une annexe indissociable intitulée "cahier des charges de l'AVE" qui détaille les tâches de l'auxiliaire mais aussi les compétences qu'il doit acquérir pour s'acquitter de ces tâches. L'arrêté est présenté en annexe I, en voici quelques extraits concernant la formation initiale :

### Article 8 :

Les compétences de l'AVE sont précisées dans le cahier des charges annexé au présent arrêté. Elles concernent essentiellement l'acquisition, la détention et l'administration des médicaments à usage vétérinaire, la sensibilisation, l'information et l'alerte. **Ces compétences sont exercées strictement dans la zone d'intervention de l'AVE qui est en principe la localité de la communauté dont il est issu.**

### Article 9 :

Des structures et institutions sont chargées de la formation de l'AVE. Elles interviennent à différents niveaux du processus de

formation notamment dans les activités ci-après :

- organisation et formation : les structures de vulgarisation, les ONG, les collectivités locales... ;
- formation et suivi : les organisations professionnelles intervenant en milieu rural comme les vétérinaires privés ;
- formation, coordination et contrôle : les DRAEP/DCV.

### Article 10 :

Avant la réalisation de la formation, la structure initiatrice de la formation procède, en collaboration avec les vétérinaires et autres structures évoluant dans la même zone d'intervention, à l'identification des villages où il y a nécessité d'installer un AVE ; l'organisation et la tenue des réunions de sensibilisation pour le choix des futurs AVE ; l'établissement de la liste des futurs AVE. Elle adresse ensuite aux directeurs régionaux de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche une demande motivée et précise entre autres (...) les noms et prénoms des formateurs ; leur profession, expérience en formation des adultes, et leurs aptitudes pédagogiques conformément aux stipulations de l'article 14 ci-dessous etc., le contenu de la formation, le programme de suivi envisagé (...).

### Article 11 :

**La thématique de formation de base des AVE est composée des éléments suivants :**

- statut, profil, champ de compétence de l'AVE ;
- vaccination des volailles ;
- utilisation d'antiparasitaires et d'antibiotiques (...)
- principales maladies des volailles, des ruminants et des porcins ;
- notions sur l'alimentation, le logement et la reproduction (...)
- notions sur les élevages spéciaux (lapins, oulacodes, etc.) ;
- rôles de l'AVE dans l'alerte précoce des maladies contagieuses ;
- participation aux campagnes de vaccination ;
- vulgarisations agricoles (...)
- organisation coopérative ;
- mécanisme de mise en place et gestion d'une caisse de pharmacie vétérinaire villageoise.

<sup>1</sup>AVE : Auxiliaire Villageois d'Elevage

**Article 12 :**

**La formation de l'AVE doit se faire en suivant un programme standard approuvé par l'autorité compétente.** Le programme lui-même devra comprendre deux (2) composantes :

- les connaissances et les aptitudes essentielles requises pour tous les AVE sans tenir compte de leur emplacement géographique ;

- les connaissances et aptitudes spécifiques à la région en fonction des besoins prioritaires des zones écologiques et des systèmes d'élevage.

La formation des AVE est évaluée sur la base de méthodes standard et d'indicateurs d'évaluation préalablement définis par l'autorité compétente.

Les différences observées, en terme de contenu, de temps consacré à la formation, de méthode pédagogique, s'expliquent la plupart du temps par l'absence de réflexion en amont sur ce que doit être le référentiel pédagogique de cette formation : il faut définir très précisément, avant de commencer toute activité, les compétences attendues et en déduire les objectifs pédagogiques. C'est ce qu'illustre l'exemple suivant.

*9. Référentiel de compétences des ACSA : exemple de Madagascar*

**Le travail qui suit a été mené à Madagascar par les équipes de deux projets et l'appui d'un administrateur d'AVSF. Il s'agissait d'établir un référentiel de compétences adapté à la situation malgache et déclinable selon les particularités régionales de l'élevage et des contraintes sanitaires.**

**1. Fonction de vaccination**

**Fonction vaccination pour les bovins**

La vaccination obligatoire des bovins étant sous la responsabilité du seul vétérinaire mandaté, c'est à celui-ci de décider s'il souhaite impliquer ou non ses ACSA dans la campagne de vaccination.

Compétences

1. Organiser et animer une réunion de sensibilisation avec les éleveurs au sujet de la vaccination des bovins
2. Organiser la séance de vaccination
3. Réaliser les vaccinations en respectant les règles d'emploi du vaccin et rendre compte de l'évolution du nombre de vaccinations réalisées dans sa zone
4. Assurer le suivi post campagne de vaccination

**Fonction vaccination des volailles (Choléra et Newcastle)**

Compétences

1. Organiser et animer une réunion de sensibilisation avec les éleveurs au sujet

de la vaccination des volailles

2. Organiser la mise en œuvre de campagnes périodiques de vaccination
3. Réaliser les vaccinations en respectant les règles d'emploi du vaccin et suivre l'évolution du nombre de vaccinations réalisées dans sa zone
4. Assurer le suivi post campagne de vaccination

**Fonction vaccination à la demande (variole aviaire, maladie de Teschen, peste porcine classique)**

**Compétences**

Réaliser les vaccinations en respectant les règles d'emploi du vaccin et suivre l'évolution du nombre de vaccinations réalisées dans sa zone

**2. Fonction d'alerte et de surveillance**

Pour la région du Lac Alaotra la liste des maladies jugées prioritaires par les services vétérinaires est : rage (tous mammifères), pestes porcines classique et africaine, charbons symptomatique et bactérien (ruminants), cowdriose (moutons), choléra aviaire (oies).

Compétences

1. Organiser et animer une réunion avec les éleveurs sur l'organisation du dispositif de santé animale et la déclaration des suspicions
2. Collecter des informations sanitaires sur

les maladies surveillées

3. Donner l'alerte pour tout cas de suspicion de maladies contagieuses nouvelles
4. Conseiller les autorités territoriales pour la mise en place des premières mesures d'urgence en cas d'apparition de foyer

### 3. Fonction de gestion et développement des activités

#### Compétences

1. Gérer un stock de produits vétérinaires en respectant la réglementation
2. Tenir une comptabilité simple liée à son activité
3. Suivre et analyser l'évolution de ses activités pour les développer dans le respect des règles établies
4. Entretien et renouveler son matériel

### 4. Fonction de sensibilisation des éleveurs

#### Compétences

1. Organiser et animer des réunions de sensibilisation avec les éleveurs, apporter des conseils individuels sur :

- les vaccinations et la prévention contre les principales pathologies
- l'organisation du dispositif de santé animale et son rôle
- les bonnes pratiques à contrôler par les éleveurs
- la déclaration des suspicions de maladies surveillées
- les améliorations zootechniques (alimentation, logement, conduite d'élevage)

### 5. Fonction de prévention et traitement des principales pathologies

#### Fonction curative et préventive pour les

#### volailles et palmipèdes

##### Compétences

1. Diagnostiquer les maladies devant être prise en charge par l'ACSA (*Maladie de Newcastle, Choléra aviaire, Variole, Parasitisme interne, Parasitisme externe*)
2. Appliquer le traitement correspondant
3. Conseiller l'éleveur
4. Organiser des actions collectives préventives

#### Fonction curative et préventive pour les porcs

##### Compétences

1. Diagnostiquer les maladies devant être prises en charge par l'ACSA (*cysticercose, pestes porcines, maladie de Teschen, parasitisme interne, parasitisme externe*)
2. Appliquer le traitement correspondant
3. Réaliser des interventions zootechniques simples
4. Conseiller l'éleveur
5. Organiser des actions collectives préventives

#### Fonction curative et préventive pour les bovins et ovins

##### Compétences

1. Diagnostiquer les maladies devant être prises en charge par l'ACSA (*météorisation, diarrhée hivernale, charbon symptomatique, douve, parasitisme intestinal, dermatose nodulaire cutanée, + rage et tuberculose sur leur aspect zoonotique*)
2. Appliquer le traitement correspondant
3. Réaliser des interventions zootechniques simples
4. Conseiller l'éleveur
5. Organiser des actions collectives préventives

Ce référentiel de compétences est ensuite décliné en référentiel pédagogique : chaque compétence est définie selon les objectifs pédagogiques nécessaires à son acquisition. Le référentiel pédagogique des auxiliaires élaboré par AVSF à Madagascar est présenté en annexe II.

Une fois défini le référentiel pédagogique, il s'agit de planifier et mettre en œuvre le parcours de formation. On tiendra compte, en particulier, du calendrier agricole : les auxiliaires étant des agriculteurs, les formations ne doivent pas gêner leurs activités sur l'exploitation. Par ailleurs, on tentera, dans la

mesure du possible, d'avoir un groupe de formés homogène, c'est-à-dire de même niveau scolaire, afin de faciliter le travail du formateur et d'augmenter l'efficacité de la formation pour tous les participants.

10. Exemple de mise en œuvre de la formation initiale : AVSF Lac Alaotra, Madagascar, 2004 - 2006

La formation est mise en œuvre par 2 techniciens malgaches préalablement formés aux techniques pédagogiques requises et au contenu des formations. Des manuels de formation ont été conçus pour les ACSA comme des outils qu'ils utiliseront sur le terrain. Les manuels sont conçus par type d'élevage (ruminants, volailles, porc) et reprennent pour chaque espèce : la prophylaxie, les principales pathologies (diagnostic et traitement), les techniques d'élevage amélioré (logement, alimentation, reproduction, conseil pour l'amélioration des élevages traditionnels villageois). Un manuel supplémentaire est construit comme un dictionnaire des médicaments vétérinaires : pour les produits recensés dans la zone, sont traduits en malgache les indications, posologies et précautions d'emploi.

La formation a lieu en deux stages avec un enseignement une semaine sur deux, évaluation normative à la fin de chaque semaine et examen final validant l'acquisition des compétences. Les périodes de formations correspondent aux périodes de moindres travaux agricoles. La durée totale de la formation est de 270 heures, à raison de 6 heures par jour et 5 jours par semaine, soit pendant 9 semaines.

Il a été décidé de commencer la formation par les notions de base en santé (les différents pathogènes, principe de la vaccination, antibiotiques, antiparasitaires, transmissibilité des pathogènes, contagion, etc.) et les bonnes pratiques vétérinaires (nettoyage – désinfection, respect des posologies et dates de péremption, chaîne du froid, etc.). Après ces notions de base, le premier module proprement dit concerne la vaccination des volailles. Les ACSA doivent ensuite organiser seuls, dans leur zone, la campagne de vaccination après avoir réalisé la sensibilisation des paysans. Ils sont dotés de supports dessinés pour animer les réunions de sensibilisation. Cette première campagne représente un réel défi puisque les paysans n'ont pas l'habitude de vacciner

les volailles, qu'un paiement à l'avance est exigé et que la campagne a lieu en période de soudure. Les bons résultats de ce premier exercice pratique sont très encourageants.

Outre la facilité technique de la vaccination d'une volaille, ce choix stratégique a été fait pour deux autres raisons :

- un démarrage des relations ACSA / paysans sur des animaux de faible valeur économique, ce qui permet au paysan de tester l'ACSA sur un petit animal et à l'ACSA de prendre confiance.
- le bénéfice rapide et facile pour les vétérinaires sanitaires responsables (pour la première campagne, les stocks de vaccins ont été avancés par AVSF, les vétérinaires n'ont payé que les vaccins écoulés).

Cette première opération a permis de mettre tous les partenaires, acteurs et bénéficiaires dans une relation de confiance en démarrant avec un élevage capital en matière de trésorerie mais dont les animaux n'ont qu'une faible valeur économique.

Les travaux pratiques (injections, administration de bolus à un bovin, castration des bovins et des porcs) sont réalisés chez des paysans volontaires (le paysan fait déparasiter son troupeau gratuitement mais accepte que les ACSA "se fassent la main" sur ses animaux).

A l'issue de la formation, les ACSA sont soumis à un examen sur l'ensemble des compétences à acquérir. Sur les 42 formés, 40 ont été reçus et 2 ont échoué.

#### Coût de la formation

42 ACSA ont été formés, répartis en 2 groupes : un groupe de 24 et un groupe de 18. Chaque groupe suit 270 heures de formation réparties sur 9 semaines. Les formations sont dispensées par 2 techniciens.

Sont pris en charge :

- le transport en taxi-brousse des ACSA (de leur domicile au lieu de formation),

- le repas du midi (0,64 centimes d'euros par personne et par repas),
  - les repas du matin et du soir (en plus du midi) pour 10 ACSA logés sur place (le logement est gratuit),
  - les locations de taxi-brousse pour les déplacements sur terrain (Travaux Pratiques),
  - l'équipement des ACSA reçus à l'examen final en matériel vétérinaire et stock initial de produits vétérinaires.
- Les coûts pris en charge permettent à chaque formé de ne pas déboursier d'argent pour sa formation et évite donc de sélectionner les futurs ACSA sur leurs capacités financières. Le stock initial de produits vétérinaires leur permet de démarrer leur activité sans micro crédit et sans que le vétérinaire responsable n'ait à leur faire crédit.
- Le tableau suivant reprend les coûts de formation par type de dépense ainsi que les frais pour équiper les ACSA en matériel vétérinaire et stock initial de produits vétérinaires.

#### Frais de formation des ACSA

FRAIS DE FORMATION / LOGISTIQUE	Montant
1. Frais de déplacement des ACSA	1 071 €
2. Restauration des ACSA	1 607 €
3. Location des salles de formation	331 €
4. Hébergement des techniciens formateurs	417 €
5. Restauration des techniciens formateurs	374 €
6. Frais divers (craies, produits vétérinaires pour TP, etc.)	685 €
<b>SOUS-TOTAL LOGISTIQUE</b>	<b>4 485 €</b>
FRAIS DE FORMATION / INTERVENANTS EXTERIEURS	96 €
DOTATION DES ACSA EN MATERIEL ET PRODUITS VETERINAIRES	5 996 €
CEREMONIE D'INVESTITURE DES ACSA *	762 €
* invitation des autorités régionales et communales et des paysans soit un cocktail pour 700 personnes ; prise en charge des journalistes du ministère pour reportage télé, presse, radio NB : un repas de base dans une gargotte coûte 0,64 centimes d'euros	
<b>TOTAL FRAIS FORMATION ACSA</b>	<b>11 340 €</b>
<b>SOIT FRAIS / ACSA</b>	<b>270 €</b>
<b>Dont dotation en matériel</b>	<b>150 €</b>

Ne sont pas pris en compte ici les salaires des autres salariés du projet (secrétaire, chauffeur, responsable de projet, gardien) et les frais de bureau (loyer, électricité, téléphone, carburant, etc.). Ne sont pas non plus prises en compte les dépenses liées au travail préparatoire à la mise en place du service de santé animale : enquêtes diagnostiques, réunions d'information, conception de la formation et des supports pédagogiques, etc.

La cérémonie marquant la fin de la formation des ACSA et le démarrage officiel de leurs activités permet de faire connaître ce nouvel acteur de santé animale au plus grand nombre et est l'occasion de rappeler le fonctionnement du réseau de santé animale (ACSA sous la responsabilité d'un vétérinaire, exerçant ses fonctions dans une zone bien délimitée).

La liste complète du matériel dont ont été dotés les ACSA est détaillée en annexe III.

## 2.1.2. L'évaluation de la formation initiale

La formation est sanctionnée par une évaluation qui peut amener à "recaler" un candidat afin de garantir la qualité du service à venir. Cette évaluation doit être intégrée au programme de formation dès sa conception.

### 11. Evaluation des auxiliaires : Lac Alaotra, Madagascar 2004 - 2005

**■ Evaluation continue en cours de module :**

- **Objectifs :** évaluer les auxiliaires individuellement ; réadapter rapidement le programme si nécessaire ; rectifier des problèmes divers (organisation logistique, comportements...).
- **Modalités :** chaque fin de semaine un QCM est soumis à l'ensemble des auxiliaires et teste les objectifs pédagogiques de la semaine. Cela permet d'évaluer le niveau de chaque auxiliaire et d'identifier les messages ou sujets mal compris afin de les clarifier en début de semaine suivante.

Par ailleurs, chaque matin, les auxiliaires déposent un certain nombre de questions

anonymes sur le bureau du formateur (points de cours mal compris ; problèmes pratiques ...), cela permet de démarrer la journée par les réponses aux questions anonymes et d'initier des discussions.

**■ Evaluation normative de fin de session :**

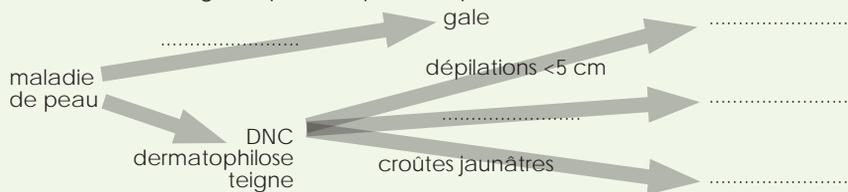
- **Objectifs :** s'assurer que les compétences nécessaires ont bien été acquises au cours du processus de formation et asseoir la crédibilité des auxiliaires aux yeux des communautés, autorités locales, Services de l'Elevage et vétérinaires privés.
- **Modalités :** QCM. Implication des Services de l'Elevage et des vétérinaires privés.

QROC (Questions à Réponse Ouverte et Courte) pour l'examen final des auxiliaires

NOM : \_\_\_\_\_ Commune : \_\_\_\_\_

Prénom : \_\_\_\_\_ Fokontany : \_\_\_\_\_

- 1 - Quel est le temps de gestation de la truie (mois, semaines, jours)
- 2 - Pourquoi séparer les poussins d'un mois d'âge de la mère ?
- 3 - Que faire en cas de suspicion de charbon bactérien ou symptomatique ?  
Si l'animal est vivant \_\_\_\_\_ Si l'animal est mort \_\_\_\_\_
- 4 - Quelle quantité (en ml) de LIMOXIN 200 LA administrer à un zébu de 8 mois ?
- 5 - Quelle quantité (en ml) de CALIERMISOL 10 % administrer à un ovin de 2 ans ?
- 6 - Citer les causes d'échec vaccinal
- 7 - Citer les 5 règles de la vaccination
- 8 - Citer la règle d'utilisation d'un antibiotique
- 9 - Les antiparasitaires tuent les \_\_\_\_\_ ; Les antibiotiques tuent les \_\_\_\_\_
- 10 - Comment tuer un virus ?
- 11 - Citer 4 maladies des volailles
- 12 - Citer 4 maladies des porcs
- 13 - Comment se transmet la rage ?
- 14 - Démarche diagnostique. Compléter les pointillés :



- 15 - Qu'est-ce que la babésiose ou piroplasmose ?  
 16 - Dessiner le cycle parasitaire de la douve  
 17 - Citer 5 maladies provoquant des troubles nerveux chez les bovins  
 18 - Donner 3 noms de vaccins protégeant contre la pseudo- peste aviaire  
 19 - Laquelle de ces maladies touche le canard : pseudo peste, variole, choléra  
 20 - Donner les 6 mesures de prévention du piéfin pour un troupeau d'ovins  
 21 - Compléter les pointillés

Maladie	Vaccin	Emploi du vaccin
Colibacillose (bovins)		Dose : ..... Mode d'administration : .....
Maladie de Teschen (porcs)		Dose : ..... Mode d'administration : ..... Fréquence d'administration : .....

- 22 - Un porc malade présente diarrhée sanguinolente, démarche raide, tremblements, fièvre présence de taches cutanées rouges, conjonctivite. Quelle maladie suspecter ?

- 23 - Compléter le tableau

Produit vétérinaire	Présentation	Prix unitaire	Prix au détail	Quantité achetée	Valeur du stock
Penstrep400LA	flacon 100ml	35 000 Fmg		4	
Ditavet	flacon 50ml	34 000 Fmg		6	
Albenol 600	bolus	1 500 Fmg		50	
Introvit A+	sachet 100g	7 500 Fmg		3	

- 24 - Combien de ml de produit sont nécessaires pour préparer 15 litres d'une solution d'Enilconazol à 0,2% ?

La sanction de cette formation peut être formalisée sous forme de certificat. Il peut être remis à l'occasion d'une cérémonie constituant une excellente occasion de diffuser les acquis du projet auprès des autorités et des partenaires : on cherchera dans la mesure du possible à instituer de la sorte une reconnaissance de la formation délivrée de manière à éviter que d'autres structures ne puissent se prévaloir de former des auxiliaires si la qualité de la formation n'est pas suffisante. C'est également l'occasion de préciser et de diffuser de l'information concernant les domaines de compétences et les prérogatives des auxiliaires.

Au Togo, la législation cadrant l'activité des auxiliaires prévoit une évaluation de la formation "sur la base de méthodes standard et d'indicateurs d'évaluation préalablement définis par l'autorité compétente" ainsi que la délivrance d'une carte professionnelle. Il est heureux que l'évaluation normative des auxiliaires soit homogène sur l'ensemble du territoire national et donc validée par l'autorité compétente.

### 2.1.3. La formation continue

Les compétences acquises lors de la formation initiale s'éroderaient vite si elle n'était prolongée tout au long de l'exercice de l'auxiliaire par des sessions périodiques de formation continue et de remise à niveau.

Nous touchons ici une limite d'intervention de la coopération par projet qui, par définition, est vouée à s'arrêter et ne peut donc assurer un tel dispositif sur le long terme.

Qui peut donc assurer cette formation continue ?

Les mieux placés en termes de compétence technique sont les docteurs vétérinaires présents dans le pays. Cela nous amène à préconiser la mise en place de dispositifs contractuels entre auxiliaires et vétérinaires instaurant une relation gagnant – gagnant. Le plus simple est de rattacher chaque auxiliaire au vétérinaire le plus proche de démontrer l'intérêt d'une telle association pour les deux parties :

- Pour le vétérinaire : couverture d'une zone plus large, ventes de médicaments augmentées, meilleure connaissance de la zone, meilleure couverture de la zone, etc.
- Pour l'auxiliaire : assistance technique, conseil, formation, produits vétérinaires de qualité, etc.

Si une telle relation contractuelle d'un réseau d'auxiliaires avec un vétérinaire n'est pas possible (et c'est malheureusement souvent le cas par absence de vétérinaire ou désintérêt des parties), une autre solution est de confier la formation continue à l'association des auxiliaires : c'est alors collectivement que les auxiliaires devront déterminer leurs besoins en formation, identifier des intervenants, décider des modalités de cette formation continue et de sa sanction. En outre, les échanges entre auxiliaires se révèlent très positifs et permettent parfois de résoudre à plusieurs des problèmes communs.

Là encore, l'interlocuteur naturel pour les questions d'encadrement technique sera la profession vétérinaire.

Au Nord Togo, les auxiliaires formés par AVSF et en activité rémunèrent le vétérinaire privé de la zone pour des sessions régulières de formation continue.

Par ailleurs, la formation continue peut être l'occasion d'un élargissement des compétences initialement acquises : conseil en zootechnie, gestion de reproducteurs pour l'amélioration génétique, intégration agriculture élevage, etc.

Il peut paraître paradoxal, dans le cadre d'un dispositif prétendant suppléer à l'absence de vétérinaires sur le terrain, d'arriver à la conclusion d'une nécessaire articulation entre ce dispositif et la profession vétérinaire ; mais cela démontre que l'examen des conditions nécessaires au bon fonctionnement d'un tel dispositif nous mène à le **définir non comme un substitut mais un relais local permettant le redéploiement concerté du service de santé animale.**

- ➔ La qualité technique du service rendu par les auxiliaires dépend directement de la qualité des formations initiale et continue. Une évaluation

**normative doit permettre de certifier que l'auxiliaire a bien acquis les compétences nécessaires. La formation se base d'ailleurs sur les champs de compétence de l'auxiliaire. Par ailleurs, il est indispensable d'avoir un niveau de formation homogène au niveau national et de prévoir le dispositif de formation continue. Ces deux derniers points vont à l'encontre de l'intervention par projet et nécessitent un encadrement par la profession vétérinaire et les services de l'Etat.**

## 2.2. La Qualité réglementaire : Santé Publique Vétérinaire

Les Auxiliaires ne sont pas uniquement des prestataires de services auprès des éleveurs : ils peuvent également être un maillon indispensable du réseau d'épidémiosurveillance et de santé publique vétérinaire d'un pays. En effet, directement au contact des éleveurs, les auxiliaires sont souvent les premiers informés de l'apparition d'une maladie réglementée et sont en première ligne pour l'alerte précoce de l'autorité sanitaire et éventuellement la participation à la mise en place des mesures de police sanitaire décidées par l'autorité sanitaire. L'épidémiosurveillance est une fonction régaliennne des Etats et est donc assurée, quand ils existent à bonne échelle, par les services vétérinaires. Les réseaux de proximité constitués par les auxiliaires sont donc en réalité des réseaux locaux d'épidémiosurveillance informels mais qui se révèlent souvent extrêmement efficaces.

Il faut alors articuler ce dispositif de santé animale de proximité et les services vétérinaires publics du pays. Là encore, l'exercice se révèle souvent difficile : dans la plupart des pays où intervient AVSF, les services vétérinaires publics souffrent d'un manque de moyens humains et matériels qui rendent difficiles les collaborations effectives. Quand la volonté d'inclure les auxiliaires dans le dispositif existe, ceux-ci ne sont bien souvent considérés que comme des vaccinateurs suppléatifs assujettis à un certain nombre de devoirs et non comme des partenaires. La tentation est alors grande pour les auxiliaires de se désengager d'opérations qu'ils maîtrisent mal. D'autant que deux points cruciaux sont en général mal pris en compte pour intégrer les auxiliaires aux réseaux d'épidémiosurveillance : l'indemnisation du travail des auxiliaires sous forme de rétribution ou autre (formation) et la redescende de l'information sanitaire sur le terrain afin que les auxiliaires aient un retour sur les suspicions déclarées.

Néanmoins, les projets AVSF ont systématiquement cherché à inscrire la mise en place d'un dispositif de santé animale de proximité dans son environnement réglementaire. En l'absence de vétérinaire privé dans la zone, il est impératif de créer un lien entre l'association d'auxiliaires et les services publics vétérinaires ou d'élevage. En effet, il est nécessaire que les auxiliaires ou leur association soit sous la responsabilité d'une autorité vétérinaire.

A Madagascar où la législation ne prend pas en considération les auxiliaires d'élevage, une convention a été rédigée localement afin de faire de cet acteur de santé animale un agent connu, à la différence d'autres acteurs pratiquant des actes vétérinaires de manière illégale.

12. *Convention tripartite Vétérinaire sanitaire, autorité locale et auxiliaire d'élevage à Madagascar*

**Convention de collaboration tripartite entre commune, ACSA et vétérinaire sanitaire**

Je, sous-signé, Docteur, ....., Vétérinaire Sanitaire à ..... assume la responsabilité de l'Agent Communautaire de Santé Animale..... exerçant à .....

Je m'engage à :

- le conseiller dans ses activités d'ACSA et à le suivre régulièrement sur le terrain (1 fois par trimestre)
- l'appuyer en cas de difficulté professionnelle de manière à assurer sa formation continue
- l'approvisionner du mieux possible en produits vétérinaires de qualité et à des prix préférentiels
- examiner les activités consignées sur son cahier à chacune de nos rencontres.

Je, sous-signé, ....., ACSA résident à ..... m'engage à :

- ne m'approvisionner en produits vétérinaires qu'auprès du Dr .....
- me placer sous son autorité dans le cadre de mes activités d'ACSA
- suivre les conseils du Dr .....
- requérir son appui lorsqu'un cas clinique dépasse mes compétences.

Le présent contrat sera rompu en cas de :

- faute professionnelle grave de l'ACSA
- non respect d'un point du présent contrat par l'une des deux parties.

Le maire joue le rôle de modérateur en cas de litige / conflit entre l'ACSA et le VS.

Le présent contrat est valable pour une période de un (01) an renouvelable.

Fait en trois exemplaires, à....., le .....

Dr ..... ACSA ..... Maire de la commune .....

Cette qualité réglementaire impose donc une contractualisation entre l'Autorité Sanitaire (i.e. le vétérinaire sanitaire mandaté par l'Etat s'il existe) et l'auxiliaire :

13. *Droits et responsabilité des auxiliaires au Mali*

**ENGAGEMENT ET CADRE D'EVOLUTION DE L'AUXILIAIRE PASTORAL**

L'auxiliaire s'engage à :

- déclarer au plus vite toute suspicion de maladie légalement contagieuse après avis du conseil du village,
- apporter les premiers soins aux animaux malades ou blessés qui lui sont présentés,
- présenter tous les cas qui dépassent sa compétence au chef de poste vétérinaire le plus proche,
- répondre favorablement à toute convocation des Services de l'élevage pour les opérations de santé animale concernant la communauté et en favoriser le déroulement,
- renouveler le stock de médicaments de sa trousse auprès de la pharmacie de Tombouctou chaque fois que le besoin s'en fait sentir,
- participer aux sessions de recyclage.

L'auxiliaire reconnaît que ces droits sont inaccessibles.

Le chef de poste vétérinaire reconnaît à l'auxiliaire le droit de :

- porter les premiers soins aux animaux malades ou blessés qui lui sont présentés,
- prescrire et délivrer les médicaments de sa trousse.

Il s'engage à :

- utiliser avec l'auxiliaire les médicaments dangereux stockés à son niveau chaque fois que le besoin s'en fait sentir, et n'a pas le droit de les utiliser sans l'auxiliaire,
- délivrer les médicaments injectables à l'auxiliaire s'il n'a pas la possibilité d'intervenir directement,
- faire participer l'auxiliaire aux opérations de santé animale.

L'auxiliaire

Le chef de poste vétérinaire

Le service d'élevage

Le chef de fraction

Les auxiliaires d'élevage ont un rôle unanimement reconnu dans l'efficacité des réseaux d'épidémiologie et la lutte contre les maladies contagieuses pour donner une alerte rapide et mettre en place des mesures d'urgence. Ces acteurs doivent donc être reconnus pour cette fonction essentielle, qui découle finalement d'une position de relais entre éleveurs et vétérinaires et / ou autorité sanitaire. Cependant, ces acteurs restent des paysans formés et doivent être considérés comme tels. Ils ne peuvent se substituer à une autorité vétérinaire, qu'elle soit publique (service déconcentré de l'Etat) ou privée (vétérinaire praticien privé) et doivent même être placés sous la responsabilité technique et professionnelle d'un docteur vétérinaire privé ou d'un agent de l'Etat. Il en va de la crédibilité des services vétérinaires du pays au niveau international. L'auxiliaire doit donc être considéré comme **un paysan, assurant le relais entre ses pairs et le vétérinaire et rendant un service de santé animale de base à sa communauté**. Sa responsabilité juridique n'est donc certainement pas celle d'un vétérinaire ; elle pourra en revanche être assumée par une association d'éleveurs, d'auxiliaires, un groupement de défense sanitaire, etc.

- i. En l'absence de réglementation cadrant les prérogatives et compétences des auxiliaires et lorsque ceux-ci sont encadrés par des vétérinaires, le vétérinaire (ou l'autorité sanitaire) endosse alors une responsabilité technique vis-à-vis des auxiliaires qu'il encadre. Dans cette situation, la communauté à laquelle l'auxiliaire rend service joue le rôle de garde fou et contrôle les bonnes pratiques de son auxiliaire. C'est pourquoi les formations de masse des éleveurs s'avèrent indispensables, même lorsqu'on forme des auxiliaires.
- ii. Au Viet Nam on parle de para-vétérinaires, acteurs ayant un niveau de technicien d'élevage et qui ont suivi une formation complémentaire pour être en mesure de fournir un service de base en santé animale. Ces para-vétérinaires sont désignés par les services vétérinaires déconcentrés de l'Etat ; ils sont parfois même indemnisés pour leur activité d'épidémiologie. Dans ce cas, leur légitimité sera plus facilement reconnue au niveau international puisqu'ils sont des acteurs suffisamment formés, légaux et qui sont tenus de rendre des comptes à l'autorité sanitaire.
- iii. Au Cambodge et au Togo, l'Etat reconnaît officiellement les auxiliaires dont l'activité est régie par des décrets.

Enfin, la qualité réglementaire suppose que les activités des auxiliaires soient contrôlées par les services vétérinaires afin, par exemple, qu'un auxiliaire dont les compétences sont insuffisantes ou qui fournit des produits frelatés soit interdit d'exercer ses fonctions. Dans la pratique, les services vétérinaires n'ont pas, en général, les moyens d'exercer ce contrôle. Le contrôle peut alors être délégué aux vétérinaires privés présents sur le terrain.

- ➔ **Les situations règlementaires sont extrêmement variées d'un pays à l'autre. Il s'agit alors de s'adapter à la situation existante pour fournir un service de santé animale de base tout en respectant l'autorité sanitaire et les bonnes pratiques en matière de santé publique vétérinaire. Il s'agit de se conformer à la législation quand elle existe et de poser des garde-fous quand elle n'existe pas, et en particulier de prévoir le contrôle réel de l'activité des auxiliaires afin que ces derniers ne soient pas un obstacle à la satisfaction des standards internationaux en matière de services vétérinaires.**

## 2.3. La Qualité Communautaire

Les éleveurs, ayant élu l'auxiliaire, sont en mesure d'exercer sur lui un contrôle moral. Pour que ce contrôle moral soit pertinent, on organisera des séances de sensibilisation des éleveurs afin qu'ils deviennent des consommateurs avertis et critiques des services de santé animale. La qualité communautaire s'entend donc comme l'adéquation du service proposé par les auxiliaires à la demande sociale.

On peut en distinguer deux niveaux :

- un niveau productif, qui peut être mesuré par les indicateurs économiques liés au recours au service (chiffre d'affaires de l'auxiliaire),
- un niveau politique qui traduira la capacité de l'auxiliaire à représenter sa communauté.

### 2.3.1. Estimation de la qualité du service rendu

La première sanction de la perception de la qualité du service est économique : le suivi de l'activité des auxiliaires permet de mesurer leur attractivité (cf. Annexe I).

Mais une enquête directe auprès des éleveurs est également éclairante, qu'elle soit qualitative ou quantitative, sur leur perception et leur satisfaction vis-à-vis du service de santé animale de proximité proposé par l'auxiliaire.

#### 14. Mesure de satisfaction des éleveurs : AVSF Lac Alaotra, Madagascar

Une enquête a été menée auprès des paysans, vétérinaires, auxiliaires et autorités communales afin d'estimer le niveau de satisfaction des utilisateurs du service de santé animale de proximité. Voici les principaux résultats.

Parmi les paysans interrogés, seuls 4% ne connaissent pas l'auxiliaire de leur zone et moins de 5% des paysans interrogés ne sont pas satisfaits du service rendu par l'auxiliaire. Tous les autres paysans enquêtés le connaissent et sont satisfaits de son service, considèrent qu'il est compétent et feront de nouveau appel à lui. Le nombre moyen de visites réalisées par un ACSA chez un même paysan est de 4 ; ce qui prouve cette satisfaction.

L'auxiliaire est appelé tant pour une pathologie que pour une action de prophylaxie.

Les paysans sont satisfaits du nouveau dis-

positif de santé animale parce que c'est un service de proximité et de qualité (respectivement pour 56% et 17 % des interrogés) et que l'auxiliaire est placé sous la responsabilité technique d'un vétérinaire sanitaire (39% des sondés).

Parmi les paysans enquêtés 56 % trouvent que le tarif de l'auxiliaire est "abordable" ou "normal" et 4 % trouvent que le tarif est trop cher.

##### Enquête quantitative

Divers acteurs proposent leur service en matière de santé animale ; certains sont légaux, d'autres non. Le tableau suivant montre le pourcentage des paysans enquêtés qui font appel à ces divers acteurs. Il est normal que la somme des pourcentages dépasse 100 puisqu'un paysan peut faire appel à plusieurs acteurs de santé animale.

ACSA	VS	assistant du VS	agent retraité, vaccinateur illégal
90%	71%	8%	43%

La grande majorité des paysans enquêtés fait appel à un auxiliaire et au vétérinaire sanitaire. En outre, 22% des paysans pratiquent l'automédication, soit pour l'administration de traitements antiparasitaires,

soit pour l'application de traitements traditionnels. Ils s'approvisionnent alors en produits vétérinaires auprès des vétérinaires (79 % d'entre eux) ou des grossistes (37 %).

L'estimation plus objective de la qualité du service rendu passe bien sûr par l'évaluation de l'impact des activités de l'auxiliaire : s'il fait son travail correctement, on devrait constater un impact sur les performances des élevages (baisse de la mortalité, amélioration de la fertilité, amélioration des performances de production, de travail, etc.).

Les indicateurs d'impacts peuvent être de nature variée et mesurer des performances zootechniques, des taux de mortalité, des taux de traitement des animaux (qu'ils soient préventifs ou curatifs) et des changements d'habitude dans l'investissement en santé animale, des changements dans l'offre de service. L'impact même est extrêmement variable selon le pays, la densité animale, l'importance des maladies, la région concernée, la législation...

#### 15. Mesure d'indicateurs d'impact du service de santé animale de proximité : AVSF Lac Alaotra, Madagascar

Dans le cadre de l'enquête de satisfaction menée auprès des paysans, vétérinaires, auxiliaires et autorités communales et citée dans l'exemple précédent, un

relevé d'indicateurs d'impact a été tenté afin de mesurer l'incidence du service de santé animale de proximité mis en place au lac Alaotra.

Nous donnons ici un bref aperçu de ces indicateurs d'impact tels qu'ils ont été mesurés après une année d'activité des ACSA du lac Alaotra. Les impacts observables après une année d'activité le sont essentiellement sur les espèces d'élevage à cycle court. En effet, les impacts sur les espèces à cycle long ne seront visibles qu'après plusieurs années d'exercice des ACSA.

Le premier impact évident (cité par tous les acteurs, partenaires et bénéficiaires du service de santé animale) est la baisse de la mortalité des volailles, divisée par 2. Ce résultat est déjà visible chez les paysans qui ont un cheptel de volailles plus important qu'en 2003 et qui investissent désormais sur la santé des volailles.

Le troupeau moyen de poules en 2003 se composait de 19 têtes ; il est de 29 têtes aujourd'hui. Le paysan a donc gagné 10 têtes de volailles en vaccinant ses animaux, soit un gain financier net de 10 €. Or les ACSA ont touché environ 8 000 paysans pour la vaccination des volailles, en extrapolant, on peut alors estimer que le service de santé animale de proximité par la seule vaccination des poules, a permis d'augmenter le capital animal d'une valeur d'environ 80 000 euros dans la zone.

Les impacts sur les troupeaux de bovins ne sont pas facilement mesurables sur un pas de temps aussi court, si ce n'est que la force de travail a augmenté depuis 2003 et qu'un attelage de 4 bovins met 6 heures de moins pour labourer un Ha. On ne peut affirmer que ce gain en force de travail soit lié strictement au déparasitage mais ceci est fort possible (le matériel d'attelage et de labour n'a pas changé, les sols sont restés les mêmes). Cela représente alors un gain de temps précieux pour le paysan, à une période où les travaux agricoles sont nombreux et chronophages. En termes de surplus financier, cela revient à un gain d'environ 6,80 € (selon le tarif de

location d'un attelage pour labourer 1 Ha), ce qui paie le déparasitage des animaux d'attelage.

En 2003, le taux de mortalité des volailles était de 40% environ et 20% vaccinaient leurs poules. **La proportion de paysans vaccinant les poules a plus que doublé.**

**35% des paysans vaccinent leurs oies contre moins de 6% en 2003 et l'effectif moyen par paysan a significativement augmenté depuis 2003.**

**50% des éleveurs vaccinent leurs canards contre 0% en 2003.**

**En 2003, plus d'un tiers des paysans ne déparasitait pas suffisamment ou pas du tout les bovins. Aujourd'hui, cette proportion est tombée à moins de 15%. On peut ici supposer que les campagnes de sensibilisation à la prophylaxie antiparasitaire menées par les ACSA ont porté leurs fruits.**

**Le nombre d'acteurs de santé animale auxquels peut faire appel un paysan a significativement augmenté depuis 2003 : il est passé de 1 à 2.**

L'acteur en santé animale est appelé aussi bien pour une maladie ponctuelle que pour des actions de prophylaxie antiparasitaire ou vaccinale. Le délai d'intervention moyen est de 11 heures alors qu'en 2003, le délai d'intervention moyen était de 2 jours. **Le délai d'intervention a donc très significativement diminué.**

Le nombre moyen de visites d'un acteur de santé animale pour l'année 2006 est de 7 ; il était de 3,4 en 2003 : **un paysan reçoit deux fois plus de visites d'un acteur de santé animale en 2006 qu'en 2003.**

**La dépense moyenne annuelle par paysan est significativement supérieure depuis la mise en place du service de santé animale de proximité. La dépense en santé animale annuelle pour une tête de bovin a significativement augmenté depuis 2003 puisqu'elle a été multipliée par 3.**

Nous avons discuté précédemment du difficile contrôle des auxiliaires par les services vétérinaires. Or le premier niveau de contrôle qui s'exerce sur les auxiliaires est bien le contrôle communautaire, conforté par le fait que les auxiliaires sont choisis par leur communauté. Il s'agit donc de renforcer ce contrôle communautaire, notamment par la formation de masse des paysans afin d'en faire des consommateurs de services de santé animale avertis

et critiques. On pourra impliquer à ce niveau les collectivités locales. En cas de problème, les usagers du service et / ou les collectivités locales pourront saisir l'autorité vétérinaire.

Par ailleurs, un indicateur pertinent à mesurer et le ratio coût / bénéfice d'un tel dispositif, il s'agit ici d'estimer le bénéfice qu'apporte un service de santé animale de proximité par rapport à l'investissement nécessaire à la mise en place de ce service. Un tel ratio est difficile à estimer pour plusieurs raisons. Entre autres, sur quel pas de temps estime-t-on le bénéfice ? Le bénéfice doit-il prendre en compte uniquement les revenus monétaires supplémentaires ou bien également les bénéfices moins facilement mesurables comme une meilleure alimentation en protéines de la famille ou l'augmentation des quantités de fumier disponibles pour la fertilisation des cultures ?

Ces difficultés mentionnées, livrons-nous à un calcul simpliste d'un tel rapport coût / bénéfice sur l'exemple du lac Alaotra et les éléments renseignés dans les exemples y afférent.

- Coût : Former 40 auxiliaires à 270 euros par auxiliaire, soit un coût de 10 800 euros,
- Bénéfice portant simplement sur le nombre de poules qui seraient mortes de Newcastle si elles n'avaient pas été vaccinées : 40% de mortalité évité sur 100 000 poules vaccinées en 18 mois avec un prix de 1 euro par poule, soit un bénéfice de 40 000 euros,
- Ratio coût / bénéfice de 10 800/40 000 soit environ 1/4.

Encore une fois, ce calcul est loin de prendre en compte l'ensemble des réalités des bénéfices et les coûts ne reprennent que ceux de la formation sensu stricto, sans les enquêtes préliminaires et autres. Cela permet néanmoins de montrer que l'impact peut être immense du simple fait de l'avènement d'un service de vaccination des volailles.

## 2.3.2. La fonction de représentation

Dans ses contacts professionnels avec les autres acteurs de la santé animale, l'auxiliaire est dans une position privilégiée pour faire entendre la voix des éleveurs.

16. *Représentation des éleveurs : point de vue de M. Ould Taleb, éleveur en Mauritanie (Colloque Privatisation des services aux éleveurs, Bamako, 1994)*

M. Ould Taleb, éleveur, souligne l'importance de l'insertion, dans son milieu, de l'auxiliaire d'élevage :

*"Je vais donner un autre point de vue sur les auxiliaires, je vais vous faire entendre le point de vue des éleveurs. Pour nous, le meilleur vétérinaire, c'est l'auxiliaire, parce qu'il n'est pas au dessus de nous. Il est à notre disposition. Nous n'avons pas*

*besoin d'aller lui chercher une fourchette et une cuillère pour le faire manger ; et il offre le meilleur travail. Il se met dans les mêmes conditions que nous et il ose prendre des mesures. Nous, les éleveurs, nous sommes aussi des auxiliaires parce que nous apportons des soins préliminaires".*

L'auxiliaire a la confiance des éleveurs parce qu'il est éleveur : cela impacte de manière positive la remontée de l'information sanitaire et peut également être utilisé pour fédérer les éleveurs dans une réflexion sur les politiques d'élevage et pour faire remonter des revendications justifiées au niveau des décideurs.

Cependant, les associations d'auxiliaires sont souvent cantonnées à diffuser de l'information et faire remonter les besoins des populations rurales mais parviennent difficilement à représenter vraiment les communautés rurales qui les ont choisis.

### 17. Représentation des éleveurs : échec relatif de l'association des auxiliaires au Guatemala

Au Guatemala, l'organisation professionnelle qui a émergé du projet Ixcan est opérationnelle sur le plan technique et de service mais n'est pas une organisation de base représentative des paysans de la zone pour l'ensemble de leurs problèmes. De fait, l'objectif secondaire qui visait à faire des auxiliaires des agents de développement local, n'a jamais été opérationnel.

Il n'en reste pas moins que dix ans après, et cela malgré une inévitable érosion (moins de 50% des auxiliaires formés sont actifs), cette structure est toujours fonctionnelle. Elle a su maintenir et développer son acti-

tivité en nouant des partenariats avec des organisations privées : structures d'appui technique (Association de Services Juridiques – SERJUS –, Services Techniques pour les Organisations Populaires – STOP –), institutions de financement (Diakonia Suède, PRODRE-ONU...) et des entreprises privées et publiques : Services vétérinaires (DIGESEPE), Faculté vétérinaire, Institut de recherche agronomique (ICTA)...

L'association des auxiliaires d'Ixcan est de fait devenue un opérateur de projets de développement reconnu pour sa capacité de proposition et de mise en œuvre.

Au Cambodge, l'ONG GERES a utilisé le réseau d'auxiliaires de Tramkak afin d'identifier les bénéficiaires potentiels de leur innovation technologique de biogaz. Les auxiliaires deviennent souvent des "paysans relais" pour l'innovation.

On constate alors que les associations d'auxiliaires sont donc un pont entre les populations rurales et les intervenants du secteur public et des ONG, un interlocuteur privilégié pour l'identification des besoins en milieu rural et la diffusion des informations et des techniques.

- ➔ **L'ancrage fort des auxiliaires dans leur communauté permet un contrôle primordial des activités de l'auxiliaire par les usagers du service. Ce contrôle est d'autant plus pertinent que les éleveurs sont sensibilisés à la santé animale et que les collectivités locales sont impliquées. En outre, les auxiliaires sont d'excellents représentants de leur communauté et s'avèrent un maillon intéressant pour la structuration du monde paysan.**

## Quelle coopération pour un dispositif de santé animale de proximité et de qualité ?

La stratégie de mise en place d'auxiliaires pour le renforcement d'un service de santé animale de proximité et de qualité doit s'adapter au contexte d'intervention et variera notamment selon qu'il existe ou non une législation réglementant l'activité des auxiliaires, selon la présence ou non de vétérinaires privés sur le terrain et selon le contexte sanitaire et d'élevage. Il n'existe pas de modèle tout fait pour la mise en place de tels acteurs ; il s'agit de s'adapter à des contextes extrêmement variés et donc d'adapter les fonctions, formations et statut des auxiliaires afin de proposer un service de santé animale de proximité, de qualité, et qui soit pérenne.

Si un ou des vétérinaires privés sont présents sur le terrain, on les impliquera au plus tôt dans le processus afin qu'ils puissent encadrer le travail des auxiliaires et leur fournir des médicaments vétérinaires de qualité, assurer une partie de leur formation continue, etc. S'il n'y a pas de vétérinaires sur le terrain, on jouera alors la carte d'une forte organisation professionnelle telle que le Groupement de Défense Sanitaire ou une association des auxiliaires. On fera le nécessaire pour inciter et appuyer un ou des vétérinaires à s'installer dans la zone.

Si une législation existe, on se pliera bien entendu à cette législation. Si elle n'existe pas, on fera tout pour cadrer l'activité des auxiliaires et en faire des acteurs connus, voire reconnus, au moyen de conventions avec l'autorité sanitaire et les collectivités locales par exemple. On pourra, dans ce type de contexte, appuyer la réflexion des services vétérinaires centraux sur les rôles et statut des auxiliaires. Cette réflexion pourra amener à prendre ou non des mesures pour la reconnaissance des auxiliaires. L'essentiel ici est de garantir un contrôle de leur activité et une homogénéité sur le territoire national (homogénéité dans les fonctions exercées, le niveau de formation, l'accès aux produits vétérinaires, etc.).

Cette reconnaissance des auxiliaires par les services vétérinaires centraux, voire la législation sur les auxiliaires, crée débat. En effet, la reconnaissance permet le contrôle nécessaire de ces acteurs en santé animale mais pose la question de la santé publique vétérinaire et de la qualification des acteurs sur lesquels elle repose. L'Etat doit pouvoir contrôler les acteurs touchant à la santé animale afin de garantir la qualité de son service et par là même la santé publique vétérinaire. Un Etat pourra notamment préférer ne pas reconnaître légalement les auxiliaires afin de ne pas baser son service de santé animale sur ces agents mais sur les docteurs vétérinaires déjà installés ou qui vont s'installer (comme c'est le cas à Madagascar où un nouvel enseignement vétérinaire devrait fournir des docteurs vétérinaires formés et aptes à assurer la santé publique vétérinaire).

Alors se pose la question du service aux petits éleveurs et de l'épidémiologie des maladies animales.

L'Etat doit faire en sorte que ses paysans aient accès à un service de qualité et de proximité, ce qui passe par plusieurs dispositifs, allant du dispositif reposant sur des fonctionnaires d'Etat au dispositif reposant sur des vétérinaires privés. On observe très fréquemment, dans les pays en développement, une insuffisance de moyens pour assurer ce service de santé animale. Alors l'auxiliaire peut s'avérer un relais entre éleveurs et vétérinaires, se cantonnant éventuellement à un statut d'éleveur et n'ayant donc accès qu'à une liste limitative de produits vétérinaires et exerçant des fonctions qui ne sont pas celles d'un vétérinaire. Il organisera par exemple des campagnes de prophylaxie mises en œuvre par le vétérinaire, assurera la remontée de l'information sanitaire et en référera au vétérinaire pour toute pathologie nécessitant un diagnostic fin ou un traitement antibiotique.

Par ailleurs, s'il est unanimement reconnu aujourd'hui que les petits éleveurs ont un rôle primordial dans l'épidémiosurveillance des maladies animales et que les auxiliaires sont un maillon majeur des réseaux d'épidémiosurveillance, il n'en reste pas moins que l'épidémiosurveillance est une mission de santé publique gérée par l'Etat, qui peut la déléguer aux vétérinaires privés en les mandatant pour cela.

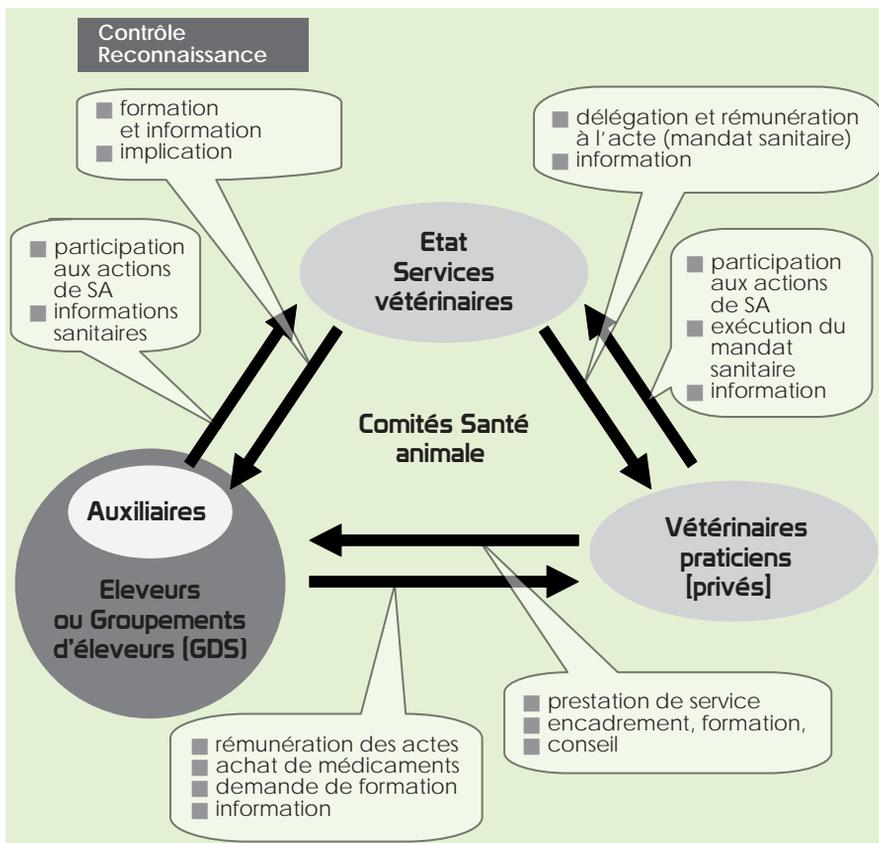
Enfin, nous avons parlé de contrôle des auxiliaires permis par leur reconnaissance, mais encore faut-il déterminer qui contrôle les auxiliaires, comment et avec quels moyens. Très souvent, l'Etat et ses services déconcentrés n'ont pas les moyens matériels, humains et financiers pour contrôler réellement ces auxiliaires. Les vétérinaires privés y sont plus aptes, sous réserve qu'ils soient présents, disponibles et consciencieux.

L'Auxiliaire, défini comme un éleveur ayant acquis un certain nombre de compétences de base en médecine et petite chirurgie, et ayant été initié à la gestion sanitaire collective, sera amené au cours de son exercice à entretenir des relations avec :

- les éleveurs de sa communauté, qui sont non seulement ses clients mais également ceux dont il reçoit sa légitimité,
- les vétérinaires praticiens qui sont sa référence technique,
- les services vétérinaires publics avec lesquels il engagera une collaboration partenariale pour contribuer à la santé publique vétérinaire.

Ainsi, nous avons vu au cours de cette revue des conséquences de la recherche de proximité et de qualité se dessiner petit à petit un dispositif qui ne se limite pas à de la simple formation de "technicien" mais prend en compte l'ensemble des acteurs de la santé animale d'un pays et leurs relations d'interdépendance.

On peut schématiser ce dispositif selon le trépied suivant :



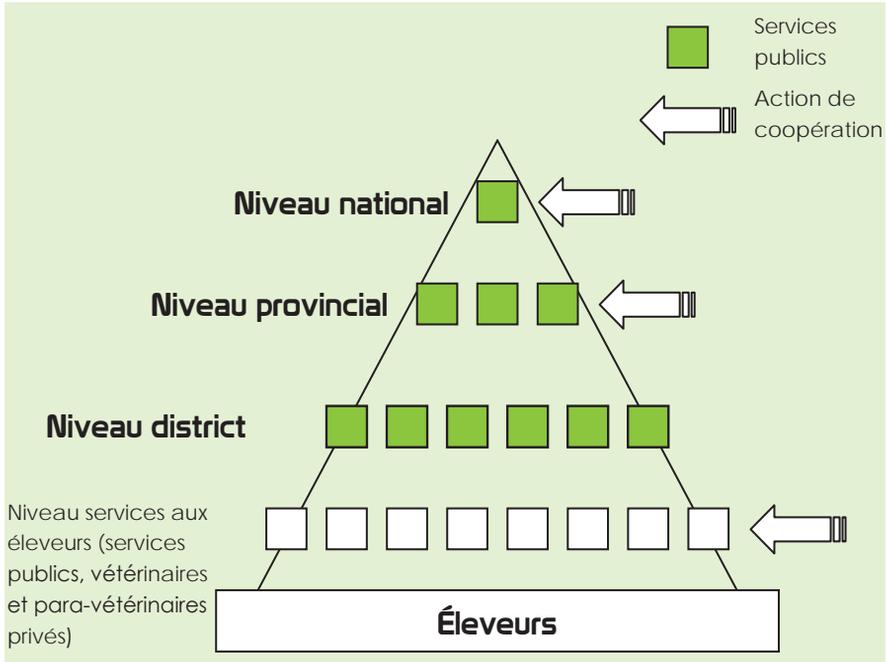
Puisque ce dispositif se révèle être multi acteurs, et que l'on sait le degré de collaboration nécessaire entre ces acteurs pour atteindre les objectifs de proximité et de qualité, se pose la question de l'organisation de l'appui à apporter.

En effet, si les ONG comme AVSF, de par leur connaissance du terrain, leur professionnalisme et leur militantisme, ont acquis une forte légitimité à travailler avec les éleveurs et les acteurs de terrain, d'autres structures ont également vocation à travailler avec les autres acteurs du dispositif : institutions internationales (OIE, FAO,...), institut de formation et/ou de recherche, coopérations techniques bilatérales, organismes professionnels et ordinaires ; chacun peut contribuer à l'amélioration du dispositif.

Or, dans de très nombreux pays, on observe que la coopération technique en appui aux services de santé animale<sup>2</sup>, bien que techniquement adaptée

<sup>2</sup> Par services de santé animale, on entend l'ensemble des services aux éleveurs, qu'ils soient du secteur privé ou du secteur public.

et de qualité, peine à atteindre des résultats satisfaisants à l'échelle nationale. Cela résulte souvent d'un manque de concertation entre les différents intervenants. On observe en effet que les différents acteurs du développement travaillant sur ce thème concentrent leurs efforts, chacun en fonction de ses compétences, sur un des échelons du système.



Dans la pratique, on pourra constater par exemple qu'une coopération bilatérale va travailler au renforcement des services centraux, alors que des ONG formeront des auxiliaires d'élevage auprès des éleveurs.

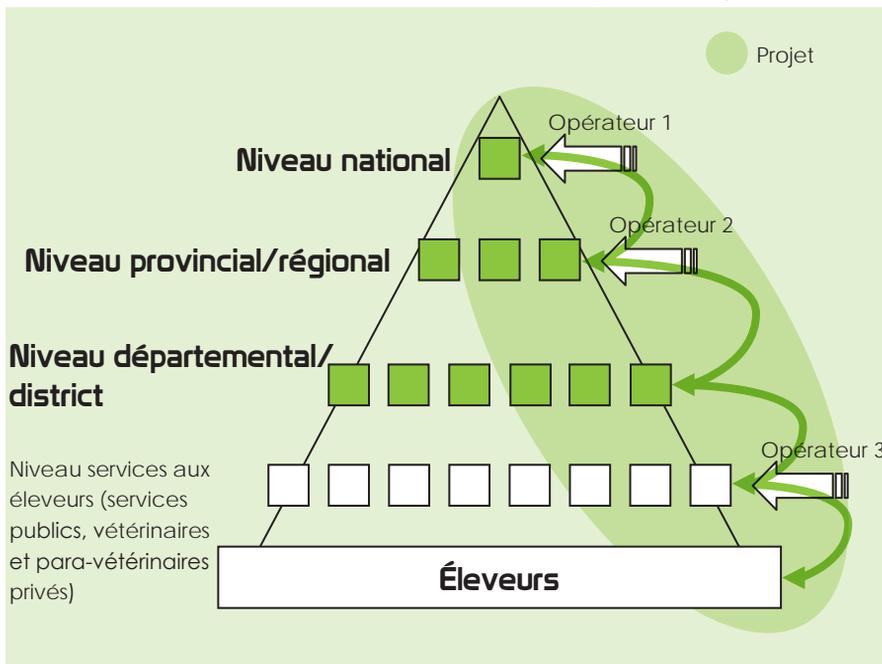
Entre ces deux acteurs, il n'existe souvent aucune concertation formalisée permettant une vision (intégrée) de l'ensemble des appuis au système de santé animale.

Dans les faits, les interventions cloisonnées ne permettent pas de remédier aux carences de fonctionnement des systèmes, c'est à dire : défaut, voire rupture de transmission de l'information épidémiologique entre les différents niveaux, et défaut voire rupture de la chaîne de commandement en cas de foyer, défaut d'approvisionnement en produits vétérinaires, absence de formation continue, etc.

AVSF estime donc nécessaire d'agir à tous les niveaux simultanément ; pour ce faire on peut fixer les objectifs suivants :

- orienter les activités vers un renforcement de la relation entre les différents étages du système de santé animale,

- renforcer la concertation et la coordination entre les différents intervenants extérieurs en réunissant l'ensemble des appuis en un seul projet, en incluant ces intervenants dans une même équipe projet,
- Communication des résultats et des effets sur la qualité des systèmes.



Alors, la coopération pour un dispositif de santé animale de qualité et de proximité pourra atteindre les objectifs fixés : gérer les risques sanitaires et accompagner efficacement le développement de l'élevage.

## Bibliographie indicative

1. CIRAD-EMVT, VSF, LRVZ, DDPAP, décembre 2002. *Etude sur les sociétés pastorales du Tchad.*
2. Dina L. Umali, Gershon Feder, Cornelis de Haan, 1994. *Animal Health services: finding the balance between public and private delivery.* The World Bank Observer, vol.9, no.1 (January 1994), pp.71-96.
3. Fermet-Quinet E., 2004. *Un réseau de vétérinaires privés dans les zones arides africaines, le pari gagné de Mopti.*
4. IEMVT/GTZ, 1988. *Vers une nouvelle structure pour la santé animale en Afrique, rapport de synthèse des rencontres de Bangui.*
5. Ouigba J., Apetofia K. Vincent, Juillet 2003. *Etude sur le rôle social de l'auxiliaire villageois d'élevage, AVSF, CEFRAP.*
6. Piquet C., 1996. *Appui à une organisation locale : l'expérience de l'appui à l'association de promoteurs d'élevage de Nenton au Guatemala, VSF.*
7. Thomé O, mars 2000. *Former en santé animale de base, leçons apprises, VSF.*
8. Thonnat J., Blanc P., Le Masson A., Cori G., Renard JF., 24 Mai 2003. *Atelier sur les auxiliaires vétérinaires, PACE.*
9. Thonnat J., Blanc P., Le Masson A., Cori G., Renard JF., 24 Mai 2003. *Etude bibliographique sur les auxiliaires de santé animale, CIRAD-EMVT, VSF.*
10. Thonnat J., février 2005. *Pour un dispositif de proximité dans le contrôle et la surveillance des maladies animales à Madagascar, Rapport de mission d'ingénierie de formation pour la DSAPS.*
11. Tourette I., 2007. *Mise en place d'un service de santé animale de proximité, expérience au lac Alaotra, Madagascar, AVSF.*
12. VSF, Avril 2001. *Appui à l'organisation des services en santé animale de base au Cambodge et au Vietnam. Actes du séminaire VSF, Phnom Penh, les 5 et 6 avril 2001.*
13. VSF, novembre 2001. *Actes du séminaire de Bamako, 5-9 Novembre 2001.*
14. VSF, 1995. *Cahier Technique VSF N°2, F. Lainé.*
15. VSF, 1992. *La Vuelta, Guatemala, Honduras, Nicaragua. Vidéo produite par VSF, F. Bourcier, R. Revellin.*

# Annexe I : Arrêté fixant le cadre réglementaire de l'activité de l'Auxiliaire Villageois d'Élevage au Togo

**MINISTERE DE L'AGRICULTURE, REPUBLIQUE TOGOLAISE**  
**DE L'ELEVAGE ET DE LA PECHE** Travail-Liberté-Patrie

**SECRETARIAT GENERAL**

**DIRECTION DE L'ELEVAGE ET DE LA PECHE**  
**ARRETE N°-----/MAEP/SG/DEP**

Portant réglementation de l'activité de l'auxiliaire villageois d'élevage

**LE MINISTRE DE L'AGRICULTURE, DE L'ELEVAGE ET DE LA PECHE**

Vu la loi n°98-019 du 23 décembre 1998 relative à l'exercice de la profession vétérinaire ;

Vu le décret n°97-108/PR du 23 juillet 1997 portant attributions et organisation du ministère de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche ;

Vu le décret n°2003-229/PR du 29 juillet 2003 modifié par le décret n°2003-232/PR du 03 août 2003 portant composition du Gouvernement de la République Togolaise ;

Vu l'arrêté n°18/MAEP/CAB/SG du 03 août 1998 portant application du décret n°97-108/PR ci-dessus visé.

**A R R E T E :**

**CHAPITRE I – DES DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 1<sup>er</sup> :**

Le présent arrêté fixe le cadre réglementaire de l'activité de l'auxiliaire villageois d'élevage et définit l'appui nécessaire à fournir à celui-ci en vue de renforcer ses capacités d'intervention sur le terrain.

**Article 2 :**

Aux termes du présent arrêté :

1. "AVE" désigne l'Auxiliaire Villageois d'Élevage ;
2. "autorité compétente" désigne la Direction de l'Élevage et de la Pêche (DEP) représenté par son Directeur ;
3. "CPVV" désigne la Caisse de Pharmacie Vétérinaire Villageoise ;
4. "CVD" désigne les Comités Villageois de Développement ;
5. "DCV" désigne les Divisions de Contrôle Vétérinaire (dans les DRAEP) ;
6. "DRAEP" désigne les Directions Régionales de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche ;
7. "ICAT" désigne l'Institut de Conseil et d'Appui Technique ;

8. "MAEP" désigne le Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche ;
9. "ONMV" désigne l'Ordre National des Médecins Vétérinaires du Togo ;
10. "ONG" désigne les Organisations Non Gouvernementales.

**Article 3 :**

**Sans préjudice des dispositions antérieures en vigueur dans le domaine de l'élevage**, particulièrement celles de la loi n°98-019 du 23 décembre 1998 relative à l'exercice de la profession vétérinaire et des autres textes connexes, **le présent arrêté consacre la reconnaissance de l'AVE et le confie dans les rôles spécifiques** qui lui sont dévolus conformément aux différentes fonctions qu'il remplit **au sein de sa communauté villageoise**.

**Article 4 :**

Est annexé au présent arrêté, le cahier des charges de l'AVE. Ils forment un tout indissociable.

**CHAPITRE II – DE LA DEFINITION DE L'AVE ET DES EXIGENCES REQUISES POUR L'EXERCICE DE L'ACTIVITE**

**Article 5 :**

Sous réserve des exigences prescrites ci-dessous, **l'AVE est un acteur approuvé par la communauté villageoise dont il est issu, formé à travers des sessions et stages courts et intensifs, chargé d'assurer des soins vétérinaires et des actions zootechniques de base, d'utiliser et de gérer un stock de produits vétérinaires considérés comme non dangereux et rémunéré par les bénéficiaires.**

**Article 6 :**

Tel que défini ci-dessus à l'article 5, l'AVE doit satisfaire aux exigences ci-après requises :

- être sain d'esprit et jouir de toutes ses facultés physiques et mentales ;
- avoir une bonne connaissance et une maîtrise de la langue de son milieu ;
- savoir lire et écrire en langue française : l'AVE doit avoir un niveau d'études supérieur ou égal au cours moyen deuxième année (CM2) ;
- être un éleveur modèle, résidant en permanence dans le village et disponible pour apporter son appui technique et des conseils à la promotion de l'élevage dans sa communauté de base ;
- être de préférence marié ou bon chef de ménage ;
- être un bon communicateur, motivé et sociable ;
- jouir de l'estime et du respect de sa communauté de base ;
- être issu de sa communauté villageoise et choisi par voie consensuelle. Ce choix est validé par l'autorité compétente.

## CHAPITRE III - DES ROLES ET COMPETENCES DE L'AVE

### Article 7 :

L'AVE, compte tenu de son rôle stratégique en milieu paysan, accomplit une série d'activités regroupées en quatre (4) fonctions essentielles :

**Une fonction technique** préventive et curative :

- la vaccination des volailles et la participation aux campagnes de vaccination des autres espèces animales sur demande de l'autorité compétente ;
- la délivrance des soins de santé animale de base notamment en ce qui concerne les pathologies animales les plus courantes et les interventions zootechniques simples.

**Une fonction d'alerte** en cas d'apparition de maladies animales contagieuses :

- la reconnaissance des signes permettant de suspecter les principales maladies animales contagieuses ;
- la participation à la mise en œuvre des mesures appropriées en cas d'apparition d'épizooties.

**Une fonction de sensibilisation** au niveau collectif (réunions) et individuel (contacts individuels) :

- la participation active aux actions de vulgarisation et de sensibilisation ;
- le relais des messages transmis par les Conseillers agricoles et les Techniciens spécialisés de l'élevage, de vulgarisation et d'appui conseils ;
- l'appui conseil aux éleveurs de sa communauté villageoise pour la prévention des principales affections ;
- l'organisation d'actions collectives en matière de santé animale.

**Une fonction de gestion** :

- la gestion du stock des médicaments vétérinaires ;
- la gestion de la CPVV quand elle existe.

### Article 8 :

Les compétences de l'AVE sont précisées dans le cahier des charges annexé au présent arrêté. Elles concernent essentiellement l'acquisition, la détention et l'administration des médicaments à usage vétérinaire, la sensibilisation, l'information et l'alerte. **Ces compétences sont exercées strictement dans la zone d'intervention de l'AVE qui est en principe la localité de la communauté dont il est issu.**

## CHAPITRE IV - DE LA FORMATION ET DU RECYCLAGE DE L'AVE

### SECTION I – FORMATION

#### Article 9 :

Des structures et institutions sont chargées de la formation de l'AVE. Elles in-

terviennent à différents niveaux du processus de formation notamment dans les activités ci-après :

- organisation et formation ; les structures de vulgarisation comme l'ICAT, les ONG, les projets de développement, les collectivités locales... ;
- formation et suivi : les organisations professionnelles intervenant en milieu rural comme les vétérinaires privés ;
- formation, coordination et contrôle : les DRAEP/DCV.

### Article 10 :

Avant la réalisation de la formation, la structure initiatrice de la formation, procède, en collaboration avec les vétérinaires et autres structures évoluant dans la même zone d'intervention, dans un premier temps à :

- l'identification des villages où il y a nécessité d'installer un AVE ;
- l'organisation et la tenue de réunions de sensibilisation pour le choix des futurs AVE dans les villages identifiés ;
- l'établissement de la liste des futurs AVE par village, canton et préfecture.

Elle adresse ensuite aux directeurs régionaux de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche une demande motivée et précise entre autres :

- les noms et prénoms des futurs AVE ainsi que leur niveau d'instruction scolaire ;
- la localisation géographique des futurs AVE (préfecture, canton et village) ;
- la liste et la désignation du ou des AVE déjà existants ou résidants dans le ou les villages désignés ;
- les renseignements sur les modalités du choix des futurs AVE en apportant la preuve que ces choix ont bien l'expression de la volonté d'une communauté ;
- les noms et prénoms des formateurs ; leur profession, expérience en formation des adultes, et leurs aptitudes pédagogiques conformément aux stipulations de l'article 14 ci-dessous etc. ;
- le lieu et la date de la formation ;
- le contenu de la formation ;
- le programme de suivi envisagé (lieu, personnes assurant le suivi, période...).

### Article 11 :

**La thématique de formation de base des AVE est composée des éléments suivants :**

- statut, profil, champ de compétence de l'AVE ;
- vaccination des volailles ;
- utilisation d'antiparasitaires et d'antibiotiques par voie orale et par voie externe des volailles, des ovins, caprins, bovins et des porcins ;
- principales maladies des volailles, des ruminants et des porcins ;
- notions sur l'alimentation, le logement et la reproduction des volailles des petits ruminants et des porcs ;

- notions sur les élevages spéciaux (lapins, aulacodes, etc.) ;
- rôles de l'AVE dans l'alerte précoce des maladies contagieuses ;
- participation aux campagnes de vaccination ;
- vulgarisations agricoles : réunions de sensibilisation, diagnostic participatif, élaboration d'un plan prévisionnel de campagne ;
- organisation coopérative ;
- mécanisme de mise en place et gestion d'une CPVV à partir du micro crédit.

#### Article 12 :

**La formation de l'AVE doit se faire en suivant un programme standard approuvé par l'autorité compétente.** Le programme lui-même devra comprendre deux (2) composantes :

- les connaissances et les aptitudes essentielles requises pour tous les AVE sans tenir compte de leur emplacement géographique ;
- les connaissances et aptitudes spécifiques à la région en fonction des besoins prioritaires des zones écologiques et des systèmes d'élevage.

**La formation des AVE est évaluée sur la base de méthodes standard et d'indicateurs d'évaluation préalablement définis par l'autorité compétente.**

### SECTION II – DU RECYCLAGE

#### Article 13 :

Conformément à l'article 17 ci-dessous, **le recyclage de l'AVE est fait de façon périodique** par les structures impliquées dans les activités de suivi et contrôle. Il consiste à approfondir avec l'AVE des thèmes complexes ou de nouveaux thèmes. Le recyclage concerne d'une manière générale tous les AVE et particulièrement ceux à faibles performances techniques ou jugés défectueux sur le terrain et identifiés comme tels dans le cadre des activités de suivi et contrôle.

### SECTION III – DU FINANCEMENT DE LA FORMATION DE L'AVE

#### Article 14 :

Le financement de la formation de l'AVE est assuré par toutes les structures d'appui ayant vocation à gérer l'AVE :

- l'Etat à travers l'autorité compétente ;
- toutes les structures d'appui ayant vocation à gérer les AVE (structures d'appui de développement rural, ONG, organisations confessionnelles, projets de développement et autres institutions contribuant à la promotion de la production animale en milieu rural) ;
- l'AVE, pris en tant que bénéficiaire principal et/ou sa communauté de base ;
- le vétérinaire privé.

## CHAPITRE V - DU SUIVI ET DU CONTROLE DES ACTIVITES DE L'AVE

### SECTION I - DE LA CONSISTANCE ET DES MODALITES DU SUIVI ET DU CONTROLE

#### Article 15 :

- Le suivi des activités de l'AVE consiste à :
  - s'assurer des activités réellement menées en appréciant la qualité des services rendus aux éleveurs et le niveau de sa performance ;
  - identifier les défaillances, les faiblesses et les blocages pour y remédier en temps opportun ;
  - s'assurer de sa disponibilité au sein de sa communauté de base (résidence permanente).
- Le contrôle des activités de l'AVE permet de surveiller et de vérifier si celles-ci s'exécutent conformément à la réglementation en vigueur et aux prescriptions du cahier des charges.

#### Article 16 :

Tel que décrit à l'article 15 ci-dessus, le suivi et le contrôle des activités de l'AVE s'effectuent à travers :

- des visites de terrain au cours des tournées ;
- des réunions périodiques au niveau des points de suivi connus par l'autorité compétente permettent ;
  - i. à chaque AVE de faire une présentation exhaustive des activités menées et des problèmes rencontrés ;
  - ii. aux AVE et aux structures impliquées dans le suivi et contrôle, de débattre ensemble des problèmes rencontrés et de trouver des solutions appropriées ;
  - iii. aux structures impliquées dans le suivi et contrôle, soit d'approfondir un thème complexe, soit d'animer un nouveau thème au profit des AVE ;
  - iv. aux AVE de suivre diverses communications et de choisir de commun accord avec les structures de suivi et contrôle la date de la prochaine réunion.

### SECTION II DES STRUCTURES CHARGES DU SUIVI ET DU CONTROLE

#### Article 17 :

Les structures impliquées dans le suivi et du contrôle des AVE sont :

- le SG/MAEP, à travers les DRAEP/DCV ;
- les organisations professionnelles représentées par les vétérinaires privés ;
- les structures de vulgarisation et d'appui conseils, les projets et ONG représentés par des techniciens spécialisés d'élevage, les conseillers agricoles ou animateurs ruraux ;
- les communautés villageoises représentées par les comités villageois de développement (CVD) ou autre structure locale organisée.

## CHAPITRE VI – DES INFRACTIONS ET DES SANCTIONS

### Article 18 :

Les infractions aux dispositions des articles 7 et 8 du présent arrêté peuvent entraîner pour l'AVE des sanctions disciplinaires ci-après :

- l'avertissement ;
- la suspension provisoire avec retrait de la carte d'AVE pour une période de six (06) à douze (12) mois ;
- la suspension définitive.

### Article 19 :

Au terme de la suspension provisoire ci-dessus mentionnée et dans le cas où l'AVE manifeste le désir de reprendre ses activités, il devra formuler une demande préalablement approuvée par sa communauté à l'autorité compétente qui prononce une décision conséquente. Si la décision de l'autorité compétente est favorable, l'AVE a l'obligation, avant la reprise de ses activités, de suivre un recyclage selon les dispositions prévues par l'article 13 du présent arrêté.

## CHAPITRE VII – DES DISPOSITIONS SPECIALES ET TRANSITOIRES

### Article 20 :

Dans le but de **garantir la pérennité des missions confiées aux AVE**, tous les intervenants (projets, ONG...) souvent utiles dans la mise en place initiale de tels systèmes mais ne pouvant assurer la pérennité, doivent dès le départ inscrire la passation de relais aux DRAEP dans leur stratégie.

### Article 21 :

L'autorité compétente établit un système **de délivrance de la carte de l'AVE**. Sur la base de ce système, l'autorité compétente est habilitée à délivrer la carte de l'AVE pour l'exercice des activités de l'AVE après avoir établi que ce dernier satisfait aux exigences prescrites par le présent arrêté.

### Article 22 :

Les AVE actuellement en exercice doivent satisfaire aux obligations qui leur incombent dans un délai d'un (01) an à compter de la date d'effet de l'arrêté ministériel.

## CHAPITRE VIII – DES DISPOSITIONS FINALES

### Article 23 :

Le Secrétaire Général du Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche est chargé de l'exécution du présent arrêté qui prend effet pour compter de sa date de signature et sera publié au Journal Officiel de la République Togolaise.

**LOME le,**

#### **Ampliations**

CAB/PR pour CR 1

CAB/PM pour CR 1

Tous Ministères 26

CAB/MAEP 1

SG/MAEP 1

Dtions Centrales/MAEP 6

DRAEP 5

DG/ICAT 1

DG/ITRA 1

Ordre Nat. Médecins Vétos 1

Chambre d'Agriculture 1

VSF TOGO 1

JORT 1

#### **SIGNE**

**BAMNANTE Komikpime**

**Pour Ampliation**

**L'Attaché de Cabinet KONLANI K. Dindioque**

# MINISTERE DE L'AGRICULTURE, REPUBLIQUE TOGOLAISE DE L'ELEVAGE ET DE LA PECHE Travail-Liberté-Patrie

## SECRETARIAT GENERAL

### DIRECTION DE L'ELEVAGE ET DE LA PECHE

#### CAHIER DES CHARGES DE L'AVE

Le présent cahier des charges précise la mission et les compétences de l'Auxiliaire Villageois d'Elevage (AVE). Il s'inscrit dans le cadre de la Politique nationale de désengagement de l'Etat qui libéralise la délivrance des conseils, des soins et des intrants vétérinaires. Dans ce contexte, l'AVE est tenu de fournir des services de santé animale de base de qualité en vue de réaliser les objectifs d'amélioration de la santé animale. Il devra en outre se conformer aux dispositions contenues dans l'arrêté réglementant ses activités au Togo. Cet arrêté est annexé au présent Cahier des Charges.

#### 1. Objectifs

Conformément à son statut, l'AVE mettra tout en œuvre pour contribuer à la satisfaction des objectifs généraux et spécifiques de la libéralisation des services vétérinaires, à savoir :

Pour les objectifs généraux :

- améliorer le niveau du revenu de l'éleveur ;
- préserver la santé publique vétérinaire ;

Les objectifs spécifiques sont :

- **l'amélioration de la couverture et de la surveillance sanitaire** des élevages et la **disponibilité d'un service vétérinaire de qualité et accessible à tous les éleveurs** ;
- l'amélioration des résultats techniques et économiques des élevages ;
- l'accroissement de la productivité des élevages d'animaux à cycle court par l'amélioration de la couverture sanitaire et la **promotion de techniques d'élevage améliorées** ;
- le renforcement et la sécurisation du réseau de services vétérinaires et d'appui aux éleveurs : Ce réseau est constitué d'AVE, des services vétérinaires privés et publics ;
- l'appui aux initiatives d'organisation des éleveurs en vue d'un meilleur accès aux services vétérinaires et d'une meilleure valorisation des productions animales.

#### 2. Zone d'intervention de l'AVE

**La zone d'intervention de l'AVE se limite à la localité de la communauté qui l'a choisi.** Cependant, en raison des spécificités diverses, l'AVE pourrait, en accord avec sa communauté, apporter son assistance aux communautés voisines, soutenant ainsi l'extension de la disponibilité du service vétérinaire dans les zones qui en sont dépourvues.

### 3. Compétences ou domaines d'intervention de l'AVE

Les compétences de l'AVE sont en relation directe avec la formation qu'il a reçue. Elles concernent les conseils et les soins vétérinaires de base. Ces compétences concernent également la participation à la collecte et à la diffusion de l'information sur la santé animale ainsi que celles des techniques d'amélioration des conditions d'élevage des espèces animales à cycle court.

### 4. Gestion des pharmacies vétérinaires villageoises (acquisition, détention et administration des médicaments à usage vétérinaire)

#### 4.1 Acquisition des médicaments à usage vétérinaire

L'AVE est autorisé à acquérir des médicaments à usage vétérinaire. Cette acquisition ne se fera exclusivement qu'auprès d'un cabinet vétérinaire privé de sa zone d'intervention, contre la délivrance d'un reçu à en-tête du cabinet.

**La liste des médicaments à usage vétérinaire accessibles aux AVE est arrêtée par la Direction de l'Élevage et de la Pêche.** Elle est consultable auprès des cabinets vétérinaires privés et des services vétérinaires publics.

#### 4.2 Détention et contrôle des médicaments à usage vétérinaire

L'AVE est autorisé à détenir, selon les recommandations du fabricant, dans des conditions de sécurité maximale, un dépôt de médicaments à usage vétérinaire pour les besoins de ses activités. L'AVE est tenu d'acheter tous les médicaments vétérinaires chez un vétérinaire privé détaillant. **Tous les produits vétérinaires achetés par l'AVE doivent figurer dans un registre tenu à jour et disponible pour le contrôle.** Les conditions de sécurité et de détention de ce dépôt feront l'objet de contrôles réguliers de l'administration vétérinaire.

#### 4.3 Administration de médicaments à usage vétérinaire

En rapport avec la compétence que lui donne sa formation et sous l'autorité de l'Administration vétérinaire, l'AVE est autorisé à administrer des médicaments vétérinaires selon les modalités suivantes :

Vaccination :

L'intervention de l'AVE dans le domaine de la vaccination consiste uniquement en l'administration par voie orale et parentérale aux volailles, des vaccins tués ou inactivés. Toutefois l'AVE pourra participer sous la supervision exclusive de l'Administration vétérinaire à la campagne de vaccination contre la Peste des Petits Ruminants.

Autres Traitements :

- L'AVE peut administrer par voie orale uniquement à toutes les espèces animales, tout médicament à usage vétérinaire notamment : les antiparasitaires internes, les vitamines, les antibiotiques et les compléments minéraux et vitaminés, les aliments pour animaux ;

- L'utilisation d'un antiparasitaire externe n'est autorisée que pour la volaille ;
- L'AVE peut utiliser des antibiotiques par voie externe sur toutes les espèces animales.

## 5. Sensibilisation, collecte d'informations et alerte

### 5.1 Collecte d'informations et alerte

**Pour toutes les espèces animales, l'AVE joue un rôle d'alerte en cas de maladies** en relation avec les autorités locales, les services vétérinaires publics ou privés, les ONG, les projets de développement, les organisations paysannes.

Il doit signaler dans les meilleurs délais à l'autorité locale et/ou à l'agent d'élevage le plus proche, toute suspicion de foyers de maladies animales. Il pourra également contacter le vétérinaire privé pour les soins éventuels à prodiguer aux animaux malades.

### 5.2 La diffusion de l'information

L'AVE est peut être sollicité par les services vétérinaires et les structures de conseil et d'appui pour la sensibilisation des paysans éleveurs pendant les périodes de vaccination et de traitement collectif de toutes les espèces animales. Dans ce cas, **il mènera des actions d'information et de sensibilisation auprès des éleveurs afin d'encourager les pratiques préventives**. Au préalable, l'AVE aura été entretenu sur les conditions et le contenu du message à délivrer.

## 6. Amélioration des techniques d'élevage

L'AVE pourra apporter, dans sa zone géographique d'intervention, son appui à la construction et l'entretien et à la gestion des poulaillers, bergeries et porcheries améliorés sur sollicitation des structures d'encadrement. A l'instar de la santé animale de base, il pourra être sollicité pour assister ces structures à la collecte et à la diffusion des informations relatives à ces unités de production.

## 7. Réunion et organisation du suivi des activités de l'AVE

L'AVE est tenu de participer régulièrement aux réunions de suivi prévues et organisées dans sa zone d'intervention. Au cours de ces réunions, l'AVE fournira toutes les informations relatives à ses activités depuis la dernière réunion. **Son absence prolongée et inexplicquée aux réunions suffira à l'Administration vétérinaire, sur proposition du vétérinaire responsable de la zone de suivi, de le retirer de la liste des AVE reconnus par celle-ci.**

## 8. Relations de l'AVE avec ses partenaires

Dans l'exécution de ses activités, l'AVE entretient des relations avec sa com-

munauté, les éleveurs, le vétérinaire privé, l'autorité compétente, les structures de vulgarisation et d'appui conseils et l'ordre national des médecins vétérinaires.

### 8.1 Relations de l'AVE avec sa communauté

Les relations de l'AVE avec sa communauté peuvent être regroupées en trois catégories :

- les relations techniques ;
- les relations commerciales ;
- les relations sociales.

Ces relations sont empreintes de droits et de devoirs.

Sur le plan technique, l'AVE a l'obligation d'apporter le savoir-faire nécessaire afin de contribuer à la résolution des problèmes d'élevage des membres de sa communauté. En retour, il doit bénéficier de la bonne collaboration de sa communauté pour toutes les activités qu'il entreprend pour la promotion du petit élevage dans sa zone eu égard aux critères de choix tel que stipulé dans l'arrêté ministériel portant réglementation de l'activité de l'AVE en son article 6.

Sur le plan commercial, outre les rémunérations perçues au titre de ses prestations, l'AVE perçoit une rémunération supplémentaire au titre de sa contribution à l'amélioration du chiffre d'affaires du vétérinaire privé.

L'AVE a l'obligation de respecter les niveaux des prix des produits vétérinaires vendus aux éleveurs et les montants des honoraires perçus pour les prestations. Il doit se réserver de toute tentative d'escroquerie vis-à-vis de ses clients, et ce, lorsque la rémunération se fait en nature.

Sur le plan social, l'AVE doit se montrer irréprochable du point de vue moral en offrant sans discrimination ses services à sa communauté et en étant disponible vis-à-vis de celle-ci.

### 8.2 Relations de l'AVE avec les éleveurs

Les éleveurs ou le groupement d'éleveurs de la communauté dont l'AVE est issu reçoivent de celui-ci les appui conseils nécessaires pour la promotion de l'élevage et des prestations en termes de soins vétérinaires rémunérés par celui-ci. En tant que principaux bénéficiaires, ils ont l'obligation d'accepter le paiement des produits ainsi que les prestations fournies à eux par l'AVE.

L'AVE doit tenir l'éleveur au courant de tout changement susceptible d'affecter son activité, notamment :

- la conduite de l'élevage ;
- le calendrier de vaccination ;
- l'apparition d'une maladie ;
- la rupture de stocks de produits vétérinaires ;
- les changements de prix des médicaments et des prestations ;
- les visites du DCV, du vétérinaire privé ou des structures de vulgarisation et d'appui conseils.

### 8.3 Relations de l'AVE avec le vétérinaire privé

**L'AVE, au sein de sa communauté villageoise ; se voit confier une série d'activités qui relèvent normalement de la compétence du vétérinaire privé. Ces activités doivent, en principe, être strictement encadrées par le vétérinaire privé.** Ce sont notamment :

- la détention des médicaments ;
- la délivrance des soins aux animaux ;
- les conseils prodigués.

L'AVE doit tenir un registre de tous les produits qu'il achètera exclusivement chez un vétérinaire privé détaillant. Le vétérinaire privé doit visiter régulièrement son AVE afin de suivre ses activités sur le terrain. L'AVE doit se montrer disponible pour recevoir les visites régulièrement effectuées par le vétérinaire privé chargé du suivi.

### 8.4 Relations de l'AVE avec l'Autorité compétente

Les relations de l'AVE avec l'autorité compétente s'effectuent au niveau décentralisé à travers la division du contrôle vétérinaire des directions régionales de l'agriculture, de l'élevage et de la pêche (DRAEPP/DCV). L'AVE est sous le contrôle du DRAEP/DCV qui a l'obligation de veiller à ce que les compétences de celui-ci s'exercent essentiellement dans le cadre des prérogatives que lui confère son statut.

L'AVE doit être capable de collecter et de faire circuler l'information sur la surveillance des maladies animales, la recherche de suspicions et l'alerte précoce dans le cadre de l'épidémiosurveillance.

### 8.5 Relations de l'AVE avec les structures de vulgarisation et d'appui conseils

L'AVE peut être chargé par les structures de vulgarisation et d'appui conseils de la sensibilisation et de la mobilisation des éleveurs ainsi que de la diffusion des nouvelles techniques de productions animales. Il doit par ailleurs être disponible pour et se prêter au suivi de ses activités par les structures de vulgarisation et d'appui conseils.

### 8.6 Relations de l'AVE avec l'Ordre National des Médecins Vétérinaires (ONMV)

Les relations de l'AVE avec l'Ordre National des Médecins Vétérinaires sont indirectes. Elles se manifestent obligatoirement par l'intermédiaire de vétérinaires privés et publics inscrits à l'ONMV. Ceux-ci ont à charge de veiller à ce que les activités confiées à l'AVE se fassent selon l'éthique de la profession vétérinaire et conformément à la réglementation en vigueur.

## Annexe II : Référentiel de compétences et objectifs pédagogiques des Agents Communautaires de Santé Animale élaboré<sup>3</sup> à Madagascar

Référentiel de compétences et objectifs pédagogiques des ACSA :  
exemple de Madagascar

### 1. FONCTION DE VACCINATION

La vaccination obligatoire des bovins étant sous la responsabilité du seul vétérinaire mandaté, c'est à celui-ci de décider s'il souhaite impliquer ou non ses ACSA dans la campagne de vaccination ; d'autant que le taux de vaccination bovine est très bon au lac Alaotra (90%).

#### Fonction vaccination pour les bovins

Compétences	Objectifs pédagogiques
Organiser et animer une réunion de sensibilisation avec les éleveurs au sujet de la vaccination des bovins	Assurer la préparation logistique de la réunion Animer une réunion en utilisant les supports élaborés Expliquer aux éleveurs les messages élaborés
Organiser la séance de vaccination	Organiser la mise en place du couloir de vaccination Organiser la contention des animaux (si vaccination chez l'éleveur) Fixer les rendez-vous avec les éleveurs selon le programme établi avec l'autorité vétérinaire (vétérinaire sanitaire ou poste)
Réaliser les vaccinations en respectant les règles d'emploi du vaccin et rendre compte de l'évolution du nombre de vaccinations réalisées dans sa zone	Reconnaitre les symptômes de charbon et de colibacillose Citer les règles d'emploi du Bicharcoli Respecter la chaîne du froid durant la campagne de vaccination Pratiquer une injection de Bicharcoli à un bovin Tenir un cahier d'enregistrement des vaccinations réalisées Entretien du matériel d'injection Appliquer les règles d'hygiène et de précautions sanitaires dans la réalisation des séances de vaccination
Assurer le suivi post campagne de vaccination	Etre à l'écoute des suites de la séance de vaccination Expliquer aux éleveurs les échecs vaccinaux éventuels Rendre compte des incidents liés à la vaccination à l'autorité vétérinaire dont il dépend

<sup>3</sup> Ce référentiel a été élaboré à la demande des services vétérinaires malgaches, par un vétérinaire spécialiste de l'ingénierie de formation et avec l'appui sur place des équipes d'AVSF

**Fonction vaccination des volailles (Choléra et Newcastle)**

Compétences	Objectifs pédagogiques
Organiser et animer une réunion de sensibilisation avec les éleveurs au sujet de la vaccination des volailles	Assurer la préparation logistique de la réunion Animer une réunion en utilisant les supports élaborés Expliquer aux éleveurs les messages élaborés
Organiser la mise en œuvre de campagnes périodiques de vaccination	Définir la période de réalisation de la campagne en accord avec les producteurs et les chefs de quartier Etablir la liste des éleveurs intéressés et le nombre d'animaux à vacciner Récouter les paiements correspondants S'approvisionner en vaccin auprès de l'autorité vétérinaire dont il dépend
Réaliser les vaccinations en respectant les règles d'emploi du vaccin et suivre l'évolution du nombre de vaccinations réalisées dans sa zone	Reconnaître les signes des maladies contre lesquelles il vaccine Organiser la séance de vaccination avec l'éleveur Pratiquer l'acte vaccinal en respectant la chaîne du froid Remplir son cahier de suivi Entretien du matériel de vaccination Appliquer les règles d'hygiène et de précautions sanitaires dans la réalisation des séances de vaccination
Assurer le suivi post campagne de vaccination	Etre à l'écoute des suites de la séance de vaccination Expliquer aux éleveurs les échecs vaccinaux éventuels

**Fonction vaccination à la demande (variole aviaire, maladie de Teschen, peste porcine classique)**

Compétences	Objectifs pédagogiques
Réaliser les vaccinations en respectant les règles d'emploi du vaccin et suivre l'évolution du nombre de vaccinations réalisées dans sa zone	Collecter les demandes individuelles S'approvisionner en vaccin dans le respect des règles établies Organiser la séance de vaccination avec l'éleveur Reconnaître les signes des maladies contre lesquelles il vaccine Pratiquer l'acte vaccinal en respectant la chaîne du froid Remplir son cahier de suivi Entretien du matériel de vaccination Appliquer les règles d'hygiène et de précautions sanitaires Programmer le rappel éventuel

## 2. FONCTION D'ALERTE ET DE SURVEILLANCE

Pour la région du Lac Alaotra la liste des maladies jugées prioritaires par la DSAPS est : rage (tous mammifères), pestes porcines classique et africaine, charbons symptomatique et bactérien (ruminants), cowdriose (moutons), choléra aviaire (oies).

### Fonction d'alerte et de surveillance

Compétences	Objectifs pédagogiques
Organiser et animer une réunion avec les éleveurs sur l'organisation du dispositif de santé animale et la déclaration des suspicions	Assurer la préparation logistique de la réunion Animer une réunion en utilisant les supports élaborés Expliquer aux éleveurs les messages élaborés
Collecter des informations sanitaires sur les maladies surveillées	Responsabiliser les éleveurs vis-à-vis de la déclaration des suspicions de maladies surveillées Décrire les signes de suspicion pour chacun des maladies surveillées (cf. définition du cas dans le protocole de surveillance) Collecter auprès des producteurs les informations prévues dans le protocole de surveillance Transmettre à l'autorité vétérinaire dont ils dépendent, les informations conformément aux délais prévus dans le protocole de surveillance
Donner l'alerte pour tout cas de suspicion de maladies contagieuses nouvelles	Apprécier la gravité et la contagiosité d'une nouvelle maladie Recueillir les premiers éléments d'information sur la symptomatologie observée et sur les caractéristiques épidémiologiques de la maladie Avertir l'autorité vétérinaire dont il dépend et les autorités locales dans les meilleurs délais
Conseiller les autorités territoriales pour la mise en place des premières mesures d'urgence en cas d'apparition de foyer	Décrire les mesures à mettre en place pour limiter l'extension du foyer (isolement, restriction des mouvements et des rassemblements d'animaux,...) Expliquer aux autorités locales et aux producteurs la nécessité de mise en place de ces mesures

### 3. FONCTION DE GESTION ET DEVELOPPEMENT DES ACTIVITES

#### Fonction de gestion de son activité

Compétences	Objectifs pédagogiques
Gérer un stock de produits vétérinaires en respectant la réglementation	<p>Evaluer ses besoins en médicaments suivant la période de l'année pour éviter les ruptures de stock</p> <p>Conserver les médicaments dans des conditions satisfaisantes</p> <p>Reconnaître un produit altéré ou périmé</p> <p>Commander ses produits auprès de l'opérateur agréé (association d'ACSA ou vétérinaire sanitaire) auquel il est rattaché</p>
Tenir une comptabilité simple liée à son activité	<p>Calculer la somme à réserver pour le renouvellement du stock de médicament</p> <p>Calculer son bénéfice</p> <p>Enregistrer ses dépenses et ses recettes</p> <p>Décrire la formation du prix des médicaments pour l'expliquer aux éleveurs</p>
Suivre et analyser l'évolution de ses activités pour les développer dans le respect des règles établies	<p>Tenir un cahier d'enregistrement des ses activités</p> <p>Analyser périodiquement l'évolution de ses activités</p> <p>Décrire le cadre réglementaire et contractuel de ses activités et les obligations qui s'y rattachent</p> <p>Décrire les modalités de développement de ses activités auprès des producteurs</p>
Entretenir et renouveler son matériel	<p>Entretenir sa bicyclette</p> <p>Entretenir sa glacière</p> <p>Entretenir son matériel d'injection</p>

### 4. FONCTION DE SENSIBILISATION DES ELEVEURS

#### Fonction de sensibilisation

Compétences	Objectifs pédagogiques
<p>Organiser et animer des réunions de sensibilisation avec les éleveurs, apporter des conseils individuels sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ les vaccinations et la prévention contre les principales pathologies</li> <li>■ l'organisation du dispositif de santé animale et son rôle</li> <li>■ les bonnes pratiques à contrôler par les éleveurs</li> <li>■ la déclaration des suspicions de maladies surveillées</li> <li>■ les améliorations zootechniques (alimentation, logement, conduite d'élevage)</li> </ul>	<p>Assurer la préparation logistique de la réunion</p> <p>Animer une réunion en utilisant les supports élaborés (<i>affiches dessinées</i>)</p> <p>Expliquer aux éleveurs les messages élaborés</p>

## 5. FONCTION DE PREVENTION ET TRAITEMENT DES PRINCIPALES PATHOLOGIES

Fonction curative et préventive pour les volailles et palmipèdes

Compétences	Objectifs pédagogiques
Diagnostiquer les maladies devant être prise en charge par l'ACSA ( <i>Maladie de Newcastle, Choléra aviaire, Variole, Parasitisme interne, Parasitisme externe</i> )	Reconnaître les 3 à 5 signes caractéristiques (symptômes, épidémiologie) de chaque maladie Autopsier une volaille et reconnaître les lésions caractéristiques Formuler un pronostic pour l'animal malade
Appliquer le traitement correspondant	Citer le médicament correspondant à chacune de ces maladies Décrire les règles d'utilisation des antibiotiques et des antiparasitaires internes et externes Evaluer le poids d'une volaille Calculer la dose à administrer Administer le traitement (voie orale, SC et IM)
Conseiller l'éleveur	Expliquer à l'éleveur les mesures préventives à mettre en place Expliquer à l'éleveur les avantages coûts bénéfice du traitement et de la prévention de chacune des pathologies Apporter des conseils en matière d'alimentation, de logement et de conduite de l'élevage
Organiser des actions collectives préventives	Organiser des réunions d'information avec les éleveurs sur le calendrier de prévention des maladies des volailles ( <i>mallette pédagogique éleveur</i> ) Organiser des campagnes collectives de déparasitage des volailles

Fonction curative et préventive pour les porcins

Compétences	Objectifs pédagogiques
Diagnostiquer les maladies devant être prise en charge par l'ACSA ( <i>cysticercose, pestes porcines, maladie de Teschen, parasitisme interne, parasitisme externe</i> )	Reconnaître les 3 à 5 signes caractéristiques (symptômes, épidémiologie) de chaque maladie Formuler un pronostic pour l'animal malade
Appliquer le traitement correspondant	Citer le médicament correspondant à chacune de ces maladies Evaluer le poids d'un porc Assurer la contention d'un porc Calculer la dose à administrer Administer le traitement (voie orale, SC et IM)
Réaliser des interventions zootechniques simples	Soigner une plaie Castrer un porcelet

Conseiller l'éleveur	Expliquer à l'éleveur les mesures préventives à mettre en place Expliquer à l'éleveur les avantages coûts bénéfice du traitement et de la prévention de chacune des pathologies Apporter des conseils en matière d'alimentation, de logement et de conduite de l'élevage
Organiser des actions collectives préventives	Organiser des réunions d'information avec les éleveurs sur le calendrier de prévention des maladies des porcins ( <i>mallette pédagogique éleveur</i> ) Organiser des campagnes collectives de déparasitage des porcins

### Fonction curative et préventive pour les bovins et ovins

Compétences	Objectifs pédagogiques
Diagnostiquer les pathologies devant être prise en charge par l'ACSA ( <i>météorisation, diarrhée hivernale, charbon symptomatique, douve, parasitisme intestinal, dermatose nodulaire cutanée, + rage et tuberculose sur leur aspect zoonotique</i> )	Reconnaître les 3 à 5 signes caractéristiques (symptômes, épidémiologie) de chaque maladie Formuler un pronostic pour l'animal malade
Appliquer le traitement correspondant	Citer le médicament correspondant à chacune de ces maladies Evaluer le poids d'un bovin et d'un ovin Assurer la contention d'un bovin et d'un ovin Calculer la dose à administrer Administer le traitement (voie orale, SC et IM)
Réaliser des interventions zootecniques simples	Soigner une plaie Castrer un bovin et un ovin avec une pince Burdizzo Traiter un abcès simple
Conseiller l'éleveur	Expliquer à l'éleveur les mesures préventives à mettre en place Expliquer à l'éleveur les avantages coûts bénéfice du traitement et de la prévention de chacune des pathologies Apporter des conseils en matière d'alimentation, de logement et de conduite de l'élevage
Organiser des actions collectives préventives	Organiser des réunions d'information avec les éleveurs sur le calendrier de prévention des maladies des bovins ( <i>mallette pédagogique éleveur</i> ) Organiser des campagnes collectives de déparasitage des bovins

## Annexe III : Liste des matériels et produits dont sont dotés les auxiliaires à l'issu de la formation par AVSF à Madagascar

Catégorie de matériel	Quantité par ACSA
<b>Produits vétérinaires</b>	
Alfacycline 20 (sachet 100g)	1
Diminasan (sachet)	1
Proxidine 50 (bidon 250 mL)	1 pour 3
Oxytétracycline 20% (flacon 100 mL)	2
Albendazole 2500 (bolus)	48
Levamisole 10% (flacon 100 mL)	1
Interfluke (flacon 100 mL)	2
Blitzdip (bidon 1L)	1
Polyvermyl (bolus)	18
Vitamines AD3E (flacon 100 mL)	1
Multivit (flacon 100 mL)	2
Coccontrol 20% (sachet 100g)	1
<b>Matériel vétérinaire</b>	
Aiguille de suture	1
Petite aiguille inox	3
Moyenne aiguille inox	3
Grande aiguille inox	2
Seringue plexi 20 ml	3
Seringue plexi 10 ml	3
Pince hémostatique	1
Glacière	1
Boîte à pharmacie (bois)	1
Bicyclette	1
<b>Matériel administratif</b>	
Cahiers	3
Tampon	1
Encreur	1
Calculatrice	1
<b>Matériel en commun</b>	
Frigo à pétrole (avec une mèche et un verre de rechange)	1
Pince à castration	2

## Annexe IV : Suivi de l'activité des Auxiliaires à Madagascar

Suivi de l'activité des Auxiliaires : AVSF Lac Alaotra, Madagascar

### Résultats financiers des ACSA

Rappelons que la répartition des ACSA dans les communes avait été faite pour que chaque ACSA ait un cheptel minimum de 600 bovins dans sa zone et puisse réaliser un bénéfice d'environ 30 000 Ariary (12 €) par mois.

Le graphe suivant présente le chiffre d'affaire moyen mensuel réalisé par un ACSA et le pourcentage réinvesti pour le renouvellement du stock de produits vétérinaires.

Graphe 1 : Chiffre d'affaire moyen et réinvestissement en produits vétérinaires



Le chiffre d'affaire suit le pic correspondant au pic d'activité en période de récolte (mai à août). Il est supérieur à 100 000 Ariary (40 €) par mois en période faste et ne descend jamais au-dessous de 60 000 Ariary (24 €) le reste de l'année.

On constate que le pourcentage du chiffre d'affaire réinvesti suit à peu près l'évolution du chiffre d'affaire et marque franchement le pic. Les ACSA investissent une part d'autant plus importante de leur chiffre d'affaire que ce dernier est important ; ceci peut être lié à un gain de confiance dans l'activité d'ACSA.

La part réinvestie est toujours supérieure à 20% et peut atteindre 55% du chiffre d'affaire.

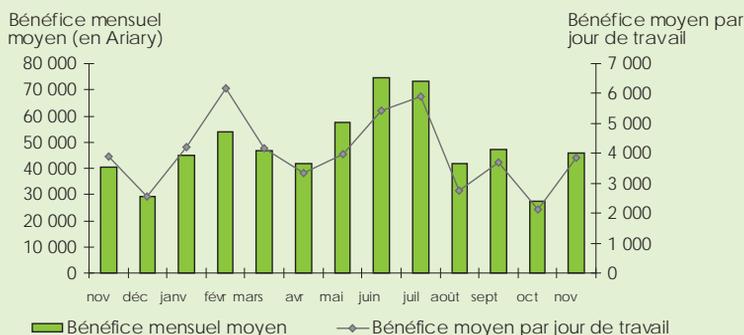
Le **chiffre d'affaire mensuel moyen** pour la première année d'activité est de 92 500 Ariary (37 €) avec 41 % réinvestis.

Un ACSA consacre en moyenne 11 jours par mois au service de santé animale.

Le **bénéfice mensuel moyen** pour la première année d'activité est de 48 000 Ariary (19,2 €) par ACSA. Le bénéfice journalier moyen est de 4 000 Ariary (1,6 €). L'objectif fixé de 12 € par mois est donc largement dépassé.

Le graphe suivant présente le bénéfice net moyen réalisé par les ACSA, par mois et par jour de travail.

Graph 2 : bénéfices mensuel et journalier moyens des ACSA



Le bénéfice mensuel moyen est très rarement inférieur à 30 000 Ariary (12 €) et toujours supérieur à 25 000 Ariary (10 €). Le bénéfice journalier est très rarement inférieur à 3 000 Ariary ; au plus bas il est de 2 127 Ariary et reste donc supérieur au salaire des journaliers agricoles.

En période de récolte, le bénéfice mensuel moyen peut approcher 75 000 Ariary (30 € au mois de juin).

Le pic d'activités correspond à une période où les ACSA sont disponibles (la récolte est terminée) et ont besoin de trésorerie pour rembourser les crédits et préparer la campagne agricole à venir. Cette forte activité saisonnière est donc une aubaine pour les ACSA, même s'ils se plaignent des périodes où l'activité est au ralenti.

### Résultats techniques

Les résultats qui suivent sont synthétisés à partir des rapports mensuels remis par les ACSA. Divers recoupements permettent de dire que ces rapports reflètent la réalité et sont fiables. En revanche, tous les ACSA n'ont pas participé à toutes les réunions et certaines données sont manquantes. Pour toutes les données concernant l'ensemble des activités des ACSA (nombre total de clients par mois, nombre total de volailles vaccinées, ...) nous avons fait la somme de toutes les données disponibles et les chiffres avancés concernent une partie seulement des ACSA (33 ACSA en moyenne sur 40 en activité). Pour les résultats moyens par ACSA (clientèle moyenne d'un ACSA, nombre de volailles vaccinées par ACSA et par mois, bénéfice et chiffre d'affaire mensuels moyens, ...) nous les avons ramené au nombre de données disponibles et ce sont donc des moyennes vraies.

Enfin, les résultats présentés ici couvrent une année complète d'activités puisqu'ils reprennent les données de novembre 2005 à novembre 2006, qui est la première année d'activité des ACSA. Pour plus de légèreté dans le texte, nous appellerons cette période l'année 2006.

### 5.3.2.1. Clientèle

Le graphe suivant représente le nombre de nouveaux clients et le nombre total de clients vus chaque mois par l'ensemble des ACSA.

Graphe 3 : Taille de la clientèle de l'ensemble des ACSA a cours de l'année 2006.



La taille de la clientèle des ACSA augmente régulièrement de novembre 2005 à mai 2006 puis diminue lentement jusqu'en novembre 2006. Il faut voir dans la phase ascendante initiale une installation progressive de la confiance des paysans vis-à-vis de nouveaux acteurs de santé animale puis dans la phase descendante une entrée de plus en plus marquée dans la période de soudure.

De mars à octobre, le nombre total de clients ne descend pas en dessous de 600 par mois. Quant au nombre de nouveaux clients, il stagne aux alentours de 200 par mois mais ne semble pas diminuer outre mesure. Ceci semble indiquer que la clientèle des ACSA est toujours en phase ascendante et que la taille globale de leur clientèle va continuer d'augmenter en deuxième année d'activité.

Le graphe suivant présente la clientèle moyenne d'un ACSA au cours de sa première année d'activité.

Graphe 4 : Clientèle moyenne d'un ACSA au cours de l'année 2006



L'évolution du graphe 4 suit bien évidemment celle du graphe 3. Nous notons le même pic de clientèle en période de récolte, pic correspondant à une plus grande disponibilité financière des paysans. Le nombre moyen de clients par ACSA flirte avec la trentaine en période de récolte et passe sous la barre des 20 en période de soudure. La proportion de nouveaux clients suit à peu près cette évolution et oscille ainsi

entre 20 et 40 % de la clientèle si l'on exclut le premier mois d'activité où la grande majorité des clients est évidemment composée de nouveaux clients.

Pour l'année 2006, le nombre mensuel moyen de clients est de 20 par ACSA avec en moyenne 30% de nouveaux clients.

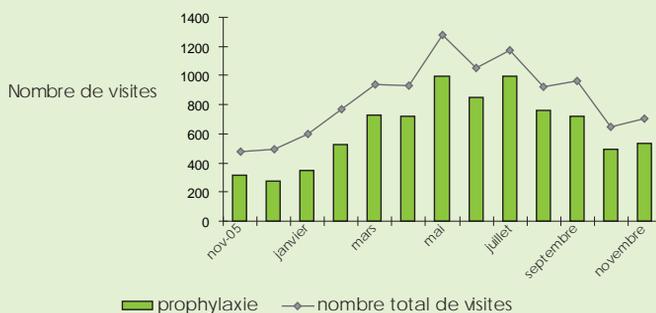
L'ensemble des ACSA a une clientèle globale d'environ 8 000 exploitations ; autrement dit, le service de santé animale de proximité rendu par les ACSA touche 8 000 familles.

### Nombre et types de visites réalisées

Un ACSA réalise en moyenne 25 visites par mois dont la majorité sont des visites de prophylaxie.

Le graphe 5 représente le nombre total de visites réalisées en 2006 par l'ensemble des ACSA.

Graphe 5 : Nombre de visites réalisées en 2006 par l'ensemble des ACSA et nombre de visites de prophylaxie



Ce graphe suit la même évolution que les précédents avec une ascension plus nette au cours des cinq premiers mois d'activités et toujours le pic correspondant à la période de récolte. Le nombre de visites de prophylaxie suit assez fidèlement le nombre total de visites.

Près de 11 000 visites auront été réalisées en 2006.

Plus de trois quarts des visites sont des actions de prophylaxie (vaccination, déparasitage, administration de vitamines). Les visites de suivi sont très minoritaires avec moins de 10% et les visites pour pathologie restent assez marginales avec 15%. Ceci peut s'expliquer par le fait que certains paysans et même communes pensent que le rôle des ACSA se limite à la prophylaxie.

Quoiqu'il en soit la prophylaxie est une première étape plus que nécessaire à l'amélioration des élevages et doit permettre à elle seule d'observer de meilleurs performances des animaux de rente et rendements des élevages.

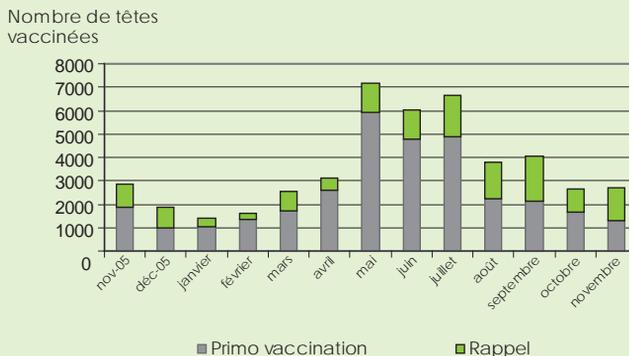
### Vaccination des volailles

Un ACSA vaccine en moyenne 104 poules par mois avec un taux de rappel de 30%. Ce taux de rappel paraît satisfaisant puisqu'il faut tenir compte des volailles vendues ou abattues pour la consommation familiale.

En totalité (depuis la première campagne de vaccination des volailles organisée pendant leur formation en avril 2005), les ACSA auront vacciné près de 100 000 volailles en 18 mois.

Le graphe 6 présente le nombre de volailles vaccinées chaque mois par l'ensemble des ACSA en précisant le nombre de primo vaccinations et de rappels de vaccination.

Graphe 6 : Nombre total de têtes de volailles vaccinées pour l'année 2006



Là encore on constate un pic d'activité pendant la période de récolte. Cela indique que les paysans sensibilisés profitent d'une période de disponibilité financière pour faire vacciner les animaux.

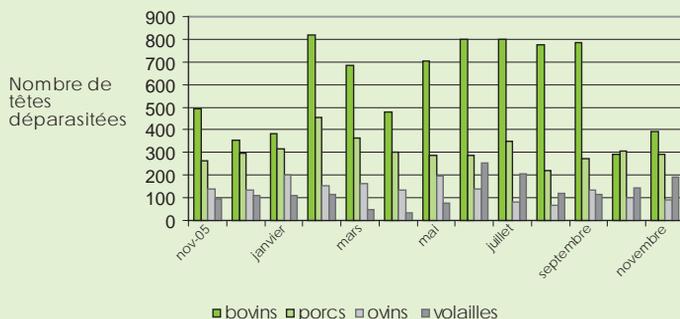
Le nombre de volailles vaccinées chaque mois dépasse 6000 têtes en période de récolte et oscille entre 2 000 et 4 000 le reste de l'année. On estime qu'un tiers environ des volailles sont vaccinées par les ACSA. Cela représente une nette amélioration par rapport au constat fait en démarrage de projet (taux de vaccination en 2003 estimé à 10%).

#### 5.3.2.4. Prophylaxie antiparasitaire interne

Les déparasitages internes concernent plutôt les gros animaux. En moyenne, un ACSA déparasite chaque mois 17 bovins, 9 porcs, 4 ovins et 4 volailles. Le nombre d'ovins déparasités peut paraître faible comparé aux autres espèces mais l'élevage ovin est encore marginal dans la zone et le cheptel de petite taille.

Le graphe suivant reprend le nombre total d'animaux déparasités par l'ensemble des ACSA au cours de l'année 2006, en distinguant bovins, porcins, ovins et volailles.

Graph 7 : Nombre d'animaux déparasités au cours de l'année 2006



Le nombre de bovins déparasités reste le plus souvent supérieur à 300 têtes par mois tout au long de l'année. On note que le nombre de déparasitages bovins est le plus important pendant la période de vaccination, soit de février à septembre, avec plus de 700 têtes par mois.

Le nombre de porcins et d'ovins déparasités varie bien moins au cours de l'année, probablement parce que ces deux espèces animales ne sont pas associées à une prophylaxie vaccinale saisonnière (le taux de vaccination des porcins est quasi nul compte tenu du contexte de la PPA et la vaccination des ovins n'est pas obligatoire contrairement à celle des bovins).

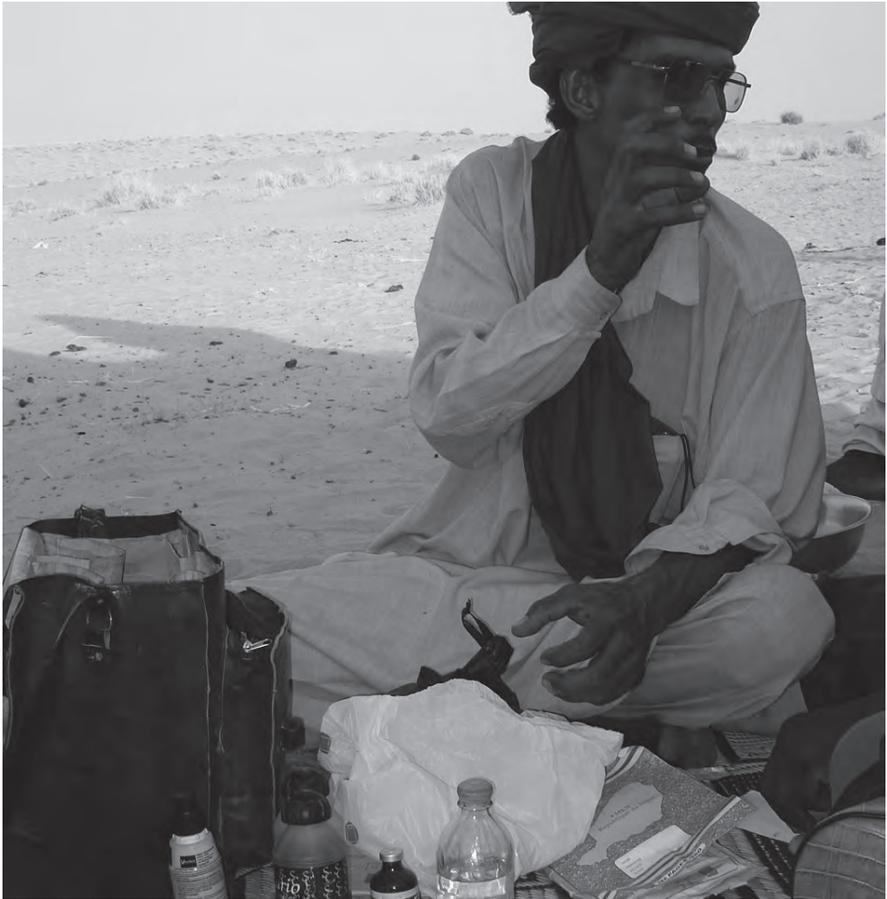
Le nombre de volailles déparasitées subit une variation très importante (on passe de 35 têtes déparasitées en fin de période de soudure à 260 en période de récolte). Cette variation est liée au pic de vaccination des volailles constaté au paragraphe précédent et qui correspond à une période de disponibilité financière des paysans. Ainsi, les paysans pratiquent la prophylaxie antiparasitaire en même temps que la prophylaxie vaccinale des volailles.

En une année, ont été déparasités par les ACSA :

- 7 800 bovins,
- 4 000 porcins,
- 1 750 ovins,
- 1 650 volailles.

Le nombre de bovins déparasités pourrait être bien supérieur ; il faudrait pour cela que les ACSA refassent une campagne de sensibilisation paysanne pour exposer le coût / avantage du déparasitage des bovins.

Le taux de déparasitage des porcs est d'environ 50% et celui des ovins d'environ 25%.





## **Agronomes et Vétérinaires Sans Frontières**

### **Lyon**

18 rue de Gerland  
69007 Lyon  
Tél. 33 (0)4 78 69 79 59  
Fax 33 (0)4 78 69 79 56

### **Nogent**

45 bis avenue de la Belle Gabrielle  
94736 Nogent sur Marne Cedex

### **Courriel**

[avsf@avsf.org](mailto:avsf@avsf.org)

### **Internet**

[www.avsf.org](http://www.avsf.org)

Association reconnue d'utilité publique

