

**Enquête d'insertion professionnelle des diplômés des établissements partenaires du projet P3V au Sénégal :
Note de politique – Élevage, Santé Animale et
Rôle des Para-Professionnels Vétérinaires au
Sénégal**

Résumé

L'élevage occupe une place économique et sociale majeure au Sénégal avec environ 20,5 % des ménages agricoles qui possèdent du bétail (Rapport final du RNE, 2024). Le secteur de l'élevage contribue fortement à la croissance du PIB avec un taux de 3,5% en 2022. En 2024, la croissance de la branche élevage et chasse est estimée à 4,8%. Au-delà de son poids économique, l'élevage joue un rôle crucial dans la sécurité alimentaire et les moyens de subsistance en milieu rural. Améliorer la santé et la productivité du bétail constitue donc un enjeu de développement socio-économique et de santé publique .

L'enquête réalisée pour comprendre la situation d'insertion des PPV a permis de constater que 65% des PPV sont occupés au Sénégal, et 35% des occupés sont employés par le secteur public. En moyenne, les PPV ont un revenu mensuel de 277 675 FCFA. En outre environ 3 PPV actifs occupés sur 5 ne sont pas immatriculés à la caisse de sécurité sociale. Les obstacles majeurs à l'insertion sont le manque d'accompagnement des PPV à l'insertion et l'insuffisance des pratiques au sein des structures de formation. Sur le plan réglementaire, malgré l'existence au Sénégal de catégories définies de para-professionnels vétérinaires autorisés à exercer en clientèle privée, le statut des PPV reste flou. Ils ne sont pas enregistrés dans le registre de l'Ordre des Docteurs Vétérinaires du Sénégal (ODVS). Outre ces contraintes, on note qu'aucun mécanisme de suivi de l'insertion des PPV n'est actuellement mis en place au niveau national.

Les difficultés identifiées en termes d'insertion des PPV appellent à des actions précises notamment la mise en place d'un dispositif de suivi-coaching, l'amélioration des conditions d'emploi, l'adaptation de l'offre de formation des PPV aux besoins du terrain, une plus grande implication des professionnels dans la formation.

1. Enjeux de l'élevage et de la santé animale au Sénégal

L'élevage occupe une place économique et sociale majeure au Sénégal avec environ 20,5 % des ménages agricoles qui possèdent du bétail. Le secteur de l'élevage contribue fortement à la croissance du PIB. En 2024, la valeur ajoutée de la branche élevage et chasse représente 28,5% du PIB du secteur primaire (AFRIK Management, 2024). De plus, Au-delà de son poids économique, l'élevage joue un rôle crucial dans la sécurité alimentaire et les moyens de subsistance en milieu rural. Améliorer

la santé et la productivité du bétail constitue donc un enjeu de développement socio-économique et de santé publique.

Selon l'OMSA, les Services Vétérinaire sont un bien public mondial. A cet effet, l'amélioration de la qualité des Services Vétérinaires est essentielle pour la gestion des événements sanitaires, la protection de la santé publique et le bien-être animal.

2. Rôle clé des Para-Professionnels Vétérinaires (PPV)

Le faible maillage du territoire par les vétérinaires constitue une faiblesse du secteur de l'élevage au Sénégal. Par conséquent, les Para-Professionnels Vétérinaires (PPV) représentent une main-d'œuvre de proximité indispensable, particulièrement en zones rurales car ils jouent un rôle crucial en qualité d'agents

de terrain. Ces "Acteurs de base de la sécurité sanitaire des aliments d'origine animale" favorisent ainsi l'accès aux services de soins vétérinaires. Leurs actions contribuent à améliorer le bien-être animal et la productivité des fermes d'élevage, ainsi qu'à renforcer la santé animale et la santé publique vétérinaire.

3. Formation des PPV au Sénégal et insertion professionnelle : constats du diagnostic

Au Sénégal, plusieurs écoles de formation de PPV existent parmi lesquelles le Centre National de Formation des Techniciens de l'Élevage et des Industries Animales (CNFTEIA) à Saint Louis, l'Institut supérieur de formation agricole et rurale (ISFAR) de Bambey et l'Université du Sine Saloum El-Hâdj Ibrahima Niass (USSEIN) de Kaffrine qui sont des écoles partenaires du projet Professionnalisation de Para Professionnels Vétérinaires (P3V).

L'enquête nationale réalisée en 2024 auprès des PPV diplômés de ces établissements partenaires du projet P3V a dressé un état des lieux de leur insertion professionnelle. Les principaux constats sont les suivants :

- **Chômage élevé :** Près d'un tiers des PPV (30,4 %) se trouve au chômage après la formation et 5% sont inactifs. Ce taux de chômage important témoigne de la difficulté qu'ont les jeunes diplômés à intégrer le marché du travail vétérinaire.

- **Disparités selon le genre :**

L'insertion est plus difficile pour les femmes PPV que pour leurs homologues masculins (57,1% contre 67,9%), révélant des barrières additionnelles (stéréotypes, contraintes sociales) à surmonter.

- **Secteurs d'emploi limités :** Pour les PPV insérés, le secteur privé **formel** est le principal employeur (environ 59 % des PPV actifs). Le secteur public emploie environ 35 % et le privé informel 6 %. L'entrepreneuriat demeure marginal – seuls 2,2 % des PPV ont créé leurs propres entreprises de services ou de production animale. La plupart des diplômés comptent donc sur un recrutement étatique ou quelques opportunités salariées, ce qui limite fortement leurs débouchés.

- **Formation non uniformément reconnue :** Les diplômés de certains nouveaux cursus peinent à s'insérer en raison du fait que le processus de leur reconnaissance qui n'est pas encore abouti (cas des jeunes issus de l'USSEIN : Université du Sine Saloum). . Cela fragilise leur employabilité malgré leur formation.

- **Modes d'accès à l'emploi :** les principaux moyens d'accès aux offres d'emploi sont à 27% les relations personnelles, les services publics en charge de l'emploi (19%), les établissements de formation (10%) et les concours de recrutement à la fonction publique (9%). Le recours à l'auto-emploi est également fréquent (31%) faute d'opportunités salariées suffisantes.

- **Conditions de travail contrastées :** La majorité (85,3 %) des PPV en activité travaillent à temps plein, mais seuls 38,7 % bénéficient d'un contrat à durée indéterminée (CDI), 37,1% sont à leur compte propre et 8.1% disposent d'un contrat à durée déterminée (CDD). Par contre, une part non négligeable ne dispose que d'un accord verbal (16,1 %). La plupart des PPV insérés ne bénéficient pas des conditions d'un emploi décent notamment : absence de congés payés (34,3 %), pas d'affiliation à la sécurité sociale pour 3 PPV sur 5 ; Les PPV travaillent en moyenne plus que la moyenne réglementaire. En effet, 43% de PPV travaillent plus de 60 heures par semaine et la durée moyenne hebdomadaire de travail chez les PPV est de 49 heures. Soit 10 heures de plus que la durée réglementaire. **Le salaire mensuel moyen** avoisine 277 675 FCFA. Ce revenu est en moyenne plus élevé chez les hommes que chez les femmes (298 195 FCFA en moyenne contre 183 625 FCFA).

- **Formation initiale perfectible :** Si la formation reçue est jugée *globalement adaptée* aux besoins du marché, du point de vue des employeurs des lacunes pratiques subsistent (manque de maîtrise de certains gestes techniques). Aussi, plus de la moitié des PPV en poste n'ont pas bénéficié de formation continue ou de recyclage après l'embauche, faute de dispositifs structurés de mise à niveau. Ce qui, non seulement, limite l'actualisation de leurs compétences dans un secteur en constante évolution mais aussi ne permet pas l'adaptation/mise à jour des référentiels de formation.

- **Formation complémentaire :** La moitié des PPV ont entrepris une formation complémentaire pour améliorer leurs compétences. De manière générale, les jeunes diplômés expriment un besoin de formation pratique accrue – notamment, pour ce qui est des compétences techniques, l'élevage des animaux à cycle long et à cycle court, l'insémination artificielle, la génétique, l'alimentation, les techniques de vulgarisation et d'animation pastorale ; le contrôle des maladies animales ; l'inspection sanitaire vétérinaire, l'aquaculture, ainsi que les compétences transversales : l'entrepreneuriat, la gestion des ressources humaines et des projets, législation vétérinaire, fiscalité, – afin d'être mieux armés sur le marché de l'emploi.

- **Freins à l'insertion professionnelle :** Les principaux obstacles identifiés sont le manque d'expérience

pratique, la faible implication des professionnels lors de la formation initiale, l'absence d'un dispositif de suivi/coaching, la difficulté d'accès au financement (crédits, équipements) et même au foncier ainsi que des discriminations de genre persistantes. Ces facteurs combinés limitent fortement l'intégration durable des PPV sur le marché du travail.

Chômage de longue durée : Parmi les PPV sans emploi, la durée moyenne de recherche est d'environ 14 mois. Elle est plus élevée chez les hommes (17,5 mois)

que chez les femmes (8,2 mois). Huit (08) PPV sur dix (10) au chômage recherchent leur premier poste de travail. Ils font ainsi face à des difficultés à décrocher un premier poste. La conséquence des recherches prolongées du premier emploi est assez souvent l'abandon de la profession de PPV pour travailler dans d'autres secteurs d'activités.

4. Contraintes réglementaires et systémiques

Le cadre institutionnel actuel présente des lacunes qui entravent la pleine utilisation des PPV :

- **Reconnaissance professionnelle insuffisante :** Malgré l'existence au Sénégal de catégories définies de para-professionnels vétérinaires autorisés à exercer en clientèle privée, le statut des PPV reste restrictif pour leur exercice. Ils ne sont pas reconnus officiellement par l'Ordre des Docteurs Vétérinaires du Sénégal (ODVS) et par conséquent, ils ne sont pas enregistrés dans leur registre tel que recommandé par l'OMSA. Cette non-reconnaissance juridique limite leur champ d'action et leur intégration dans les dispositifs officiels de santé animale.

- **Cadre de collaboration inexistant :** Il n'existe pas de protocoles

de collaboration clairs entre vétérinaires et PPV. En l'absence de cadre définissant les actes autorisés aux PPV et les modalités de supervision, la coopération sur le terrain reste informelle et dépend des relations individuelles.

- **Hétérogénéité des formations :** Le dispositif de formation des PPV est hétérogène. À côté des écoles historiques (ISFAR de Bambey, CNFTEIA de Saint-Louis), de nouvelles institutions (universités régionales, ISEP, etc.) proposent des formations de PPV. Cependant, toutes ne bénéficient pas encore d'une accréditation ou d'une harmonisation des curricula selon les normes internationales (lignes directrices de l'OMSA). Cette situation entraîne des disparités de niveau et, comme vu, une reconnaissance variable des diplômes par les employeurs.

- **Absence de dispositif d'insertion structuré** : Aucun mécanisme de suivi de l'insertion des PPV n'est actuellement mis en place au niveau national. Une fois diplômés, les jeunes PPV sont livrés à eux-mêmes pour trouver un emploi ou un appui. Le seul suivi constaté est informel (quelques appels téléphoniques des enseignants), sans système institutionnalisé de suivi-coaching ni de base de données sur le devenir des diplômés.

- **Contraintes structurelles rurales** : La majorité des PPV opèrent en zones rurales, souvent reculées. Ils font face à des difficultés logistiques (déplacements, accès aux éleveurs dispersés) et à un maillage vétérinaire inégal sur le territoire. Les zones agroécologiques les plus enclavées cumulent le manque de vétérinaires et la faiblesse des débouchés économiques, rendant le travail des PPV plus précaire et moins attractif sans soutien ciblé.

- **Les contraintes financières et foncières** : Les PPV évoquent le manque de moyens financiers pour s'installer en activité libérale. En effet, accéder à un crédit est difficile (59,5% citent l'accès au financement comme principal obstacle). S'y ajoutent la difficulté d'accès au foncier (25,2 % mentionnent le manque de terrain pour installer un élevage ou une structure) et la charge des taxes une fois installés.

Aucun dispositif d'aide au démarrage spécifique (prêt d'honneur, fonds de financement, fonds de garantie, subvention pour équipement, exonération fiscale, ...) n'existe pour ces diplômés, ce qui constitue un frein pour l'entrepreneuriat.

- **Inadéquation formation-emploi** : Bien que les curricula aient été alignés aux lignes directrices de l'OIE pour le cursus de formation des para professionnels vétérinaires et aux recommandations du guide de compétences des paraprofessionnels vétérinaires, il persiste un décalage entre la **formation** et les attentes du terrain. Les employeurs relèvent chez certains jeunes un manque d'expérience/ insuffisance en pratique et /ou de compétences en gestion, en management et en entrepreneuriat. Par ailleurs, les PPV ne possèdent souvent pas de plan de Professionnel défini en fin d'études. Aussi, l'étude a relevé un manque d'accompagnement à leur insertion (techniques de recherche d'emploi, réseautage professionnel).

- **Les barrières socioculturelles** : La discrimination de genre constitue un frein supplémentaire. Des préjugés sur la capacité des femmes à exercer ce métier itinérant et physiquement exigeant réduisent leurs opportunités d'embauche.

5. Besoins Exprimés et piste d'amélioration

Au regard des constats précédents, plusieurs besoins critiques ont été

exprimés par les acteurs (jeunes PPV, établissements de formation, employeurs) :

• **Accompagnement post-formation** : Pallier l'absence de suivi actuel par la mise en place d'un véritable dispositif de suivi-coaching. Les PPV ont besoin d'être conseillés, orientés et soutenus dans leurs premiers pas professionnels, particulièrement les plus vulnérables (notamment les femmes).

• **Accès à l'information et aux réseaux** : Mettre en place des réseaux de communication sur les opportunités d'emplois et de stages. Actuellement, le manque de canaux formels pousse les jeunes à ne compter que sur leurs relations personnelles. Une plateforme ou un réseau professionnel structuré est nécessaire pour diffuser les offres d'emploi, promouvoir le mentorat et le réseautage professionnel entre PPV et docteurs vétérinaires.

• **Formation continue et spécialisation** : Développer des modules de formation continue adaptés aux besoins du marché. Les PPV diplômés expriment le besoin de renforcer leurs compétences pratiques en élevage, santé animale et publique, ainsi qu'en gestion d'entreprise pour ceux qui s'installent à leur compte. Des programmes de formation continue certifiants doivent être accessibles pour mettre à jour régulièrement leurs connaissances.

• **Soutien matériel et financier à l'emploi** : Créer des mécanismes de soutien financier (fonds d'appui, micro-crédits) pour aider les PPV à monter des projets (cliniques rurales, petites entreprises de services vétérinaires).

Faciliter leur accès au foncier (espaces pour installer un cabinet, terrains pour projets d'élevage) afin de lever les freins structurels à l'entrepreneuriat.

• **Amélioration des conditions d'emploi** : Sensibiliser et inciter les employeurs (vétérinaires privés, ONG, entreprises d'élevage) à offrir aux PPV des contrats formels et conformes au Code du travail. Ceci inclut le respect du salaire minimum, l'affiliation à la sécurité sociale, etc. Des conditions décentes sont indispensables pour fidéliser ces techniciens et valoriser leur métier.

• **Égalité des chances et genre** : Mettre l'accent sur la réduction des discriminations de genre dans la filière. Cela passe par la promotion du métier auprès des femmes, le développement d'une stratégie genre dans le domaine agropastoral, l'élaboration d'un guide méthodologique pour la prise en compte du genre dans les structures de formation professionnelles, l'appui aux femmes PPV (mentorat dédié, réseaux d'entraide) et la sensibilisation des employeurs à la mixité.

• **Le développement de l'esprit d'entreprise** : Compte tenu de la saturation du secteur public, beaucoup de PPV sont prêts à se lancer à leur compte mais se sentent démunis. Ils ont exprimé le besoin d'appui en montage de projets et en gestion d'entreprise (comptabilité, entrepreneuriat, marketing de services vétérinaires). L'initiation systématique des apprenants à la réalisation de business plans en fin de cursus est suggérée, de même que la mise

en relation avec des fonds de financement des jeunes et d'un fonds de garantie.

• **Les moyens d'installation et facilitation financière** : Pour concrétiser les projets, les PPV souhaiteraient un meilleur accès aux financements et au foncier. Cela pourrait passer par des lignes de crédit dédiées, des garanties publiques, ou des subventions de démarrage (kits vétérinaires subventionnés, etc.), l'incitations fiscales temporaires (exonération sur le matériel vétérinaire de départ) pour alléger les charges initiales.

• **Cadre institutionnel clair** : Élaborer un statut officiel pour les PPV,

6. Recommandations

À la lumière de ces éléments, plusieurs mesures stratégiques sont proposées à l'attention des décideurs publics et des partenaires techniques pour améliorer durablement la formation et l'insertion des PPV :

• **Reconnaissance officielle du statut des PPV** : finaliser le processus de réforme réglementaire relatif à l'exercice de la profession des PPV. De plus, il est recommandé d'enregistrer les PPV dans le registre de l'Ordre.

• **Intégration dans les dispositifs d'emploi publics et programmes de développement** : Inclure les PPV dans les politiques d'emploi rural et d'entrepreneuriat. De même, les programmes de soutien à l'entrepreneuriat des jeunes en zone

reconnu par les instances vétérinaires et l'administration. Les PPV doivent avoir une existence légale définissant leur rôle, leurs actes autorisés et leurs obligations, afin de sécuriser l'exercice de leur profession. Parallèlement, établir un cadre de collaboration formalisé entre docteurs vétérinaires et PPV (par exemple via des conventions de délégation de tâches, un code de déontologie partagé, etc.) pour optimiser la complémentarité des deux catégories de personnel de santé animale sur le terrain.

rurale devraient intégrer un volet spécifique pour les PPV (financement de kits vétérinaires, subventions à l'installation en milieu rural, etc.).

• **Adéquation formation-emploi renforcé** : Adapter l'offre de formation des PPV aux besoins du terrain et impliquer davantage le secteur professionnel dans la formation. Concrètement, il s'agit de standardiser et accréditer les curricula de toutes les écoles de PPV rénovés et alignés selon les lignes directrices internationales, en concertation avec l'OMSA. Il faut également institutionnaliser les stages pratiques obligatoires en fin de cursus et développer l'orientation professionnelle (coaching de carrière, aide à l'élaboration d'un projet professionnel dès la formation). Des partenariats Écoles-Entreprises (cliniques vétérinaires,

fermes pilotes, ONG locales) pourraient être formalisés pour faciliter l'insertion directe des nouveaux diplômés.

• **Mise en place du dispositif national de suivi-coaching** : Appuyer la création d'une plateforme nationale de suivi et d'accompagnement des PPV, gérée par les établissements de formation en lien avec l'administration en charge des services vétérinaire et l'ODVS. Cette plateforme numérique assurerait un suivi individualisé des parcours post-formation et la coordination des actions de coaching.

• **Soutien à l'entrepreneuriat des PPV** : Créer un fonds d'appui dédié pour les PPV souhaitant s'établir à leur compte. Ce fonds, abondé par l'État et les bailleurs, pourrait offrir des micro-crédits à taux préférentiels, des subventions pour l'équipement de base (moto, boîte à pharmacie vétérinaire, matériel d'insémination, etc.), et couvrir une partie des frais d'installation (loyer d'un local en zone rurale, par exemple). Par ailleurs, faciliter l'accès au foncier pour les PPV – en collaboration avec les collectivités locales – leur permettrait de développer des fermes-écoles ou des cliniques vétérinaires rurales.

• **Promotion des femmes dans la profession** : Intégrer une approche genre dans toutes les initiatives. Cela pourrait passer par des bourses d'études ciblées pour les étudiantes en filière élevage/vétérinaire, un mentorat au féminin (mettre en réseau les PPV

expérimentées avec les nouvelles diplômées) et des campagnes de sensibilisation auprès des employeurs pour encourager le recrutement de femmes PPV. Les ministères et partenaires doivent veiller à ce que les femmes bénéficient équitablement des fonds d'appui et programmes de coaching.

• **Amélioration des conditions de travail** : Renforcer l'application du droit du travail dans le secteur vétérinaire privé. Il est recommandé d'informer et responsabiliser les employeurs (cabinets vétérinaires privés, ONG, entreprises) sur l'importance des contrats écrits, de la déclaration à la Caisse de Sécurité Sociale et du respect des normes (horaires, congés, etc.) pour les PPV. Les inspections du travail et l'Ordre vétérinaire pourraient collaborer pour contrôler et valoriser les bonnes pratiques d'emploi des PPV (par exemple, un label ou une charte de bonne conduite pour les structures employeuses).

• **Cadre de concertation durable** : Instaurer un dialogue permanent entre toutes les parties prenantes de la santé animale. La création d'un comité national sur les PPV incluant les représentants du Ministère de l'Élevage, de l'Ordre des vétérinaires, de l'Association nationale des PPV, des écoles de formation et des organisations d'éleveurs, faciliterait le suivi des réformes. Ce cadre pourrait se réunir périodiquement pour évaluer l'état d'avancement (via les indicateurs

d'insertion), résoudre les problèmes émergents et ajuster les politiques. Des campagnes de communication sur le rôle des PPV auprès du grand public et des éleveurs – menées conjointement par les

Services vétérinaires et des ONG spécialisées – contribueraient en outre à améliorer la reconnaissance sociale de cette profession essentielle.

Orienté vers l'action, ce briefing a mis en lumière les défis et solutions relatifs à l'insertion professionnelle des PPV, maillon essentiel pour des services de santé animale de qualité au Sénégal. Il appartient désormais aux décideurs institutionnels de traduire ces recommandations en actions concrètes, à travers des réformes réglementaires, des financements ciblés et la coordination des acteurs. La professionnalisation des PPV s'inscrit pleinement dans les priorités nationales de modernisation de l'élevage et de promotion de l'emploi des jeunes en milieu rural. Des mesures résolues en faveur des PPV contribueront à dynamiser le secteur de l'élevage, à protéger la santé publique vétérinaire et à créer des opportunités économiques durables pour la jeunesse sénégalaise.