

**République du Sénégal**

-----0-----

**Un peuple-Un But-Une foi**



**MINISTRE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES,  
DU DEVELOPPEMENT ET DE L'AMENAGEMENT DES  
TERRITOIRES**



**OBSERVATOIRE NATIONAL DE LA  
DECENTRALISATION ET DU  
DEVELOPPEMENT LOCAL**

**RAPPORT THEMATIQUE N°1**

**Juillet 2021**



« Agir ensemble pour le développement durable de nos territoires »

*Direction des Systèmes d'Information et de l'Observatoire*

~~~~~°°°~~~~~

## RAPPORT N°01/2021

# Profil administratif et démographique des collectivités territoriales du Pôle Casamance

Avec l'appui financier de



Juillet 2021

## Table des matières

|                                                                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Introduction.....</b>                                                                                                  | <b>5</b>  |
| <b>I. Profil administratif des collectivités territoriales de la Casamance.....</b>                                       | <b>13</b> |
| 1.1. Evolution historique et administrative de la Casamance.....                                                          | 5         |
| 1.2. Profil administratif actuel des régions et collectivités territoriales de la Casamance .....                         | 7         |
| <b>II. Profil démographique des collectivités territoriales de la Casamance .....</b>                                     | <b>10</b> |
| 2.1. Profil démographique du Pôle Casamance .....                                                                         | 11        |
| 2.2. Profil démographique des collectivités territoriales à l'échelle des régions administratives .....                   | 12        |
| 2.3. Démographie des départements.....                                                                                    | 14        |
| 2.3.1. <i>L'évolution de la population départementale.....</i>                                                            | <i>14</i> |
| 2.3.2. <i>La répartition de la population à l'échelle du pôle Casamance.....</i>                                          | <i>17</i> |
| 2.3.3. <i>La densité de la population.....</i>                                                                            | <i>18</i> |
| 2.4. Population communale.....                                                                                            | 19        |
| 2.4.1. <i>Classement des communes selon la population et le département.....</i>                                          | <i>19</i> |
| 2.4.2. <i>La taille de population par commune en 2020.....</i>                                                            | <i>19</i> |
| 2.4.3. <i>Le classement des communes selon la population et par région.....</i>                                           | <i>21</i> |
| 2.4.4. <i>Les chiffres de population des petites et grandes communes et leur évolution.....</i>                           | <i>23</i> |
| <b>III. Les chiffres clés de l'état civil : enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités.....</b>      | <b>25</b> |
| 3.1. Les chiffres clés des communes.....                                                                                  | 25        |
| 3.2. Enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités du Département de Kolda.....                         | 25        |
| 3.3. Enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités territoriales du département de Médina Y. Foula..... | 27        |
| 3.4. Enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités territoriales du département de Vélingara.....       | 28        |

|                                                                                                                                                                                    |             |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| 3.5. Enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités territoriales à l'échelle de la région administrative de Kolda.....                                           | 31          |
| 3.6. Enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités territoriales du département de Bounkling.....                                                                | 33          |
| 3.7. Enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités territoriales du département de Goudomp.....                                                                  | 35          |
| 3.8. Enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités territoriales du département de Sédhiou.....                                                                  | 36          |
| 3.9. Enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités territoriales à l'échelle de la région administrative de Sédhiou.....                                         | 36          |
| <b>IV. Profil du personnel administratif et technique des collectivités territoriales.....</b>                                                                                     | <b>38</b>   |
| <b>Concept de personnel .....</b>                                                                                                                                                  | <b>39</b>   |
| <b>Les données clés .....</b>                                                                                                                                                      | <b>39</b>   |
| <b>4.1. Région de Kolda.....</b>                                                                                                                                                   | <b>40</b>   |
| 4.1.1. Profil des collectivités territoriales du département de Kolda.....                                                                                                         | 40          |
| 4.1.2. Profil collectivités territoriales du département de Médina Yoro Foulah .....                                                                                               | 48          |
| 4.1.3. Profil des collectivités territoriales du département de Vélingara .....                                                                                                    | 53          |
| 4.1.4. Synthèse Régionale de Kolda .....                                                                                                                                           | 59          |
| <b>4.2. Région de Sédhiou.....</b>                                                                                                                                                 | <b>63</b>   |
| 4.2.1. Profil des collectivités territoriales du département de Bounkiling .....                                                                                                   | 63          |
| 4.2.2. Profil des collectivités territoriales du département de Goudomp .....                                                                                                      | 70          |
| 4.2.3. Profil du personnel des collectivités territoriales du département de Sédhiou.....                                                                                          | 83          |
| 4.2.4. Synthèse Régionale Sédhiou.....                                                                                                                                             | 91          |
| <b>4.3. Région de Ziguinchor.....</b>                                                                                                                                              | <b>92</b>   |
| 4.3.1. Profil des collectivités territoriales du département de Bignona .....                                                                                                      | 92          |
| 4.3.2. Profil des collectivités territoriales du département de Oussouye .....                                                                                                     | 102         |
| 4.3.3 Profil des collectivités territoriales du département de Ziguinchor .....                                                                                                    | 113         |
| 4.3.4. Synthèse Régionale Ziguinchor .....                                                                                                                                         | 118         |
| <b>4.4. Analyse comparative interrégionale des caractéristiques du personnel .....</b>                                                                                             | <b>118</b>  |
| 4.4.1. Profil effectif et évolution du personnel administratif et technique des collectivités territoriales du Pôle Casamance .....                                                | 123         |
| 4.4.2. Analyse comparative du profil genre et âge du personnel des collectivités territoriales du pôle par région .....                                                            | 126         |
| 4.4.3. Analyse comparative du profil niveau d'étude, types de contrat de travail & nombre d'années expérience du personnel des collectivités territoriales du pôle par région..... | 126         |
| <b>V. Profil des élus locaux.....</b>                                                                                                                                              | <b>1337</b> |
| <u>5.1.</u> Profil genre des élus.....                                                                                                                                             | 1337        |
| <u>5.2.</u> Profil âge des élus .....                                                                                                                                              | 1360        |
| <u>5.3.</u> Profil niveau d'études des élus .....                                                                                                                                  | 138         |

|             |                                                                        |              |
|-------------|------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 5.4.        | Profil expérience mandatures des élus .....                            | 14034        |
| 5.5.        | Profil catégorie socio professionnelle des élus.....                   | 14236        |
| <b>VI.</b>  | <b>Fonctionnement des organes des collectivités territoriales.....</b> | <b>14640</b> |
| 6.1.        | Nombre de sessions et de délibérations des conseils .....              | 1460         |
| 6.2.        | Nombre moyen de réunions de commissions et de délibérations.....       | 14842        |
| 6.3.        | Délibérations rejetées .....                                           | 15044        |
| <b>VII.</b> | <b>Recommandations générales .....</b>                                 | <b>146</b>   |
|             | <b>CONCLUSION.....</b>                                                 | <b>146</b>   |
|             | <b>Liste des tableaux .....</b>                                        | <b>147</b>   |

## Introduction

Dans le contexte de la mise en place opérationnelle de l'Observatoire national de la Décentralisation et du Développement local (ONDDL), la région naturelle de la Casamance a été choisie comme zone test. Dans le cadre de la mise en œuvre de la Réforme de la politique de décentralisation dénommée « Acte 3 de la Décentralisation », cette zone test recoupe les limites actuelles du Pôle de Développement de la Casamance.

Le présent rapport présente, d'abord, le profil historique et administratif de la Casamance dans un premier temps et aborde sa démographie et l'évolution de celle-ci dans chaque catégorie de collectivités territoriales dans un second temps. L'analyse globale porte sur les chiffres clés de l'état civil des communes, le profil des élus locaux et du personnel administratif et technique, et le fonctionnement des organes des collectivités territoriales. Le profil détaillé des indicateurs prioritaires retenus, selon les sous domaines et les échelles d'observation, se présente comme suit:

- **pour les enregistrements des enfants à la naissance :**
  - ✓ le pourcentage de sites d'état civil disposant de registres d'actes de naissance et de cahiers de village au niveau de la commune ;
  - ✓ le pourcentage de centres d'état civil disposant d'au moins un agent dédié et formé ;
  - ✓ le pourcentage de quartiers et/ou villages situés dans un rayon de moins de 5 km d'un centre d'état civil ;
  - ✓ le pourcentage d'enfants de 12 mois déclarés à l'état civil (cahiers de village et registres) ;
  - ✓ le pourcentage d'enfants enregistrés dans les registres de naissance de l'état civil ;
  - ✓ le pourcentage d'enfants de 12 mois dont les actes de naissance ont été retirés ou sortis des registres.
  
- **pour le personnel administratif et technique des collectivités territoriales :**
  - ✓ l'évolution des effectifs du personnel administratif et technique de la collectivité territoriale ;
  - ✓ le profil genre du personnel administratif et technique de la collectivité territoriale ;
  - ✓ le profil âge du personnel administratif et technique de la collectivité territoriale ;
  - ✓ le niveau d'études du personnel administratif et technique de la collectivité territoriale ;

- ✓ le type de contrat de travail du personnel administratif et technique de la collectivité territoriale ;
  - ✓ le nombre d'années expérience du personnel des collectivités territoriales.
- **pour le profil des élus locaux des collectivités territoriales :**
    - ✓ l'effectif des élus du conseil municipal ou conseil départemental ;
    - ✓ le profil genre du conseil municipal ou conseil départemental ;
    - ✓ d'âge des élus locaux du conseil municipal ou conseil départemental ;
    - ✓ les niveaux d'études des élus locaux du conseil municipal ou conseil départemental ;
    - ✓ la parité dans les commissions et le bureau du conseil municipal ou conseil départemental ;
    - ✓ le nombre de mandats exercés par les élus locaux des élus locaux du conseil municipal ou conseil départemental ;
    - ✓ les catégories socio-professionnelles des élus locaux.
  - **pour le fonctionnement des organes des collectivités territoriales en termes de régularité et de participation :**
    - ✓ nombre de sessions tenues par le conseil ;
    - ✓ nombre de réunions organisées par commission ;
    - ✓ nombre de participants aux sessions/réunions ;
    - ✓ nombre de délibérations effectuées ;
    - ✓ pourcentage de délibérations approuvées ;
    - ✓ pourcentage de délibérations rejetées.

Les autres aspects abordés par le rapport portent sur l'analyse comparative interrégionale des caractéristiques du personnel et sur les principales recommandations formulées.

## **I. Profil administratif des collectivités territoriales de la Casamance**

### **1.1. Evolution historique et administrative de la Casamance**

La Casamance, une région naturelle du Sénégal, est située au sud-ouest du pays, entre la Gambie et la Guinée-Bissau, partiellement isolée du reste du pays par le territoire gambien. La Casamance naturelle est composée des régions administratives de Ziguinchor à l'ouest, de Kolda à l'est et de Sédhiou au centre. Les premiers habitants de cette région naturelle sont les Baïnouks qui ont fondé le Royaume Kasa. D'ailleurs, le nom Casamance viendrait de l'expression Kasa Mansa, Roi du Kasa. Les Kasankés sont les habitants du Kasa, vaste ensemble politique et géographique, sous la tutelle du Mansa de Birkama ou Gana Sira Biaye. Ce royaume constituait un immense territoire, dont on retrouve les voisinages jusqu'au Parc national de Niokolo Koba à l'Est et jusqu'à une partie de la Gambie au Nord.

La région naturelle de la Casamance est constituée de la Haute, de la Moyenne et de la Basse Casamance :

- la Haute Casamance ou le Fouladou, autour de Kolda, est peuplée majoritairement de Peuls;
- la Basse Casamance, de Ziguinchor à l'embouchure du fleuve, est le pays des Diolas et des Baïnouks;
- la Moyenne Casamance, autour de Sédhiou, est peuplée principalement de Mandingues et de Balantes.

Les plus grandes villes de la région de Ziguinchor sont Ziguinchor, Bignona, Oussouye, les Stations touristiques de Cap Skirring et de Kafountine – celles de la région de Kolda sont Kolda, Diaobé, Kounkané et Vélingara – et celles de la région de Sédhiou sont Sédhiou, Goudomp, Bounkiling, Marsassoum, Madina Wandifa et Samine.

La région naturelle de la Casamance compte 1 664 600 habitants (RGPHAE, 2013, ANSD) et s'étend sur une superficie de 29.000 km<sup>2</sup>. En 2020, cette population est estimée à 2 078 050 habitants. La région naturelle de la Casamance est l'une des six (6) régions agro-écologiques du pays. Le fleuve Casamance dont l'eau est de nature salée, irrigue la région sur 300 km de Sédhiou à l'embouchure.

Le climat se caractérise par l'abondance des pluies avec une fertilité des terres qui font de cette région une des zones agricoles du Sénégal après le Sine Saloum et la Zone du fleuve Sénégal.

La saison des pluies, appelée hivernage, s'étale de juin en octobre. Les précipitations annuelles moyennes, au niveau des différents postes pluviométriques, se situent autour de 1000 mm. La baisse de la pluviométrie, durant les dernières années sèches, a fait



remonter la salinité, l'acidification et l'ensablement des terres rizicoles de bas-fonds. Et, malgré la construction de barrages, un bon nombre de rizières deviennent inexploitable.

La région naturelle de la Casamance est une zone de forêts, de fleuves et de rivières. Elle est avant tout agricole et touristique. Les infrastructures significatives, sur le plan touristique, sont situées en bordure d'océan, à Kafountine au Nord et au Cap Skirring au Sud. Favorisée par le climat et des sols très fertiles, l'économie régionale repose essentiellement sur l'agriculture avec 80 % de la population qui s'adonne à des activités agricoles.

Mais le riz reste encore la principale culture avec une superficie estimée à plus de 40.000 ha. La région produit aussi beaucoup de fruits tels que oranges, mandarines, pamplemousses, bananes et la mangue qui est la plus cultivée. Cependant, la culture du cajou, fruit de l'anacardier, est en pleine progression. La noix de cajou est utilisée comme friandise apéritif et dans l'industrie du chocolat. La pulpe de la pomme de cajou, très riche en vitamines C, sert à la fabrication de confitures, de jus de fruits et également du "soum-soum", un alcool artisanal obtenu après fermentation de la pulpe.

L'élevage constitue aussi une activité importante pour cette région qui possède un fort potentiel fourrager. Sa contribution au revenu des populations est assez importante. Cet élevage est constitué principalement de petits ruminants (ovins et caprins) et de gros ruminants détenus principalement par les plus aisés. Les ventes concernent à la fois les petits et les gros ruminants selon les circonstances. Ces ventes de bétail servent généralement aux dépenses alimentaires.

L'activité industrielle se limite principalement au traitement et conditionnement des poissons, crevettes et fruits, usines à bois.

La région naturelle de la Casamance, auparavant l'une des régions les plus prospères du pays, est profondément traumatisée par les violences liées à la rébellion séparatiste du Mouvement des Forces Démocratiques de Casamance (MFDC). Ce conflit qui dure plus de 30 années est le plus vieux du continent. Depuis 2013, l'Etat du Sénégal travaille à la restauration de son image, notamment en tant que destination touristique mais également à la reconstruction de la région naturelle avec la nouvelle réforme de la décentralisation appelée « Acte 3 de la Décentralisation » en l'érigant en Pôle de Développement de la Casamance.

Avec la territorialisation des politiques publiques, plusieurs outils parmi lesquels l'Observatoire national de la Décentralisation et du Développement local (ONDDL) sont expérimentés au niveau du Pôle Casamance.

## 1.2. Profil administratif actuel des régions et collectivités territoriales de la Casamance

Le profil administratif actuel se présente avec 38 circonscriptions réparties en 03 régions, 09 départements et 26 arrondissements administrés respectivement par des Gouverneurs, des Préfets et Sous-préfets. Le tableau n°1 ci-dessous donne les détails par région, département et arrondissement.

**Tableau 1: Répartition des circonscriptions administratives par région**

| Circonscriptions administratives | Région   | Département | Arrondissement | Total     |
|----------------------------------|----------|-------------|----------------|-----------|
| Kolda                            | 1        | 3           | 9              | 13        |
| Sédhiou                          | 1        | 3           | 9              | 13        |
| Ziguinchor                       | 1        | 3           | 8              | 12        |
| <b>Total</b>                     | <b>3</b> | <b>9</b>    | <b>26</b>      | <b>38</b> |

La répartition des collectivités territoriales par région est indiquée comme suit :

- la région de Kolda compte 43 collectivités territoriales dont 40 communes et 3 départements ;
- la région de Sédhiou couvre 46 collectivités territoriales dont 43 communes et 3 départements ;
- la région de Ziguinchor compte 33 collectivités territoriales dont 30 communes et 3 départements.

Le détail des collectivités en termes de nombre et leur répartition est contenu dans le tableau n°2 suivant :

**Tableau 2 : Répartition des collectivités territoriales par région**

| Collectivités Territoriales (CT) | Départements | Communes  | Total CT  |
|----------------------------------|--------------|-----------|-----------|
| Kolda                            | 1            | 15        | 16        |
| Medina Yoro Foulah               | 1            | 11        | 12        |
| Vélingara                        | 1            | 14        | 15        |
| <b>Total région Kolda</b>        | <b>3</b>     | <b>40</b> | <b>43</b> |
| Boukiling                        | 1            | 14        | 15        |
| Goudomp                          | 1            | 15        | 16        |
| Sédhiou                          | 1            | 14        | 15        |
| <b>Total région Sédhiou</b>      | <b>3</b>     | <b>43</b> | <b>46</b> |
| Bignona                          | 1            | 19        | 20        |

|                                |          |            |            |
|--------------------------------|----------|------------|------------|
| Oussouye                       | 1        | 4          | 5          |
| Ziguinchor                     | 1        | 5          | 6          |
| <b>Total région Ziguinchor</b> | <b>3</b> | <b>30</b>  | <b>33</b>  |
| <b>Total Pôle Casamance</b>    | <b>9</b> | <b>113</b> | <b>122</b> |

Le Pôle Casamance regroupant les trois (3) régions administratives de Kolda, Sédhiou et Ziguinchor compte actuellement 122 collectivités territoriales dont 113 communes et 9 départements. Les détails sont mentionnés dans le tableau n°3 ci-dessous :

**Tableau 2:** Synthèse de l'organisation administrative actuelle du Pôle Casamance

| Échelles territoriales | Circonscriptions administratives | Collectivités territoriales |
|------------------------|----------------------------------|-----------------------------|
| Région                 | 3                                |                             |
| Département            | 9                                | 9                           |
| Arrondissement         | 26                               |                             |
| Commune                |                                  | 113                         |
| <b>Total</b>           | <b>38</b>                        | <b>122</b>                  |

De nos jours, chacune des trois (03) régions administratives qui composent le Pôle Casamance se présente comme suit :

- **La Région de Kolda ;**

Le 7 février 1984 fut décidée la subdivision du Sénégal en 10 régions en remplacement des régions naturelles. Ainsi, de l'ancienne région naturelle de Casamance sont nées les régions de Ziguinchor et de Kolda.

La région de Kolda, dans sa configuration actuelle, est créée par la loi n°2008-14 du 18 mars 2008 modifiant les articles premier et 2 de la loi n°72-02 du 1<sup>er</sup> février 1972 relative à l'organisation de l'administration territoriale. Elle se situe entre 12°20' et 13°40' de latitude nord et 13° et 16° de longitude ouest.

Un nouveau décret, datant du 10 septembre 2008 porte le nombre de régions à 14 et voit l'ancien département de Sédhiou soustrait de la région de Kolda. Le ressort territorial actuel, ainsi que le chef-lieu des régions, départements et arrondissements sont ceux fixés par ledit décret qui abroge toutes les dispositions antérieures contraires.

La région de Kolda s'étend sur une superficie de 13721 km<sup>2</sup>, soit 7% du territoire national. Elle est limitée au nord par la Gambie, à l'est par la région de Tambacounda,

à l'ouest par la région de Sédhiou et au sud par la Guinée Bissau et la République de Guinée Conakry. Sa position de région frontalière à trois pays, lui confère un potentiel géostratégique énorme dans les dynamiques économiques, sociales et culturelles de la sous-région.

La commune de Kolda, située à 670 km de Dakar, est le chef-lieu de la région et du département du même nom. C'est une ville de la Haute-Casamance située à proximité de la frontière avec la Guinée-Bissau, sur la route nationale 6, entre Tambacounda et Ziguinchor<sup>1</sup>.

La région de Kolda est composée de trois départements : Kolda, Vélingara et Médina Yoro Foulah.

Le département de Vélingara est le plus vaste avec 40% de la superficie régionale, suivi de Médina Yoro Foula avec 34% et de Kolda 26%.

L'application de la dernière réforme administrative territoriale et locale de 2014 a abouti au découpage de la région en neuf (09) arrondissements. Les collectivités territoriales sont au nombre de 43 (40 communes et 03 départements) et ont en charge la promotion du développement économique, social, culturel et scientifique de leurs territoires respectifs. La région de Kolda compte environ 589 villages officiels<sup>2</sup>.

- **La Région de Sédhiou**

La région de Sédhiou est située au centre de la Casamance aussi appelée Moyenne Casamance. Elle fait partie des dernières régions créées, en 2008. Une réforme administrative de la Casamance intervient par décret du 21 décembre 1889 qui la divise en deux cercles : Sédhiou et Ziguinchor. La région naturelle de la Casamance, instaurée depuis l'indépendance du pays en 1960, est divisée en six (6) cercles qui deviennent des départements en 1964. Le territoire du département de Sédhiou est érigé en région en mars 2008 par démembrement de la région de Kolda. Sédhiou est créée par la loi 2008-14 du 18 mars 2008 modifiant les articles premier et 2 de la loi n° 72-02 du 1<sup>er</sup> février 1972 relative à l'organisation de l'administration territoriale.

La région de Sédhiou s'étend sur une superficie de 7 330 km<sup>2</sup>, soit 3,7 % du territoire national. Elle est limitée au Nord par la République de Gambie, au Sud par les Républiques de Guinée Conakry et de Guinée Bissau, à l'Est par la région de Kolda, à l'Ouest par la région de Ziguinchor.

Cette position, qui en fait une région frontalière à trois pays et située au centre de la Casamance, lui confère un potentiel géostratégique énorme dans les dynamiques économiques, sociales et culturelles de la sous-région. La région est arrosée par le fleuve Casamance, qui sépare le département de Goudomp de celui de Sédhiou, et du

---

<sup>1</sup> Sources : <https://senegal2019.org/gouvernance-locale/>

<sup>2</sup> idem

Soungrougrou qui sépare le département de Bounkiling de celui de Sédhiou. Le département de Bounkiling est le plus vaste avec 38,6% de la superficie régionale, suivi de ceux de Sédhiou et de Goudomp avec respectivement 37,2% et 24,2%. Les collectivités territoriales sont au nombre de 46 dont 43 communes et 3 départements et ont en charge la promotion du développement économique, social, culturel et scientifique de leurs territoires respectifs. La région compte environ 941 villages officiels.

- **La Région de Ziguinchor**

La région de Ziguinchor est issue de la réforme administrative de juillet 1984 qui avait divisé la Casamance en deux entités administratives : la région de Kolda et celle de Ziguinchor. Cette dernière est composée de trois (3) départements (Bignona, Oussouye et Ziguinchor), 8 arrondissements, 30 communes et d'environ 502 villages. Originellement peuplée par les Baïnouns, on y retrouve présentement une grande diversité ethnique et culturelle. La population est essentiellement musulmane.

La région compte aussi des chrétiens, des animistes et d'autres confessions religieuses. Les variétés ethniques qui la peuplent en font un important creuset culturel. On y rencontre les Diolas majoritaires, les Mandingues, les Pulaars, les Wolofs, les Manjaques, les Mancagnes, les Sérères, mais aussi d'autres ethnies. Ce brassage ethnique fait de cette région l'une des plus cosmopolites du Sénégal.

## **II. Profil démographique des collectivités territoriales de la Casamance**

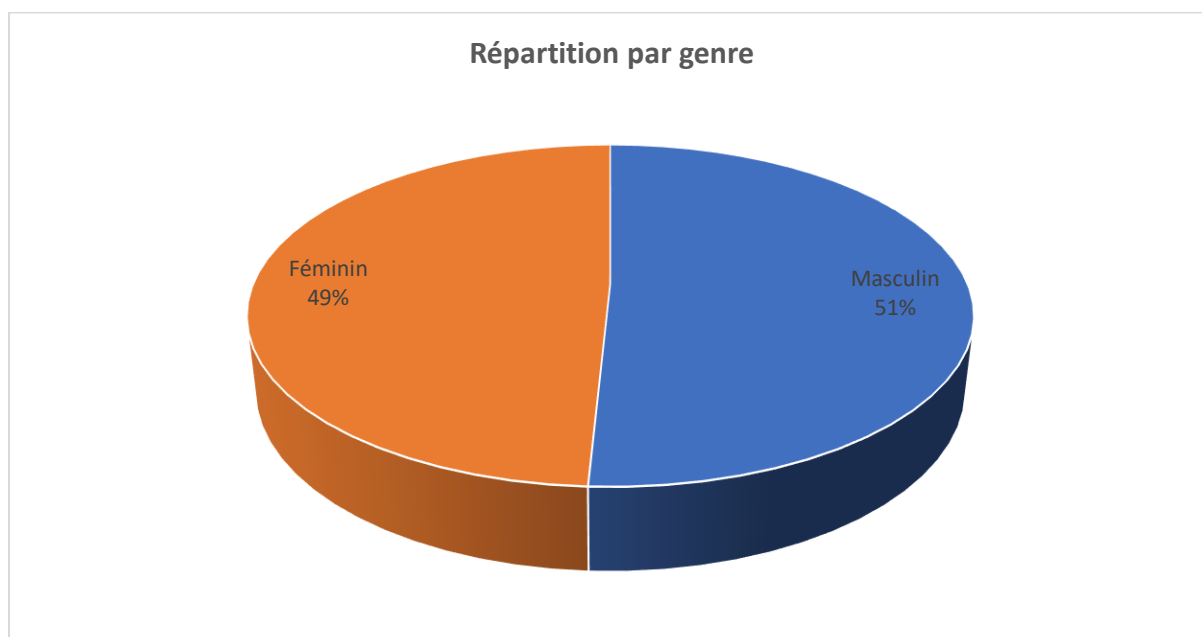
L'analyse du profil démographique des collectivités territoriales de la Casamance prend en compte les trois (04) échelles :

- Le profil démographique du Pôle Casamance ;
- Le profil démographique des collectivités territoriales à l'échelle des régions administratives ;
- Le profil démographique des départements ;
- Le profil démographique des communes.

### **2.1. Profil démographique du Pôle Casamance**

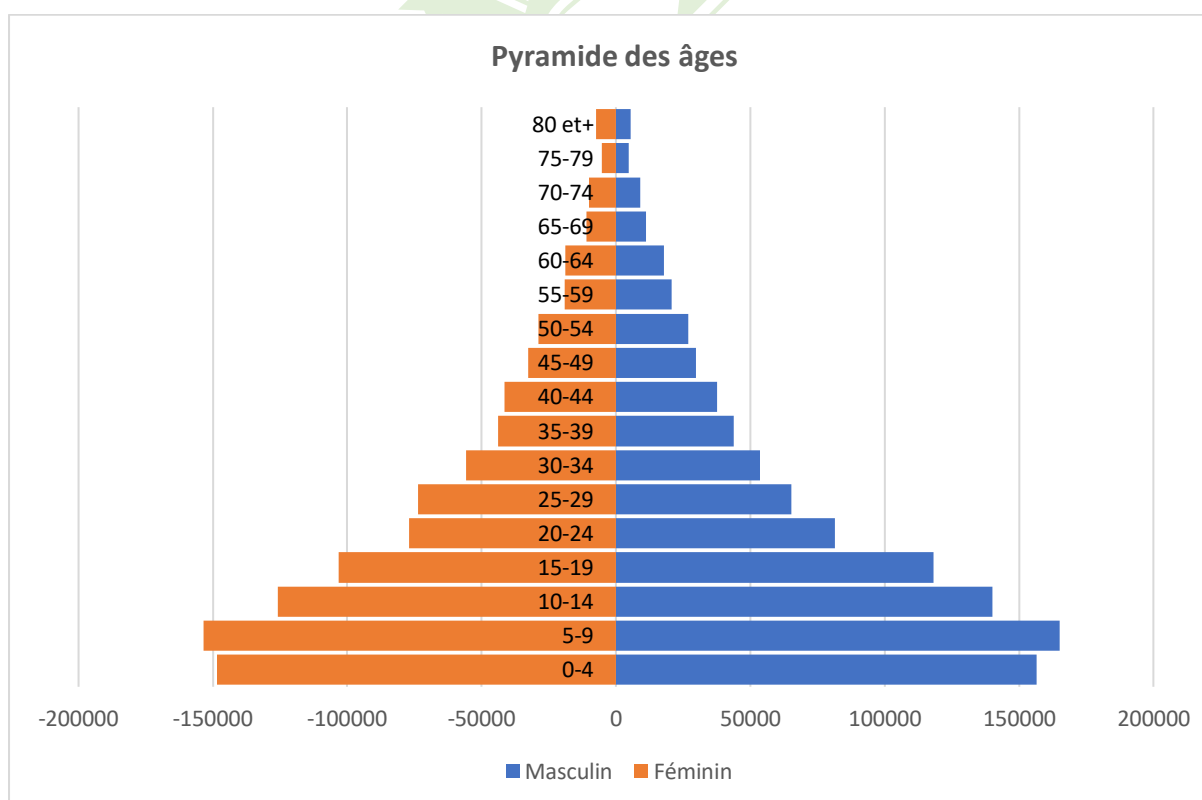
La population du Pôle Casamance est estimée à 2 078 050 Habitants en 2020 selon la projection de l'ANSD. Elle représente environ 13% de la population nationale. Majoritairement jeune à l'instar de la population nationale, elle est composée de 51% d'hommes contrairement à la moyenne nationale qui est de 51% de femmes.

**Graphique 1: Répartition par genre de la population du Pôle Casamance en 2020**



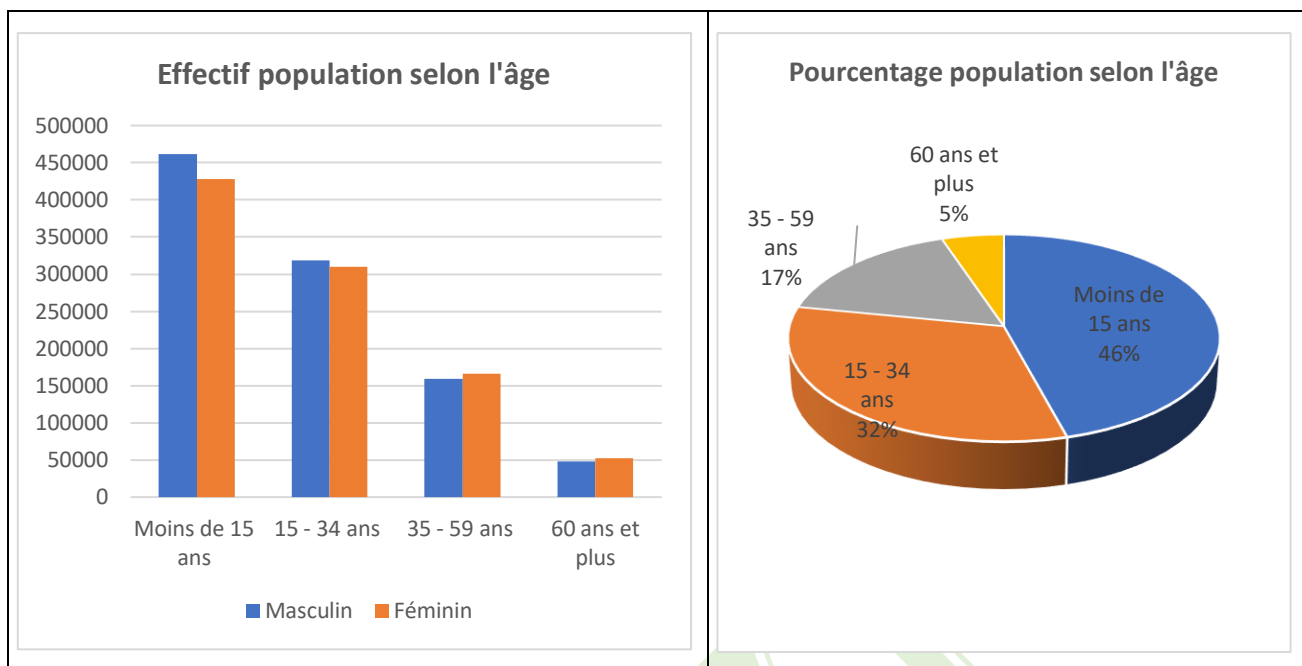
**Source :** Projection ANSD & Réalisation ONDDL 2020

**Graphique 2: Pyramide des âges du Pôle Casamance en 2020**



**Source :** Projection ANSD & Réalisation ONDDL 2020

**Graphique 3: Répartition de la population du Pôle Casamance en 2020**

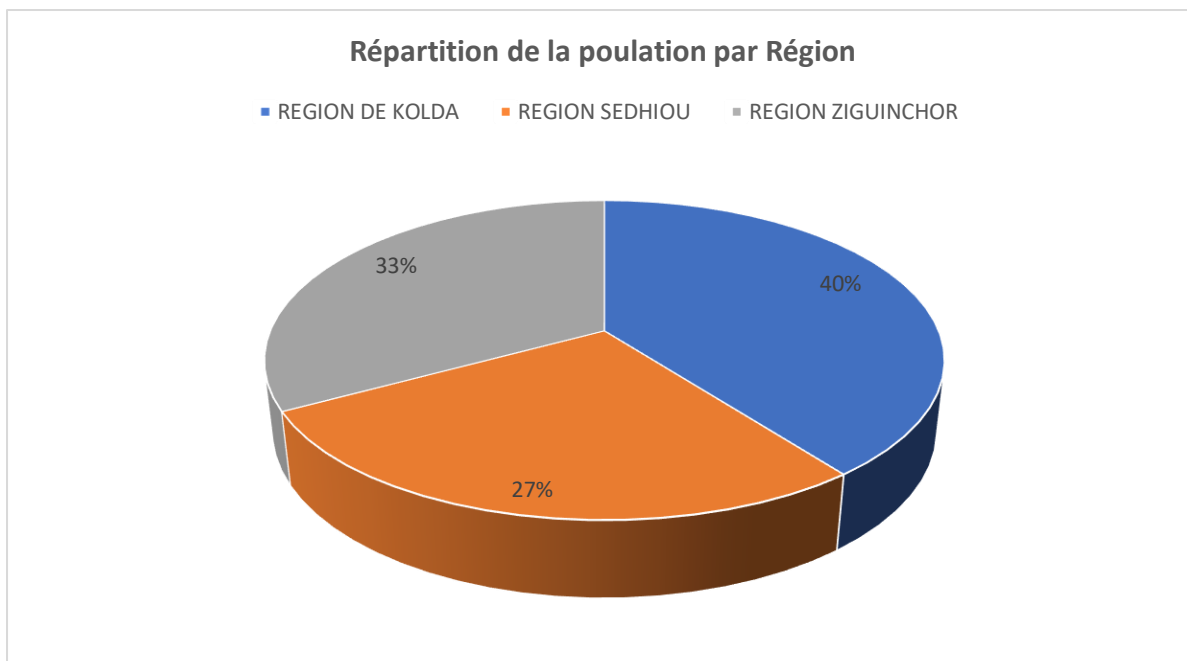


La population totale des trois régions de la Casamance est majoritairement composée de jeunes et d'adolescents. Les enfants de moins de 15 ans représentent près de la moitié de la population avec 889 543 habitants, soit 46% du total. Ils sont suivis par les jeunes de 15 à 34 ans qui représentent environ le tiers de la population totale, soit 628 094 habitants.

Au total, les enfants et les jeunes de moins 35 ans réunis représentent plus de 78% de la population totale. Ceci montre une fois encore la jeunesse de cette population dans laquelle les adultes (35-59 ans) et les personnes de troisième âge représentent respectivement 17% et 5%.

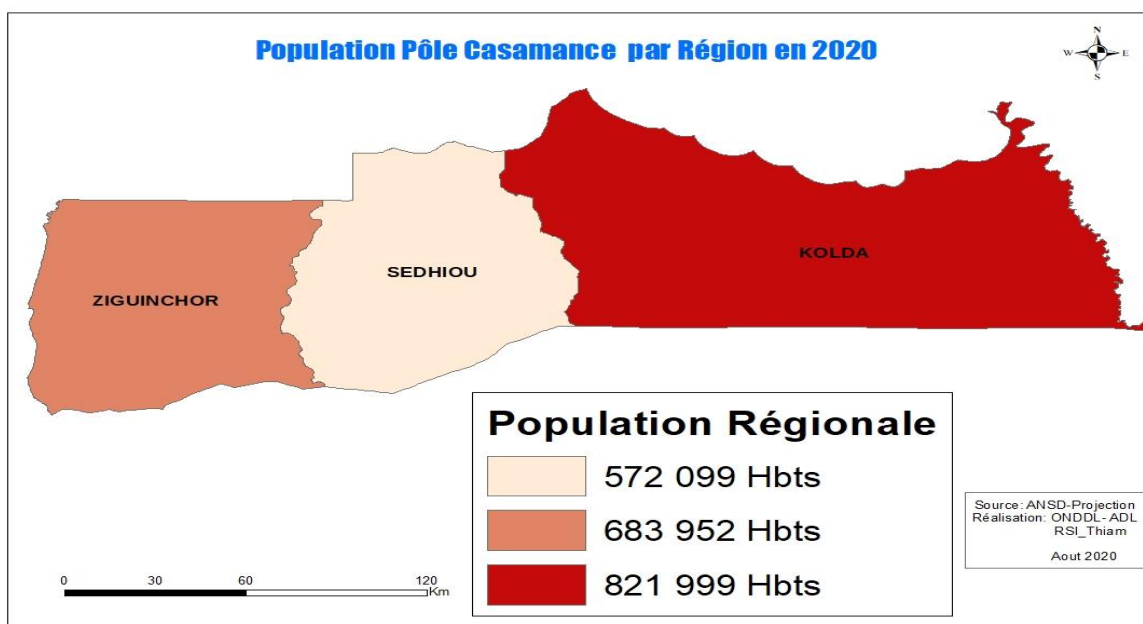
## **2.2. Profil démographique des collectivités territoriales à l'échelle des régions administratives**

Avec une population globale de 2 078 050 habitants, le profil démographique des collectivités territoriales à l'échelle des régions administratives du Pôle Casamance est inégalement réparti entre les trois régions en valeur relative avec 40% à Kolda, 33% à Ziguinchor et 27% à Sédhiou.



Si la région de Kolda concentre 40% de la population, celle de Sédhiou est faiblement peuplée avec 572 099 habitants, soit 27% du total.

**Carte 1: Population Pôle Casamance par région**

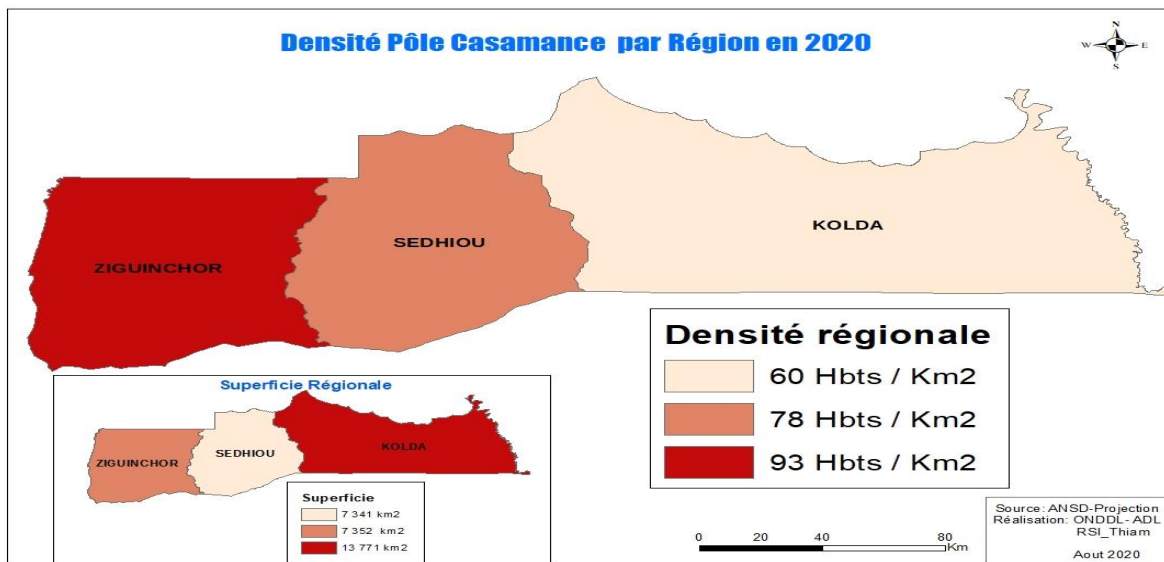


La densité moyenne de la population du Pôle Casamance au Km<sup>2</sup> est de 70. Si la région de Kolda enregistre le nombre d'habitants le plus important avec 821 999, elle a la densité la plus faible du pôle avec 60 habitants au Km<sup>2</sup> du fait de sa superficie de 13 711 Km<sup>2</sup> soit 49% de celle du Pôle Casamance.



Par ailleurs, Ziguinchor est la région la plus densément peuplée avec 93 habitants/ Km<sup>2</sup> suivie de Sédhiou avec 78 habitants/Km<sup>2</sup>.

**Carte 2: Densité du Pôle Casamance par région**



### 2.3. Démographie des départements

La population globale du Pôle Casamance est passée de 1 664 601 habitants en 2013 à 2 078 050 habitants en 2020, soit un taux d'évolution moyenne de 19,9%. Cette augmentation de la population des départements de la Casamance durant ces sept (7) dernières années est plus importante dans les trois départements de la région Sédhiou avec une évolution de 20,8%.

#### 2.3.1. L'évolution de la population départementale

En effet, au niveau départemental, la population de cet ordre de collectivités territoriales présente d'énormes disparités du point de vue de la répartition. Elle varie de 60 196 habitants à Oussouye à 345 426 habitants à Vélingara en 2020.

Le tableau n° 6 ci-dessous permet de classer les départements en trois catégories :

- Les départements à faible population (inférieure à 100.000 habitants) : Oussouye ;
- Les départements à population intermédiaire (de 100.000 à 300.000 habitants) : Sédhiou, Bounkiling, Goudomp et Médina Yoro Foulah ;

- Les départements à forte population (supérieure à 300.000 Habitants) : Vélingara, Kolda, Bignona et Ziguinchor.

**Tableau 3: Evolution de la population par département de 2013 à 2020**

| Départements              | 2013             | 2014             | 2015             | 2016             | 2017             | 2018             | 2019             | 2020             | Taux d'évolution sur 7 ans |
|---------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|----------------------------|
| <b>KOLDA</b>              | 245 990          | 253 503          | 261 333          | 269 471          | 277 923          | 286 695          | 295 795          | 305 233          | 19,4%                      |
| <b>VELINGARA</b>          | 278 382          | 286 884          | 295 745          | 304 955          | 314 520          | 324 447          | 334 746          | 345 426          | 19,4%                      |
| <b>MEDINA YORO FOULAH</b> | 138 084          | 142 301          | 146 697          | 151 265          | 156 009          | 160 933          | 166 042          | 171 340          | 19,4%                      |
| <b>SEDHIOU</b>            | 151 331          | 156 377          | 161 612          | 167 056          | 172 719          | 178 611          | 184 742          | 191 120          | 20,8%                      |
| <b>BOUNKILING</b>         | 145 568          | 150 422          | 155 457          | 160 694          | 166 141          | 171 809          | 177 706          | 183 842          | 20,8%                      |
| <b>GOUDOMP</b>            | 156 095          | 161 300          | 166 699          | 172 315          | 178 156          | 184 234          | 190 557          | 197 137          | 20,8%                      |
| <b>BIGNONA</b>            | 252 554          | 260 275          | 268 364          | 276 827          | 285 675          | 294 912          | 304 535          | 314 549          | 19,7%                      |
| <b>OUSSOUYE</b>           | 48 332           | 49 810           | 51 358           | 52 977           | 54 670           | 56 438           | 58 280           | 60 196           | 19,7%                      |
| <b>ZIGUINCHOR</b>         | 248 265          | 255 855          | 263 806          | 272 125          | 280 823          | 289 904          | 299 364          | 309 207          | 19,7%                      |
| <b>Total</b>              | <b>1 664 601</b> | <b>1 716 727</b> | <b>1 771 071</b> | <b>1 827 685</b> | <b>1 886 636</b> | <b>1 947 983</b> | <b>2 011 767</b> | <b>2 078 050</b> | <b>19,9%</b>               |

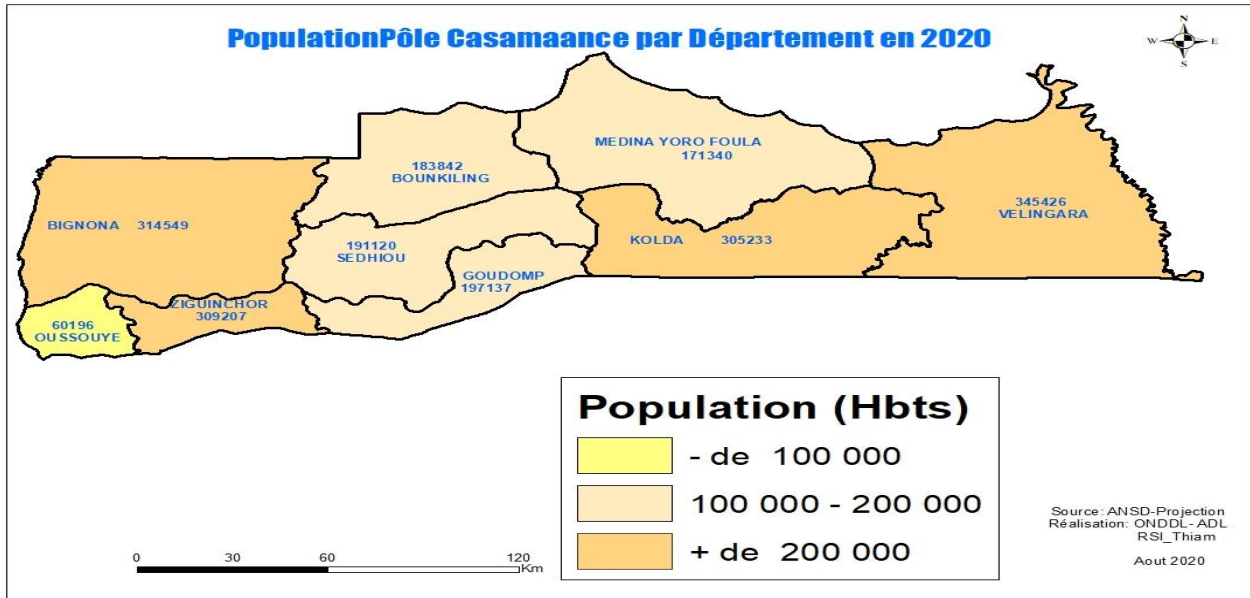
*Source : Projection ANSD & Réalisation ONDDL 2020*

### **2.3.2. La répartition de la population à l'échelle du pôle Casamance.**

A l'échelle du Pôle Casamance, sur la période 2013-2020, la population globale enregistre un taux d'évolution de 19,9%. Cette population est inégalement répartie avec des taux variant entre 20,8% pour les départements de Sédhiou, Bounkiling et Goudomp,

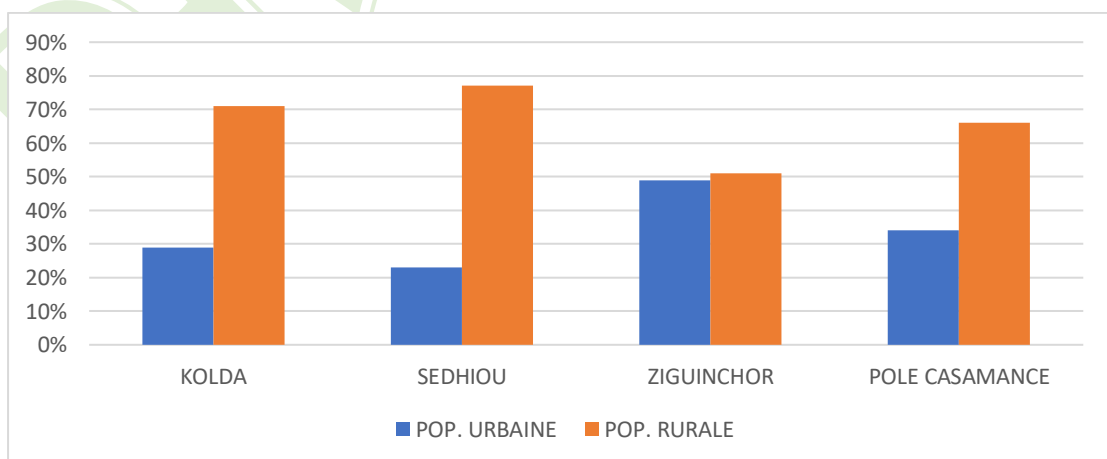
19,7% pour ceux de Ziguinchor, Kolda et Bignona et 19,4% pour les départements de Kolda, Vélingara et Médina Yoro Foulah.

**Carte 3:** répartition de la population du Pôle Casamance par département



Le graphique ci-après montre que la population globale du Pôle est à dominance rurale (66 %) avec des disparités régionales. Elle est à 77% et 71% rurale respectivement dans les régions de Sédhiou et Kolda contre 50,9% dans celle de Ziguinchor. Ceci s'explique par le fort potentiel agricole et forestier de la zone.

**Graphique 1:** Population rurale vs urbaine du Pôle Casamance par région

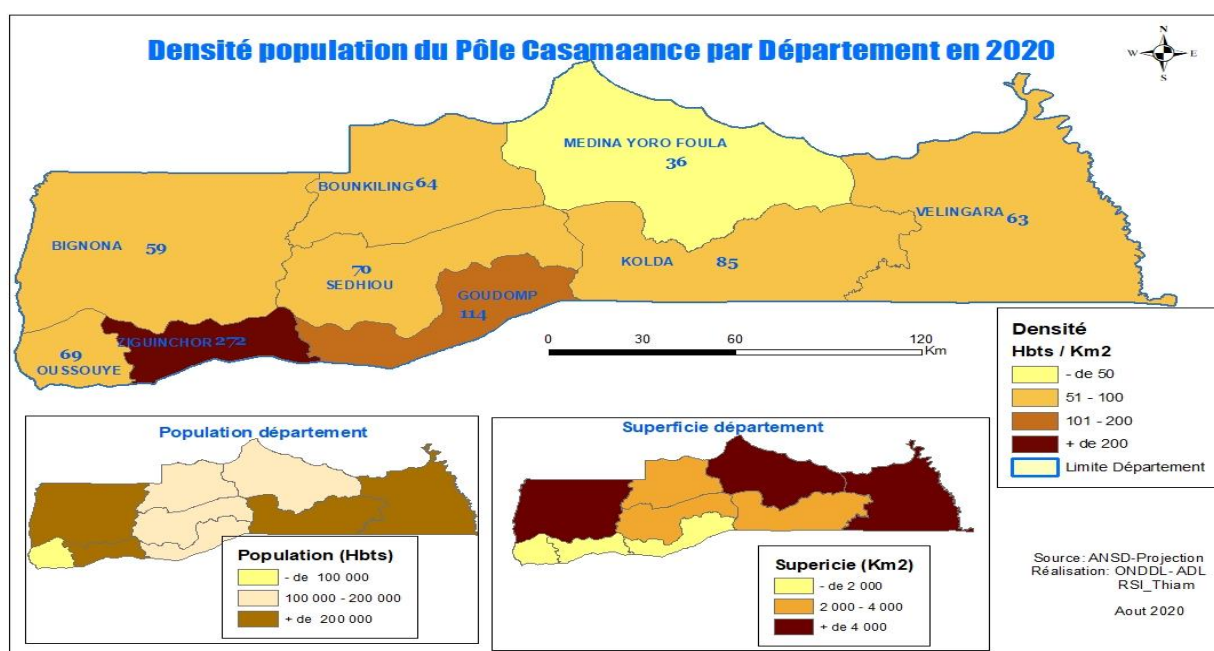


**Source :** Projection ANSD & Réalisation ONDDL 2020

### 2.3.3. La densité de la population.

La densité de la population par département dans le Pôle Casamance est déclinée par ordre décroissant allant de 272 habitants au km<sup>2</sup> à Ziguinchor à 36 habitants/km<sup>2</sup> pour Médina Yoro Foulah. Elle varie de 114 hbts/km<sup>2</sup> à Goudomp, 85 hbts/km<sup>2</sup> à Kolda, 70 hbts/km<sup>2</sup> à Sédhiou, 69 hbts/km<sup>2</sup> à Oussouye, 64 hbts/km<sup>2</sup> à Bounkiling, 63 hbts/km<sup>2</sup> à Vélingara et 59 hbts/km<sup>2</sup> à Bignona.

**Carte 4:** Densité de la population du Pôle Casamance par département



## 2.4. Population communale

### 2.4.1. Classement des communes selon la population et par département

Sur les 113 communes couvertes par le Pôle Casamance, les 101 ont une taille de population inférieure à 30 000 habitants dont l'essentiel se trouve dans les régions de Sédhiou (42) et Kolda (33). Les communes ayant une population supérieure à 30 000 habitants se trouvent dans la région de Kolda avec 7, suivie de celles de Ziguinchor (4) et Sédhiou (1). Sur les 19 communes du Département de Bignona, 16 ont une taille inférieure à 30 000 habitants. Seuls les départements de Kolda, Vélingara et Ziguinchor

ont des communes ayant plus de 50 000 habitants. Pour l'essentiel, les communes des départements de Kolda (14), Vélingara (10) et Médina Y. Foulah ont une population inférieure à 30 000 habitants.

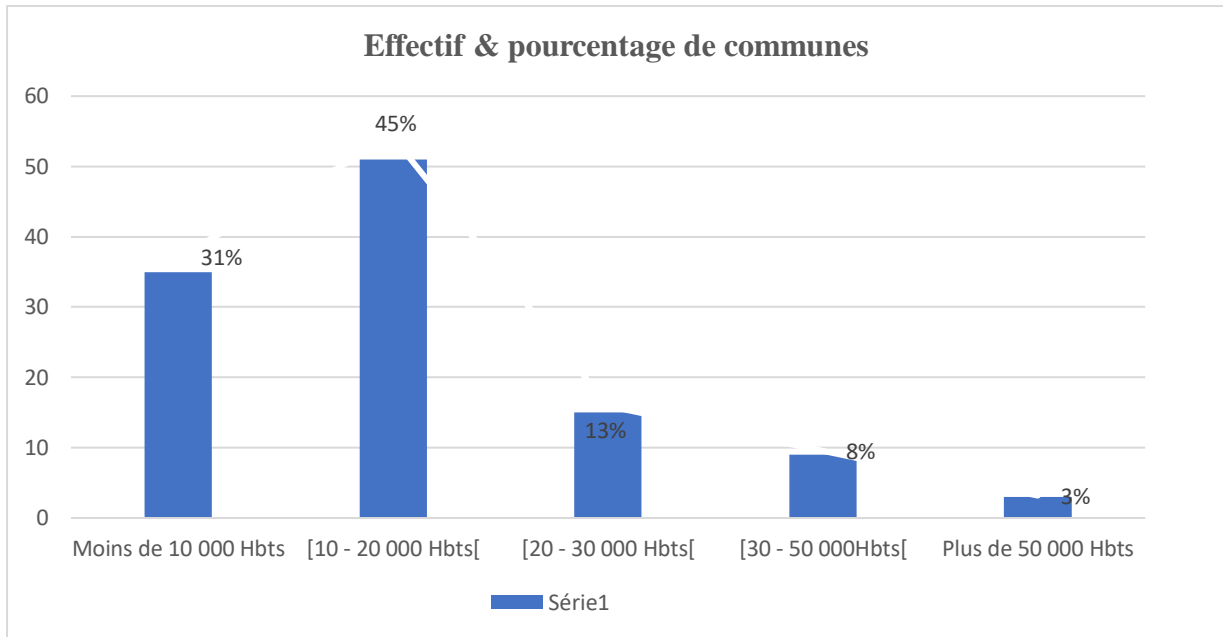
**Tableau 4: Nombre de communes par département selon la population municipale**

| Départements                   | Moins de 10 000 hbts | (10 - 20 000 hbts) | (20 - 30 000 hbts) | (30 - 50 000hbts) | + 50 000 hbts | Total      |
|--------------------------------|----------------------|--------------------|--------------------|-------------------|---------------|------------|
| KOLDA                          | 4                    | 8                  | 2                  | 0                 | 1             | 15         |
| VELINGARA                      | 0                    | 6                  | 4                  | 3                 | 1             | 14         |
| MEDINA YORO FOULAH             | 5                    | 4                  | 0                  | 2                 | 0             | 11         |
| <b>TOTAL REGION KOLDA</b>      | <b>9</b>             | <b>18</b>          | <b>6</b>           | <b>5</b>          | <b>2</b>      | <b>40</b>  |
| SEDHIOU                        | 5                    | 6                  | 2                  | 1                 | 0             | 14         |
| BOUNKILING                     | 5                    | 7                  | 2                  | 0                 | 0             | 14         |
| GOUDOMP                        | 5                    | 9                  | 1                  | 0                 | 0             | 15         |
| <b>TOTAL REGION SEDHIOU</b>    | <b>15</b>            | <b>22</b>          | <b>5</b>           | <b>1</b>          | <b>0</b>      | <b>43</b>  |
| BIGNONA                        | 6                    | 8                  | 2                  | 3                 | 0             | 19         |
| OUSSOUYE                       | 2                    | 2                  | 1                  | 0                 | 0             | 5          |
| ZIGUINCHOR                     | 3                    | 1                  | 1                  | 0                 | 1             | 6          |
| <b>Total REGION ZIGUINCHOR</b> | <b>11</b>            | <b>11</b>          | <b>4</b>           | <b>3</b>          | <b>1</b>      | <b>30</b>  |
| <b>TOTAL POLE CASAMANCE</b>    | <b>35</b>            | <b>51</b>          | <b>15</b>          | <b>9</b>          | <b>3</b>      | <b>113</b> |

*Source : Projection ANSD & Réalisation ADL/ONDDL, 2020*

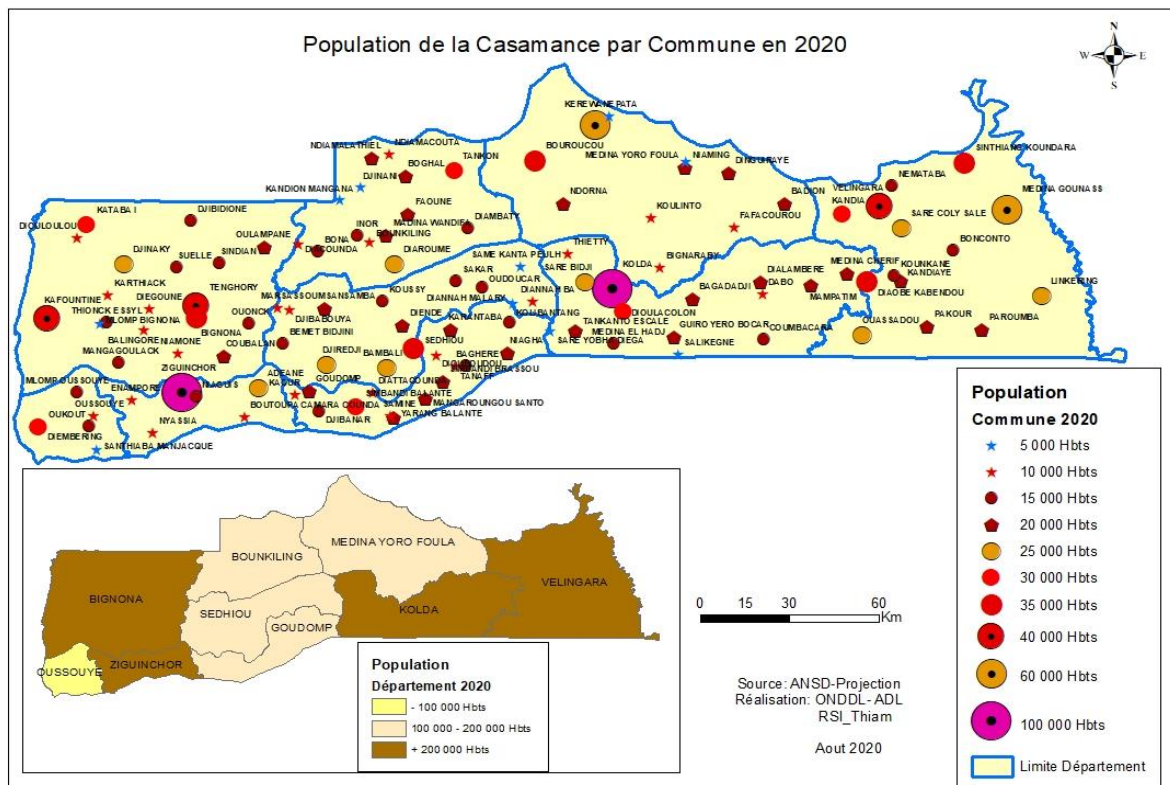
Le pôle Casamance est composé majoritairement de communes à faible démographie. En effet, 31% des communes ont une population inférieure à 10 000 habitants et 45% concentre une population comprise entre 10 000 et 20 000 Habitants.

Seules trois communes composées principalement de chefs lieu de région ont une population supérieure à 50 000 habitants.



## 2.4.2. La taille de population par commune en 2020

Carte 5: Population de la Casamance par commune



### 2.4.3. Le classement des communes selon la population et par région.

**Tableau 5: Nombre de communes/région selon la taille de population municipale en 2020**

| Taille Commune          | Région Kolda    |                       | Région Sédhiou  |                       | Région Ziguinchor |                       | Pôle Casamance  |                       |
|-------------------------|-----------------|-----------------------|-----------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|-----------------|-----------------------|
|                         | Nombre Communes | Population Municipale | Nombre Communes | Population Municipale | Nombre Communes   | Population Municipale | Nombre Communes | Population Municipale |
| Moins de 5 000 Hbts     | 4               | 16 560                | 4               | 15 427                | 2                 | 7 542                 | 10              | 39 529                |
| de 5 000 à 9 999 Hbts   | 5               | 38 642                | 11              | 82 475                | 9                 | 67 459                | 25              | 188 576               |
| de 10 000 à 14 999 Hbts | 5               | 66 387                | 10              | 122 843               | 9                 | 107 715               | 24              | 296 945               |
| de 15 000 à 19 999 Hbts | 13              | 224 661               | 12              | 200 187               | 2                 | 32 057                | 27              | 456 905               |
| de 20 000 à 29 999 Hbts | 6               | 137 941               | 5               | 120 585               | 4                 | 101 512               | 15              | 360 038               |
| de 30 000 à 39 999 Hbts | 4               | 136 643               | 1               | 30 581                | 3                 | 111 979               | 8               | 279 203               |
| de 40 000 à 99 999 Hbts | 2               | 100 535               | 0               | 0                     | 0                 | 0                     | 2               | 100 535               |
| 100 000 Hbts et Plus    | 1               | 100 631               | 0               | 0                     | 1                 | 255 688               | 2               | 356 319               |
| <b>TOTAL</b>            | <b>40</b>       | <b>822000</b>         | <b>43</b>       | <b>572098</b>         | <b>30</b>         | <b>683952</b>         | <b>113</b>      | <b>2 078 050</b>      |

*Source : Projection ANSD & Réalisation ONDDL 2020*

**Tableau 6: Pourcentage du nombre de communes et de population municipale en 2020 selon la taille des communes**

| Taille des Communes | Nombre Communes | Population Municipale | Tailles Communes    | Nombre Communes | Population Municipale |
|---------------------|-----------------|-----------------------|---------------------|-----------------|-----------------------|
|                     | en %            |                       |                     | en % cumulé     |                       |
| Moins de 5 000 Hbts | 9%              | 2%                    | Moins de 5 000 Hbts | 9%              | 2%                    |

|                         |             |             |                               |             |             |
|-------------------------|-------------|-------------|-------------------------------|-------------|-------------|
| de 5 000 à 9 999 Hbts   | 22%         | 9%          | Moins de 10 000 Hbts          | 31%         | 11%         |
| de 10 000 à 14 999 Hbts | 21%         | 14%         | Moins de 15 000 Hbts          | 52%         | 25%         |
| de 15 000 à 19 999 Hbts | 24%         | 22%         | Moins de 20 000 Hbts          | 76%         | 47%         |
| de 20 000 à 29 999 Hbts | 13%         | 17%         | Moins de 30 000 Hbts          | 89%         | 65%         |
| de 30 000 à 39 999 Hbts | 7%          | 13%         | Moins de 40 000 Hbts          | 96%         | 78%         |
| de 40 000 à 99 999 Hbts | 2%          | 5%          | Moins de 100 000 Hbts         | 98%         | 83%         |
| 100 000 Hbts et Plus    | 2%          | 17%         |                               |             |             |
| <b>TOTAL</b>            | <b>100%</b> | <b>100%</b> | <b>Toute taille confondue</b> | <b>100%</b> | <b>100%</b> |

Sources : Projection ANSD/ ADL

#### 2.4.4. Les chiffres de population des petites et grandes communes et leur évolution.

**Tableau 7:** Evolution démographique des communes de moins de 10 000 Habitants en 2020

| Rang | Communes                  | Départements           | 2013 | 2014  | 2015  | 2016  | 2017  | 2018  | 2019  | 2020  |
|------|---------------------------|------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 1    | <b>KANDIONMANGANA</b>     | <b>Boukiling</b>       | 1635 | 1690  | 1746  | 1805  | 1866  | 1930  | 1996  | 2065  |
| 2    | <b>MEDINAYOROFOLAH</b>    | <b>Medina Y Foulah</b> | 3000 | 3 092 | 3 187 | 3 286 | 3 389 | 3 496 | 3 607 | 3 723 |
| 3    | <b>SANTHIABAMANJACQUE</b> | <b>Oussouye</b>        | 2991 | 3082  | 3178  | 3278  | 3383  | 3493  | 3607  | 3725  |
| 4    | <b>MLOMP</b>              | <b>Bignona</b>         | 3065 | 3159  | 3257  | 3360  | 3467  | 3579  | 3696  | 3817  |
| 5    | <b>PATA</b>               | <b>Medina Y Foulah</b> | 3118 | 3 213 | 3 312 | 3 416 | 3 523 | 3 634 | 3 749 | 3 869 |
| 6    | <b>DIANAHMALARY</b>       | <b>Sedhiou</b>         | 3066 | 3168  | 3274  | 3385  | 3499  | 3619  | 3743  | 3872  |



|    |                       |                   |      |       |       |       |       |       |       |       |
|----|-----------------------|-------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 7  | <b>SAREYOBADIEGA</b>  | <b>Kolda</b>      | 3552 | 3 660 | 3 774 | 3 891 | 4 013 | 4 140 | 4 271 | 4 407 |
| 8  | <b>SALIKEGNE</b>      | <b>Kolda</b>      | 3676 | 3 788 | 3 905 | 4 027 | 4 153 | 4 284 | 4 420 | 4 561 |
| 9  | <b>DJINANY</b>        | <b>Boukiling</b>  | 3663 | 3785  | 3912  | 4044  | 4181  | 4323  | 4472  | 4626  |
| 10 | <b>SAMAKANTAPEULH</b> | <b>Sedhiou</b>    | 3851 | 3979  | 4113  | 4251  | 4395  | 4545  | 4701  | 4864  |
| 11 | <b>THIETTY</b>        | <b>Kolda</b>      | 4372 | 4 506 | 4 645 | 4 789 | 4 940 | 5 095 | 5 257 | 5 425 |
| 12 | <b>DIATTACOUNDA</b>   | <b>Godomp</b>     | 4356 | 4501  | 4652  | 4809  | 4972  | 5141  | 5318  | 5501  |
| 13 | <b>ENAMPORE</b>       | <b>Ziguinchor</b> | 4659 | 4801  | 4951  | 5107  | 5270  | 5440  | 5618  | 5803  |
| 14 | <b>OUSSOUYE</b>       | <b>Oussouye</b>   | 4828 | 4976  | 5130  | 5292  | 5461  | 5638  | 5822  | 6013  |
| 15 | <b>KAOUR</b>          | <b>Godomp</b>     | 4785 | 4945  | 5110  | 5282  | 5461  | 5648  | 5841  | 6043  |
| 16 | <b>TANAFF</b>         | <b>Godomp</b>     | 4831 | 4992  | 5159  | 5333  | 5514  | 5702  | 5898  | 6101  |
| 17 | <b>SAMINE</b>         | <b>Godomp</b>     | 4848 | 5010  | 5177  | 5352  | 5533  | 5722  | 5918  | 6123  |
| 18 | <b>NYASSIA</b>        | <b>Ziguinchor</b> | 5081 | 5236  | 5399  | 5569  | 5747  | 5933  | 6127  | 6328  |
| 19 | <b>BOUTOUPACAMAR</b>  | <b>Ziguinchor</b> | 5149 | 5306  | 5471  | 5644  | 5824  | 6013  | 6209  | 6413  |
| 20 | <b>BALINGORE</b>      | <b>Bignona</b>    | 5496 | 5664  | 5840  | 6024  | 6217  | 6418  | 6627  | 6845  |
| 21 | <b>DIUBOUDOU</b>      | <b>Godomp</b>     | 5507 | 5691  | 5881  | 6079  | 6285  | 6500  | 6723  | 6955  |
| 22 | <b>DJIBABOUYA</b>     | <b>Sedhiou</b>    | 5742 | 5933  | 6132  | 6339  | 6554  | 6777  | 7010  | 7252  |
| 23 | <b>DILOULOU</b>       | <b>Bignona</b>    | 5920 | 6101  | 6291  | 6489  | 6696  | 6913  | 7138  | 7373  |
| 24 | <b>DABO</b>           | <b>Kolda</b>      | 6069 | 6 254 | 6 448 | 6 648 | 6 857 | 7 073 | 7 298 | 7 531 |
| 25 | <b>BOUNKILING</b>     | <b>Boukiling</b>  | 6416 | 6630  | 6852  | 7083  | 7323  | 7573  | 7833  | 8103  |

|    |                     |                        |      |       |       |       |       |       |       |       |
|----|---------------------|------------------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 26 | <b>BIGNARABE</b>    | <b>Medina Y Foulah</b> | 6774 | 6 981 | 7 197 | 7 421 | 7 653 | 7 895 | 8 146 | 8 405 |
| 27 | <b>KOULINTO</b>     | <b>Medina Y Foulah</b> | 6859 | 7 068 | 7 287 | 7 514 | 7 749 | 7 994 | 8 248 | 8 511 |
| 28 | <b>FAFACOUROU</b>   | <b>Medina Y Foulah</b> | 7068 | 7 284 | 7 509 | 7 743 | 7 986 | 8 238 | 8 499 | 8 770 |
| 29 | <b>MARSASSOUM</b>   | <b>Sedhiou</b>         | 7029 | 7263  | 7507  | 7759  | 8022  | 8296  | 8581  | 8877  |
| 30 | <b>N'DIAMACOUTA</b> | <b>Boukiling</b>       | 7179 | 7418  | 7667  | 7925  | 8194  | 8473  | 8764  | 9067  |
| 31 | <b>DIANNAHBA</b>    | <b>Sedhiou</b>         | 7206 | 7446  | 7696  | 7955  | 8224  | 8505  | 8797  | 9101  |
| 32 | <b>DIACOUNDA</b>    | <b>Boukiling</b>       | 7405 | 7652  | 7908  | 8174  | 8452  | 8740  | 9040  | 9352  |
| 33 | <b>DIEGOUNE</b>     | <b>Bignona</b>         | 7511 | 7741  | 7981  | 8233  | 8496  | 8771  | 9057  | 9355  |
| 34 | <b>NIAMONE</b>      | <b>Bignona</b>         | 7581 | 7813  | 8056  | 8310  | 8575  | 8852  | 9141  | 9442  |
| 35 | <b>KARTHIACK</b>    | <b>Bignona</b>         | 7938 | 8181  | 8435  | 8701  | 8979  | 9269  | 9572  | 9887  |

**Tableau 8:** Evolution démographique des communes de plus de 30 000 Habitants en 2020

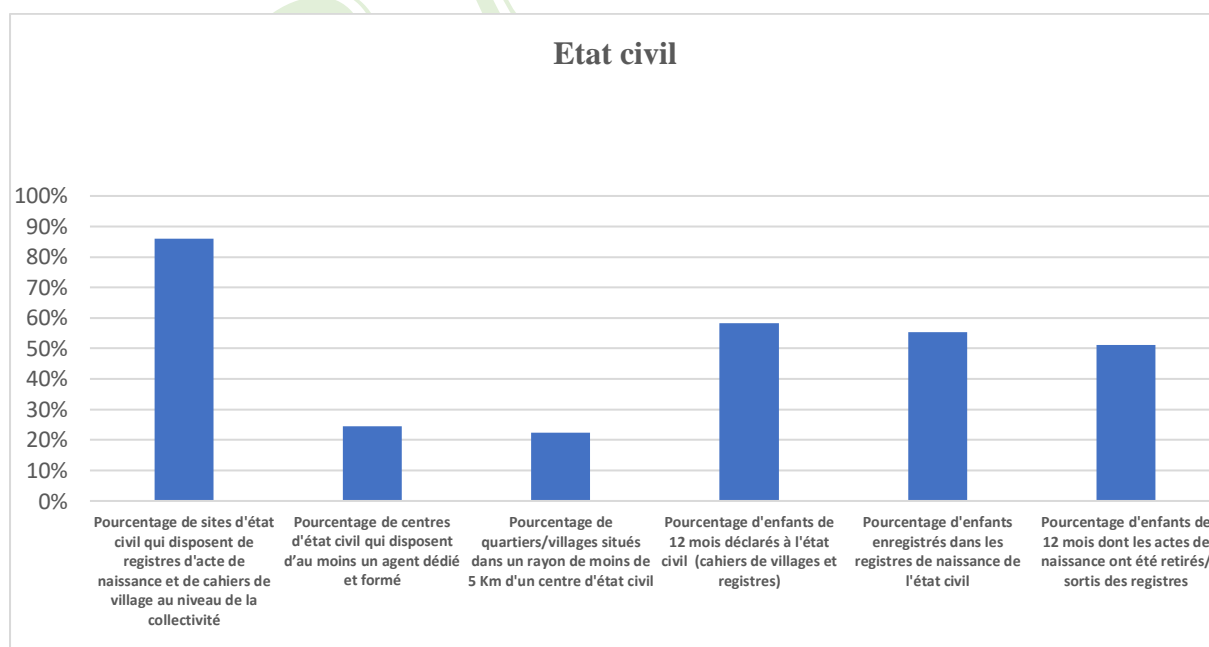
| Rang | Communes           | Départements    | 2013  | 2014   | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   | 2019   | 2020   |
|------|--------------------|-----------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1    | SEDHIOU            | Sedhiou         | 24214 | 25021  | 25859  | 26730  | 27636  | 28579  | 29560  | 30581  |
| 2    | BOUROUCO           | Medina Y Foulah | 25242 | 26 013 | 26 816 | 27 651 | 28 519 | 29 419 | 30 353 | 31 321 |
| 3    | DIAOUBE- KABENDOU  | Velingara       | 26165 | 26 964 | 27 797 | 28 663 | 29 562 | 30 495 | 31 463 | 32 466 |
| 4    | SINTHIANG KOUNDARA | Velingara       | 26554 | 27 365 | 28 210 | 29 089 | 30 001 | 30 948 | 31 930 | 32 949 |
| 5    | BIGNONA            | Bignona         | 27826 | 28677  | 29568  | 30500  | 31475  | 32493  | 33553  | 34656  |

|    |                |                 |        |        |        |        |        |        |        |         |
|----|----------------|-----------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| 6  | TENGHORY       | Bignona         | 30743  | 31683  | 32668  | 33698  | 34775  | 35899  | 37071  | 38290   |
| 7  | KAFOUNTINE     | Bignona         | 31340  | 32298  | 33302  | 34352  | 35450  | 36596  | 37790  | 39033   |
| 8  | VELINGARA      | Velingara       | 32161  | 33 143 | 34 167 | 35 231 | 36 336 | 37 483 | 38 673 | 39 907  |
| 9  | KEREWANE       | Medina Y Foulah | 32803  | 33 805 | 34 849 | 35 934 | 37 061 | 38 231 | 39 445 | 40 703  |
| 10 | MEDINA GOUNASS | Velingara       | 48219  | 49 692 | 51 227 | 52 822 | 54 479 | 56 198 | 57 982 | 59 832  |
| 11 | KOLDA          | Kolda           | 81099  | 83 576 | 86 157 | 88 840 | 91 627 | 94 519 | 97 519 | 100 631 |
| 12 | ZIGUINCHOR     | Ziguinchor      | 205294 | 211570 | 218145 | 225024 | 232217 | 239726 | 247548 | 255688  |

### III. Les chiffres clés de l'état civil: Enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités.

#### 3.1. Enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités du Département de Kolda.

Six indicateurs sont renseignés dans le tableau établi sur Kolda.

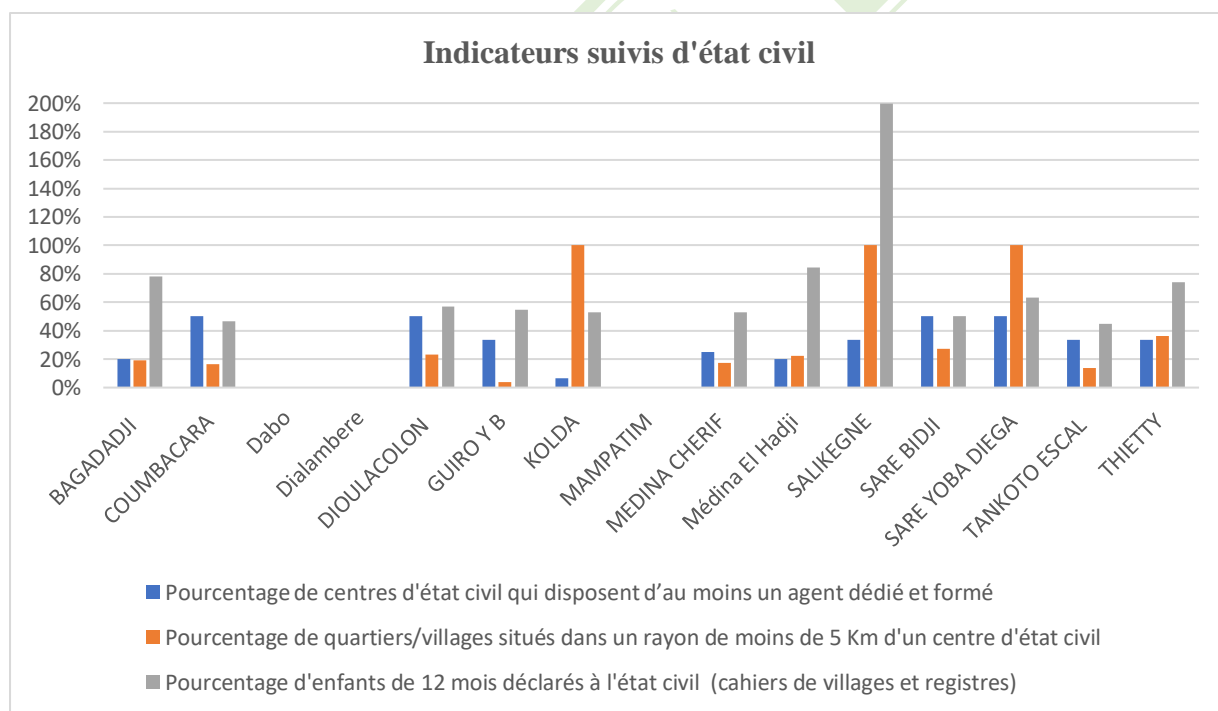


Les indicateurs d'état civil de 4 SB dans les communes du département de Kolda présentent des taux différents d'un indicateur à un autre.

En effet, 87% des sites d'état civil des communes du département de Kolda disposent de registres d'acte de naissance et de cahiers de village. Ce qui fait que cet indicateur enregistre le meilleur taux dans le domaine de l'état civil.

De l'autre côté, les indicateurs liés à la déclaration des enfants à l'état civil (59%), les indicateurs liés à l'enregistrement des enfants dans les registres de naissance (57%) et ceux liés au retrait des actes de naissance dans les registres (50%) sont globalement moyens dans les communes du département de Kolda.

Enfin, les deux indicateurs ayant les faibles taux sont ceux liés au pourcentage de centre d'état civil disposant au moins d'un agent dédié (23%) et ceux liés au pourcentage de quartiers ou villages situés dans un rayon de 5 km d'un centre d'état civil (21%).



Au niveau communal, il est noté une différence significative entre les indicateurs d'une part, et entre les collectivités territoriales, d'autre part. Dans ce cadre, l'analyse porte sur un certain nombre de communes.

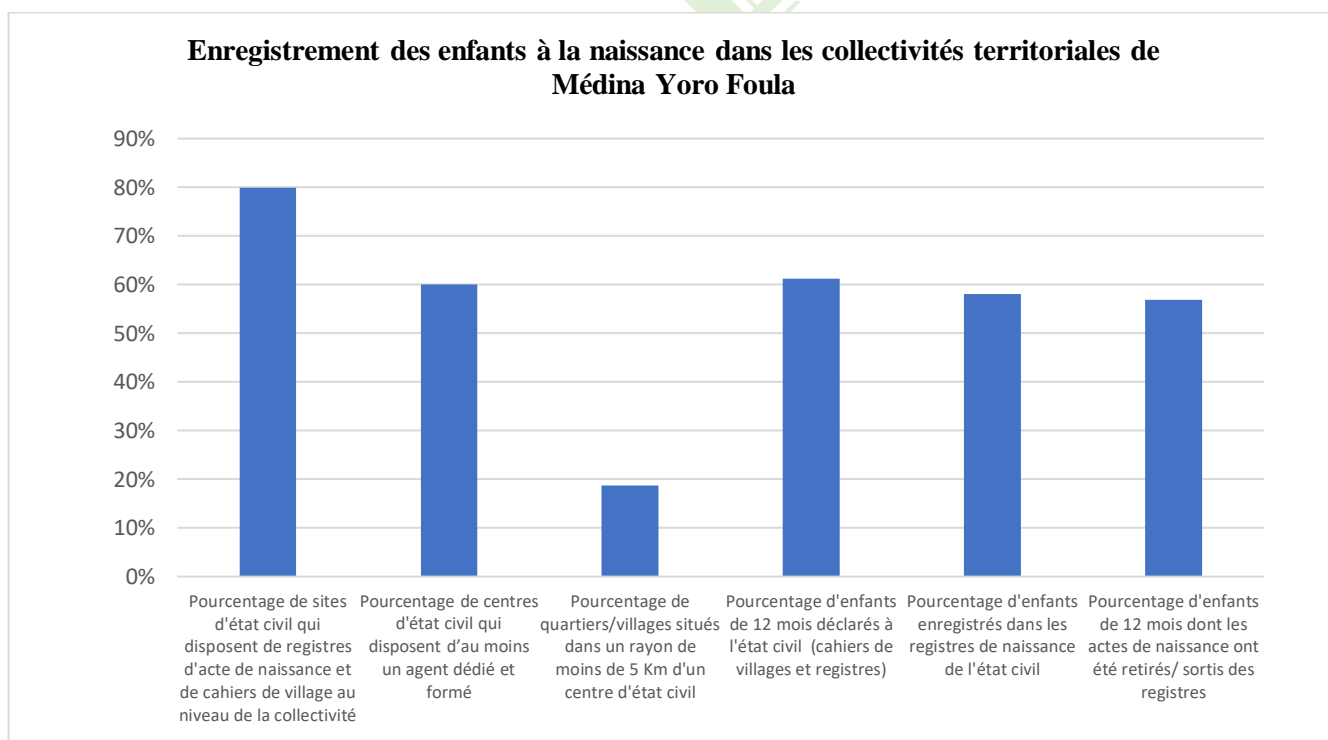
Pour les centres d'état civil disposant d'agents dédiés et formés, le taux est faible dans certaines communes comme Kolda avec 9%, Bagadji (20%), Médina Elhadji (20%) et Médina Chérif

(24%). Cet indicateur est moyen dans d'autres communes à l'image de Coumbacara, Dioulacolon, Saré Bidji et Saré Yoba Diega où il est évalué à 50%.

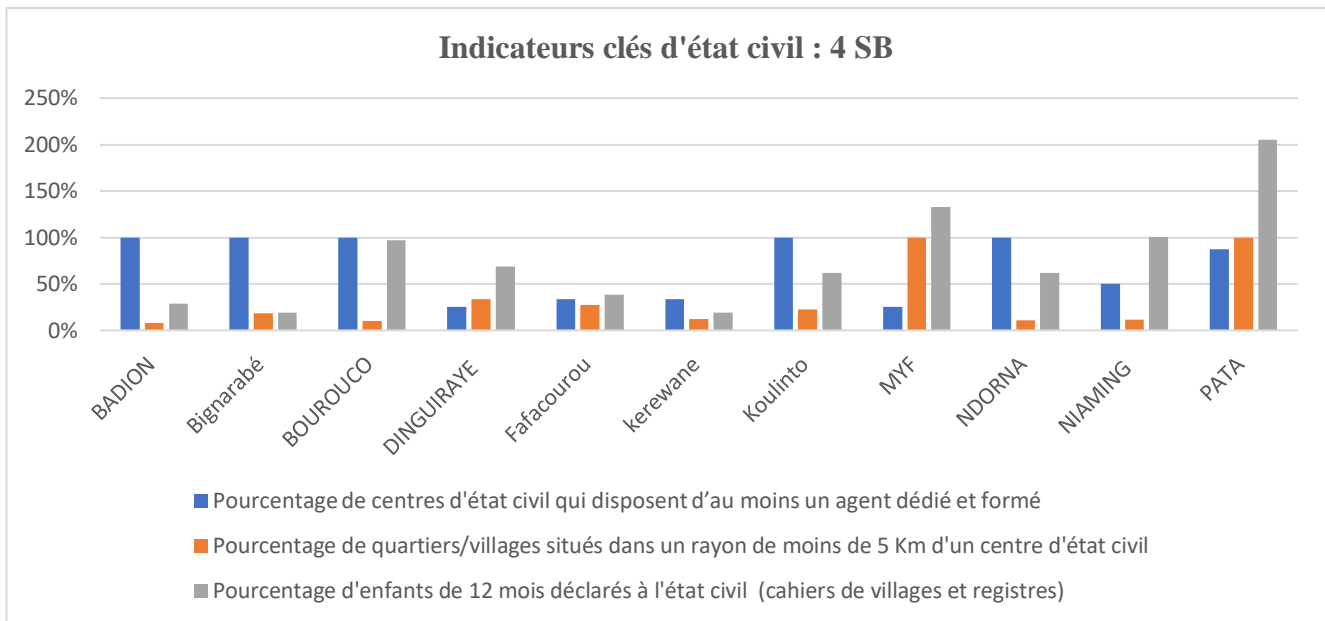
Pour les quartiers ou villages situés à 5 km d'un centre d'état civil, l'indicateur est satisfaisant, il est de 100% dans les communes à faible superficie comme Kolda et Salékégné. Cependant, dans les communes, anciennes communautés rurales, il est inférieur à 50% du fait de la dispersion des villages dans l'espace communal.

Enfin, le pourcentage des enfants déclarés à l'état civil est moyen dans la plupart des communes à l'exception de Salikégné où il est de 198%, Médina Elhadi (80%) et Bagadadji (79%). Le nombre important de déclarations à la naissance dans la commune de Salikégné s'explique par le fait que beaucoup de villages environnants appartenant aux communes frontalières déclarent leurs enfants dans l'état civil de Salikégné.

### 3.2. Enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités territoriales du département de Médina Yoro Foula.

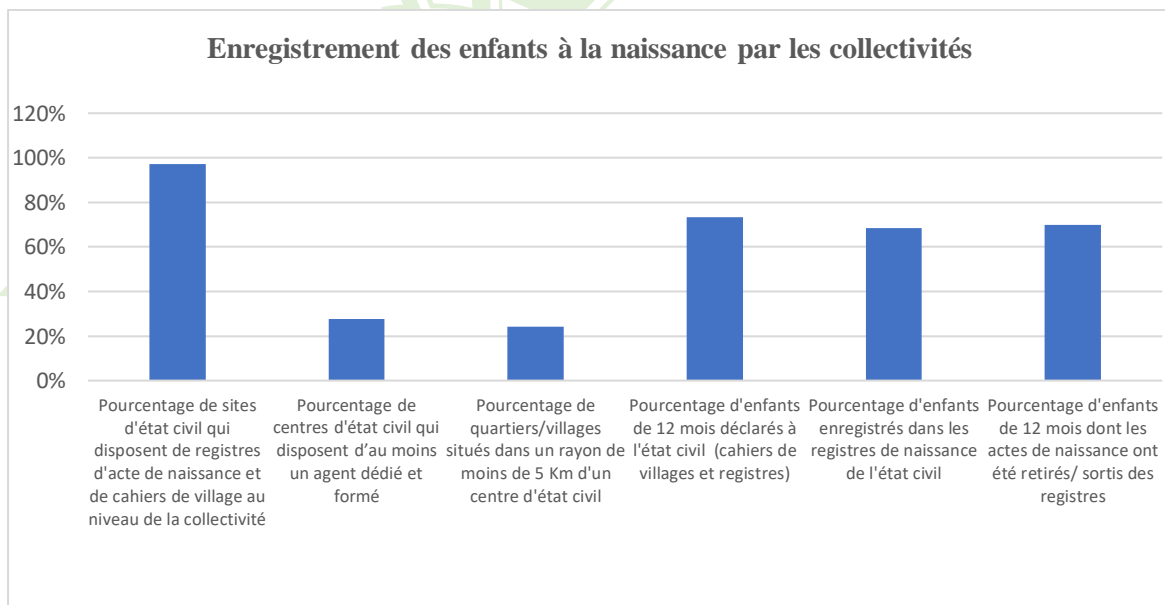


A l'image des communes du département de Kolda, celles du département de Médina Yoro Foula enregistrent de bons taux d'indicateurs d'état civil, tous compris entre 59% et 80%, à l'exception du pourcentage de quartiers ou villages situés à 5 km d'un centre d'état civil évalué à moins de 20%.



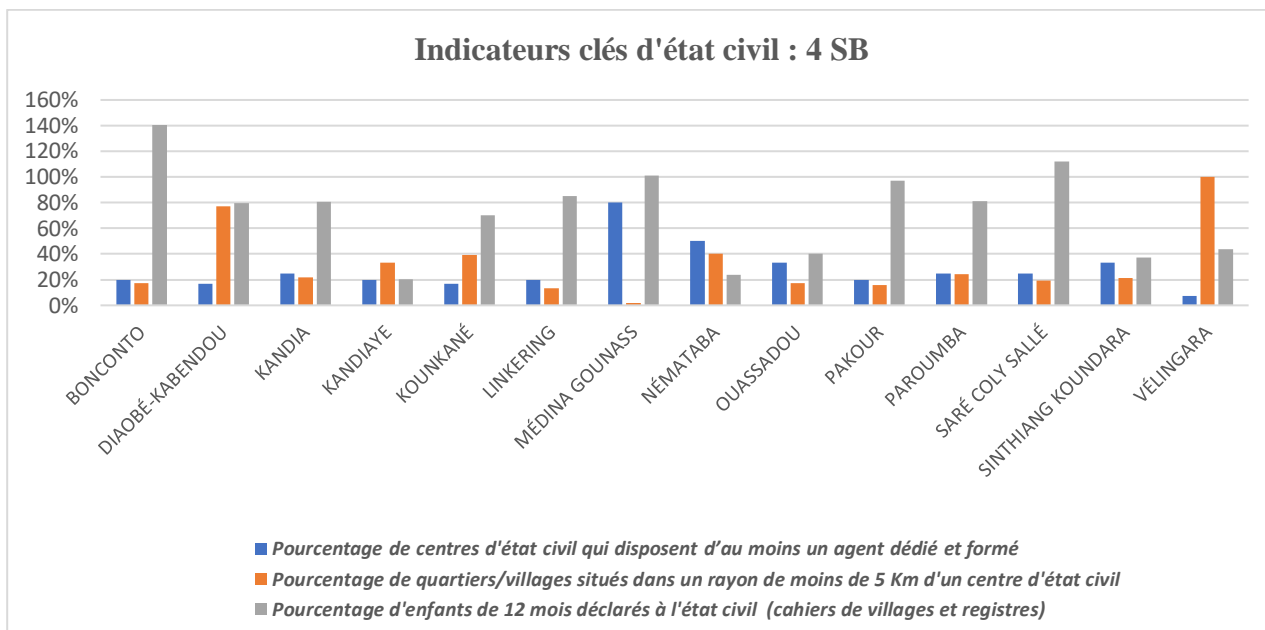
Dans le département de Médina Yoro Foulah, les communes de Pata et de Médina Yoro Foulah disposent des meilleurs indicateurs d'état civil, tandis que les communes de Fafacourou, de Kérawane et de Dinguiraye enregistrent les plus faibles ratios.

### 3.3. Enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités territoriales du département de Vélingara.



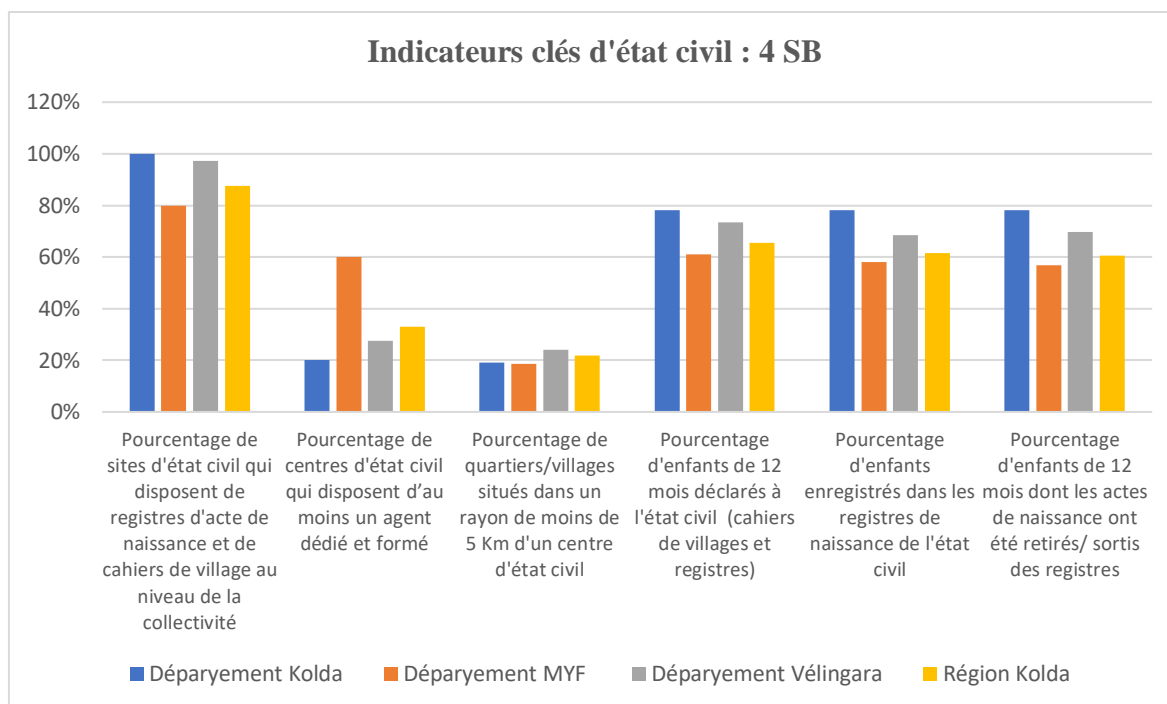
Pour les indicateurs d'enregistrement des enfants à la naissance par les communes du département de Vélingara, seuls les ratios liés à la formation du personnel d'état civil et ceux liés à l'accès aux centres d'état civil, du point de vue de la distance, sont faibles. Par contre, la

quasi-totalité des sites d'état civil disposent de registres d'actes de naissance et de cahiers au niveau de la collectivité.



Les indicateurs de l'état civil par commune dans le département de Vélingara montrent des disparités énormes pour ce qui concerne l'accès au service d'enregistrement des faits d'état civil. En effet, les plus grandes disparités se situent au niveau du nombre de kilomètres séparant le centre d'état civil des villages ou quartiers de la commune. Ces contrastes varient de moins de 5%, dans la commune de Médina Gounass à 100%, dans la commune de Vélingara.

### 3.4. Enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités territoriales à l'échelle de la région administrative de Kolda.

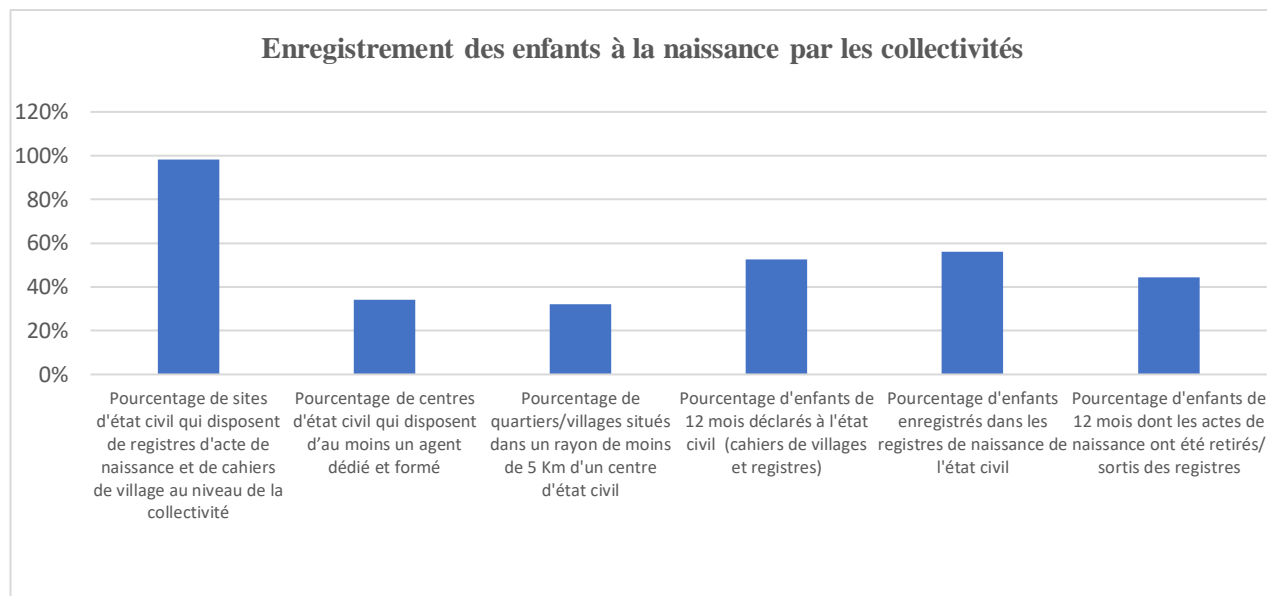


Au niveau régional, la cartographie des indicateurs montre bien la disparité géographique entre les collectivités territoriales de Médina Yoro Foula et celles des autres départements de Kolda et Vélingara.

En effet, une analyse croisée de tous les indicateurs révèle que la moyenne des Collectivités territoriales du département de Médina Yoro Foula est plus faible que la moyenne régionale, à l'exception du ratio de centres d'état civil disposant d'agents dédiés et formés dans lequel les collectivités territoriales du département de Médina Yoro Foula enregistrent 60% alors que les autres Collectivités territoriales des autres départements sont à moins de 25%.

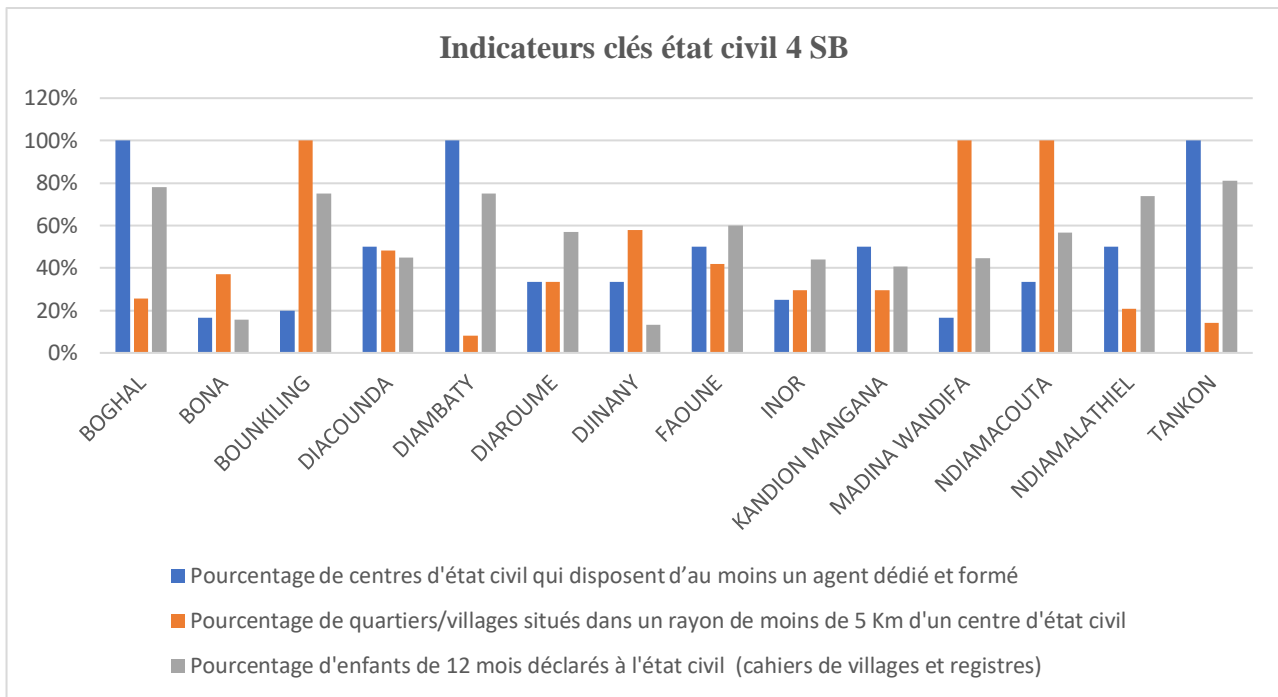


### 3.5. Enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités territoriales du département de Bounkling.



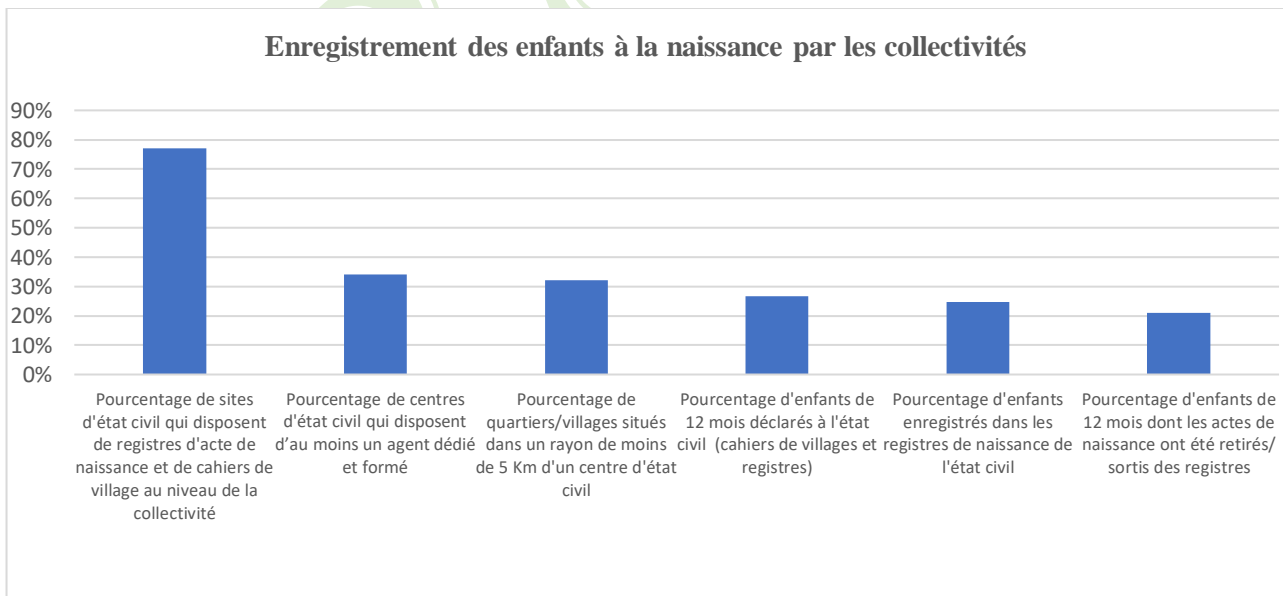
Les indicateurs d'état civil du département de Bounkiling sont marqués par l'importance du pourcentage de sites d'état civil disposant de registres d'actes de naissance ou cahiers (99%) et de la faiblesse des indicateurs lié au pourcentage de centres d'état civil disposant d'un personnel qualifié (33%) et de pourcentage de villages situés à moins de 5 km d'un centre d'état civil.

Par ailleurs, les indicateurs liés à la déclaration et à l'enregistrement des enfants dans les registres sont globalement moyens (52%) au niveau départemental avec des disparités énormes entre les communes.

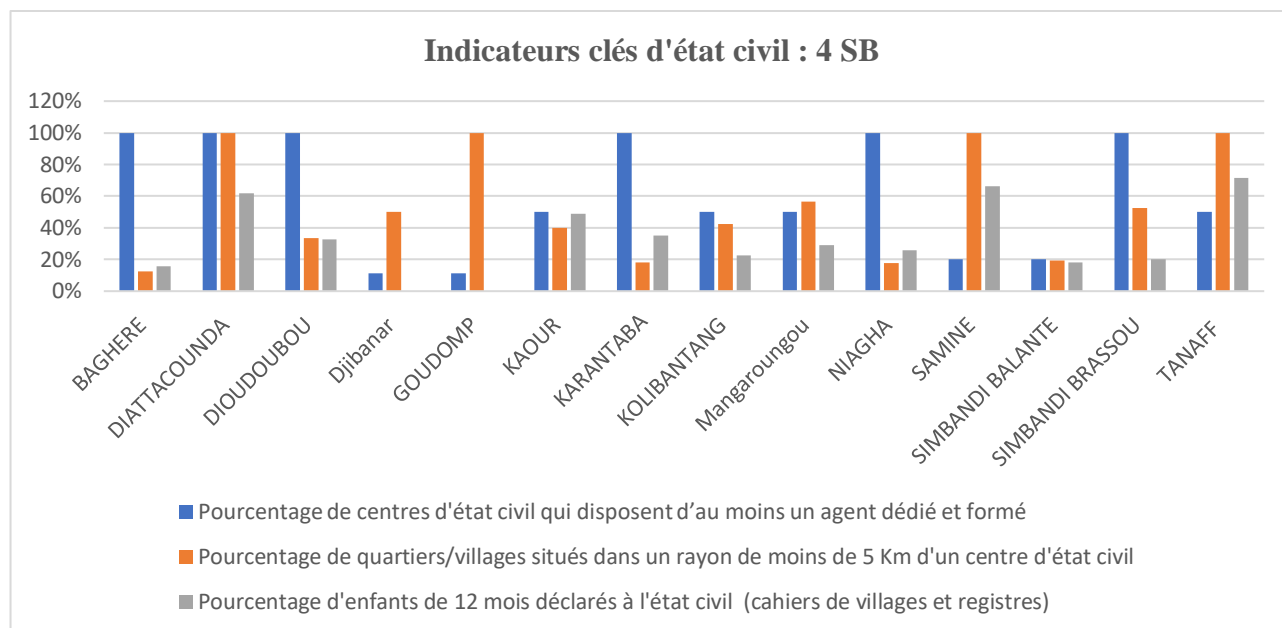


L'analyse combinée des trois indicateurs clés de l'état civil révèle l'effet disparate des indicateurs au niveau communal. En effet, aucune commune n'a enregistré à la fois de bons scores dans tous les indicateurs. Les bons scores sont souvent notés dans deux des trois ratios dans chaque commune.

### 3.6. Enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités territoriales du département de Goudomp.

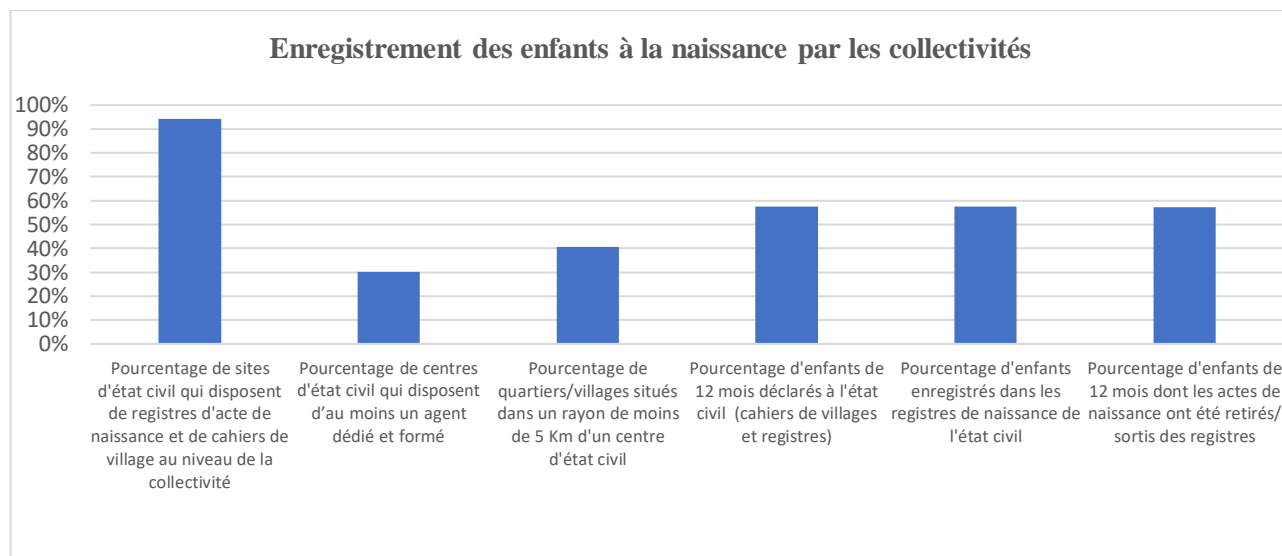


Dans les collectivités territoriales du département de Goudomp, les indicateurs d'état civil sont globalement faibles avec des ratios inférieurs à 32% à l'exception du pourcentage de sites d'état civil disposant de registres d'actes de naissance ou de cahiers de villages.



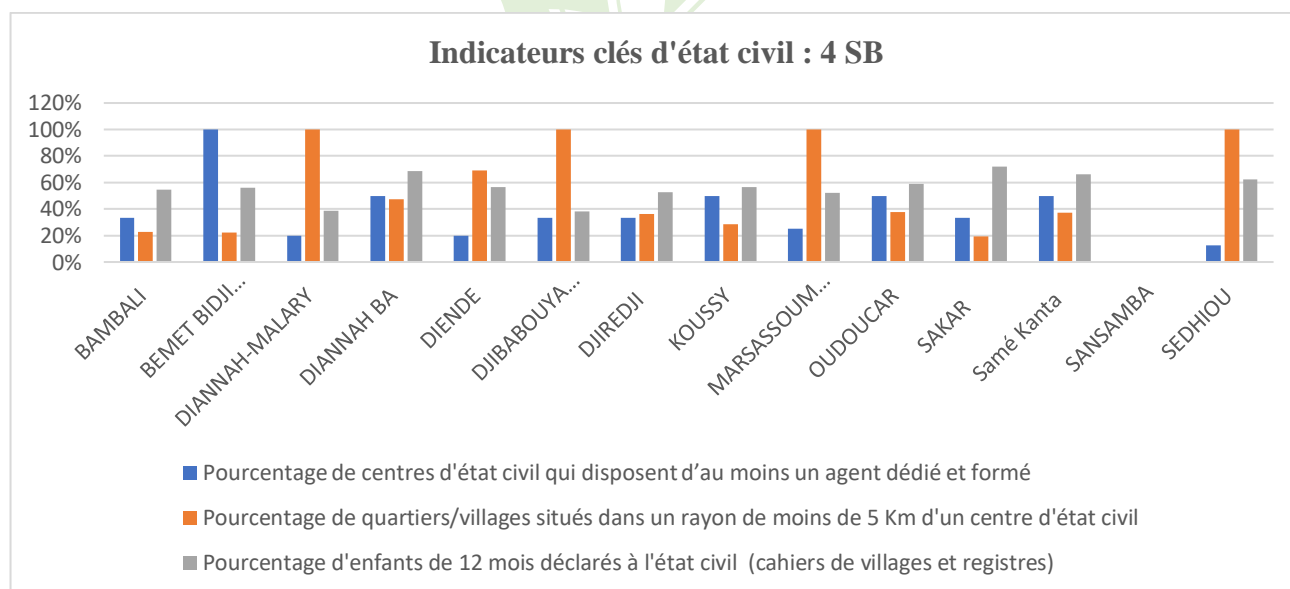
Les indicateurs clés d'état civil par commune révèlent des contrastes entre les collectivités territoriales du département de Goudomp. Les indicateurs liés au pourcentage d'agents dédiés ou formés et au pourcentage de centres d'état civil situés dans un rayon de 5 km des villages ou quartiers sont les plus importants avec 100% pour la plupart des communes. Par contre, les indicateurs liés à la déclaration des enfants à la naissance sont les plus faibles avec des ratios inférieurs à 50%.

### 3.7. Enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités territoriales du département de Sédhiou.



Dans le département de Sédhiou, les six (6) indicateurs d'état civil sont majoritairement moyens.

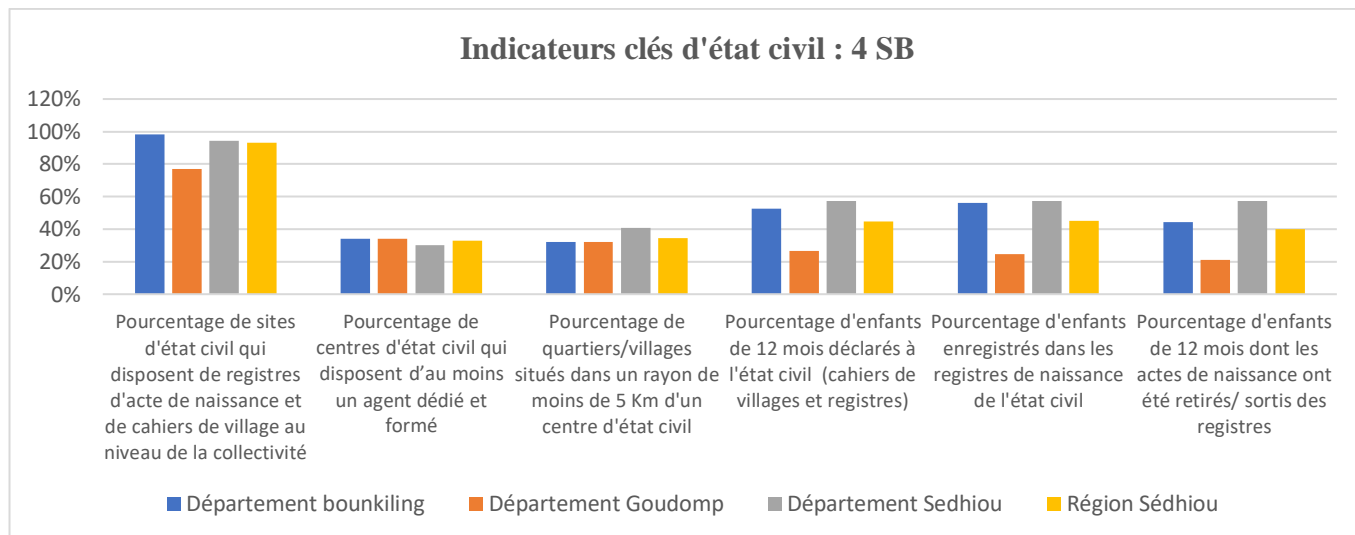
En effet, le ratio de centres d'état civil disposant de personnel dédié et formé et le ratio de quartiers ou villages situés à moins de 5 km d'un centre d'état civil sont respectivement de 30% et de 40%. Cependant, le pourcentage de sites d'état civil disposant de registres d'actes de naissance ou de cahiers de villages est le plus important des indicateurs avec 94%.



Les trois (3) indicateurs clés de l'état civil sont inégalement répartis entre les communes mais le ratio ayant montré le plus de disparités géographiques est le pourcentage de villages ou de quartiers situés à 5 km. Les communes de Diannah Malary, de Djibabouya, Marsassoum et Sédhiou ont toutes des

ratios de 100%. Par contre, les communes de Sakar (18%), Bemet Bidjiny (21%) et Koussy (25%) ont des taux assez faibles.

### 3.8. Enregistrement des enfants à la naissance par les collectivités territoriales à l'échelle de la région administrative de Sédhiou.



Au niveau régional, les indicateurs d'état civil sont globalement faibles avec des disparités énormes entre les départements. Le département de Goudomp enregistre les ratios les plus faibles de la région.

## IV. Profil du personnel administratif et technique des collectivités territoriales

En 2017, dans la résolution 72/72/235 du 20 Décembre 2017 sur la mise en valeur des Ressources Humaines, l'Assemblée Générale de l'ONU avait fait le constat suivant : « *l'avenir du travail nécessite une capacité d'adaptation et l'acquisition plus rapide de compétences nouvelles influencées par les progrès scientifiques et technologiques* ».

*C'est dans ce cadre que les États Membres ont commencé à adopter et à appliquer des stratégies globales de mise en valeur des Ressources Humaines qui s'appuient sur leurs objectifs de développement, relient étroitement l'éducation de qualité, la formation et l'emploi, contribuent à la productivité et à la compétitivité de la main-d'œuvre et répondent aux besoins de l'économie.*

Pour matérialiser cette résolution au niveau continental, l'Union africaine a retenu dans sa quatorzième Aspiration : « *Le capital humain de l'Afrique sera entièrement développé en tant que ressource la plus précieuse, notamment par des investissements soutenus fondés sur*

*l'universalité en matière d'éducation de la petite enfance et d'éducation de base, et également par des investissements soutenus dans l'enseignement supérieur, la science, la technologie, la recherche et l'innovation, pour éliminer les inégalités entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de l'éducation ».*

En effet, la Charte Africaine sur les Valeurs et principes de la Décentralisation, de la Gouvernance Locale et du Développement Local, adoptée en 2014 à Malabo (Guinée Equatoriale) retient parmi ses Principes fondamentaux l'efficacité à la fois au niveau de l'Administration de la Gouvernance Locale, de la mobilisation et de l'utilisation des ressources, et du développement des capacités.

Au niveau national, le Sénégal et beaucoup d'autres Etats se sont orientés résolument vers la mise à niveau et la modernisation de leurs administrations publiques, en retenant souvent comme axe de réforme l'investissement dans le Capital Humain. Sur cette base, la question de la gestion des ressources humaines au niveau local en Afrique doit occuper dorénavant une place importante dans les politiques publiques, les stratégies, les plans et les réformes concernant les processus de la Décentralisation, de la Gouvernance locale et du Développement local.

Le Sénégal a initié depuis 2011 (donner l'intitulé exact de la loi) une loi portant Statut général des fonctionnaires des collectivités locales pour compléter la loi n°69-54 du 16 Juillet 1969 portant Statut général de la Fonction publique communale. Cette nouvelle loi vient répondre aux différentes préoccupations des personnels et agents des collectivités locales du Sénégal.

Cette nouvelle loi a voulu répondre aux trois préoccupations suivantes :

- **L'unité** : elle ouvre aux agents des collectivités locales la possibilité de poursuivre une carrière successivement dans plusieurs collectivités territoriales quel que soit le niveau de l'agent, tout en conservant son grade. L'unité se traduit par la création d'un corps commun à tous les ordres de collectivités territoriales par une homogénéité dans les règles de gestion des différents corps.
- **La mobilité entre la fonction publique de l'Etat et la Fonction Publique Locale** : la loi prévoit sous certaines conditions, la possibilité, pour les agents des collectivités territoriales, de pouvoir exercer au niveau de la fonction publique de l'Etat par voie de détachement ;

- **Le respect du principe de la libre administration des collectivités locales** : il s'agit de confier l'administration et la gestion du personnel à l'organe exécutif local, en mettant en place un cadre fixant les droits et obligations des personnels des collectivités territoriales et de leurs employeurs.

Cette loi consacre la mise en place de la fonction publique locale. Mais force est de constater que la gestion des ressources humaines au niveau des collectivités territoriales pose toujours des problèmes car elle n'est pas érigée en priorité au sein des élus.

Curieusement, dans leurs efforts de plaider pour l'amélioration du processus de la décentralisation et de la Gouvernance Locale, les élus locaux insistent et donnent la priorité à l'amélioration de leurs ressources et capacités financières et fiscales pour mieux assumer leurs responsabilités et pour faire face à ces défis, alors qu'ils mentionnent rarement les problèmes, les défis et les capacités de leurs ressources humaines qui constituent le premier intrant de la performance des collectivités territoriales.

Cette partie du rapport revient sur les statistiques du personnel des collectivités territoriales en termes d'effectifs, de profil genre, d'âge, de niveau d'instruction, de type de contrats de travail ainsi que d'expériences professionnelles des agents.

## **Le Concept de personnel**

Le concept de personnel est défini comme « *l'ensemble des personnes employées par un service public, une entreprise ou un particulier ...* » (Larousse, 2007, p. 764). Ce personnel représente « une fonction de l'entreprise englobant d'une part une fonction de gestion au sens stratégique dans les domaines de politique du personnel, politique de rémunération, politique sociale, promotion, relations humaines, règlement intérieur... et d'autre part les fonctions d'exécution telles que la gestion administrative du personnel, le recrutement, la notation, la formation, le service social... » (Charles, 2003, p. 337).

Est entendu par personnel de collectivités territoriales, toute personne travaillant dans les collectivités territoriales, ces membres du personnel sont également appelés employés de la collectivité territoriale bénéficiant d'une rémunération ou d'une motivation tirée du budget de la Collectivité.

## Les données clés

- La taille des administrations des communes varie fortement en fonction de leur statut et de leur position. Les administrations des communes chefs-lieux de région et de département comptent beaucoup plus de personnels que les autres communes. Les anciennes communautés rurales érigées en communes par la réforme dite de l'Acte III de la décentralisation ont en moyenne 4 à 6 agents permanents dans leur administration.
- Le personnel des conseils départementaux est pour la plupart pléthorique à l'exception de quelques départements.
- Le personnel des collectivités territoriales est majoritairement composé d'adultes (35 – 50 ans) et d'hommes (75%). Les jeunes et les femmes sont faiblement représentés dans l'administration locale des 122 collectivités de la Casamance.
- Le ratio entre le nombre d'habitants et le nombre d'agent permanents peut varier fortement d'une collectivité territoriale à l'autre. En effet, la taille de l'effectif dans la commune ou le département ne dépend pas du nombre d'habitants au sein de la collectivités territoriale mais de l'importance des moyens financiers dont disposent la collectivité.
- Plus du tiers (34%) des agents des collectivités territoriales n'ont aucun diplôme et la majorité des agents ayant un diplôme ont le CFEE ou le BFEM. Aussi le taux d'encadrement (nombre de cadres sur personnel total) des collectivités est-il partout faible et ceci est à l'origine de l'insuffisance de compétences capables d'exercer certaines techniques de gestion comme la maîtrise d'ouvrage, la planification, le suivi évaluation...
- Plus de 50% des agents des collectivités territoriales de la Casamance disposent de contrats à durée indéterminée mais près de 25 % voire 30% ont des contrats précaires ou n'en disposent même pas.
- Le personnel des collectivités territoriales de la Casamance est peu expérimenté car plus 70% ont moins de 10 ans d'expérience. Ceci est dû au fait que la majorité du personnel est recruté après 2014.

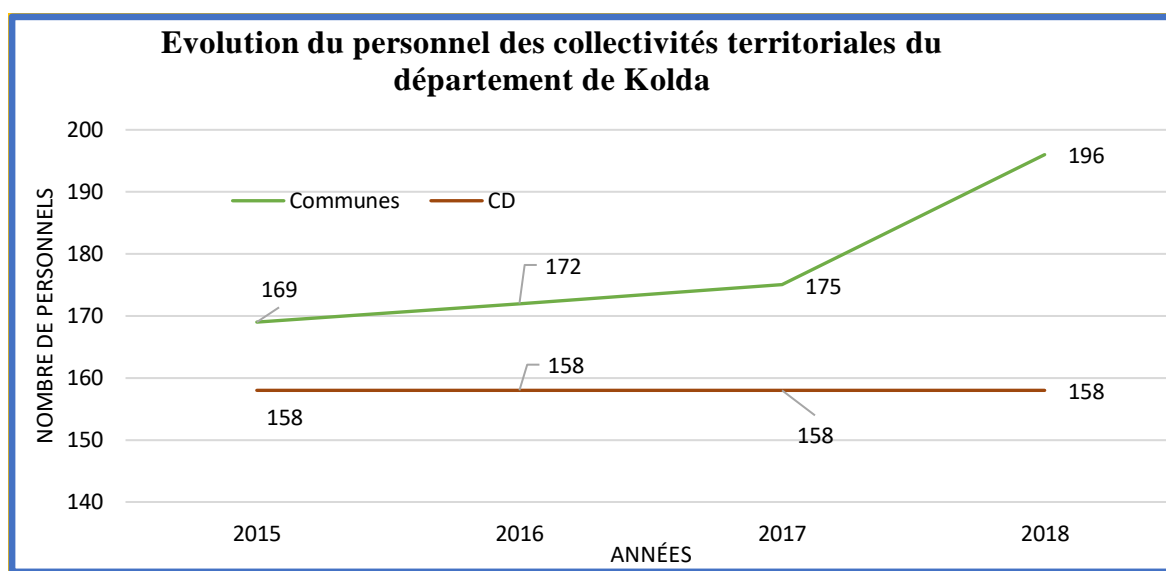


## 4.1. Région de Kolda

### 4.1.1. Profil des collectivités territoriales du département de Kolda

- ❖ Profil effectif et évolution du personnel administratif et technique des collectivités territoriales du département de Kolda

Graphique 2 : Evolution du personnel des collectivités territoriales du département de Kolda



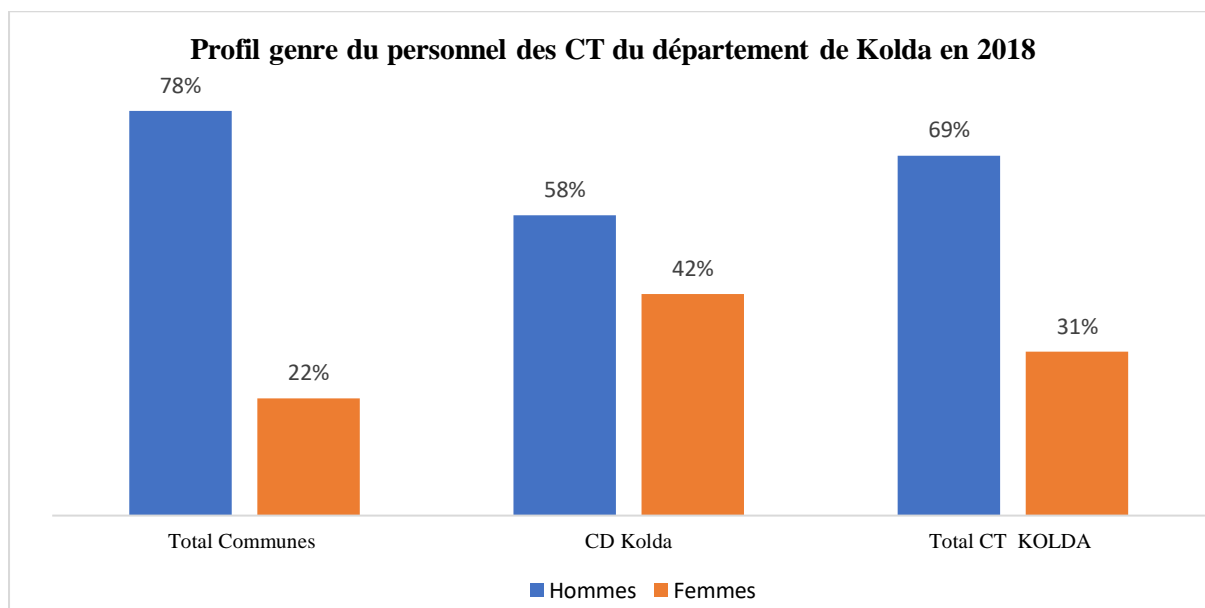
*Source* : ADL / ONDDL

D'après le graphique, on note une évolution de 8% du personnel technique et administratif des communes du département administratif de Kolda entre 2015 et 2018.

En 2018, la commune de Kolda a le plus grand nombre de personnel avec un effectif de 101 agents suivie des communes de Mampatim, Tackonto Escal et Salikégné avec respectivement 17, 11 et 10 agents. Dans la majorité des communes, le nombre de personnel est inférieur à 10 agents et parfois 5 dans la plupart des cas. Le nombre de personnel médian est de 4 agents.

❖ Profil genre et âge du personnel des collectivités territoriales du département de Kolda

Graphique 3: Profil genre du personnel des CT du département de Kolda en 2018

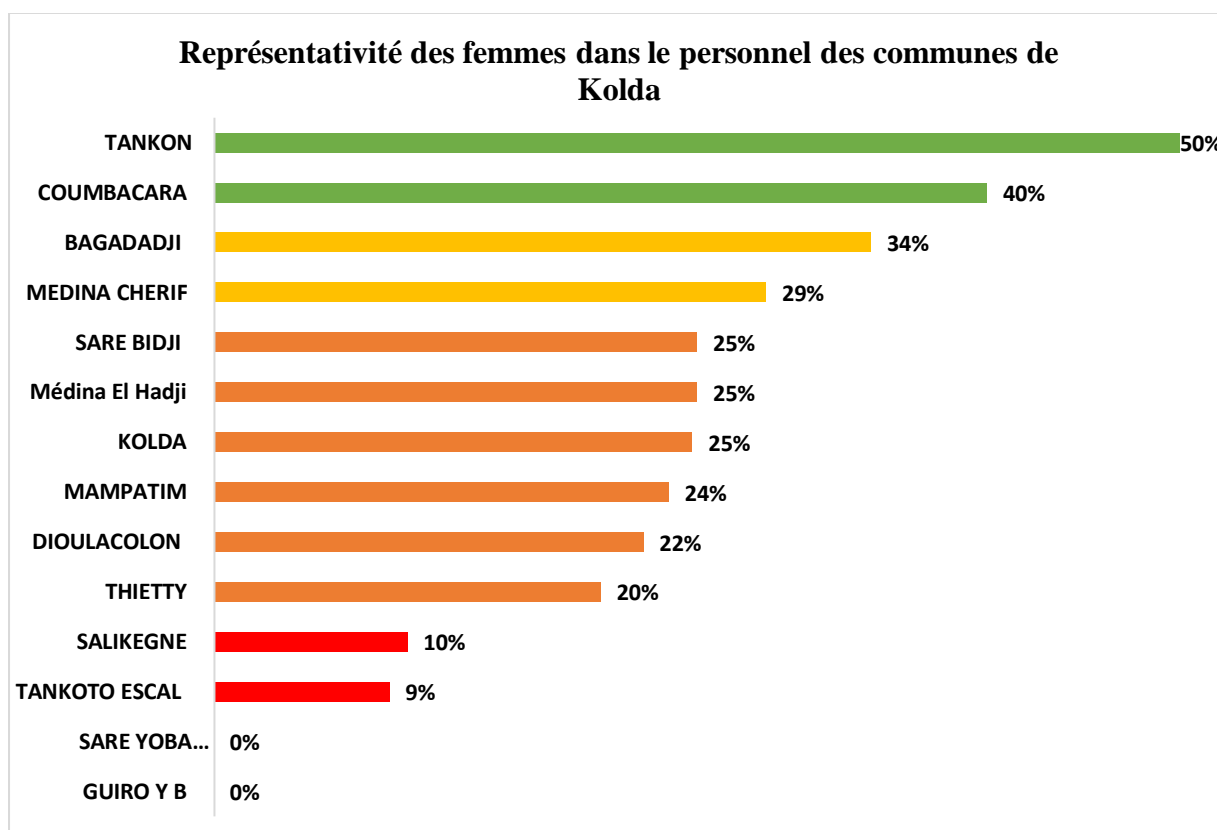


*Source : ADL / ONDDL*

Le profil genre du personnel des collectivités territoriales du département de Kolda laisse apparaître des disparités importantes dans la représentativité des femmes au sein des conseils communaux et départementaux.

En effet, même si les femmes représentent 31% du personnel technique et administratif global des collectivités, elles n'occupent que 22% des postes de travail dans l'ensemble des communes du département.

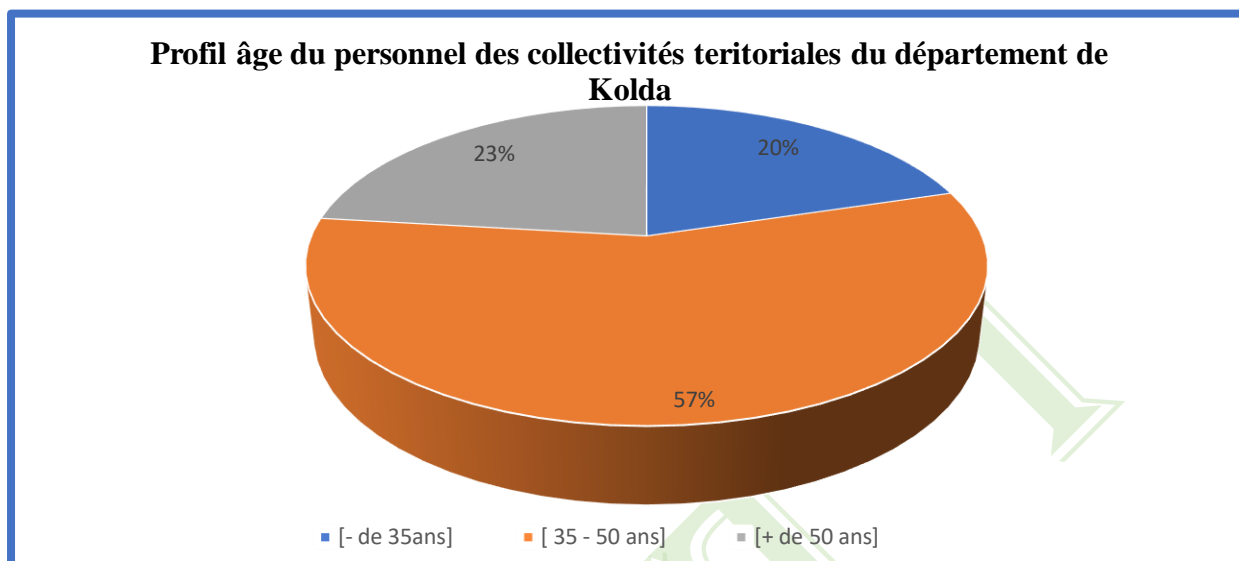
*Graphique 4: Représentativité des femmes dans le personnel des communes de Kolda en 2018*



*Source : ADL / ONDDL*

Ainsi, nous notons une bonne présence dans certaines collectivités comme celle de Tankon (50%), le conseil départemental de Kolda (42%) et la commune de Coumbacara (40%). Mais, dans la majorité des collectivités territoriales, elles sont faiblement représentées (9% à 34%), voire nulle (Saré Yoba Diéga et Guiro Yoro Bocar) comme le présente le graphique N°14 ci-dessus.

*Graphique 5: Profil âge du personnel des collectivités territoriales du département de Kolda en 2018*

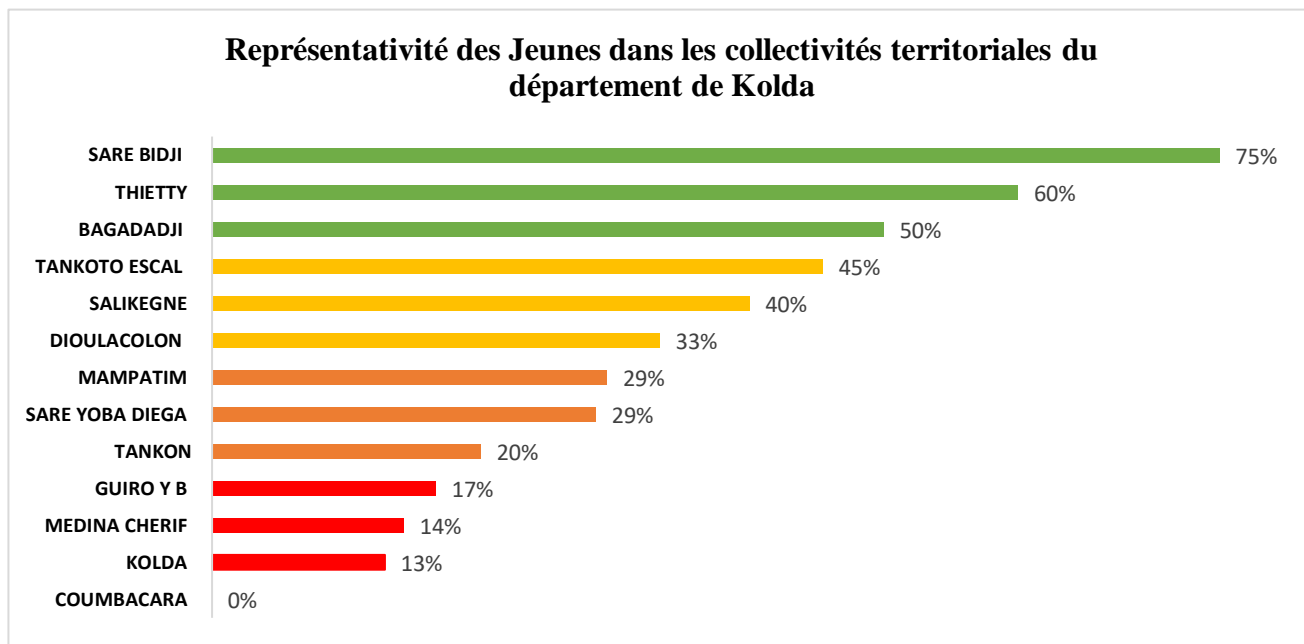


*Source : ADL / ONDDL*

L'âge du personnel des collectivités territoriales du département de Kolda révèle une prédominance des adultes (35-50 ans) qui représentent plus de la moitié de l'effectif (57%). L'autre fait remarquable est que le personnel du troisième âge (23%) est supérieur au personnel jeune (20%).

Toutefois, nous avons noté dans certaines collectivités territoriales, notamment des anciennes communautés rurales telles que Bagadadji, Sare Bidji et Thietty, une forte représentativité des jeunes qui avoisinent les 50%, voire supérieure comme l'illustre le graphique ci-dessous :

**Graphique 6: Représentativité des Jeunes dans les collectivités territoriales du département de Kolda en 2018**

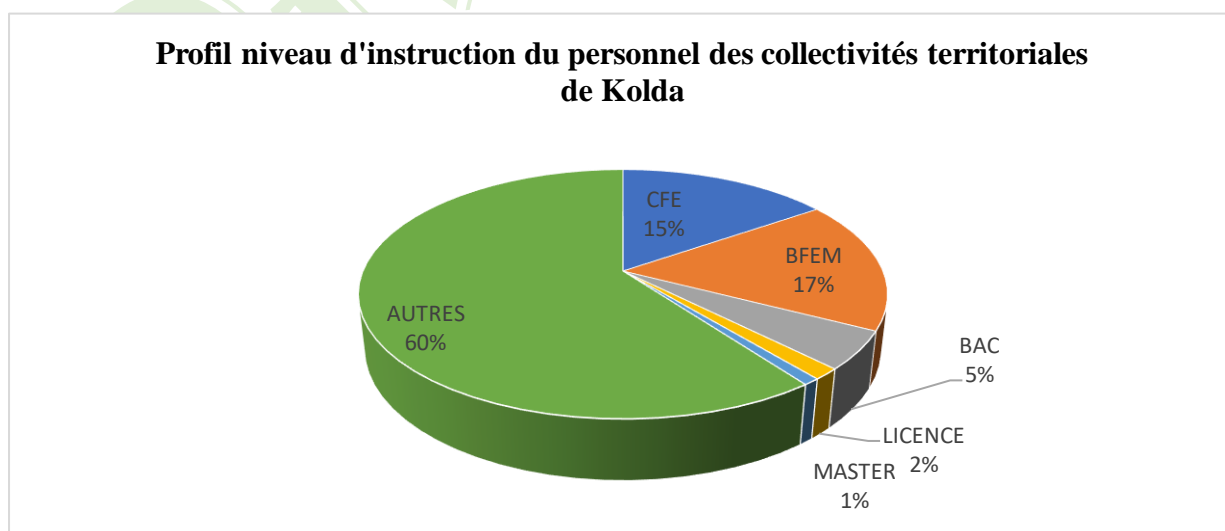


*Source : ADL / ONDDL*

Dans l'ensemble, les agents des collectivités territoriales du département de Kolda disposent en majorité (78%) d'un contrat à durée indéterminée (CDI), et d'une expérience professionnelle de moins de 5 ans (44%).

- ❖ Profil niveau d'étude, types de contrat de travail & nombre d'années expérience du personnel des collectivités territoriales du département de Kolda

**Graphique 7: Profil niveau d'instruction du personnel des CT du département de Kolda en 2018**



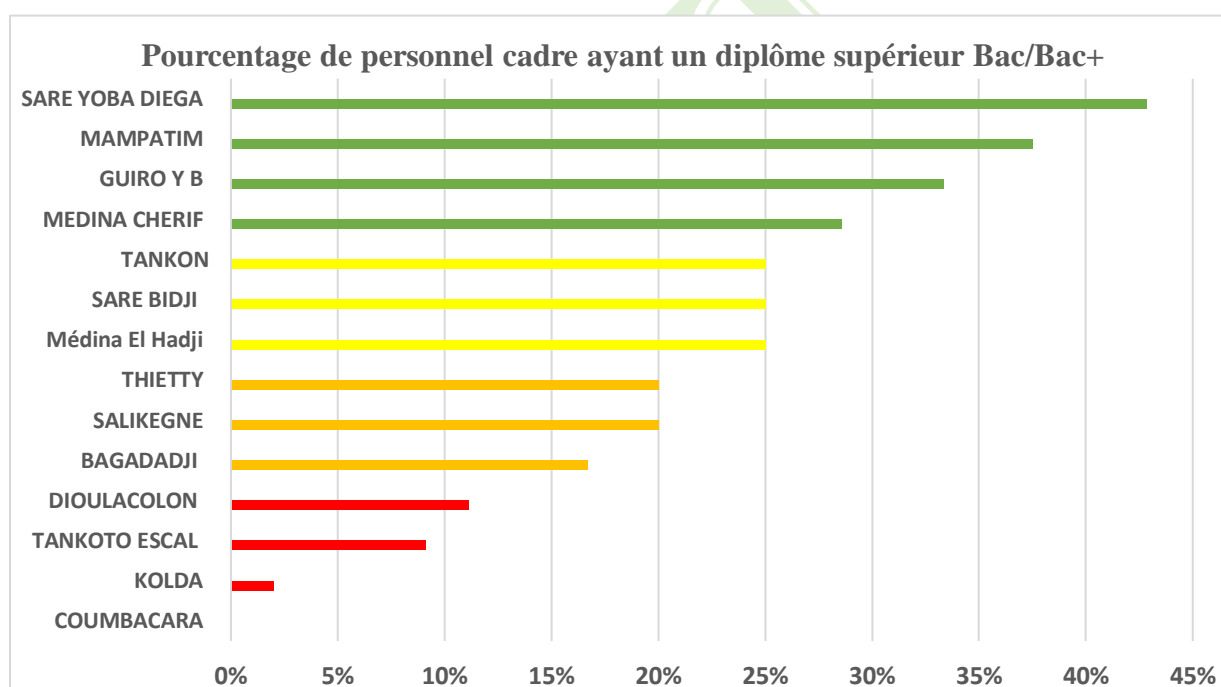
*Source : ADL / ONDDL*

Les agents des collectivités territoriales n'ayant pas de diplômes peuvent être classés en trois groupes :

- Ceux qui se sont arrêtés à l'école élémentaire et n'ont pas pu obtenir leur CFEE ;
- Ceux qui ont fait des études coraniques ou de l'alphabétisation ;
- Ceux qui n'ont jamais fréquenté une structure d'enseignement.

Ce personnel comprend, pour la plupart, des techniciens de surface, des femmes de ménage, des gardiens, des chauffeurs, des chargés de mission du maire, etc.

**Graphique 8: Personnel cadre de collectivités territoriales de Kolda ayant un diplôme supérieur : Bac/Bac+ en 2018**

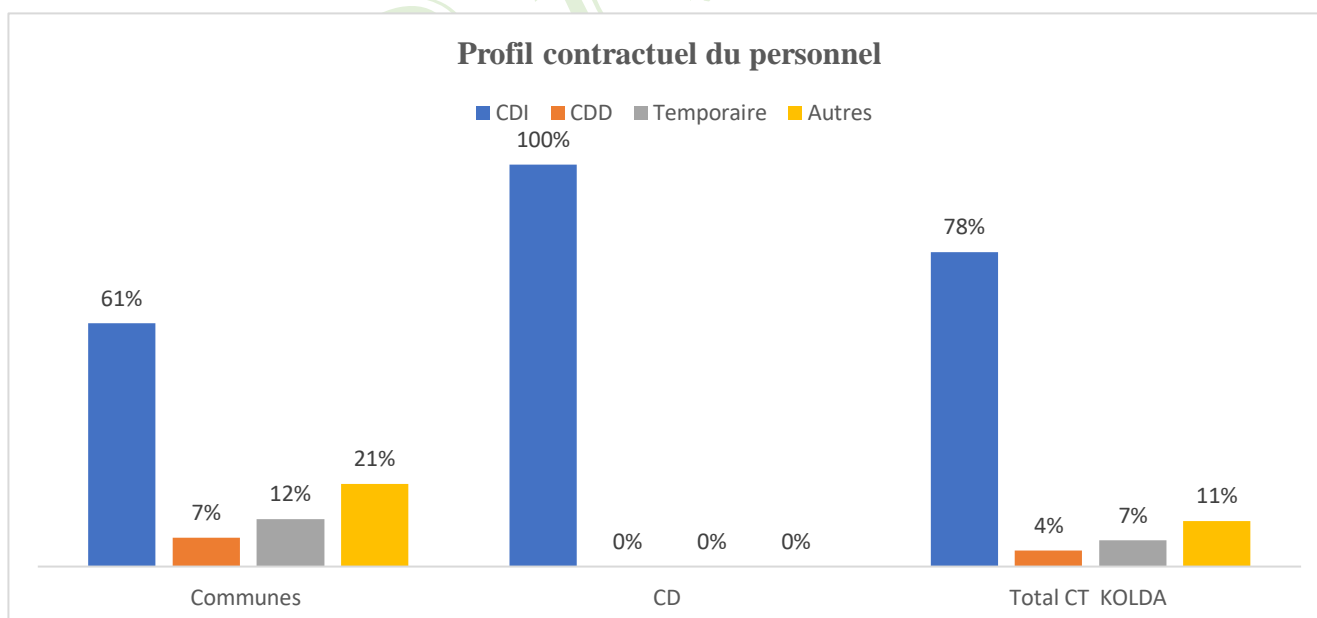


Le pourcentage de personnel cadre, ayant au moins le diplôme de Bac ou Bac+, varie d'une commune à l'autre dans le département de Kolda. Toutefois, sauf dans la commune de Coumbacara, le nombre de salariés, dans les 13 autres communes, varie de 1 à 3 agents en moyenne par commune.

| Nombre d'agents | Nombre de communes | Nom des communes                                                                     |
|-----------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 0               | 1                  | Coumbacara                                                                           |
| 1               | 7                  | Bagadadji, Dioulacolon, Médina El Hadji, Sare Bidji, Tankon, Tankoto Escal & Thietty |
| 2               | 4                  | Guïro Yoro Bocar, Kolda, Medina Cherif & Salikegne                                   |
| 3               | 2                  | Mampatim & Sare Yoba Diega                                                           |

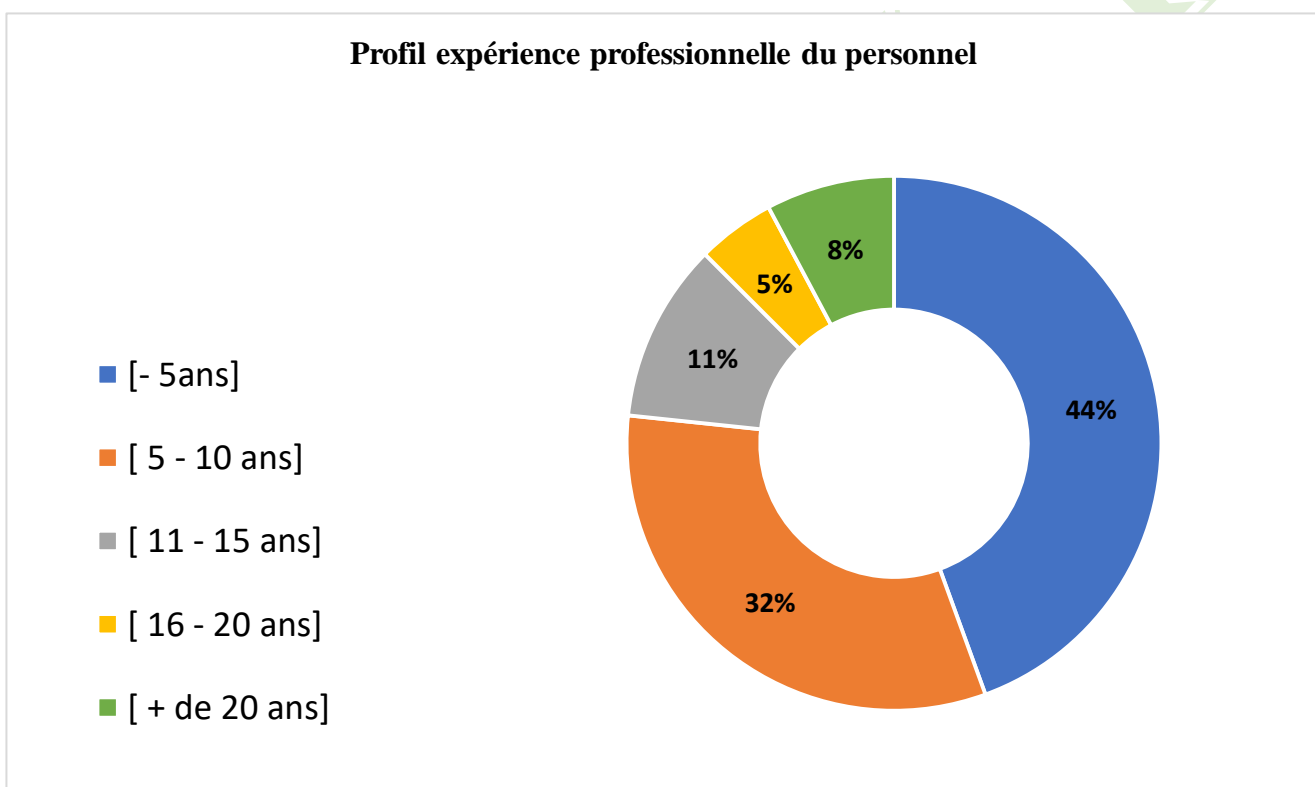
S'agissant du profil contractuel, la majorité du personnel des communes a un CDI (61%). Pour le conseil départemental, tout le personnel a un contrat CDI. Cependant, il est à constater qu'une part importante du personnel des communes a d'autres types de contrats comme CDD, (temporaires évoluant sous le statut de décisionnaires). Dans la rubrique « Autres » est constitué du personnel bénévole pour l'essentiel.

**Graphique 9: Profil type de contrats de travail du personnel des CT du département de Kolda en 2018**



D'après le graphique ci-dessous, le personnel des collectivités territoriales est très peu expérimenté avec 44% des agents ayant moins de 5 ans d'ancienneté. Ce phénomène est davantage constaté dans les collectivités où l'effectif est assez pléthorique (CD de Kolda avec 58%) et dans certaines anciennes communautés rurales comme Tankon (100%), Mampatim (94%), Dioulacolon (77%) et Médina Chérif (86%). Toutefois, il est noté que les secrétaires municipaux sont très expérimentés car ils ont, dans leur majorité, capitalisé plus de 10 ans d'expérience professionnelle.

*Graphique 10: Profil années expérience professionnelle du personnel des collectivités territoriales du département de Kolda en 2018*

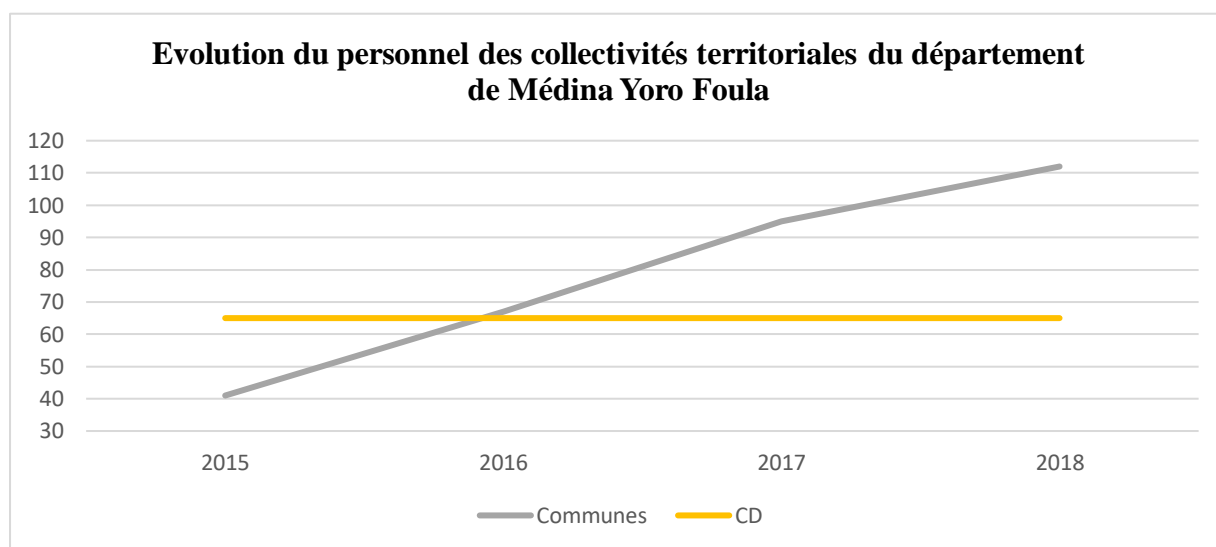




#### 4.1.2. Profil collectivités territoriales du département de Médina Yoro Foulah

- ❖ Profil effectif et évolution du personnel administratif et technique des collectivités territoriales du département de Médina Yoro Foulah

*Graphique 11: Evolution du personnel des collectivités territoriales du département de Médina Yoro Foula de 2015 à 2018*

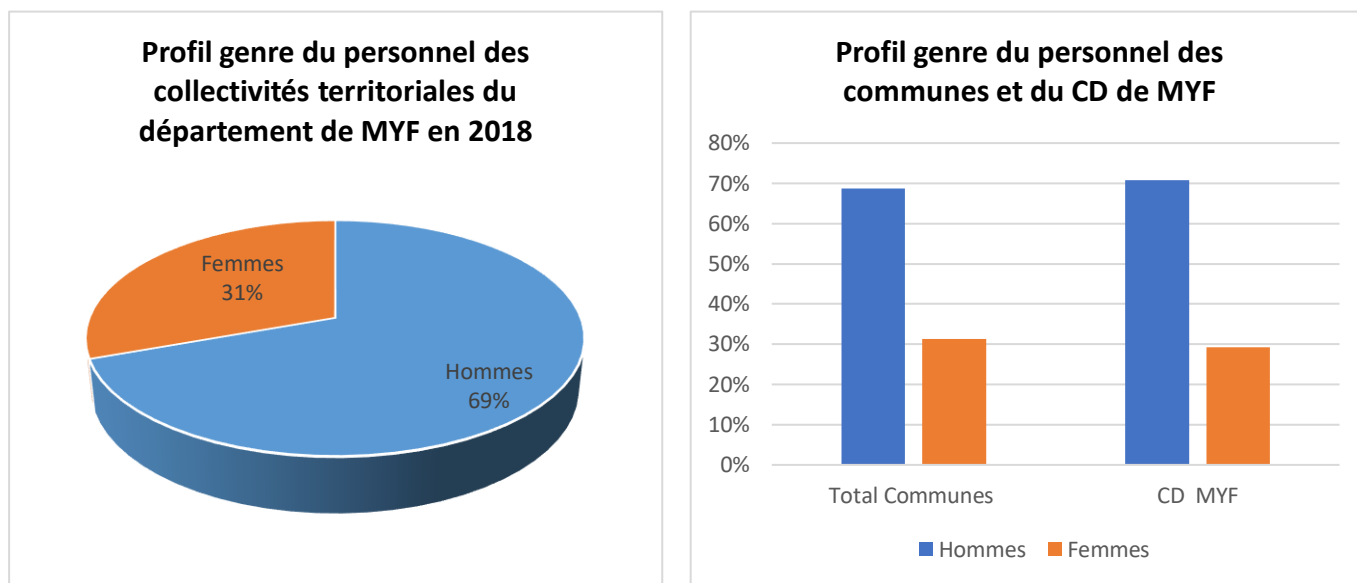


L'analyse de l'évolution du personnel montre qu'au niveau des communes, les effectifs ont augmenté de manière exponentielle entre 2015 et 2018. Cependant, le personnel du département reste stationnaire durant la période considérée.

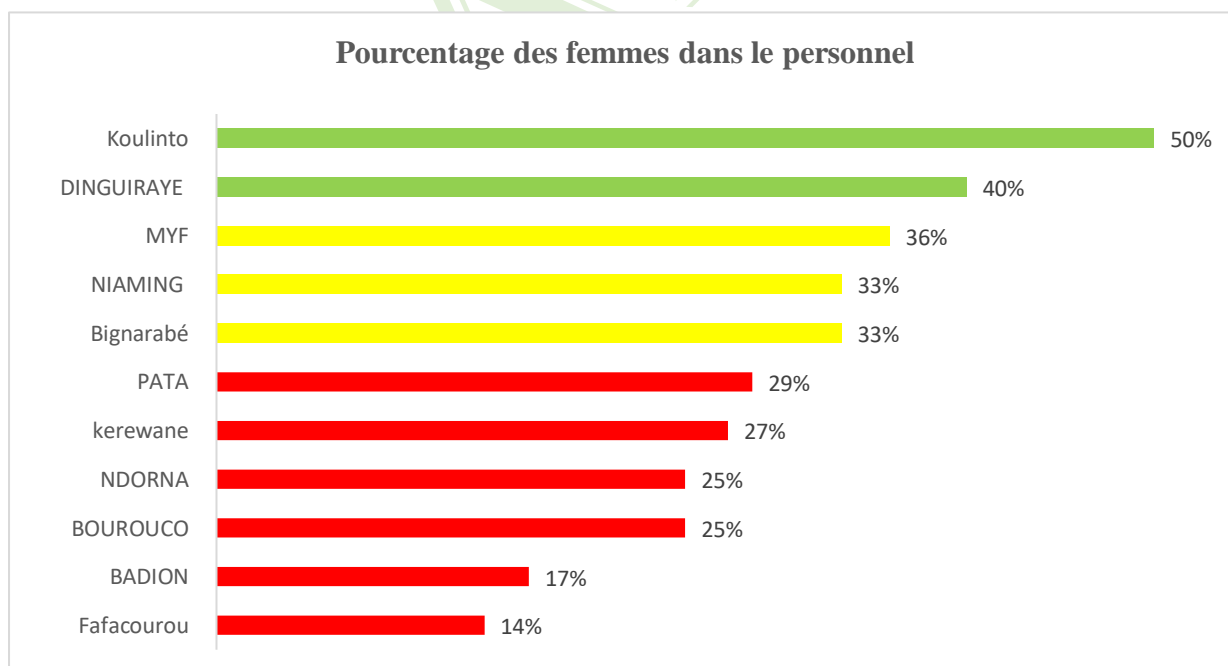
- ❖ Profil genre et âge du personnel des collectivités territoriales du département de Médina Yoro Foulah

Le profil genre du personnel des collectivités territoriales du département de Medina Yoro Foula est marqué par la faiblesse du pourcentage de femmes qui représente moins du tiers de l'effectif dans la quasi-totalité des communes et du conseil départemental comme l'illustre les graphiques ci-dessous.

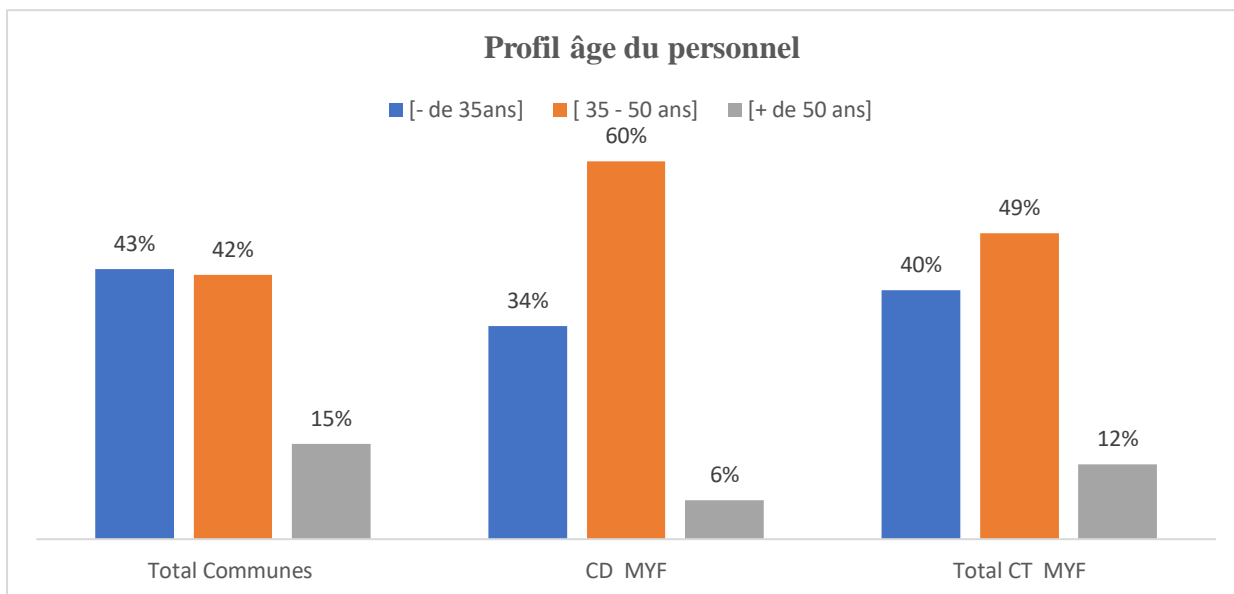
**Graphique 12: Profil genre du personnel des collectivités territoriales du département de Médina Yoro Foula en 2018**



**Graphique 13: Représentativité des femmes dans le personnel des collectivités territoriales du département de Médina Yoro Foula en 2018**



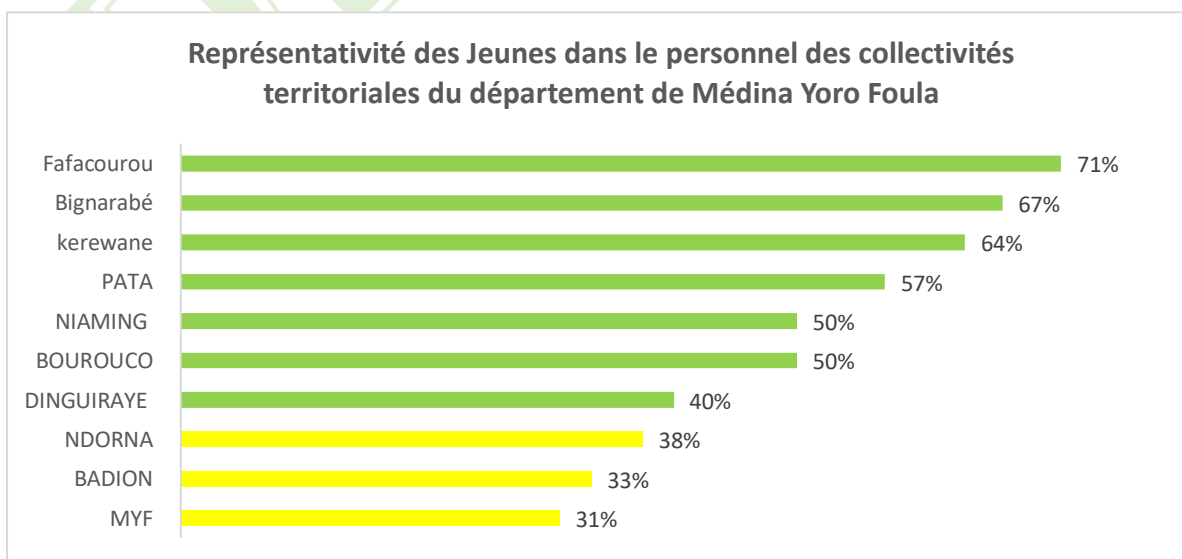
**Graphique 14 : Profil âge du personnel des collectivités territoriales du département de Médina Yoro Foula en 2018**



Le profil âge du personnel des collectivités territoriales du département de Médina Yoro Foula est caractérisé par la jeunesse (- de 35 ans) de ses agents techniques et administratifs qui représentent 43% du personnel au niveau communal et 34% au niveau du conseil départemental.

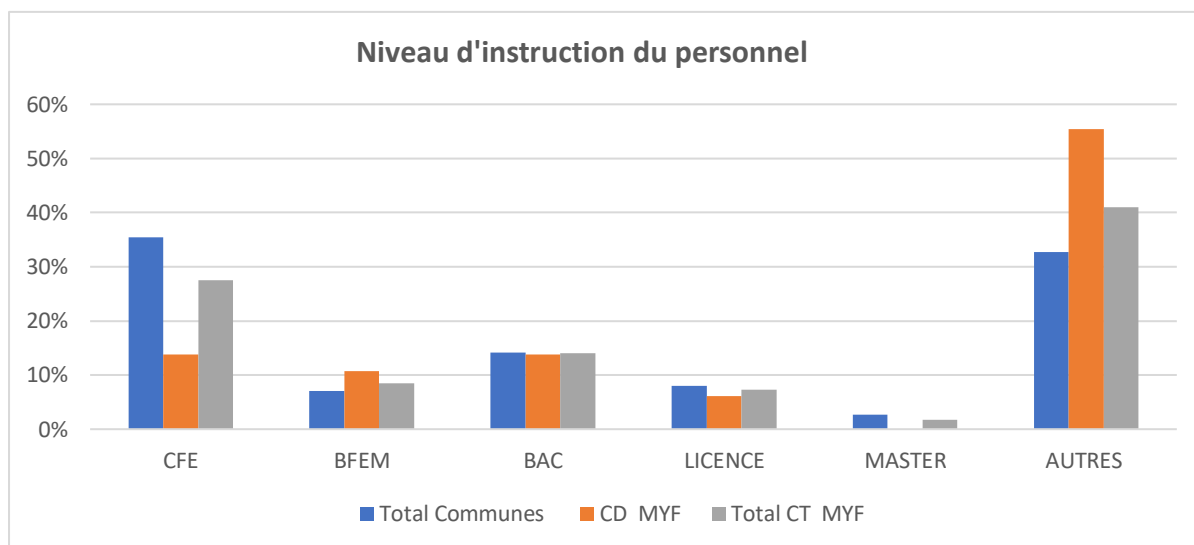
Le constat est qu'il existe une forte représentativité des jeunes occupant des postes de travail dans le personnel des communes du département située dans l'intervalle de 31% pour la commune de Médina Yoro Foula à 71% pour la commune de Fafacourou.

**Graphique 15 : Représentativité des Jeunes dans le personnel des collectivités territoriales du département de Médina Yoro Foula en 2018**



❖ Profil niveau d'étude, types de contrat de travail & nombre d'années expérience du personnel des collectivités territoriales du département de Médina Yoro Foulah

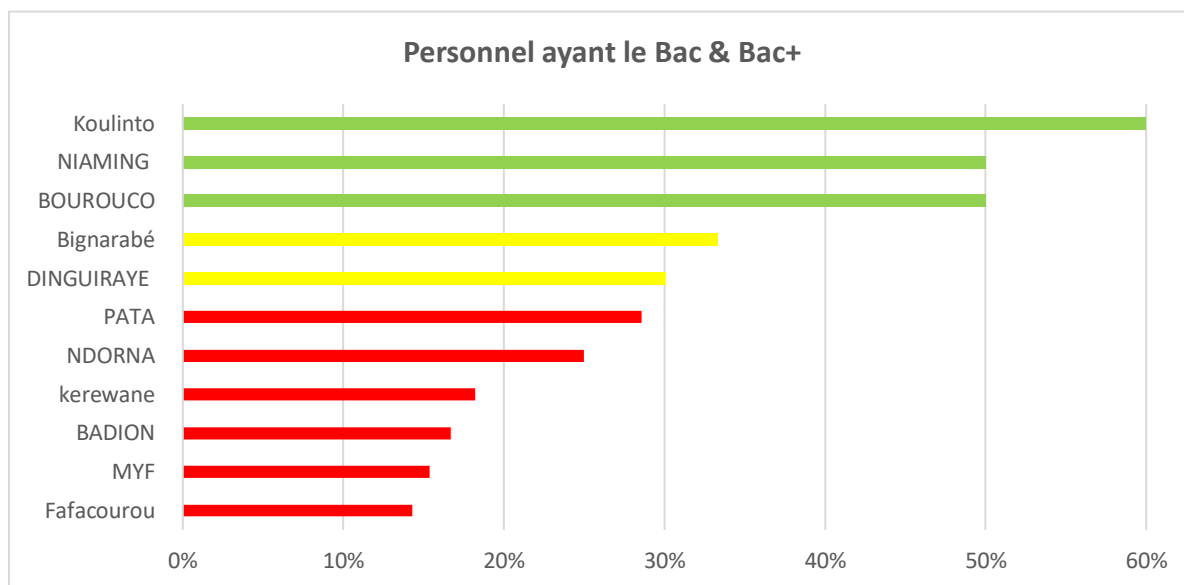
**Graphique 16 : Niveau d'instruction du personnel des collectivités territoriales du département de Médina Yoro Foula en 2018**



A l'instar des autres collectivités territoriales, celles du département de Médina Yoro Foula sont caractérisées par la faiblesse du niveau d'études du personnel technique et administratif, notamment dans le conseil départemental et certaines communes.

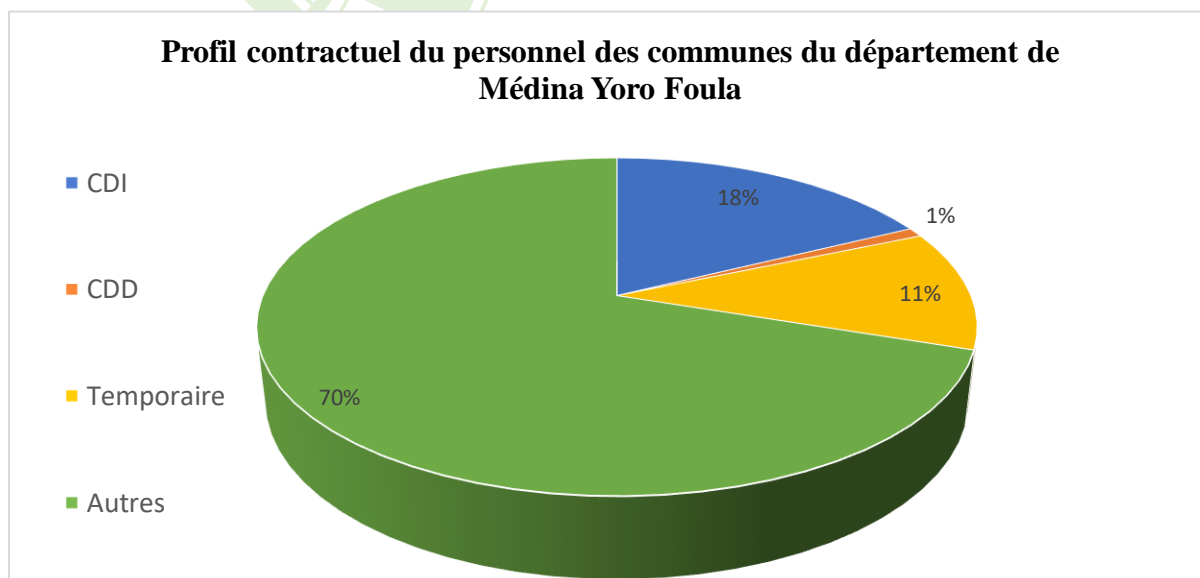
Cependant, il est constaté une forte représentativité du personnel cadre ayant au moins le Bac dans plusieurs communes comme illustre le graphique ci-dessous.

**Graphique 17: Personnel cadre de collectivités territoriales de Médina Yoro Foula ayant un diplôme supérieur : Bac/Bac+ en 2018**

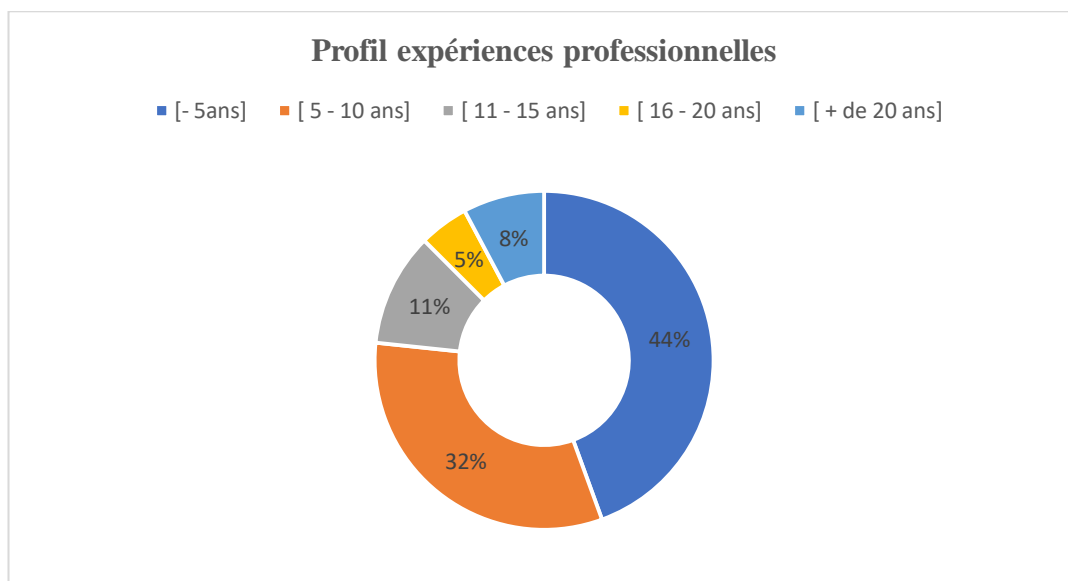


Pour ce qui concerne le profil contractuel, la situation est assez mitigée entre les communes et le conseil départemental. Si au niveau du conseil départemental, la totalité des agents dispose d'un contrat à durée indéterminée (CDI), au niveau communal, la situation est tout autre avec une prédominance de contrats précaires, voire même inexistantes pour la majorité du personnel (70%) des communes comme l'illustre le graphique ci-après.

**Graphique 18: Type de contrats de travail du personnel des collectivités territoriales du département de Médina Yoro Foula en 2018**



**Graphique 19: Années d'expérience professionnelle du personnel des collectivités territoriales du département de Médina Yoro Foula en 2018**



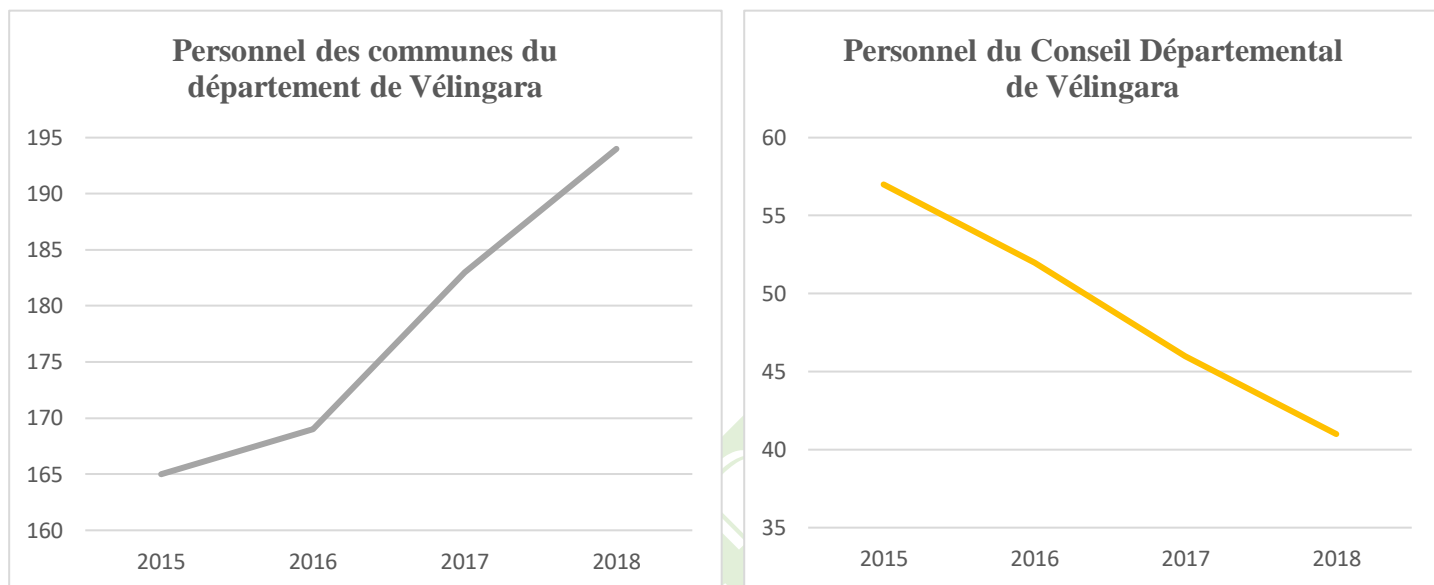
VI.

VII. Source : ADL / ONDDL

### 4.1.3. Profil des collectivités territoriales du département de Vélingara

- ❖ Profil effectif et évolution du personnel administratif et technique des collectivités territoriales du département de Vélingara

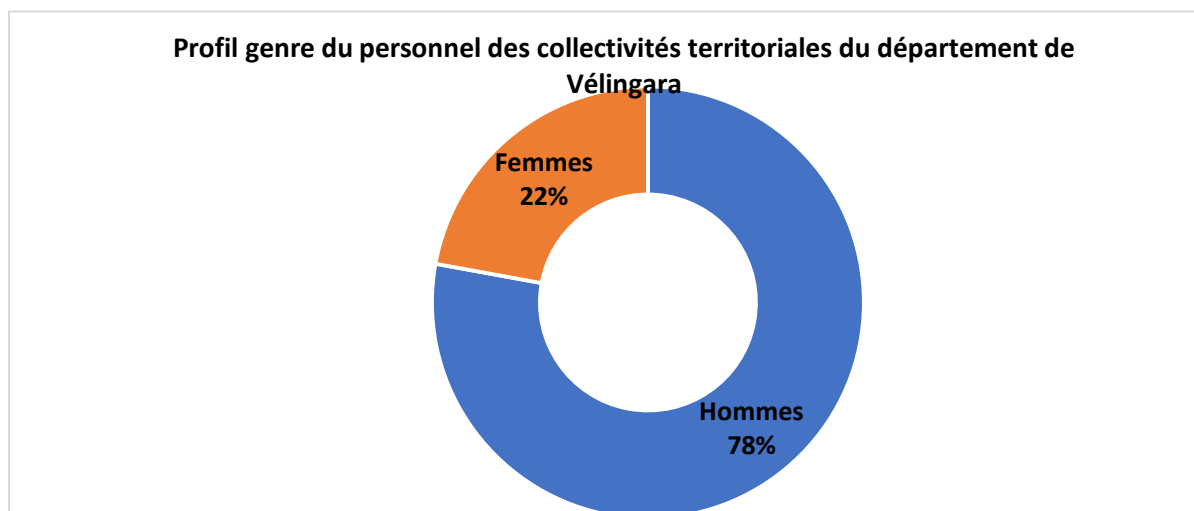
*Graphiques 20 & 25: Evolution du personnel des collectivités territoriales du département de Vélingara entre 2015 et 2018*



L'évolution du personnel du conseil départemental de Vélingara est marquée par une baisse significative de l'effectif des agents entre 2015 et 2018. Il est passé de 57 agents à 41, soit une évolution de -28%. Durant la même période, le personnel des communes ne cesse de croître avec un taux global de 18% passant de 165 à 194 agents en 4 ans.

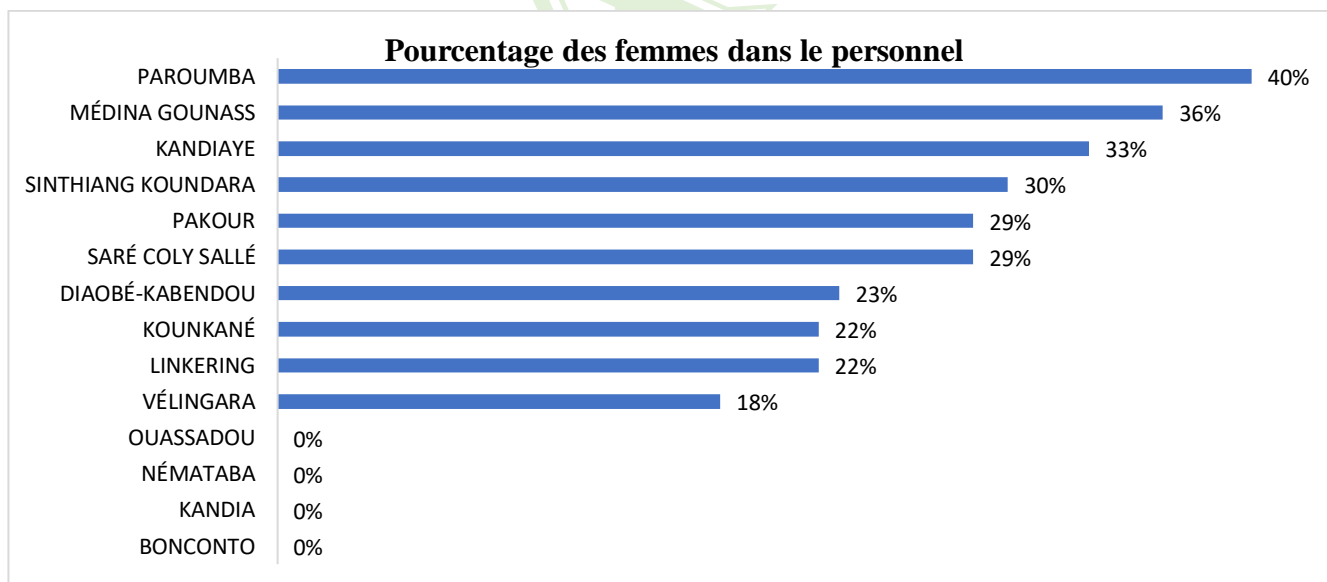
❖ Profil genre et âge du personnel des collectivités territoriales département de Vélingara

*Graphique 21: Profil genre du personnel des collectivités territoriales du département de Vélingara en 2018*



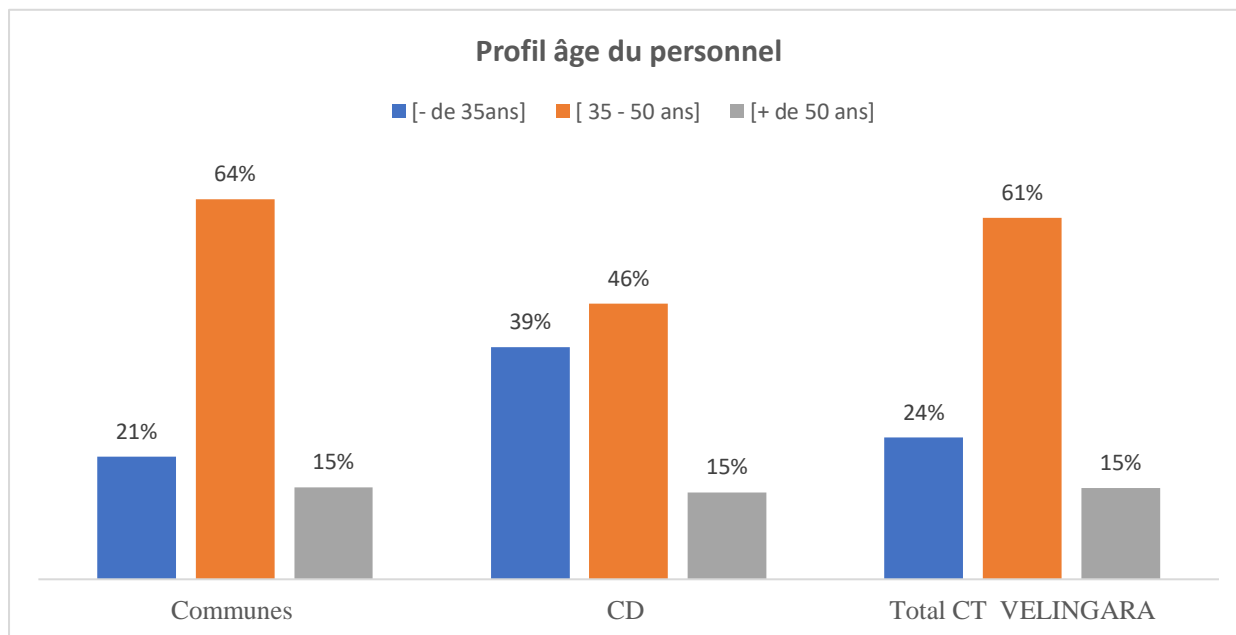
Dans le personnel des collectivités territoriales du département de Vélingara, les femmes représentent moins du quart (22%) de l'effectif.

*Graphique 22: Représentativité des femmes dans le personnel des communes de Vélingara en 2018*





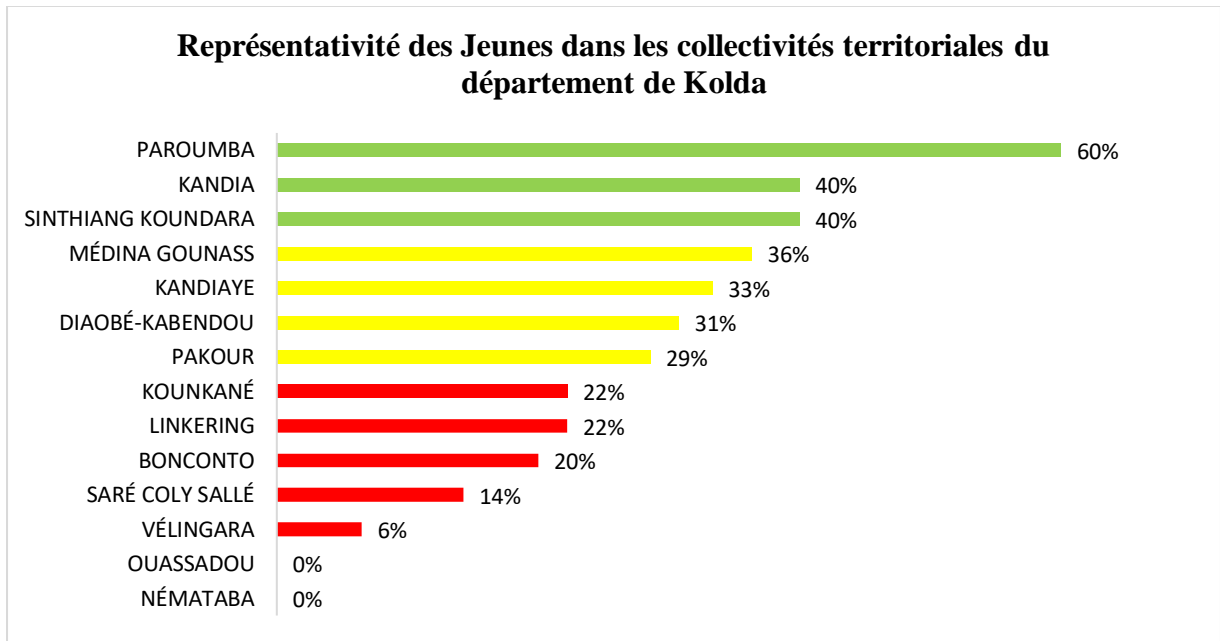
**Graphique 23: Profil âge du personnel des collectivités territoriales du département de Vélingara en 2018**



A l'image des collectivités territoriales du département de Kolda, l'âge du personnel pour la majorité des agents des collectivités territoriales du département de Vélingara est compris entre 35 et 50 ans. Cependant, il est aussi constaté que les agents âgés de plus de 50 ans représentent près de 15% du total.

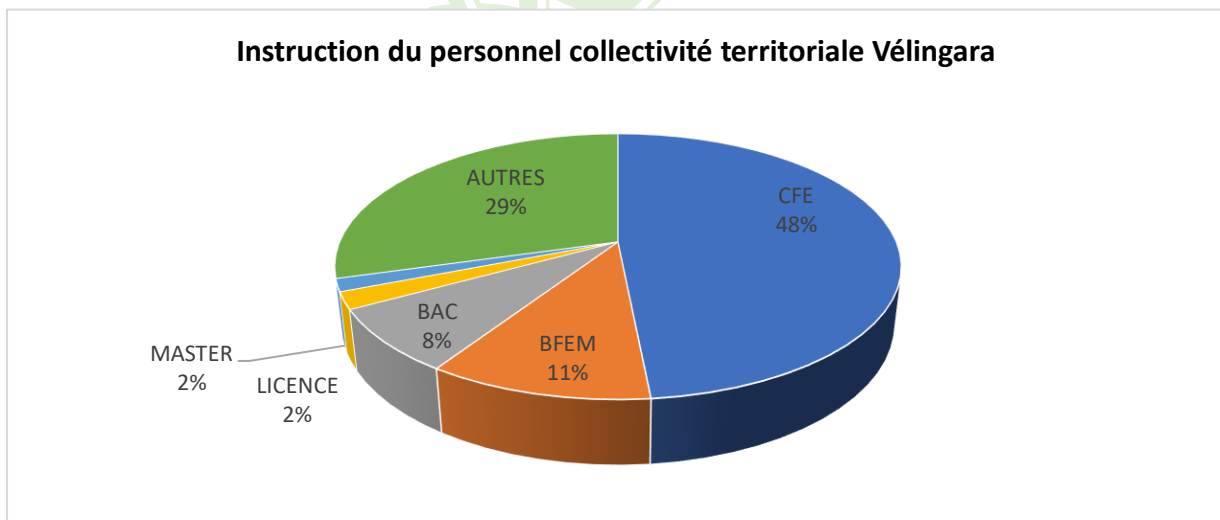
Quant aux jeunes, ils sont faiblement représentés dans le personnel des communes avec une moyenne d'environ 22% à l'exception de la commune de Paroumba où le personnel administratif et technique jeune représente 60% du total.

**Graphique 24: Représentativité des jeunes dans le personnel des communes de Vélingara en 2018**



❖ **Profil niveau d'étude, types de contrat de travail & nombre d'années expérience du personnel des collectivités territoriales du département de Vélingara**

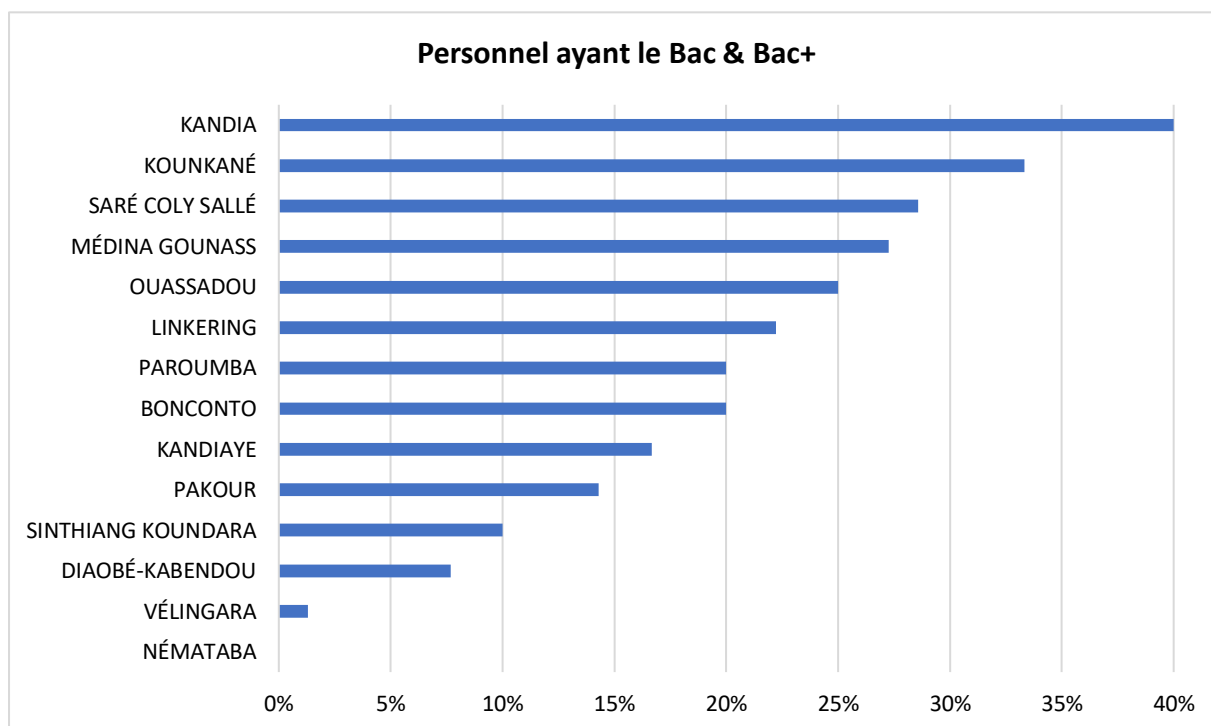
**Graphique 25: Profil niveau d'instruction du personnel des collectivités territoriales du département de Vélingara en 2018**



D'après le graphique, le niveau d'instruction du personnel des collectivités territoriales de Vélingara est relativement faible, la majorité des agents ayant comme diplôme le CFEE (environ 50%). Une bonne partie de ce personnel, c'est-à-dire, près du tiers, n'a aucun diplôme.

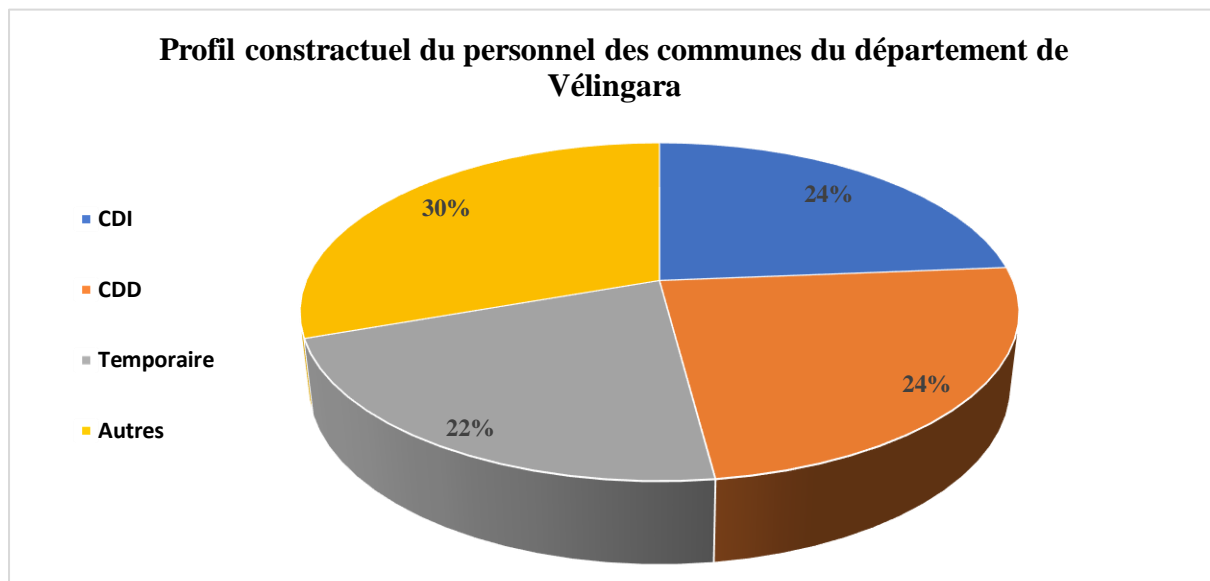
En effet, l'effectif du personnel cadre ayant au moins le bac est très faible dans l'essentiel des collectivités territoriales (- de 20%) comme l'illustre le graphique ci-après.

**Graphique 26: Personnel cadre de CT de Vélingara ayant un diplôme supérieur : Bac/Bac+ en 2018**



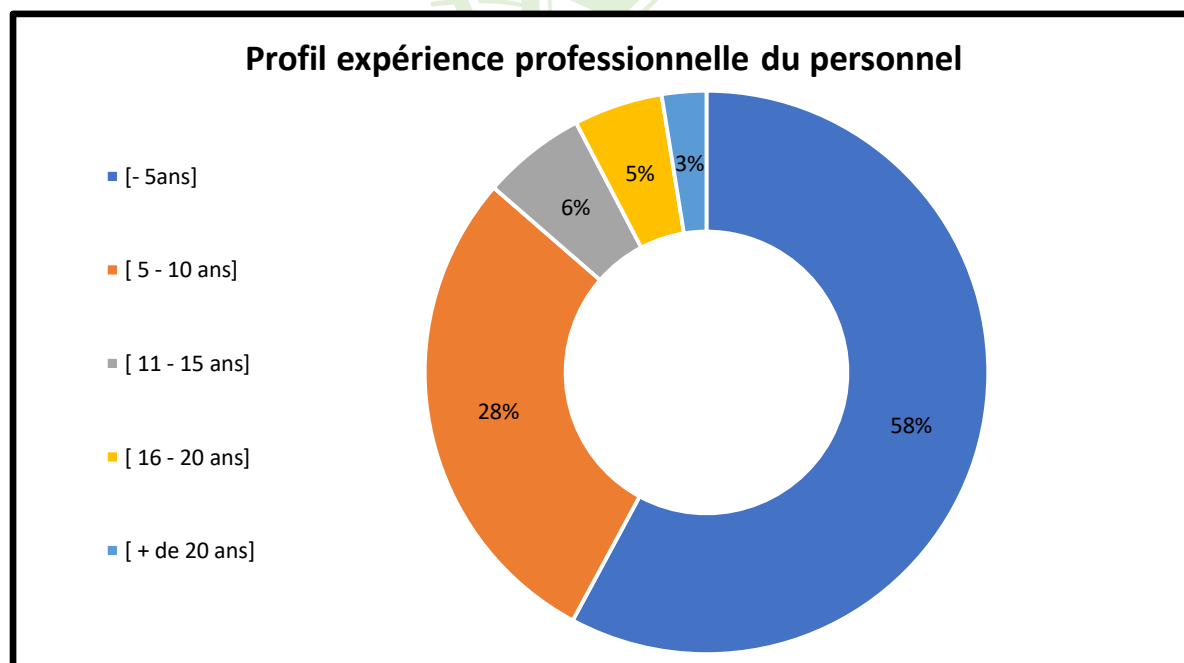
Pour le profil contractuel du personnel, tous les agents (100%) du conseil départemental disposent de contrats à durée indéterminée (CDI). A l'opposé, la situation des agents municipaux est précaire, car seul 24% ont un CDI.

*Graphique 27: Type de contrats de travail du personnel des collectivités territoriales du département de Vélingara en 2018*



Le graphique nous révèle aussi que 30% du personnel sont des décisionnaires, des bénévoles ou des agents n'ayant même pas de contrats de travail.

*Graphique 28: Profil années expérience professionnelle du personnel des collectivités territoriales du département de Vélingara en 2018*



L'essentiel du personnel technique et administratif (86%) est inexpérimenté avec une ancienneté qui n'atteint pas 10 ans.

#### 4.1.4. Synthèse Régionale de Kolda

- ❖ Profil effectif et évolution du personnel administratif et technique des collectivités territoriales de la région de Kolda

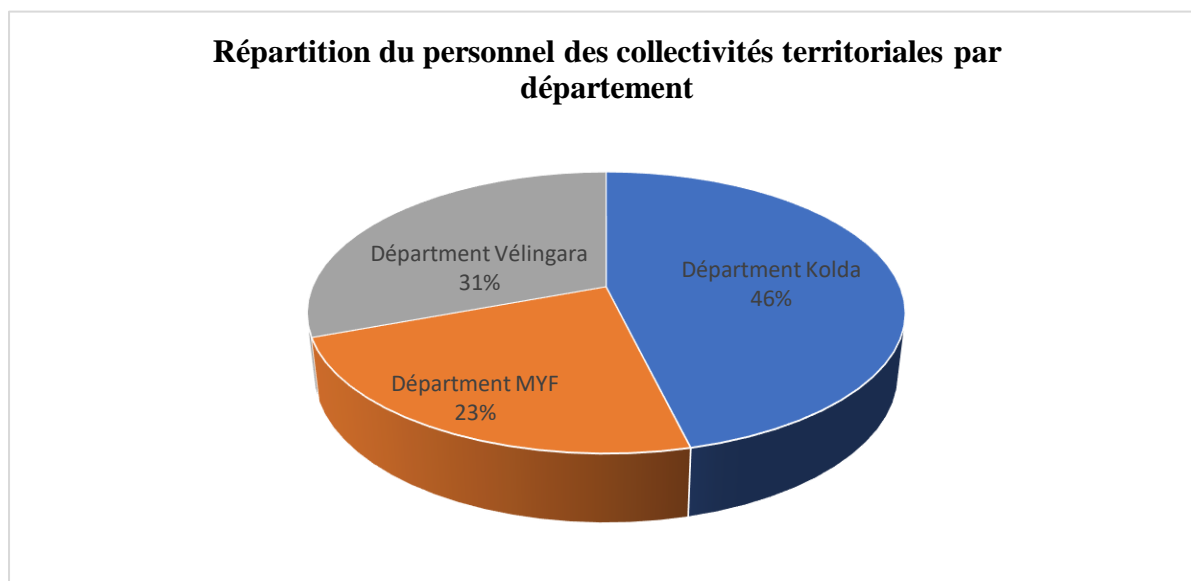
- **Evolution du personnel et répartition par département**

| Années                | 2015       | 2016       | 2017       | 2018       | Taux d'augmentation |
|-----------------------|------------|------------|------------|------------|---------------------|
| Département Kolda     | <b>327</b> | <b>327</b> | <b>333</b> | <b>354</b> | <b>8%</b>           |
| Département MYF       | <b>106</b> | <b>132</b> | <b>160</b> | <b>177</b> | <b>67%</b>          |
| Département Vélingara | <b>222</b> | <b>221</b> | <b>229</b> | <b>235</b> | <b>6%</b>           |
| Total Région Kolda    | <b>655</b> | <b>680</b> | <b>722</b> | <b>766</b> | <b>17%</b>          |

Le personnel des collectivités territoriales de la région de Kolda a connu une augmentation de 17% entre 2015 et 2018 passant de 655 agents à 766 agents. Si le personnel des départements de Kolda et Vélingara a connu une faible hausse respective de 8% et 6%, celui du département de Medina Yoro Foula a enregistré un accroissement de 67% entre 2015 et 2018.

En terme de proportion des effectifs du personnel, le département administratif de Médina Yoro Foula ne représente que 23% du total régional, celui de Kolda occupe près de la moitié (46 %) alors que celui de Vélingara, près du tiers (31%).

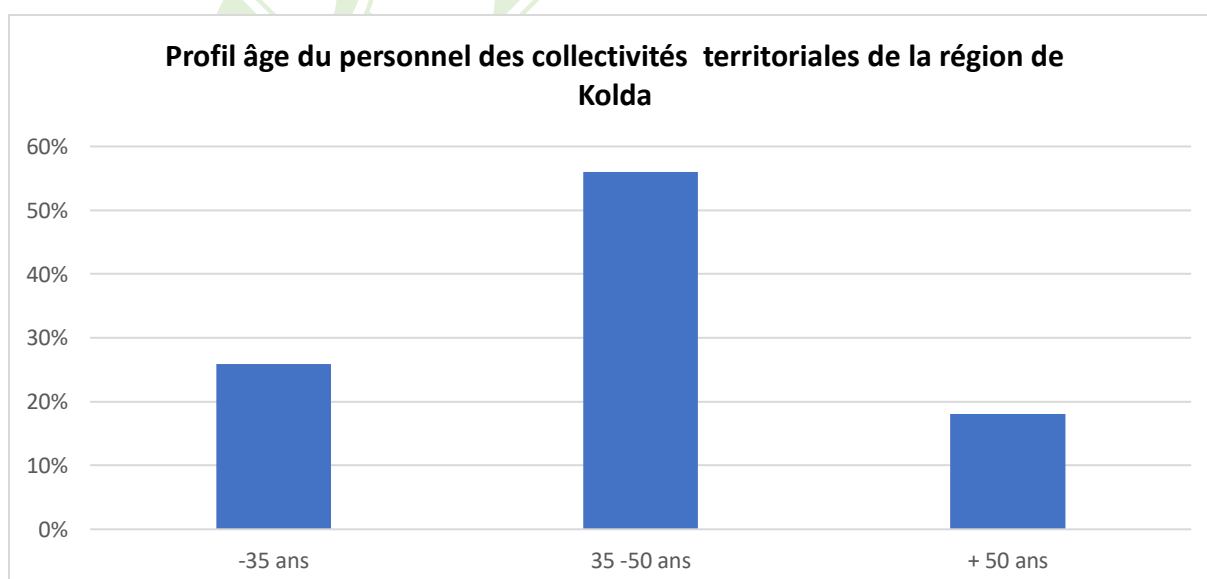
**Graphique 29: Répartition de personnel des collectivités territoriales de la région de Kolda par département en 2018**



❖ **Profil genre et âge du personnel des collectivités territoriales de la région de Kolda**

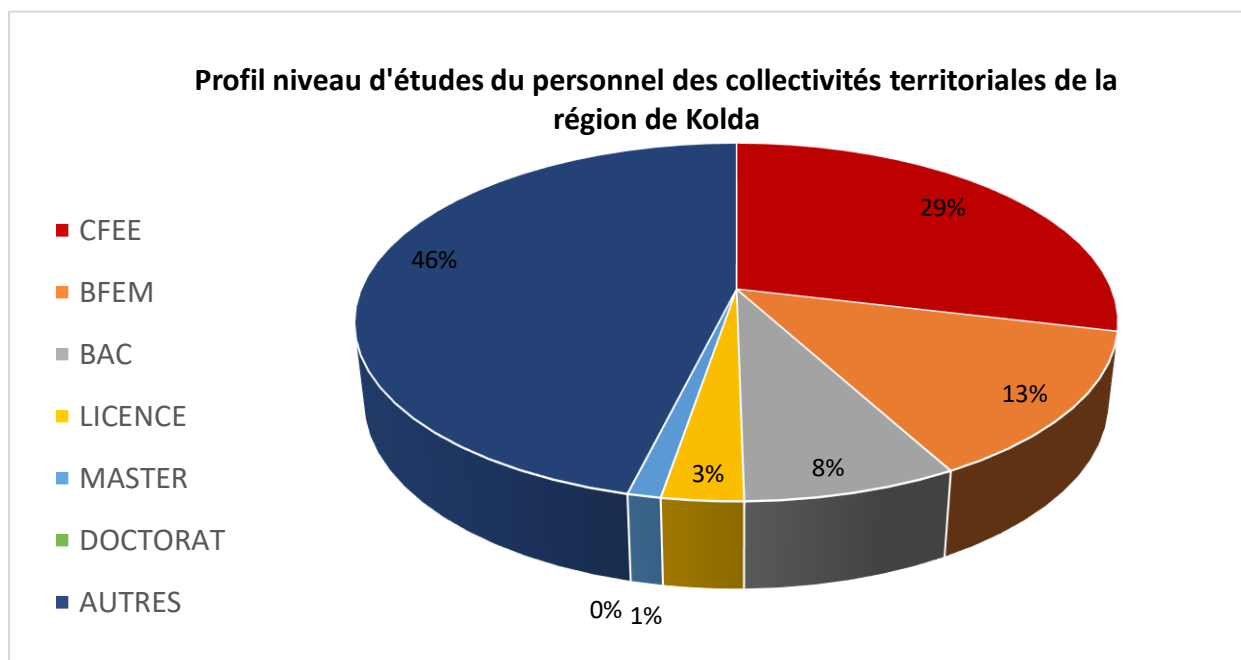
Le personnel est majoritairement composé d'hommes (72%) et d'adultes (58%) relevant de la tranche d'âges allant de 35 à 50 ans. La proportion des jeunes agents administratifs et techniques représente près de 25% de l'effectif du personnel de la région de Kolda.

**Graphique 30: Profil âge du personnel des collectivités territoriales de la région de Kolda en 2018**



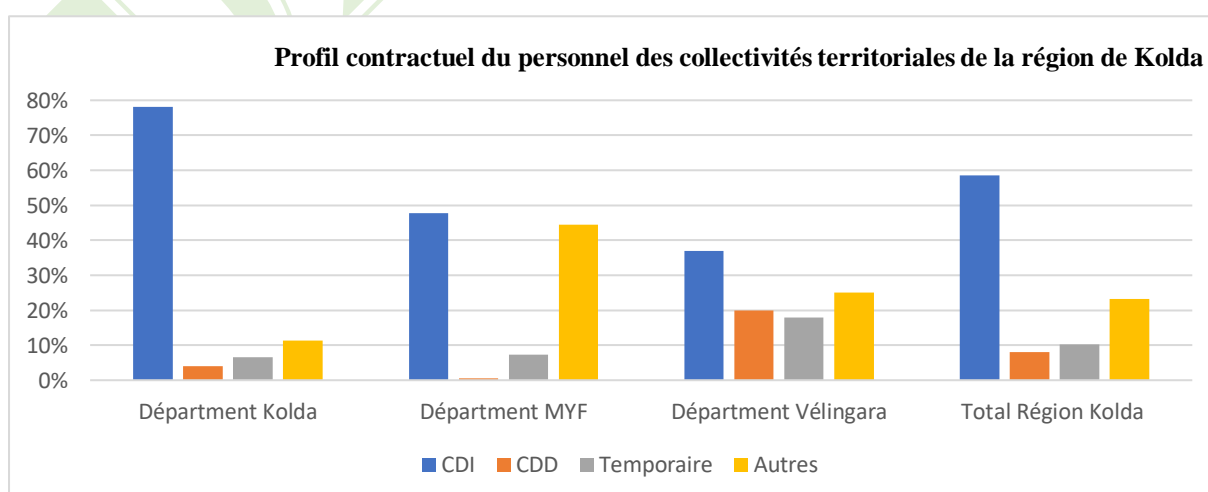
❖ Profil niveau d'étude, types de contrat de travail & nombre d'années expérience du personnel des collectivités territoriales de la région de Kolda

*Graphique 31: Profil niveau d'instruction du personnel des collectivités territoriales de la région de Kolda en 2018*



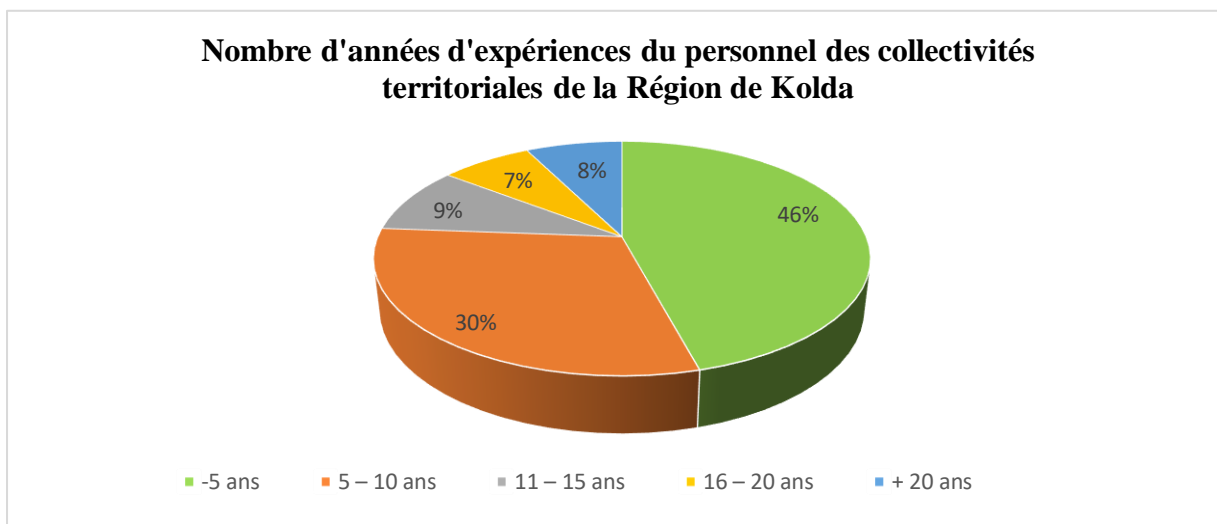
Le niveau d'études du personnel des collectivités territoriales est relativement faible puisque 75% des agents sont dans ce cas. Les agents sans diplôme représentent 46% de cet effet et les titulaires du CFEE 29%.

*Graphique 32: Type de contrats de travail du personnel des collectivités territoriales de la région de Kolda en 2018*



Les agents des collectivités territoriales de la région de Kolda disposent dans leur majorité de contrats à durée indéterminée (CDI), 60% des agents étatiques étant dans ce cas). Ceux qui sont dans les conseils départementaux en disposent tous (100%). Toutefois, la place occupée par les temporaires, les bénévoles et les décisionnaires, reste importante dans la grille des emplois.

**Graphique 33: Profil années expérience professionnelle du personnel des collectivités territoriales de la région Kolda en 2018**



Dans la région de Kolda, 54% du personnel technique et administratif des collectivités territoriales disposent d'une expérience de plus de 5 ans ; ce qui permet de considérer que c'est un personnel qualifié et expérimenté. 46% du personnel ont moins de 5 ans d'expériences et ont commencé à travailler avec seulement la mandature en cours.

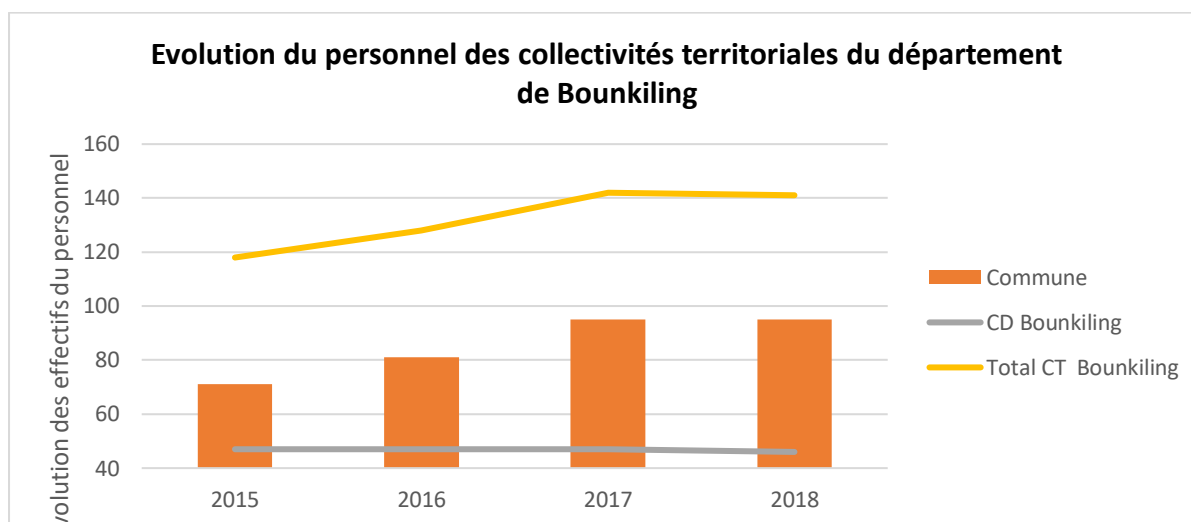


## 4.2. Région de Sédhiou

### 4.2.1. Profil des collectivités territoriales du département de Bounkiling

- ❖ Profil effectif et évolution du personnel administratif et technique des collectivités territoriales du département de Bounkiling

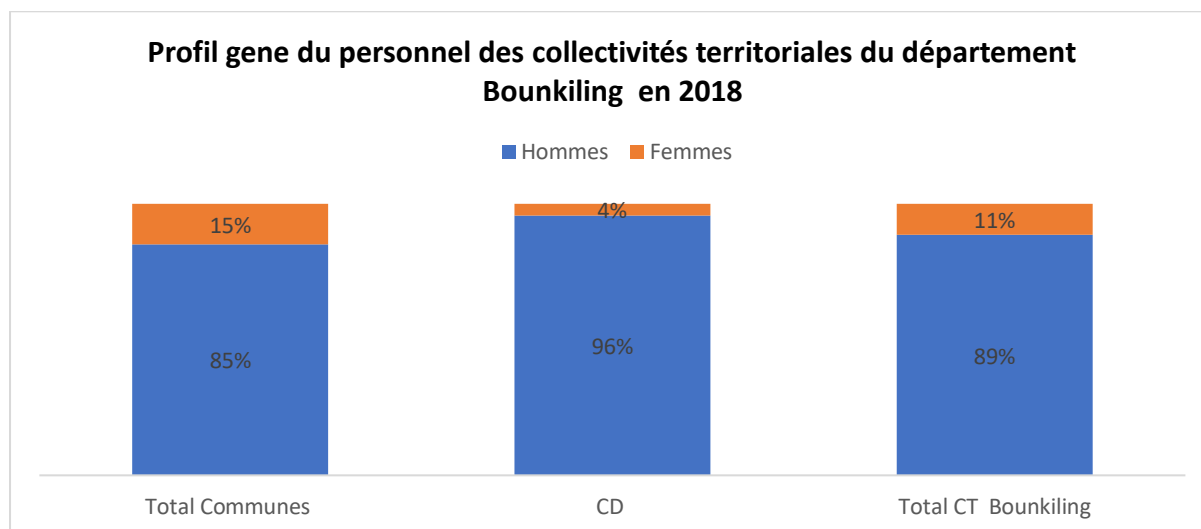
*Graphique 34: Evolution du personnel des collectivités territoriales du département de Bounkiling*



Le taux d'évolution du personnel des communes est de 34%, celui du conseil départemental de -2% tandis que celui de l'ensemble des collectivités territoriales du département se situe à 19% passant de 118 à 141 agents.

❖ Profil genre et âge du personnel des collectivités territoriales du département de Bounkiling

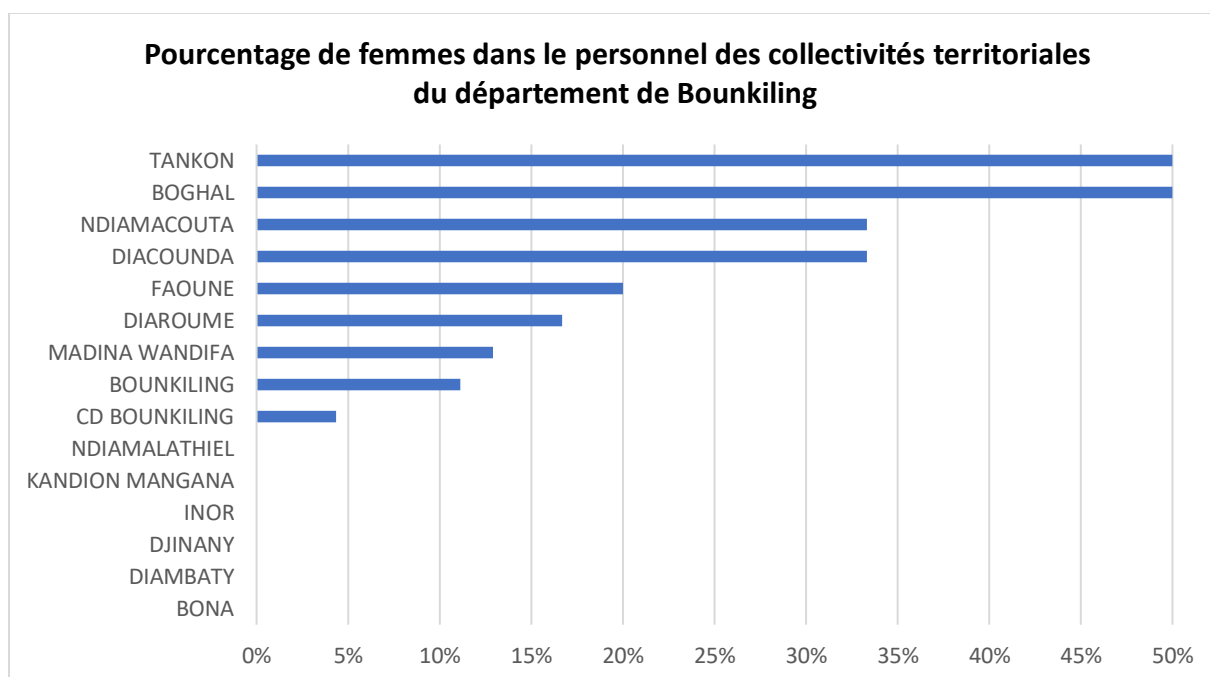
*Graphique 35: Profil genre du personnel des collectivités territoriales du département de Bounkiling en 2018*



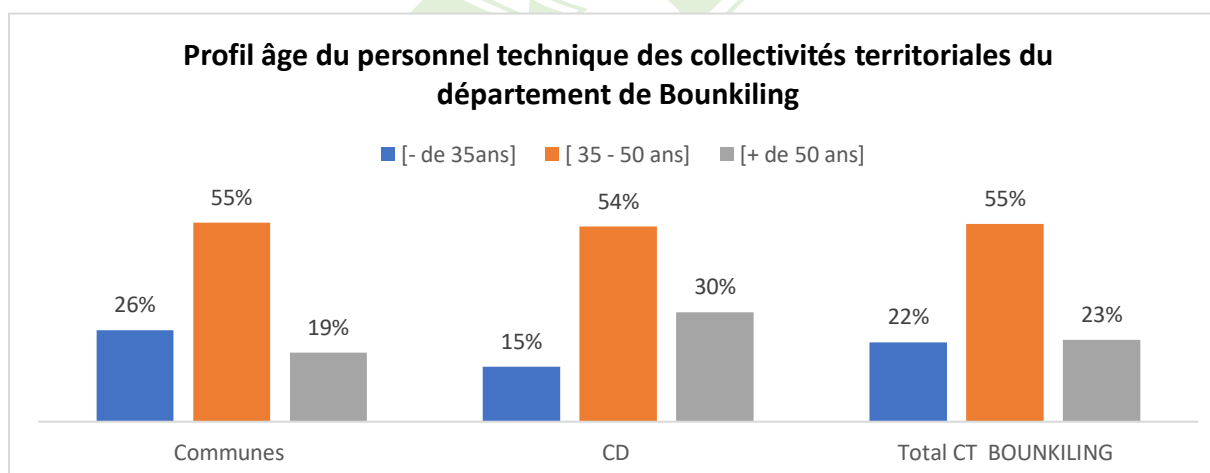
Comme dans la plupart des collectivités territoriales, celles du département de Bounkiling ne font pas exception sur la représentativité des femmes. Globalement, elles représentent environ 10% du personnel technique et administratif.

Dans plusieurs collectivités territoriales, les femmes ne sont pas bien représentatives dans le personnel sauf au sein de deux communes Tankon et Boghal comme l'illustre le graphique ci-dessous. Six communes n'ont pas de femmes dans le personnel technique (Ndiamalathiel, Kandion Mandana, Inor, Djinany, Diambaty et Bona).

**Graphique 36: Représentativité des femmes dans le personnel communal de Bounkiling 2018**

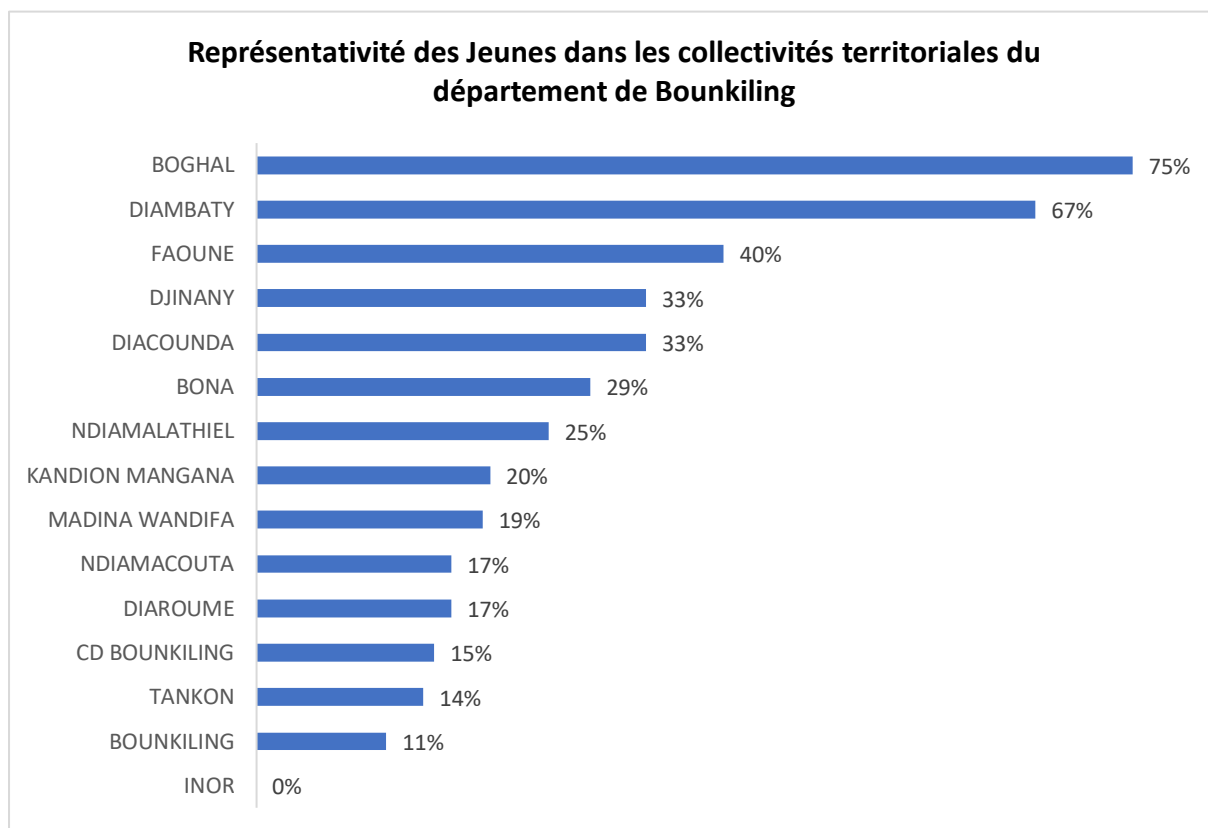


**Graphique 37: Profil âge du personnel des collectivités territoriales du département de Bounkiling en 2018**



La tranche d'âge médiane du personnel est entre 35 et 50 ans et occupe 55% de l'effectif global. Le pourcentage de jeunes et de personnel du troisième âge est quasiment égal (22% et 23%). Toutefois, sauf dans les communes de Boghal et Diambaty, les jeunes sont faiblement représentés dans la plupart des collectivités territoriales avec moins de 25% des agents techniques comme l'illustre le graphique ci-dessous.

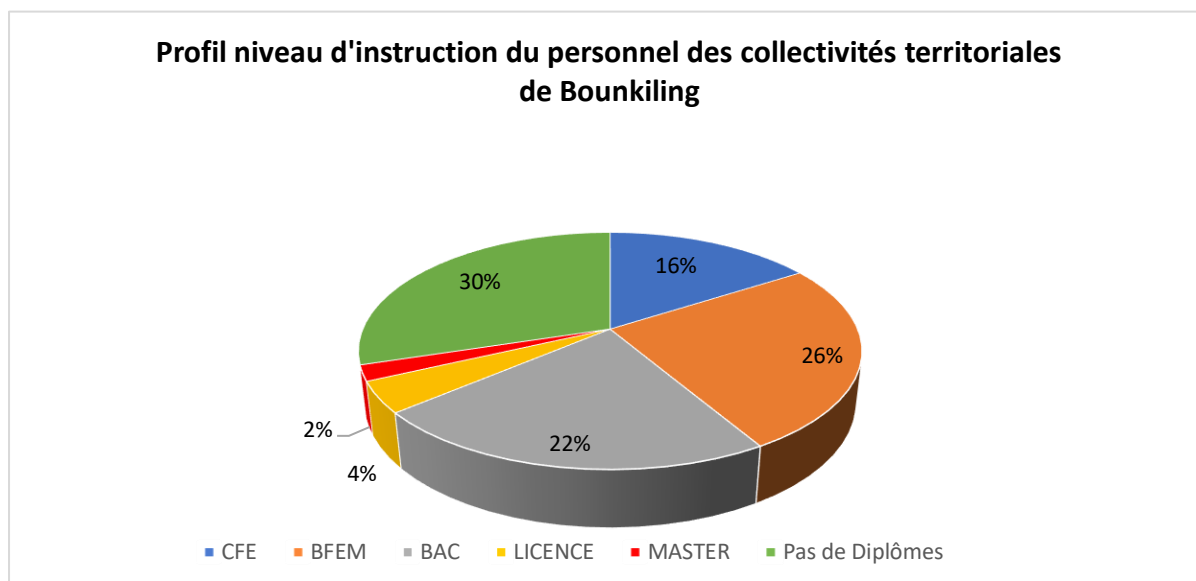
**Graphique 38: Représentativité des Jeunes dans les collectivités territoriales du département de Bounkiling en 2018**



❖ **Profil niveau d'étude, types de contrat de travail & nombre d'années expérience du personnel des collectivités territoriales du département de Kolda**

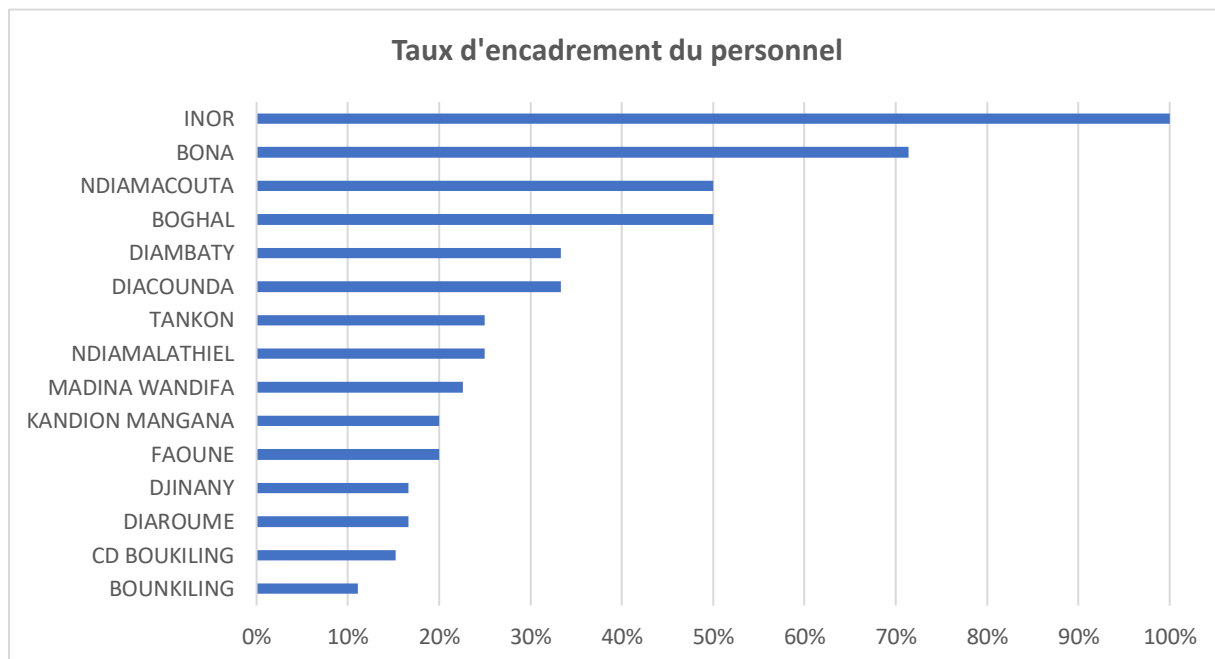
Par rapport au **niveau d'instruction**, la structure des effectifs révèle un nombre important d'agents sans diplôme qui représentent environ 30% du personnel. L'autre fait marquant est le faible pourcentage, soit 42% d'agents ayant obtenu le CFEE et le BFEM ou pouvant justifier d'un niveau d'instruction dans les cycles primaires et/ou moyen-secondaire.

*Graphique 39: Profil niveau d'instruction du personnel des collectivités territoriales du département de Bounkiling en 2018*



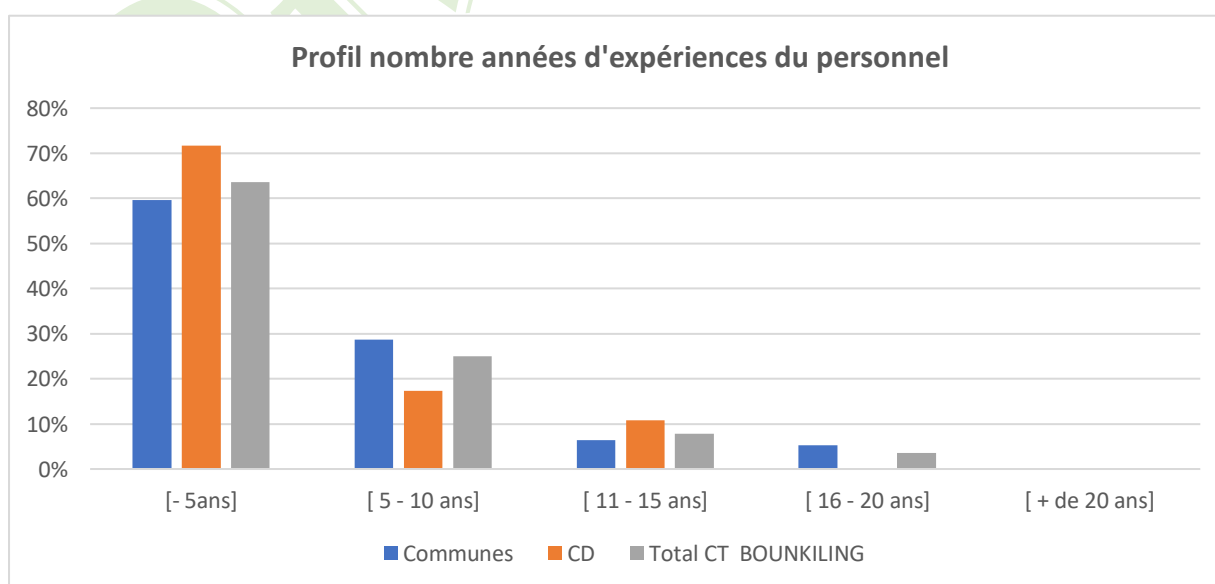
Dans les collectivités territoriales du département de Bounkiling, le taux d'encadrement du personnel est très faible, il représente moins du tiers (30%) des effectifs. Dans la majorité des mêmes collectivités territoriales, le pourcentage des agents cadres est inférieur à 25% comme l'illustre le graphique ci-dessous. Toutefois, dans les communes de Inor, Bona, Ndiamacouta et Boghal, plus de 50% des agents sont des cadres.

**Graphique 40: le taux d'encadrement du Personnel des collectivités territoriales du département Bounkiling en 2018**



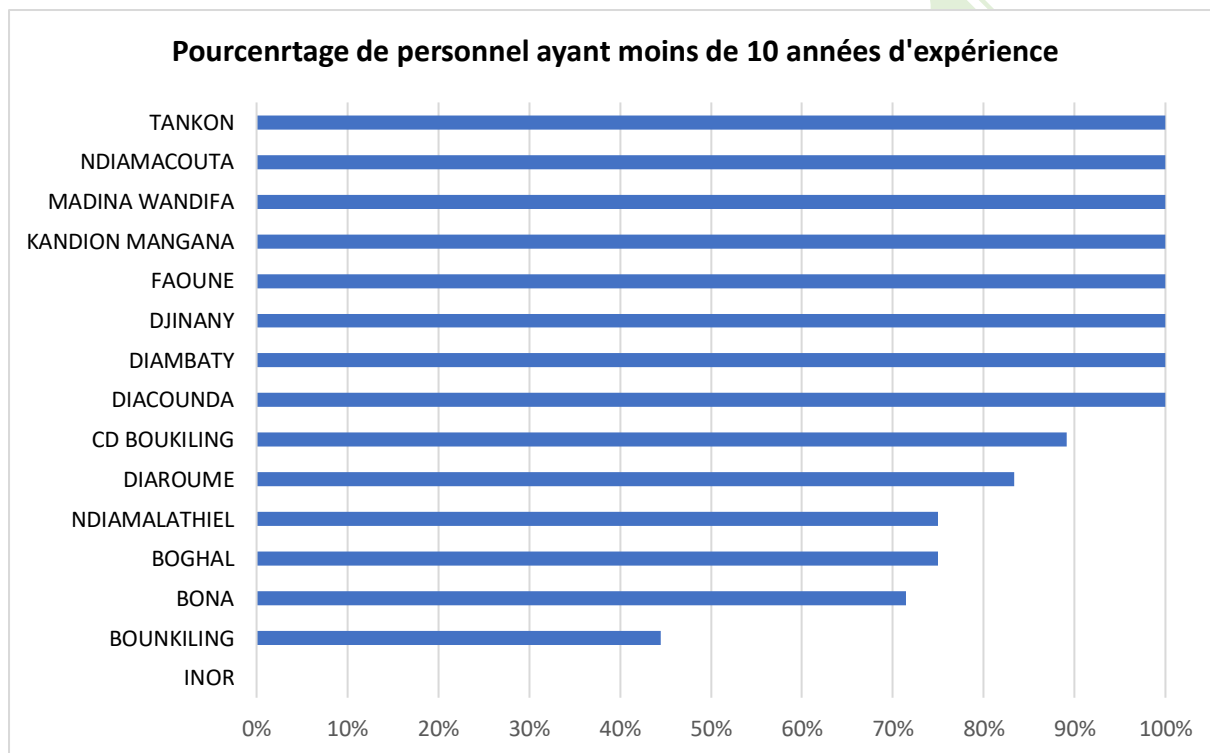
Le nombre d'années d'expérience du personnel est également faible à l'image des collectivités de la zone. Le pourcentage de personnel ayant plus de 10 ans d'expérience représente moins de 10% du total de l'effectif.

**Graphique 41: Profil années expérience professionnelle du personnel des collectivités territoriales du département de Bounkiling en 2018**



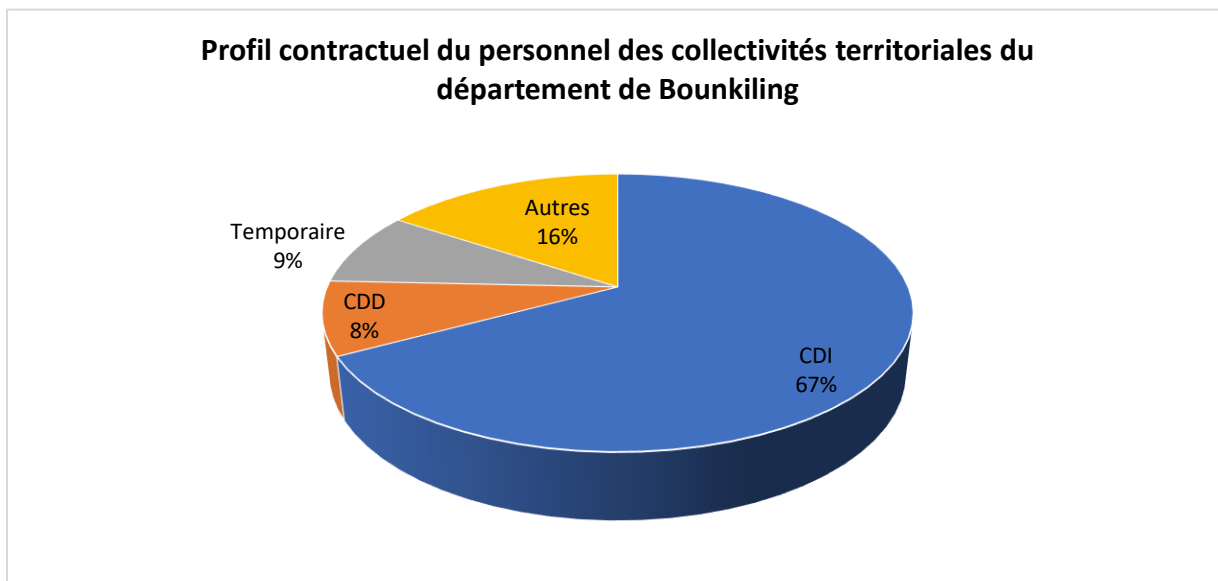
Le graphique illustre davantage le profil jeune du personnel en terme d'expérience dans les collectivités territoriales du département de Bounkiling. En effet, sur les seize (16) collectivités territoriales que compte le département de Bounkiling, huit (8) ont un personnel ayant au moins 10 ans d'expérience. Dans la moitié des communes restantes, plus de 50 % des agents ont moins de 10 ans d'expérience.

**Graphique 42: Pourcentage de personnel ayant moins de 10 ans d'expérience dans les collectivités territoriales du département de Bounkiling en 2018**



Le profil contractuel du personnel des collectivités territoriales est marqué par le nombre élevé d'agents ayant un contrat à durée indéterminée (CDI). Il est relevé, par ailleurs, un nombre non négligeable d'agents (16%) ne disposant pas de contrats au niveau des collectivités territoriales.

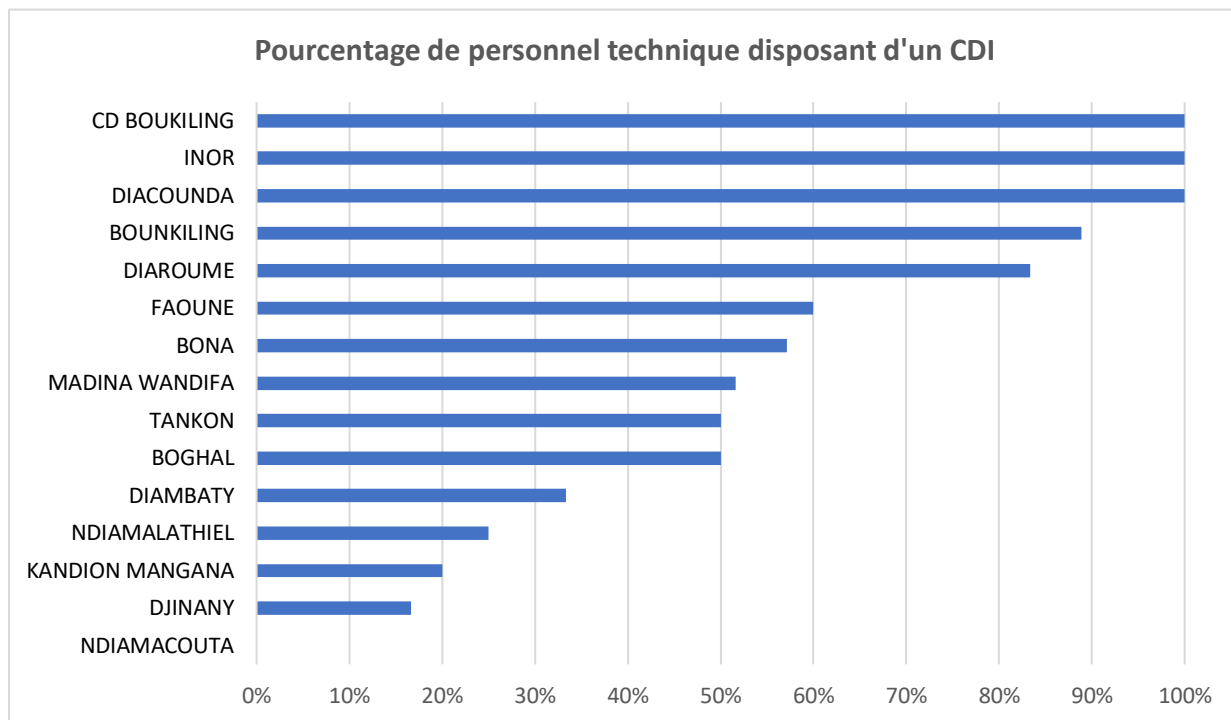
**Graphique 43: Type de contrats de travail du personnel des collectivités territoriales du département de Bounkiling en 2018**



Comme l'illustre le graphique ci-dessous, le pourcentage d'agents (67%) disposant de CDI dans cinq (5) collectivités territoriales laisse apparaître l'existence de disparités entre collectivités territoriales du département de Bounkiling. L'effectif du personnel de (9) communes bénéficiant d'un CDI se situe à 35% dans neuf (9) communes du département.



**Graphique 44: Pourcentage de personnel technique ayant un CDI dans les collectivités territoriales du département de Bounkiling en 2018**

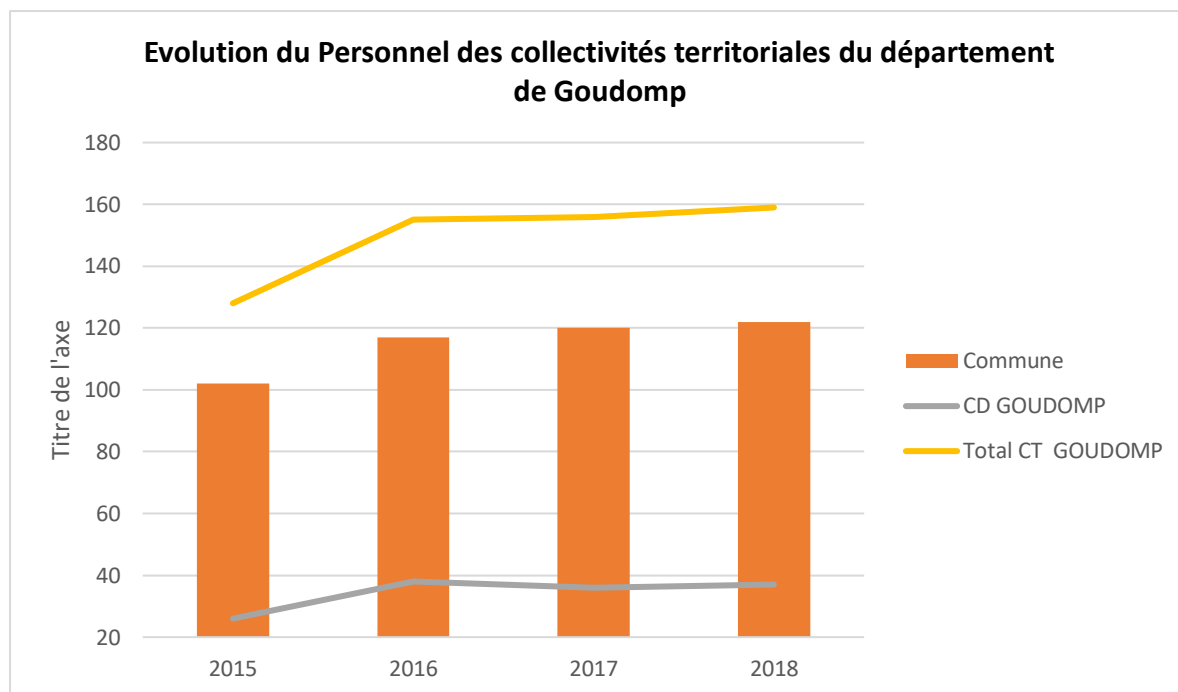


DRAFT

#### 4.2.2. Profil des collectivités territoriales du département de Goudomp

- ❖ Profil effectif et évolution du personnel administratif et technique des collectivités territoriales du département de Goudomp

*Graphique 45: Evolution du personnel des collectivités territoriales du département de Goudomp*

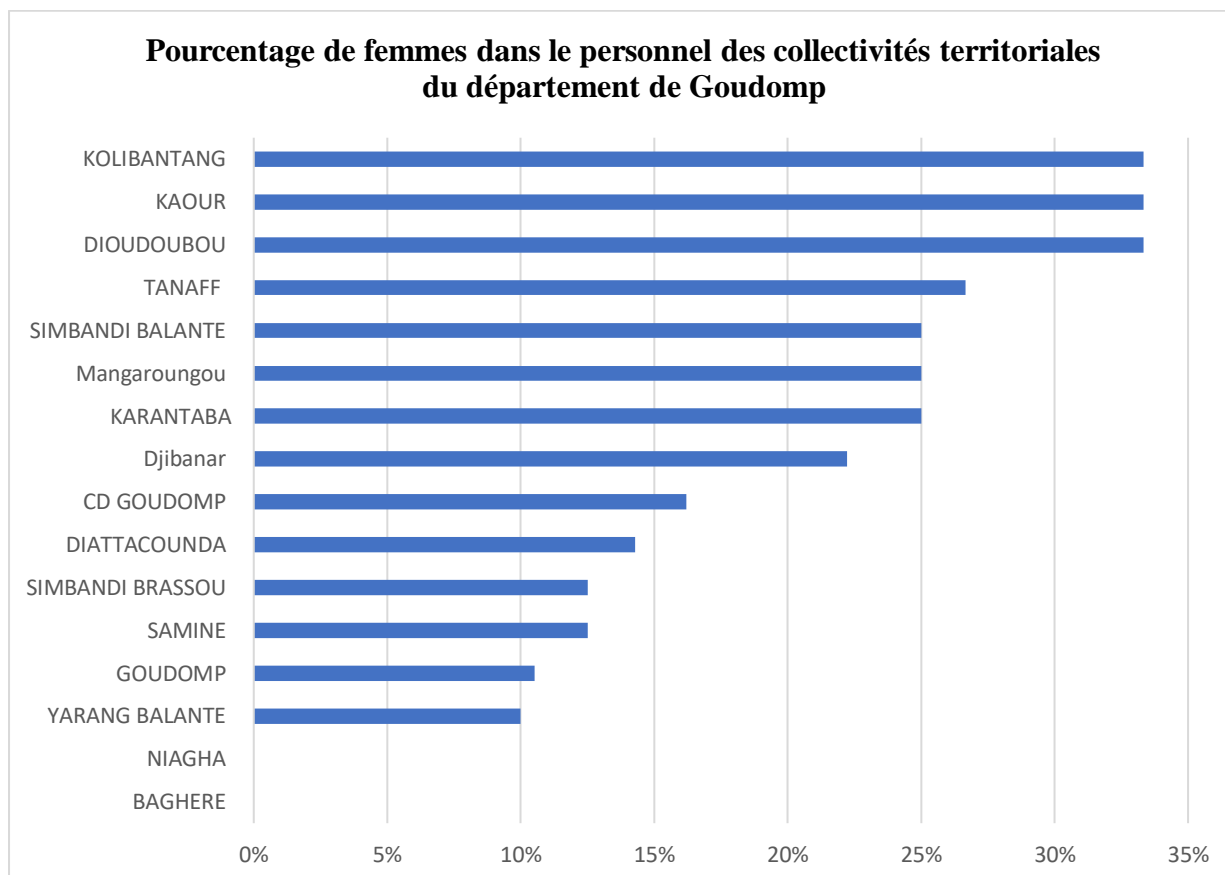


A l'image des autres collectivités mentionnées plus haut, le taux d'accroissement de l'effectif du personnel a progressé dans toutes les communes du département de Goudomp. Dans ces communes, cet effectif est passé de 100 à 125 agents entre 2015 et 2018, soit un taux de progression de 20%.

Au niveau du conseil départemental de Goudomp, le taux d'évolution du personnel a connu une hausse de 42% entre 2015 et 2016 avant de se stabiliser entre 2016 et 2018. Ce taux se situe à 24% dans l'ensemble des collectivités territoriales (communes et département).

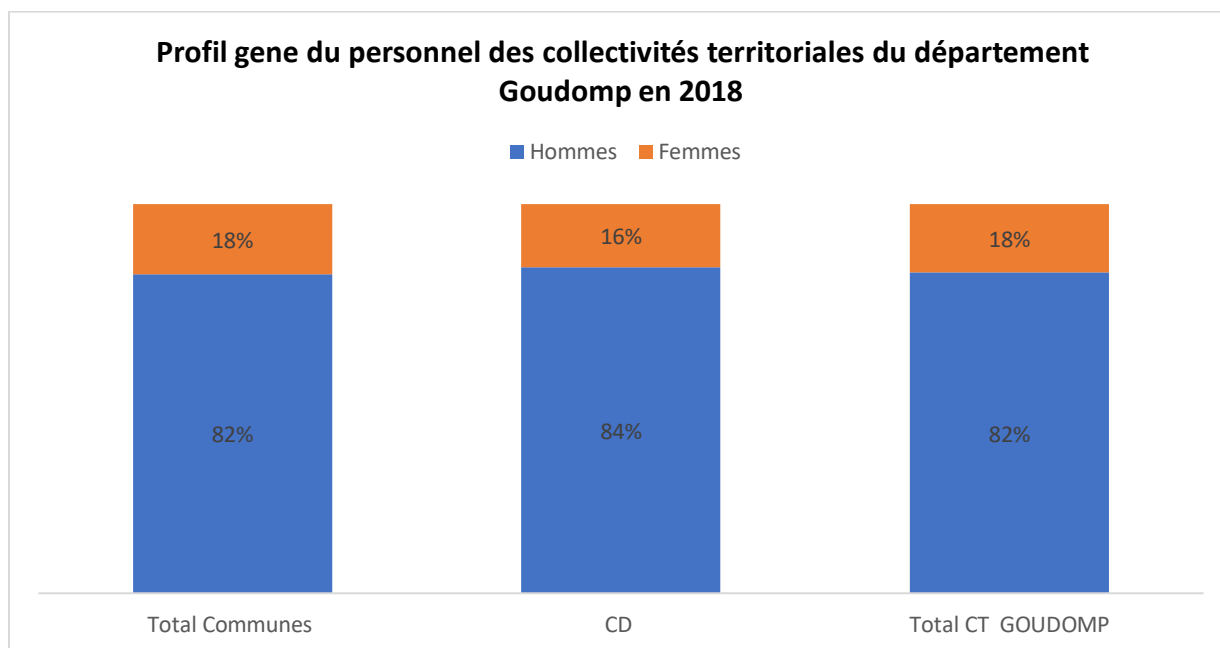
❖ Profil genre et âge du personnel des collectivités territoriales du département de Goudomp

*Graphique 46: Représentativité des femmes dans le personnel des communes de Goudomp en 2018*



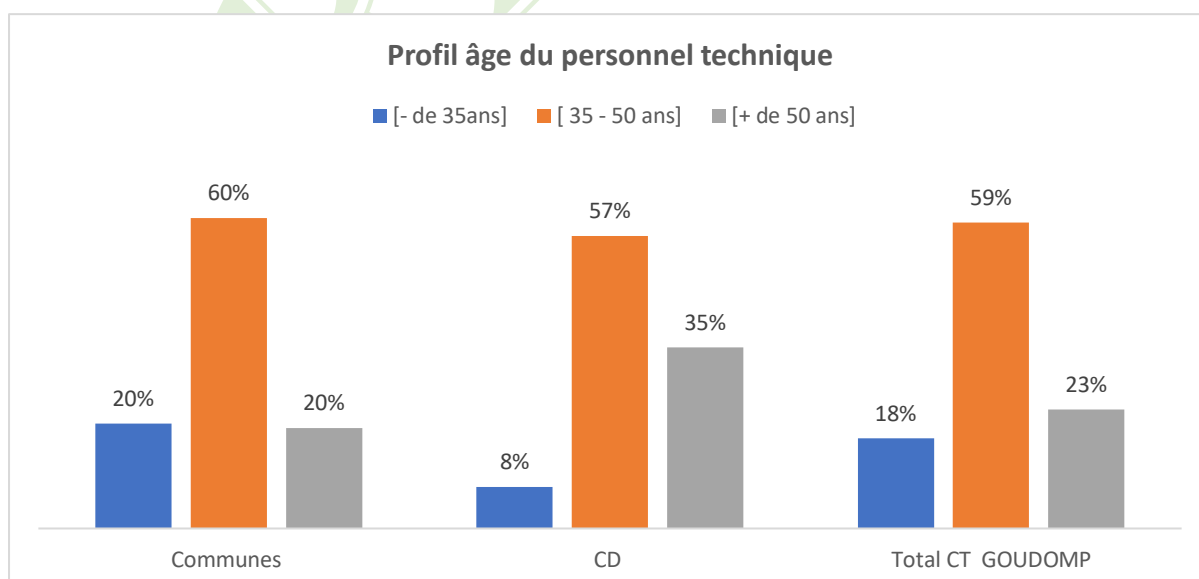
La représentativité des femmes dans le personnel des collectivités territoriales du département de Goudomp fait partie des plus faibles de la Casamance comme le montrent les deux graphiques. Les femmes représentent moins de 20% du personnel technique dans huit (8) Collectivités territoriales ; elles sont absentes dans deux d'entre elles. Au total, le pourcentage de femmes dans le personnel ne dépasse pas les 33%, soit le tiers du personnel. Ceci dénote la prédominance masculine dans le personnel technique.

**Graphique 47: Profil genre du personnel des collectivités territoriales du département de Goudomp en 2018**



La répartition par âge du personnel technique des collectivités territoriales du département de Goudomp est dominée par les tranches de 35 à 50 ans et de plus de 50 ans qui représentent respectivement 53% et 23%.

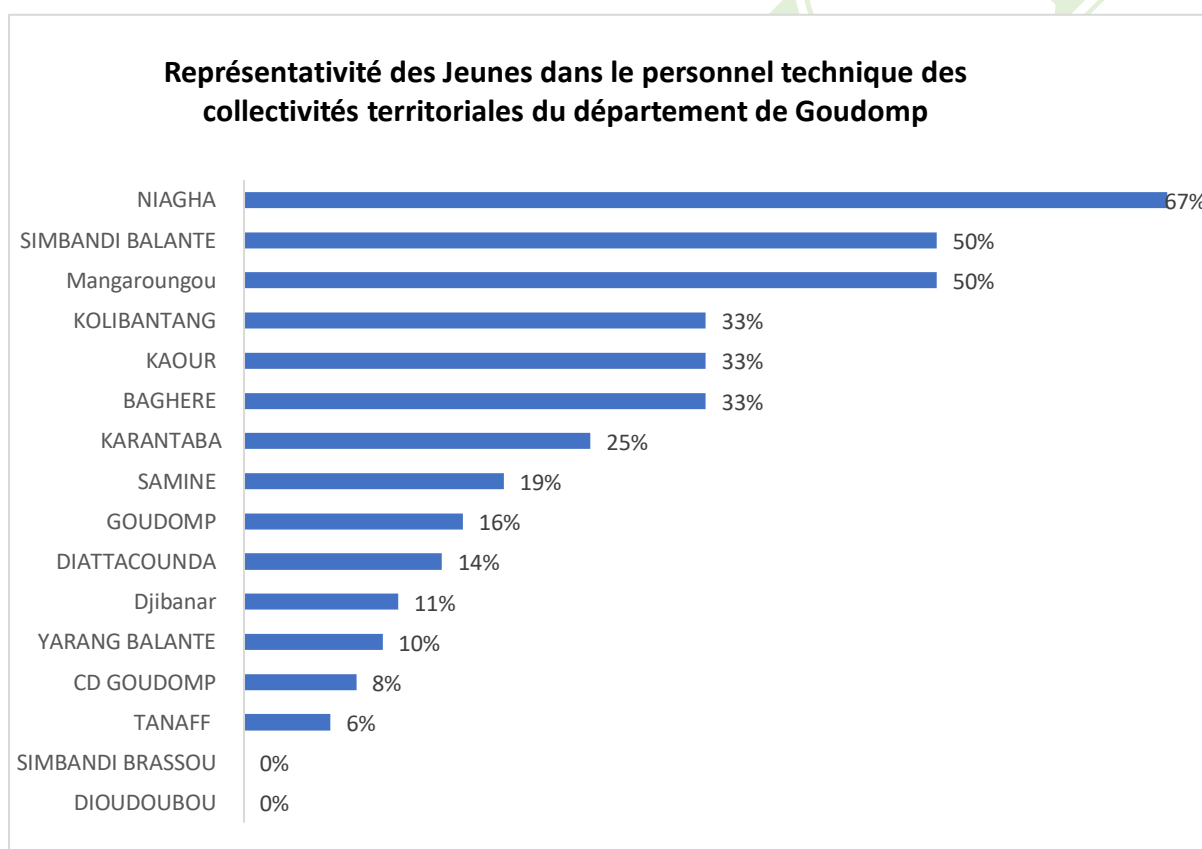
**Graphique 48: Profil âge du personnel des collectivités territoriales du département de Goudomp en 2018**



Les jeunes de moins de 35 ans sont faiblement représentés aussi bien dans l'ensemble des communes (20%) que dans le conseil départemental (8%).

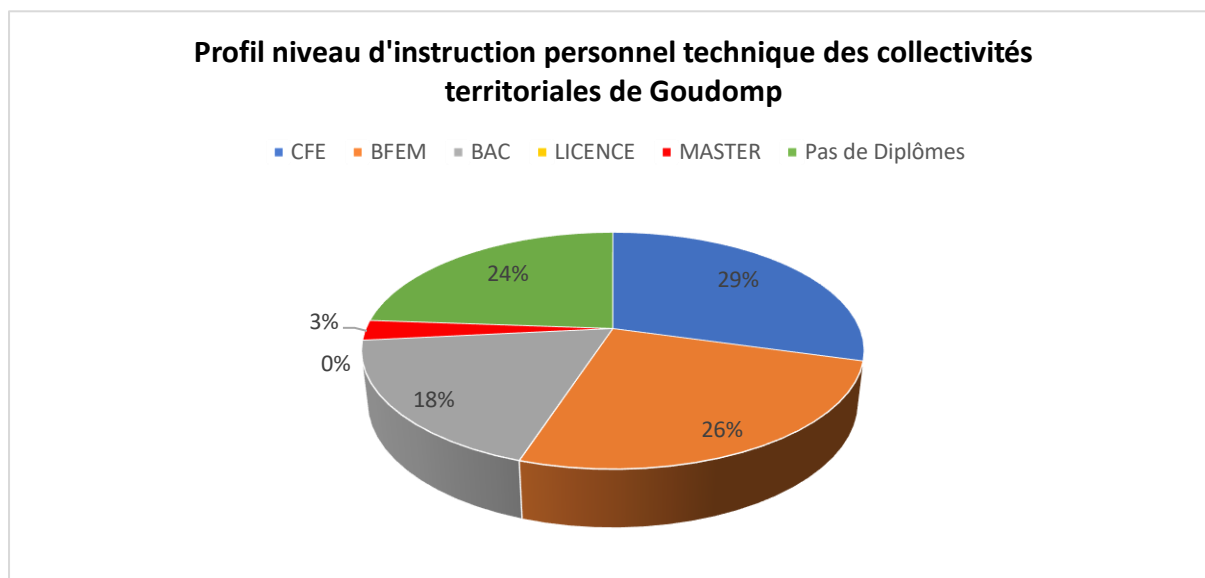
Seules trois communes à savoir Niagha, Simbandi Balante et Mangaroungou ont un taux de représentativité compris entre 50% et 67% comme le montre le graphique ci-dessous. L'essentiel des collectivités ont des taux de représentativité du personnel jeunes inférieurs à 33% et deux de ces collectivités territoriales (Simbandi Brassou et Diouboudou) n'ont aucune représentativité de jeunes au sein du personnel technique.

**Graphique 49: Représentativité des Jeunes dans les collectivités territoriales du département de Goudomp en 2018**



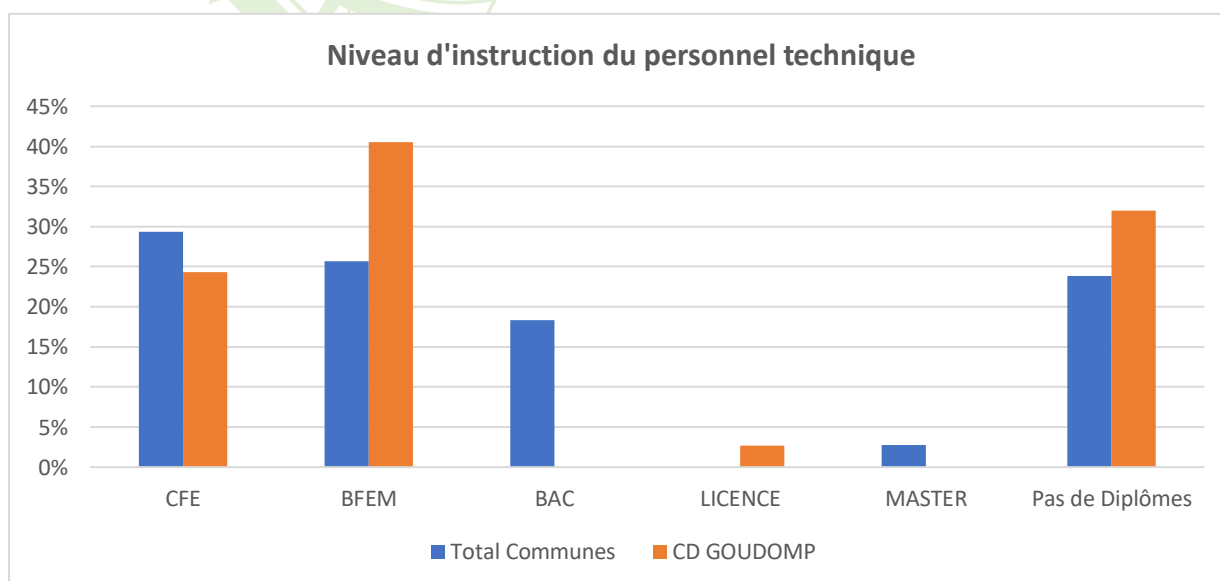
❖ Profil niveau d'étude, types de contrat de travail & nombre d'années expérience du personnel des collectivités territoriales du département de Goudomp

*Graphique 50: Profil niveau d'instruction du personnel des collectivités territoriales du département de Goudomp en 2018*



Le niveau global d'instruction du personnel technique et administratif des collectivités territoriales du département de Goudomp est relativement faible (53%) réparti entre 24% sans diplômes et 29% ayant le niveau ou obtenu CFEE.

*Graphique 51: Profil niveau d'instruction du personnel par type de collectivité territoriale dans le département de Goudomp en 2018*

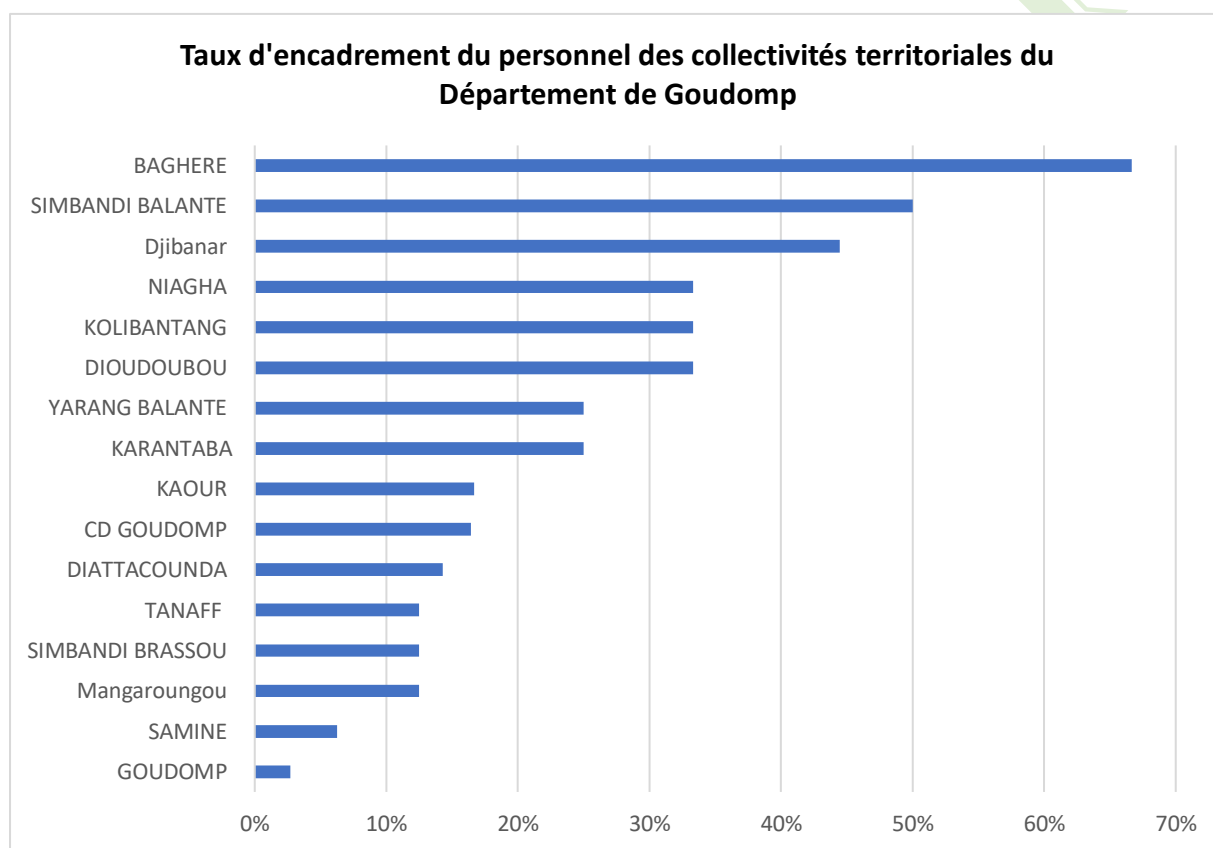


Une analyse fine du niveau d’instruction du personnel technique et administratif par type de collectivités territoriales révèle des disparités entre les communes et le conseil département.

Dans le conseil départemental, le personnel disposant du BFEM affiche un léger mieux avec 41%, suivi des sans diplômés avec 33% et des agents ayant le CFEE avec 24%.

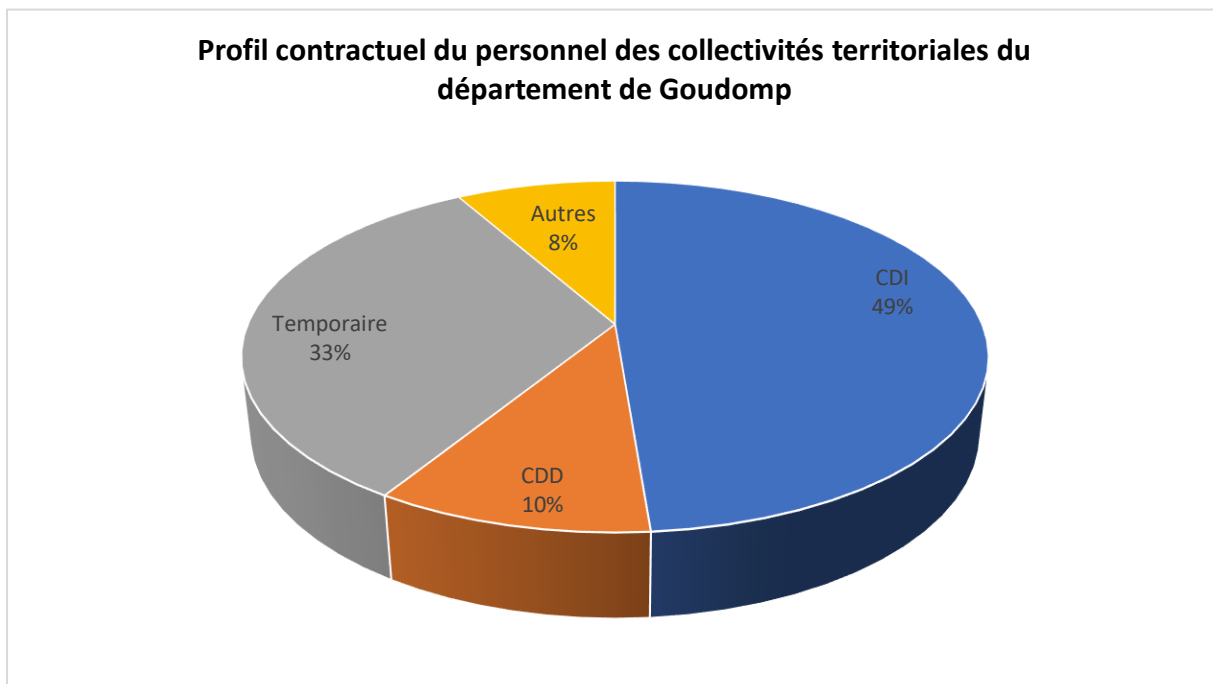
Par contre, dans les communes, les agents ayant le CFEE représentent le plus grand nombre avec 29%, suivis du BFEM avec 26% et, 24% pour les sans diplômés.

**Graphique 52: le taux d’encadrement du Personnel des collectivités territoriales du département Goudomp en 2018**



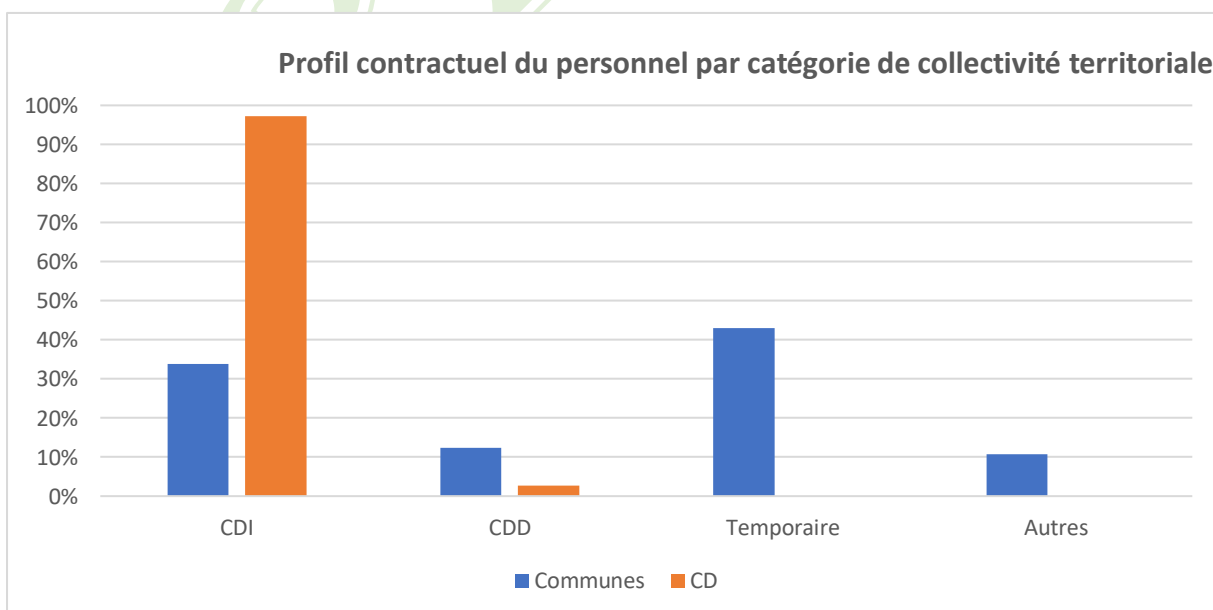
Le nombre de cadres dans les collectivités est globalement faible, même si les communes de Banghere et Simbandi Balante sortent du lot avec des taux d’encadrement supérieurs à 50%.

**Graphique 53: Type de contrats de travail du personnel des collectivités territoriales du département de Goudomp en 2018**



Le profil contractuel au niveau global est dominé par le personnel ayant un CDI (49%) suivi des temporaires (33%).

**Graphique 54: Type de contrats de travail du personnel par type de collectivité territoriale dans le département de Goudomp en 2018**

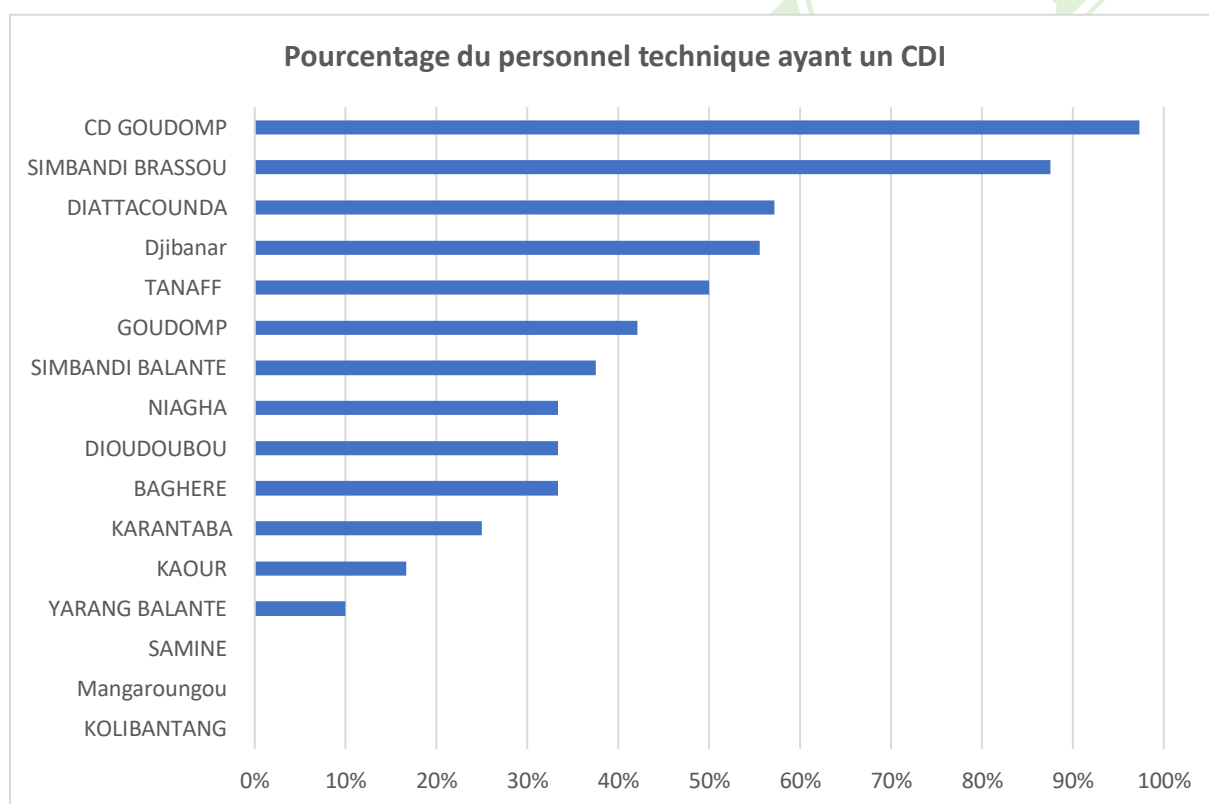




Une analyse désagrégée montre que le personnel disposant de CDI, dans le conseil départemental, représente 98%. Il s'agit, pour l'essentiel d'agents de l'ancien Conseil régional de Sédhiou redéployés au niveau du département de Goudomp, à la faveur de la réforme dite de l'Acte III de la Décentralisation.

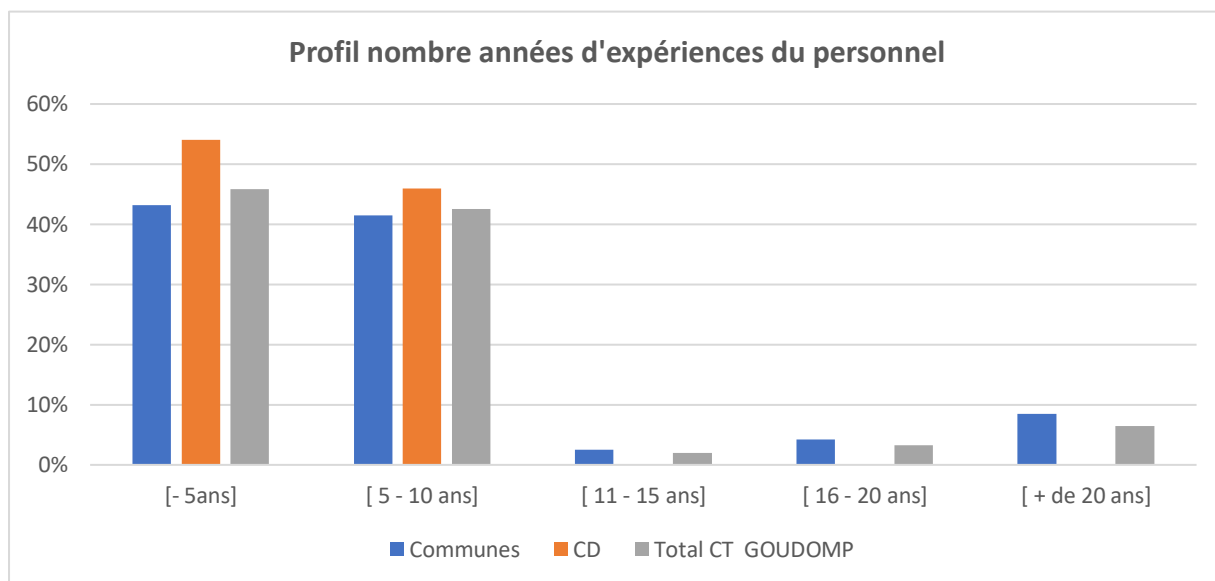
L'analyse montre que la majorité du personnel temporaire (42%) se trouve dans les communes, et que seuls 32% des agents ont un CDI. La situation à Goudomp confirme la précarité du personnel technique et administratif dans les communes.

**Graphique 55: Pourcentage de personnel technique ayant un CDI dans les collectivités territoriales du département de Goudomp en 2018**



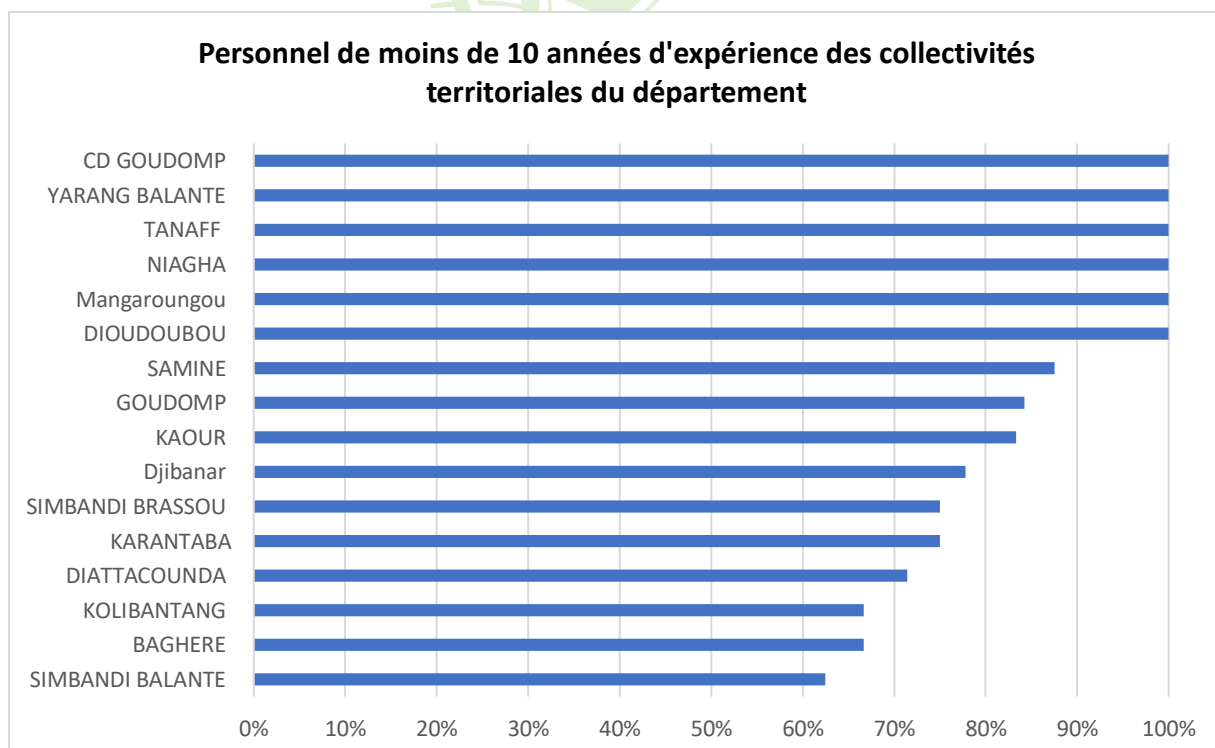
Le graphique ci-dessus montre le pourcentage de personnel disposant de CDI dans chaque commune. C'est ainsi que, dans 73% des communes c'est-à-dire 11 sur les 15, le pourcentage d'agents ayant un CDI est inférieur à 50%. Le personnel technique est quasi-inexistant dans trois communes à savoir Samine, Mangaroungou et Koulibantang.

**Graphique 56: Profil années expérience professionnelle du personnel des collectivités territoriales du département de Goudomp en 2018**



Le nombre d'années d'expérience du personnel est globalement faible (moins de 10 ans) dans dix (10) collectivités territoriales sur les seize (16) que compte le département de Goudomp.

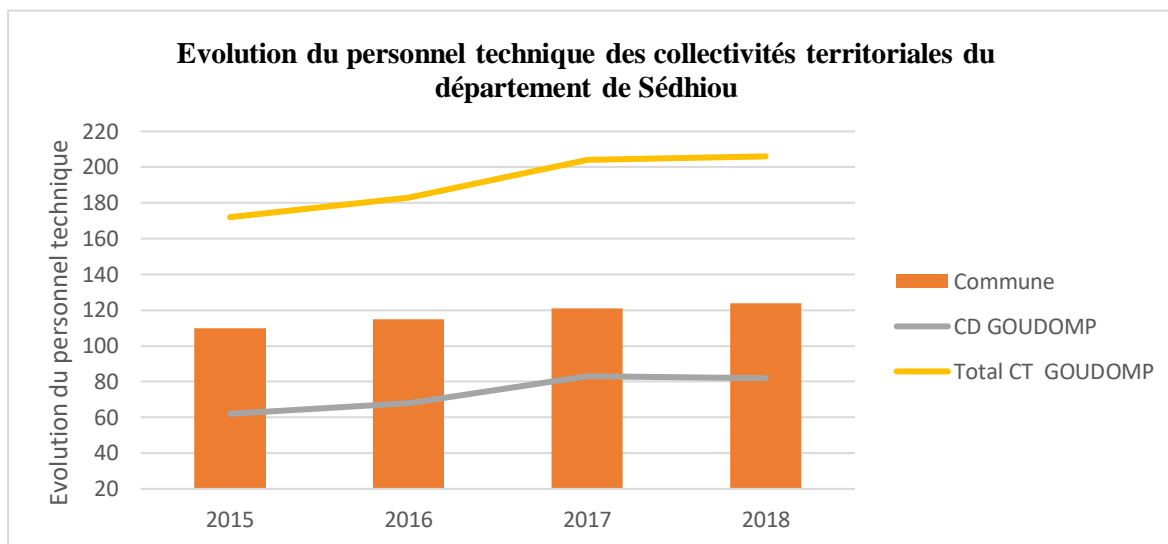
**Graphique 57: Pourcentage de personnel ayant moins de 10 ans d'expérience dans les collectivités territoriales du département de Goudomp en 2018**



### 4.2.3. Profil du personnel des collectivités territoriales du département de Sédhiou

- ❖ Profil effectif et évolution du personnel administratif et technique des collectivités territoriales du département de Sédhiou

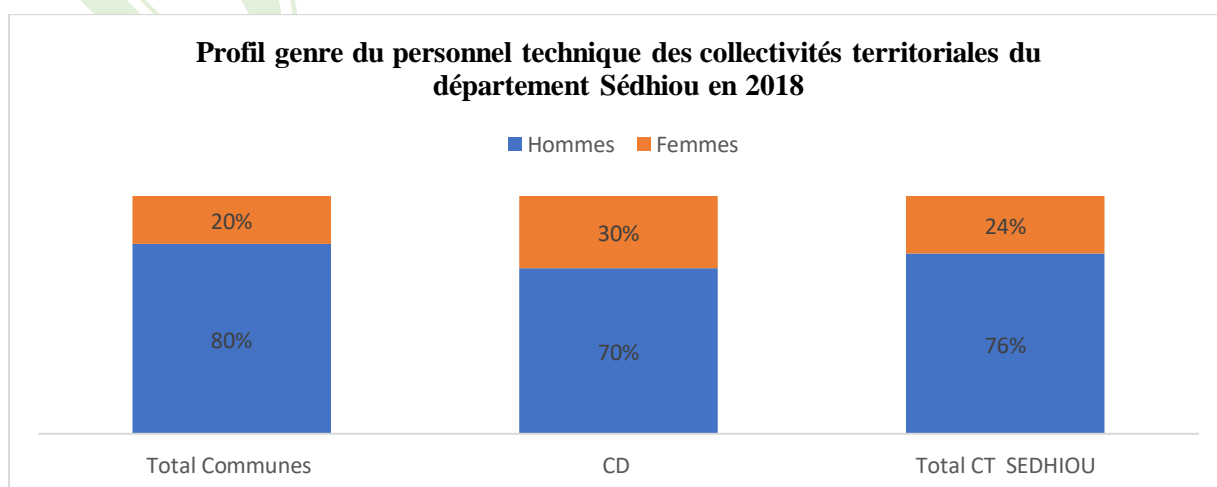
*Graphique 58: Evolution du personnel des collectivités territoriales du département de Sédhiou*



L'évolution du personnel technique des collectivités territoriales du département de Sédhiou a progressé entre 2015 et 2018 passant de 170 à 205 agents soit, 20% d'augmentation au niveau global. Le taux d'évolution du personnel technique est respectivement de 13% dans les communes et 32% dans le conseil départemental.

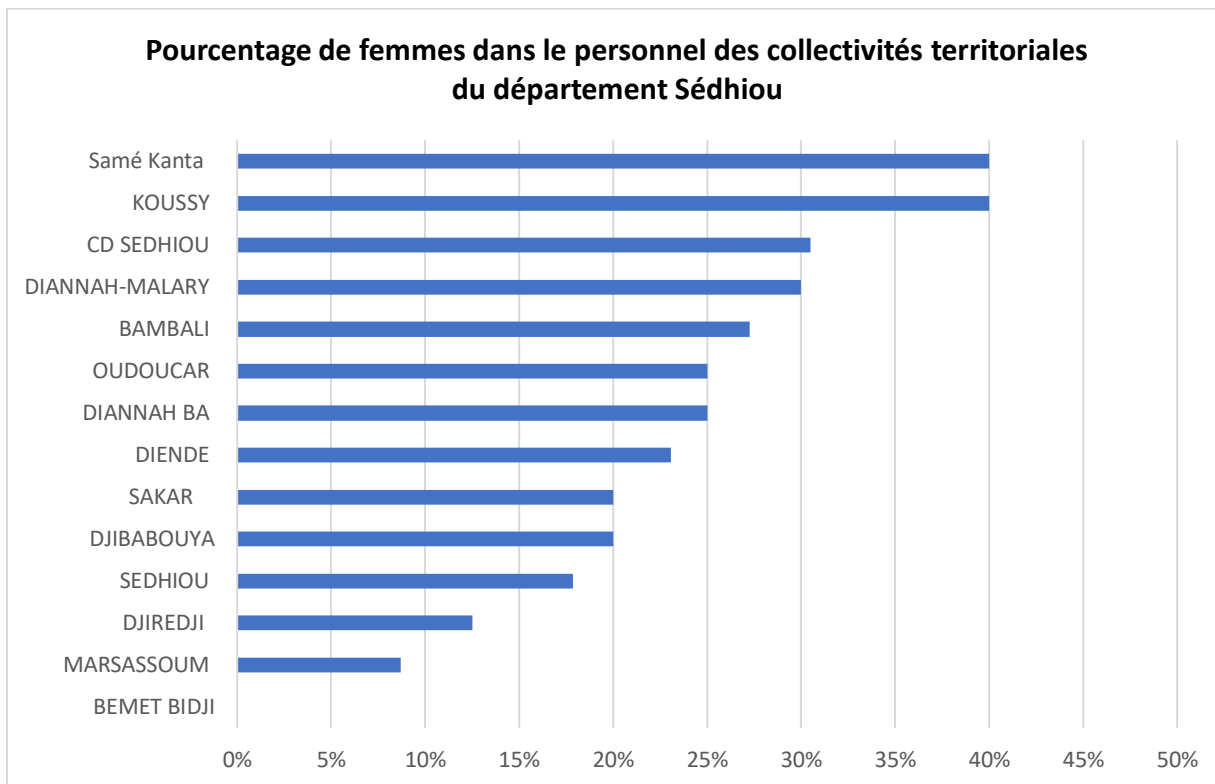
- ❖ Profil genre et âge du personnel des collectivités territoriales du département de Sédhiou

*Graphique 59: Profil genre du personnel des collectivités territoriales du département de Sédhiou en 2018*

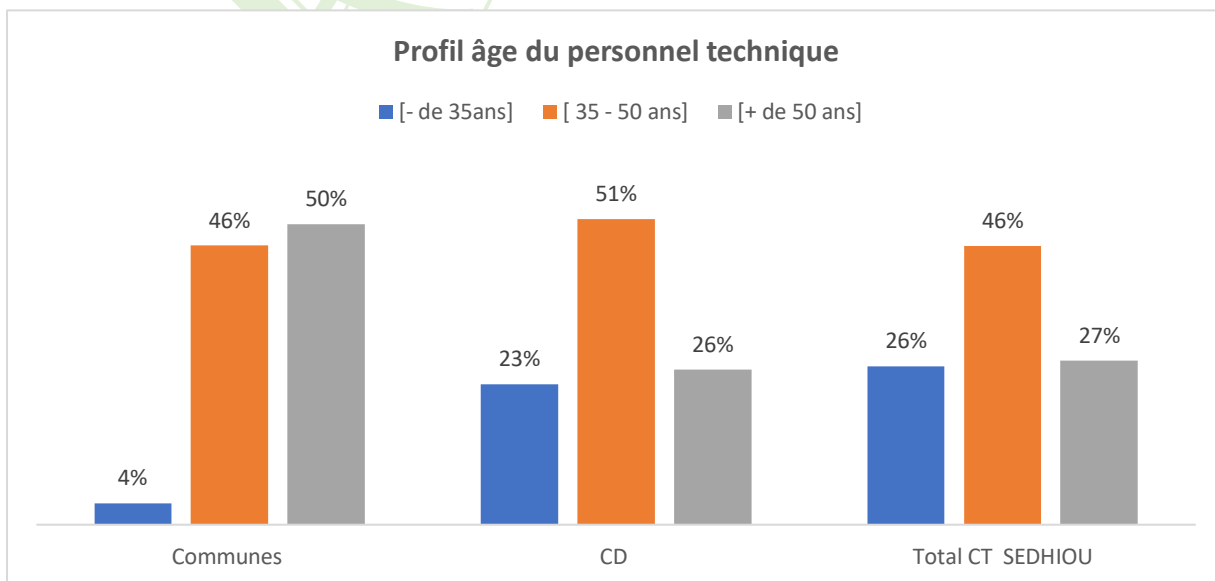


La représentativité des femmes est faible (24%) dans toutes les collectivités territoriales du département de Sédhiou comme l'illustrent les deux graphiques.

**Graphique 60: Représentativité des femmes dans le personnel des communes de Sédhiou en 2018**



**Graphique 61: Profil âge du personnel des Collectivités territoriales du département de Sédhiou en 2018**



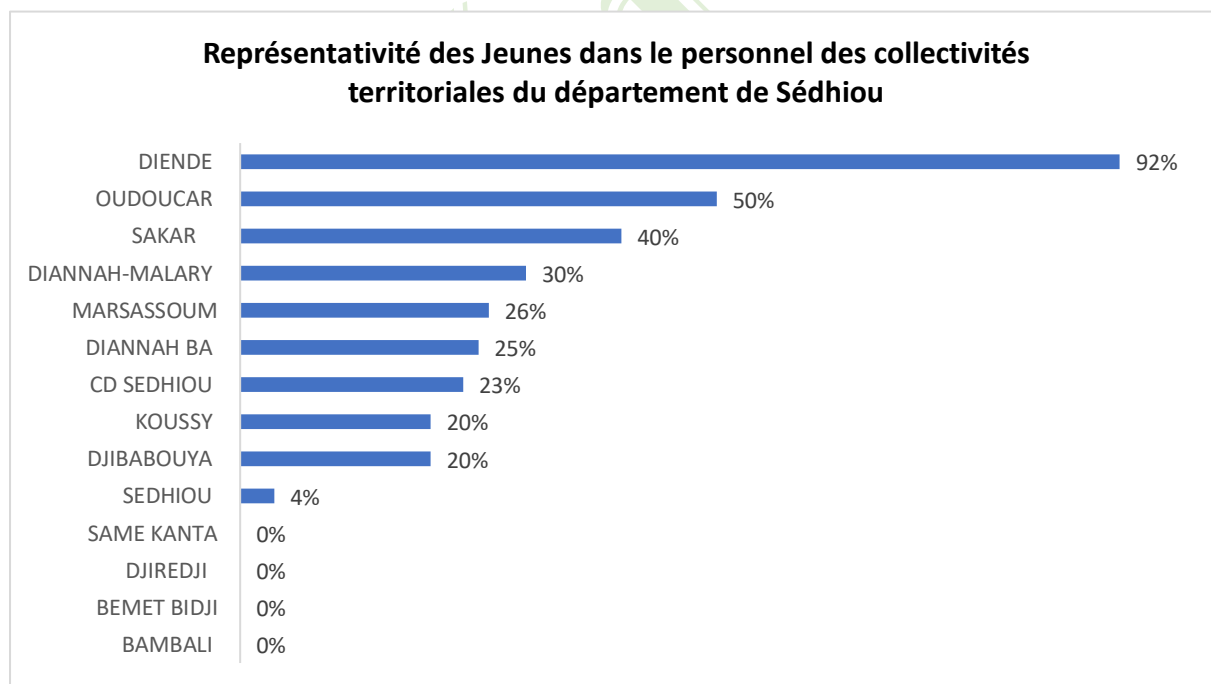
Le profil âge du personnel technique par ordre de collectivités territoriale est différent, même si, au niveau global et dans le conseil départemental, la tranche d'âge de 35 à 50 ans est dominante avec respectivement 46% et 51%. Par ailleurs, au niveau des communes, le personnel technique de plus de 50 ans est majoritaire avec 50% de l'effectif.

Ainsi, le pourcentage de jeunes (- de 35 ans) au sein du personnel est très faible au niveau global (communes et département) avec 26%. Au sein des communes, les jeunes représentent 4% des agents municipaux.

Une analyse détaillée par commune montre que seules celles de Diendé (92%) et de Oudoucar (50%) ont un bon taux de représentativité des jeunes. Dans les communes de Sakar et Dianah Malary, ce taux de représentativité est respectivement de 40% et 30%.

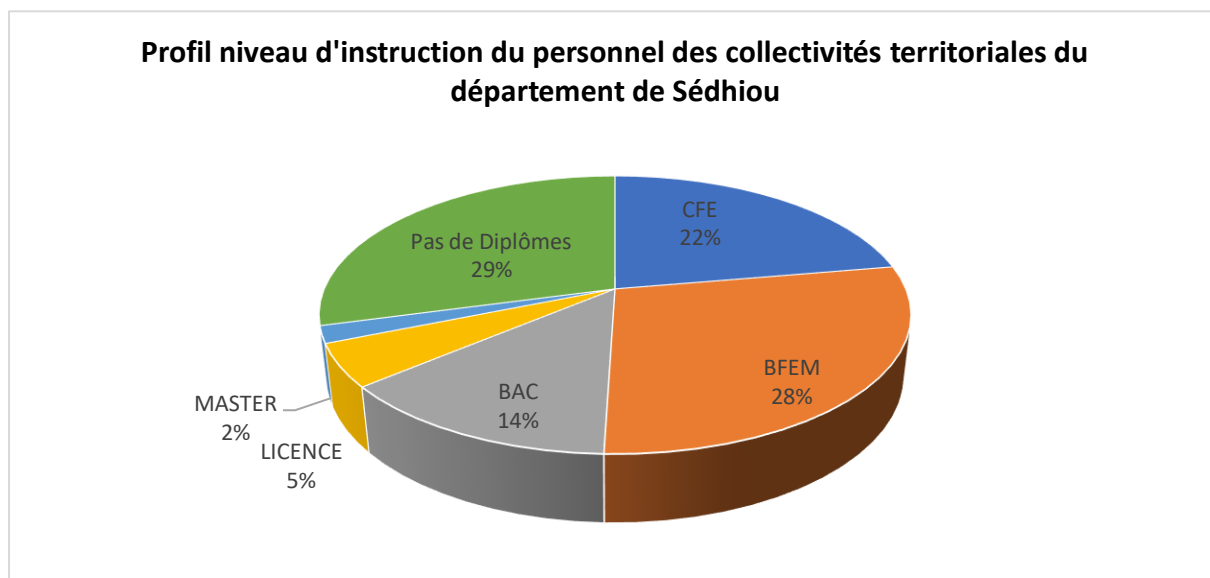
Cependant, il est noté l'absence de jeunes dans le personnel technique de quatre communes du département à savoir Same Santa, Djirédji, Bemet Bidjini et Bambali.

**Graphique 62: Représentativité des Jeunes dans les Collectivités territoriales du département de Sédhiou en 2018**



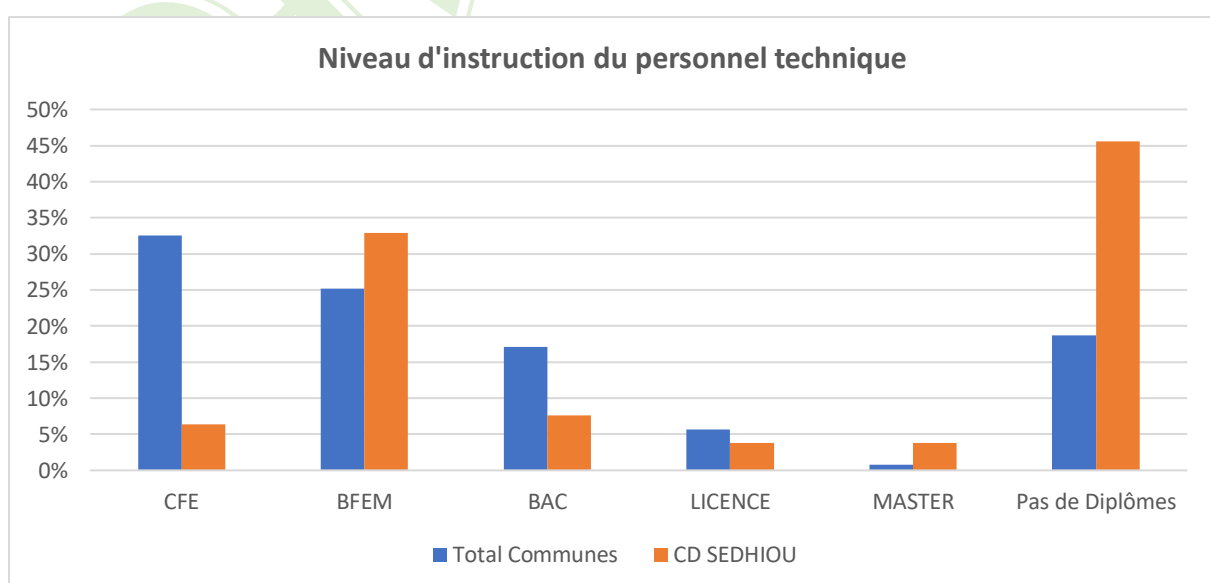
❖ Profil niveau d'étude, types de contrat de travail & nombre d'années expérience du personnel des collectivités territoriales du département de Sédhiou

*Graphique 63: Profil niveau d'instruction du personnel des collectivités territoriales du département de Sédhiou en 2018*



Le niveau d'instruction d'une bonne partie du personnel des collectivités territoriales du département de Sédhiou est globalement faible, soit 79% réparti entre 29% d'agents sans diplômes, 28% ayant le BFEM et 22% le CFEE. Cette faiblesse est plus remarquée au niveau du conseil départemental où 46% des agents n'ont pas de diplômes.

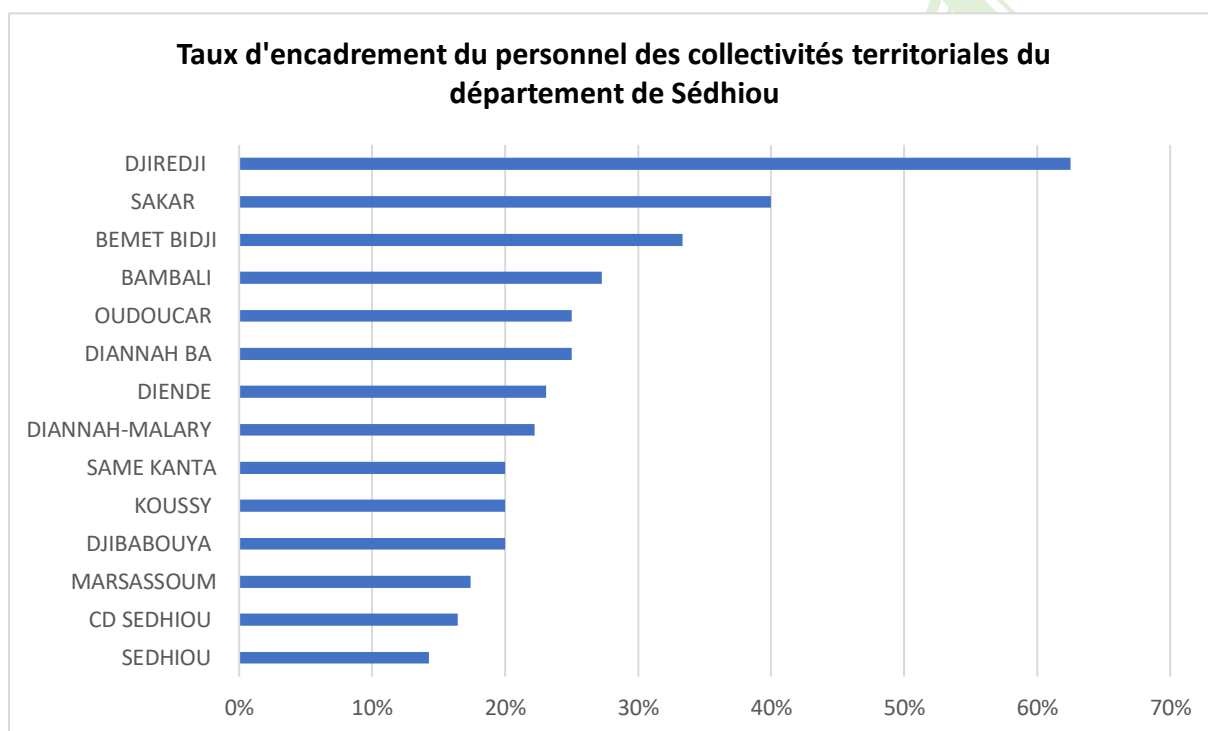
*Graphique 64: Profil niveau d'instruction du personnel par type de collectivité territoriale dans le département de Sédhiou en 2018*



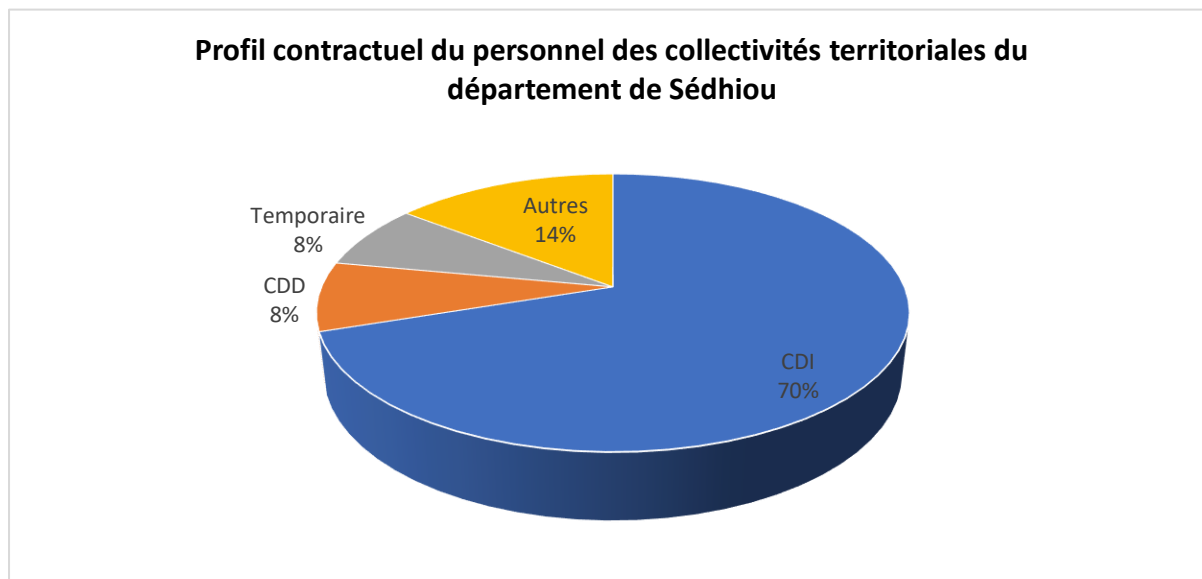
Le taux d'encadrement global des collectivités territoriales du département est de 20% avec un effectif de cadres correspondant au cinquième du personnel total.

Toutefois, dans certaines collectivités territoriales, le taux d'encadrement est acceptable, voire élevé comme à Djirédjji (62%), à Sakar (40%) et à Bemet Bidjini (34%). Partout ailleurs, ce taux est relativement faible.

**Graphique 65: le taux d'encadrement du Personnel des collectivités territoriales du département Sédhiou en 2018**



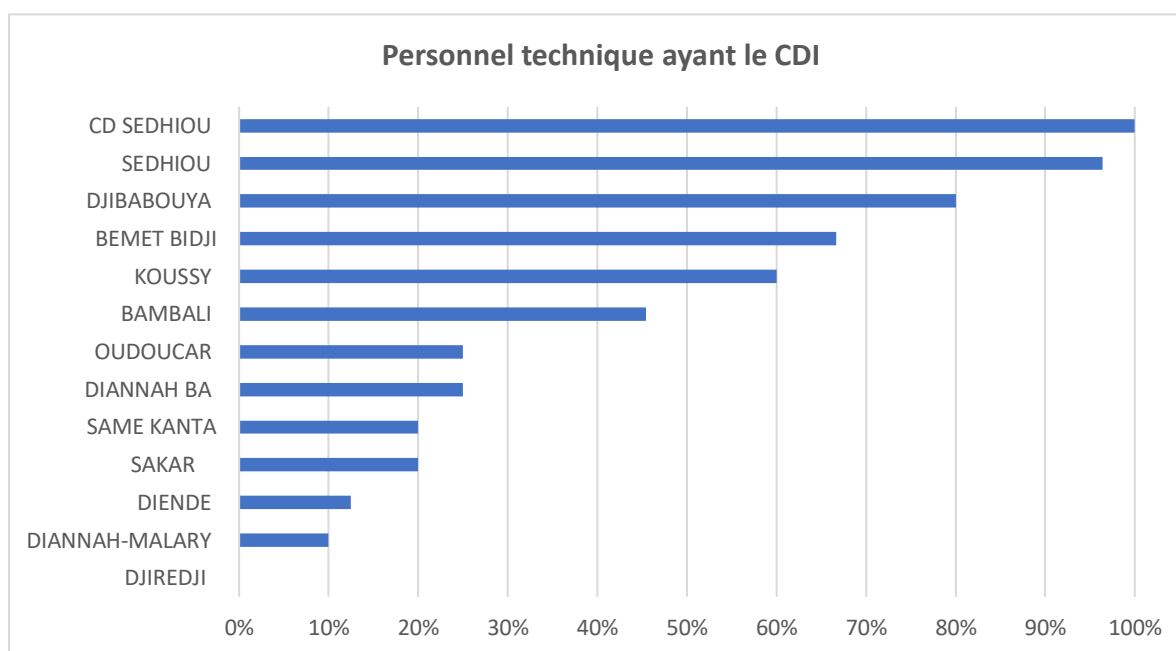
**Graphique 66: Type de contrats de travail du personnel des collectivités territoriales du département de Sédhiou en 2018**



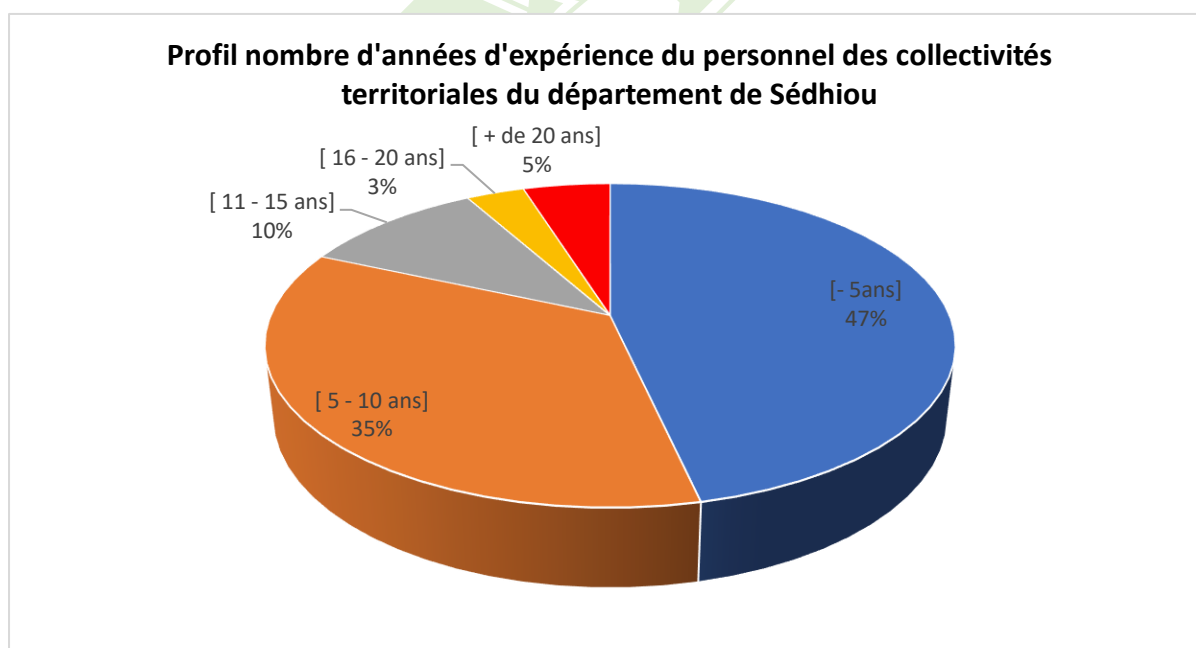
Le profil contractuel du personnel est marqué par la prépondérance des agents ayant un CDI qui représentent 70% de l'effectif global. Par contre, dans certaines collectivités territoriales, comme Djirédji, Sakar, Diendé, Same Kanta Peulh, Bemet Bidjini et Diannah Ba, le pourcentage d'agents bénéficiant d'un CDI reste faible. Au sein du conseil départemental, le personnel technique et administratif dispose de CDI, suivi de celui de la commune de Sédhiou où plus de 95% de l'effectif est sous contrat à durée indéterminée.



**Graphique 67: Pourcentage de personnel technique ayant un CDI dans les collectivités territoriales du département de Sédhiou en 2018**

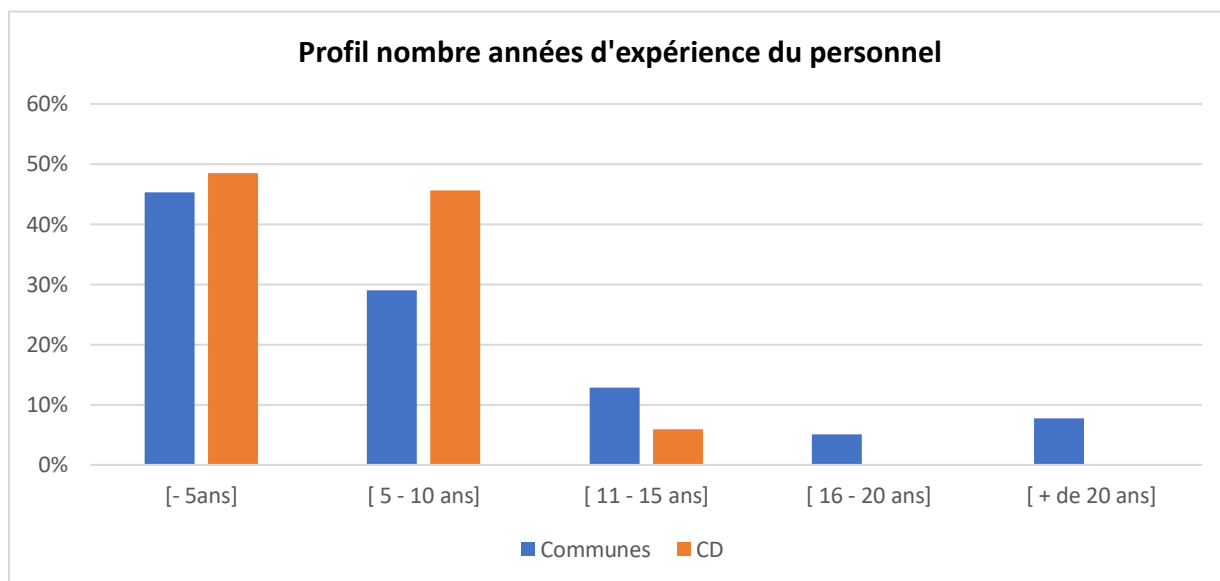


**Graphique 68: Profil Nombre d'années expérience professionnelle du personnel des collectivités territoriales du département de Sédhiou en 2018**

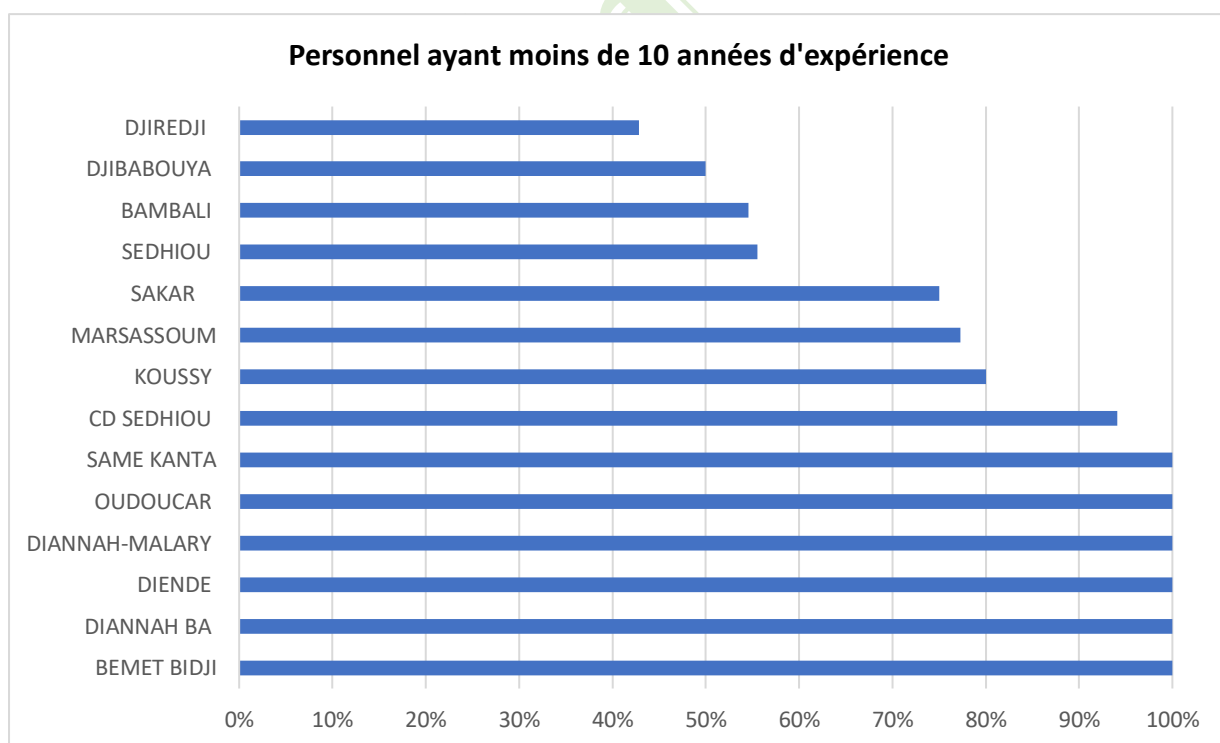


Il ressort du graphique ci-dessus que 82% du personnel des collectivités territoriales du département de Sédhiou ont moins de 10 ans d'expérience. Ceci est plus accentué dans le conseil départemental où plus de 90% des agents ont moins de 10 années d'expérience pratique (cf. graphiques ci-dessous).

**Graphique 69: Profil Nombre d'années expérience professionnelle du personnel par type de collectivité territoriale dans le département de Sédhiou en 2018**



**Graphique 70: Pourcentage de personnel technique ayant moins de 10 ans d'expérience dans les collectivités territoriales du département de Sédhiou en 2018**



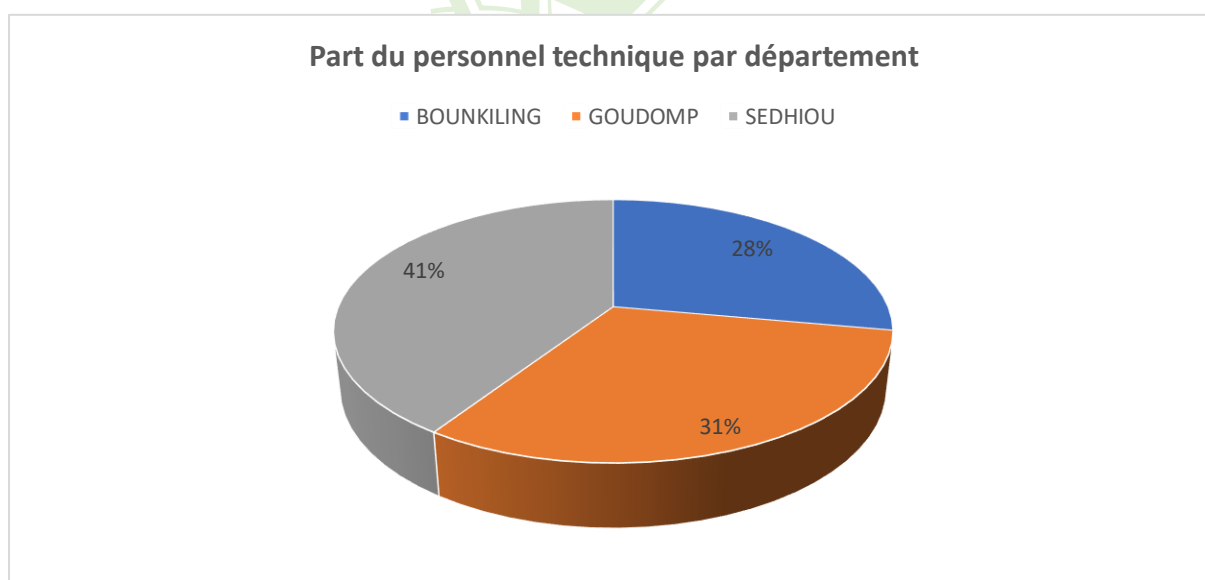
#### 4.2.4. Synthèse Régionale Sédhiou

❖ Profil effectif et évolution du personnel administratif et technique des collectivités territoriales de la région de Kolda

➤ Répartition du personnel des collectivités territoriales par département

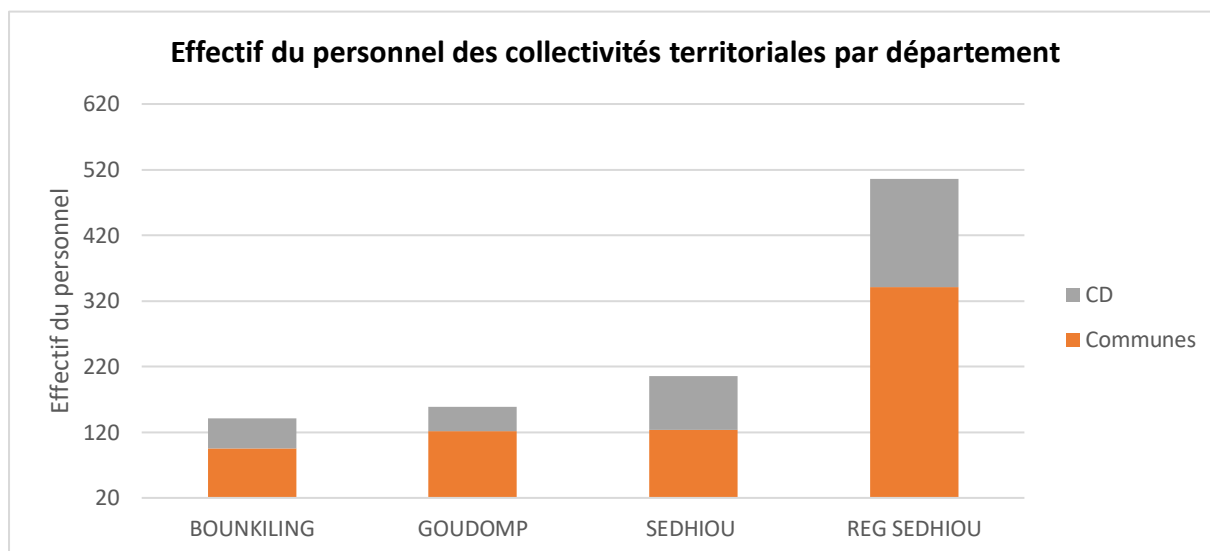
| COLLECTIVITES TERRITORIALES | DEPARTEMENT BOUNKILING | DEPARTEMENT T GOUDOMP | DEPARTEMENT SEDHIOU | REGION SEDHIOU |
|-----------------------------|------------------------|-----------------------|---------------------|----------------|
| Communes                    | 95                     | 122                   | 124                 | 341            |
| Conseils départementaux     | 46                     | 37                    | 82                  | 165            |
| Total CT                    | 141                    | 159                   | 206                 | 506            |

*Graphique 71: Répartition de personnel technique et administratif des collectivités territoriales de la région de Sédhiou par département en 2018*



La région de Sédhiou compte en 2018 environ 506 agents, personnels techniques et administratifs confondus, répartis entre le département de Sédhiou avec 41%, le département de Goudomp avec 31% et le département de Bounkiling avec 28%.

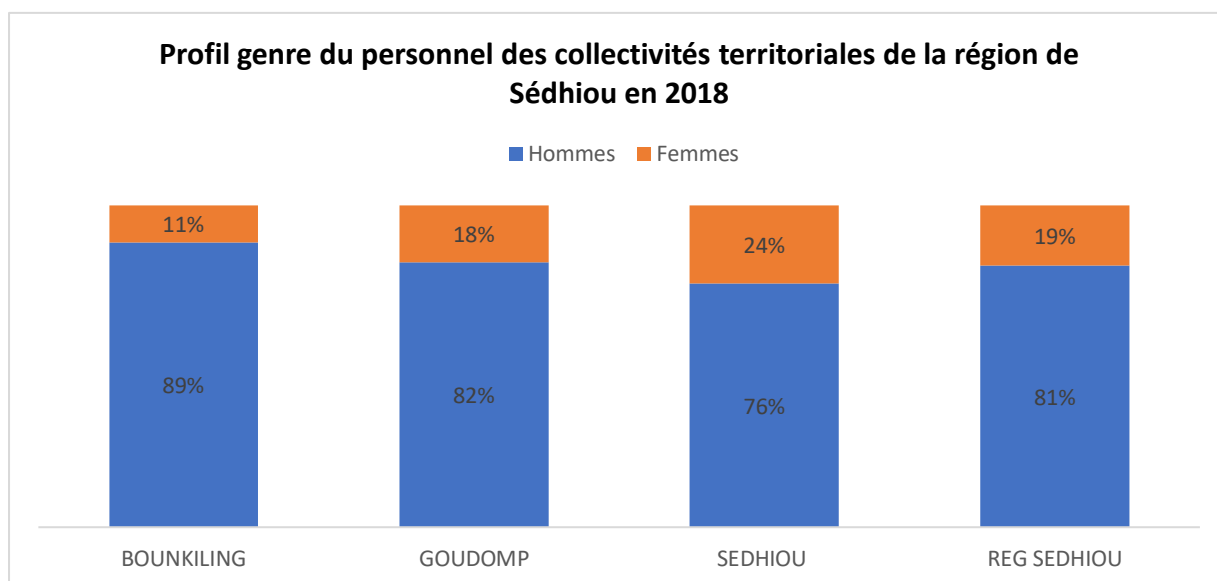
**Graphique 72: Effectif du personnel technique et administratif des collectivités territoriales de la région de Sédhiou par genre et par département en 2018**



Le personnel technique et administratif est inégalement réparti entre les communes et les conseils départementaux. Même si, au niveau communal, les écarts entre les effectifs des agents par département ne sont pas trop grands, notamment entre Boukiling (95), Goudomp (122) et Sédhiou (124), au niveau des conseils départementaux, celui de Sédhiou seul représente 50% de l'effectif global du personnel régional.

❖ Profil genre et âge du personnel des collectivités territoriales de la région de Sédhiou

*Graphique 73: Profil genre du personnel des collectivités territoriales de la région de Sédhiou par département en 2018*



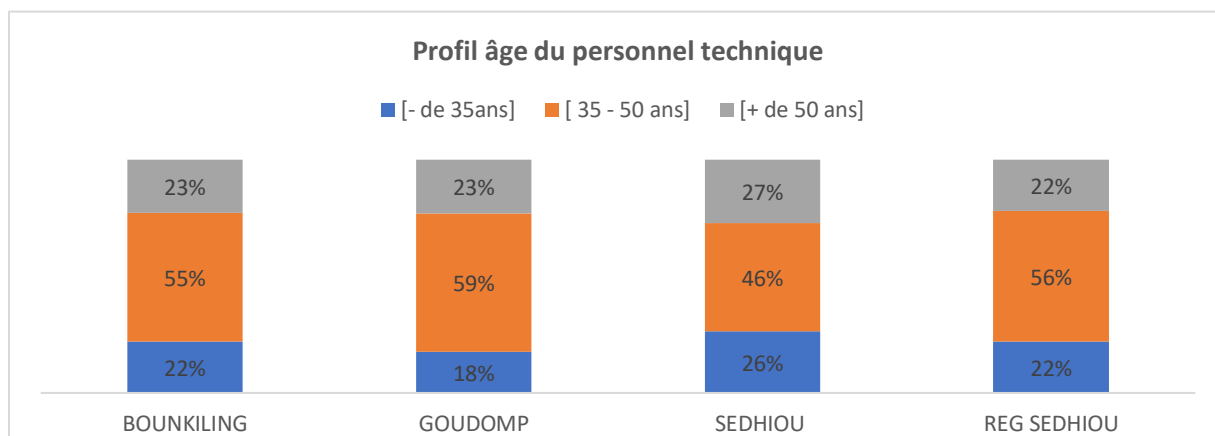
A l'échelle du pôle Casamance, la région de Sédhiou ne fait pas exception par rapport au profil genre du personnel de ses collectivités territoriales.

La représentativité globale des femmes y est faible dans tous les départements, notamment à Bounkiling et Goudomp où les taux sont encore plus bas avec respectivement 11% et 18% de l'effectif du personnel technique et administratif.

Dans les collectivités territoriales du département de Sédhiou, la représentativité des femmes enregistre une légère hausse avec un pourcentage de 24%.

Au niveau régional, les femmes représentent seulement 19% du personnel technique et administratif des communes et départements.

**Graphique 74: Profil âge du personnel des collectivités territoriales de la région de Sédhiou par département en 2018**

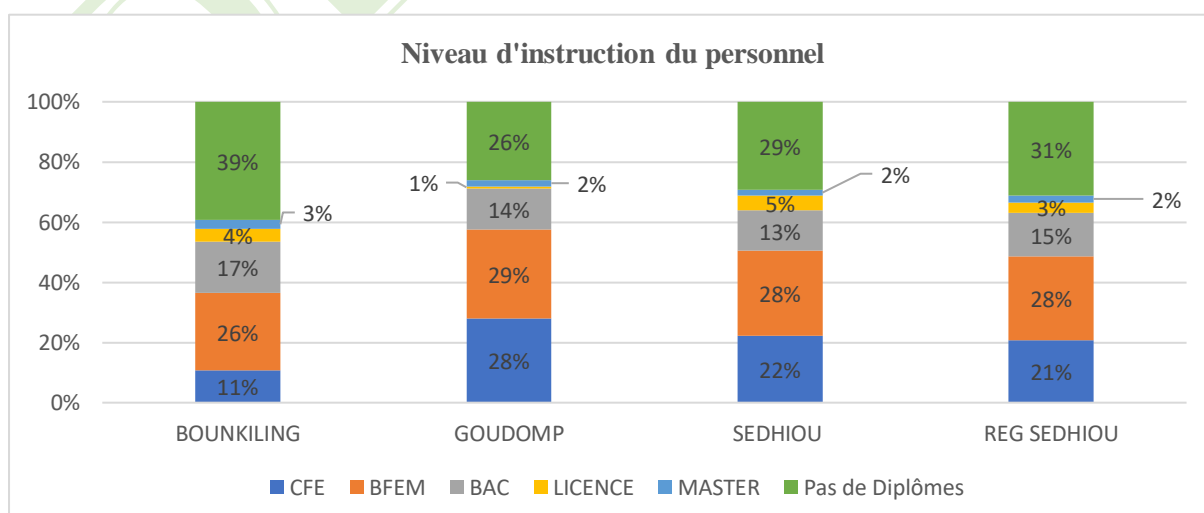


Le profil âge au niveau régional est assez homogène entre les collectivités territoriales des trois départements avec 22% de jeunes de -35 ans, 22% de personnels âgés de +50 ans et 56% constitués d'adultes dont l'âge oscille entre 35 et 50 ans.

De manière spécifique, la seule différence notée se trouve au niveau du personnel des Collectivités territoriales du département de Sédhiou où la tranche d'âges de 35 à 50 ans est assez représentative (46%) alors que la part des jeunes (- 35 ans) dépasse le quart de l'effectif du personnel technique et administratif.

❖ **Profil niveau d'étude, types de contrat de travail & nombre d'années expérience du personnel des Collectivités territoriales de la région de Sédhiou**

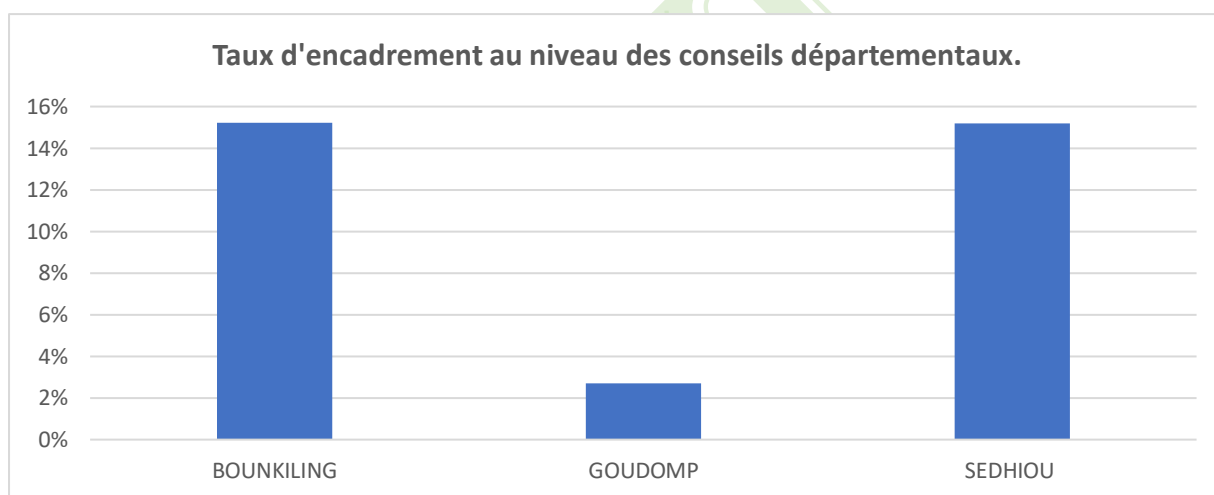
**Graphique 75: Profil niveau d'instruction du personnel des Collectivités territoriales de la région de Sédhiou par département en 2018**



Le niveau d’instruction du personnel des Collectivités territoriales de la région de Sédhiou est marqué par trois éléments caractéristiques :

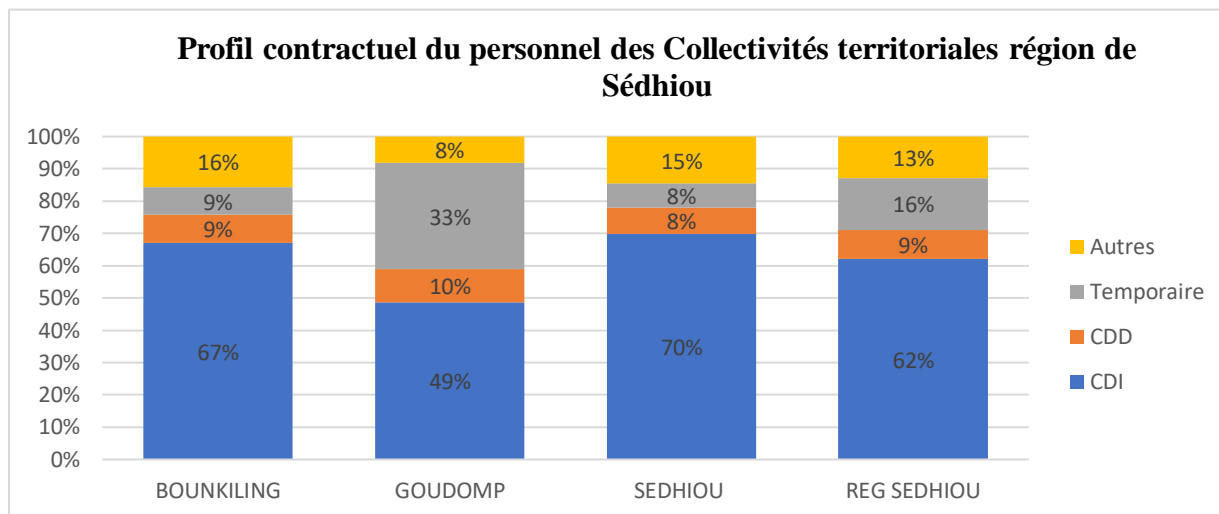
- Une part importante (31%) du personnel n’a pas de diplômes au niveau régional. Les sans diplômés sont nombreux dans tous les départements, surtout à Bounkiling où ils représentent 39% de l’effectif total.
- Une part importante du personnel au niveau régional (soit 28%) a obtenu le BFEM, 26% à 29% de ce personnel a obtenu le même diplôme au niveau départemental.
- La faiblesse de l’effectif des agents cadres titulaires du Bac qui représentent environ 20% du total du personnel.

**Graphique 76: : Taux d'encadrement au niveau des conseils départementaux de la région de Sédhiou en 2018**



Au niveau des conseils départementaux, les taux d’encadrement sont globalement faibles notamment à Goudomp avec 3%.

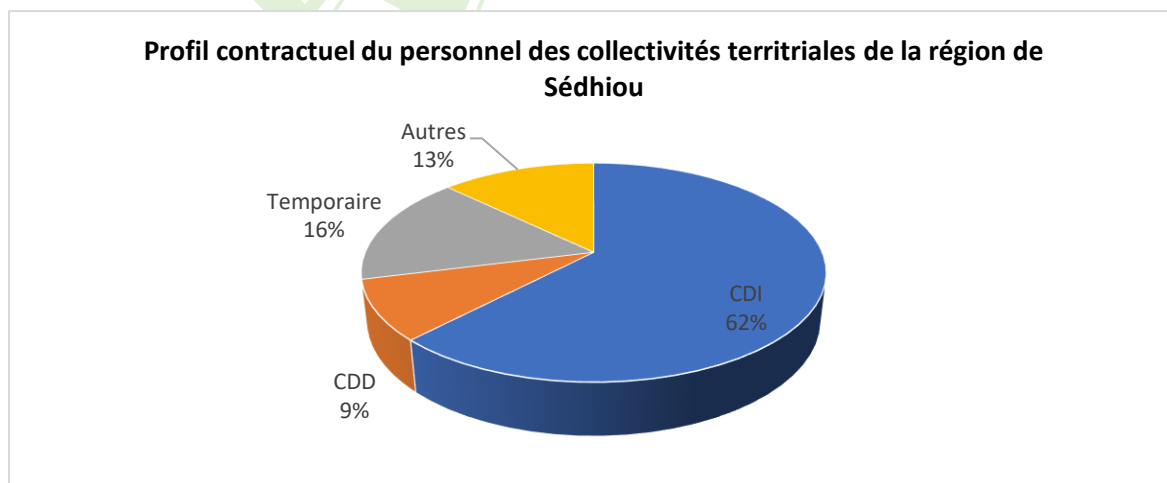
**Graphique 77: : Type de contrats de travail du personnel des Collectivités territoriales de la région de Sédhiou par département en 2018**



Le profil contractuel est marqué au niveau régional par le nombre important d’agents disposant de CDI (62%) en dehors du taux moyen affiché par le département de Goudomp (49%).

Spécifiquement, il est noté un pourcentage non négligeable (33%) de personnel ne disposant pas de contrat écrit dans les collectivités territoriales du département de Goudomp, même si le pourcentage au niveau régional se maintient à un niveau plus ou moins raisonnable (16%) avec des taux encore plus faibles à Sédhiou (8%) et à Bounkiling (9%).

**Graphique 78: : Type de contrats de travail du personnel des collectivités territoriales de la région de Sédhiou par en 2018**



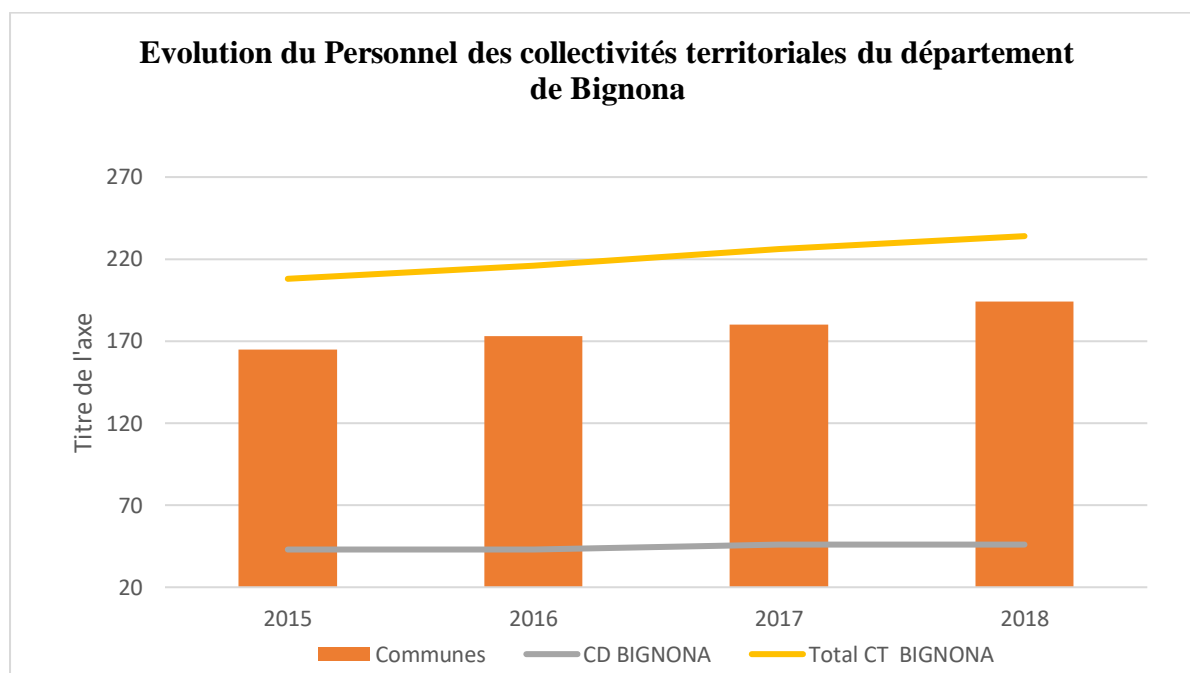


### 4.3. Région de Ziguinchor

#### 4.3.1. Profil des collectivités territoriales du département de Bignona

- ❖ Profil effectif et évolution du personnel administratif et technique des collectivités territoriales du département de Bignona

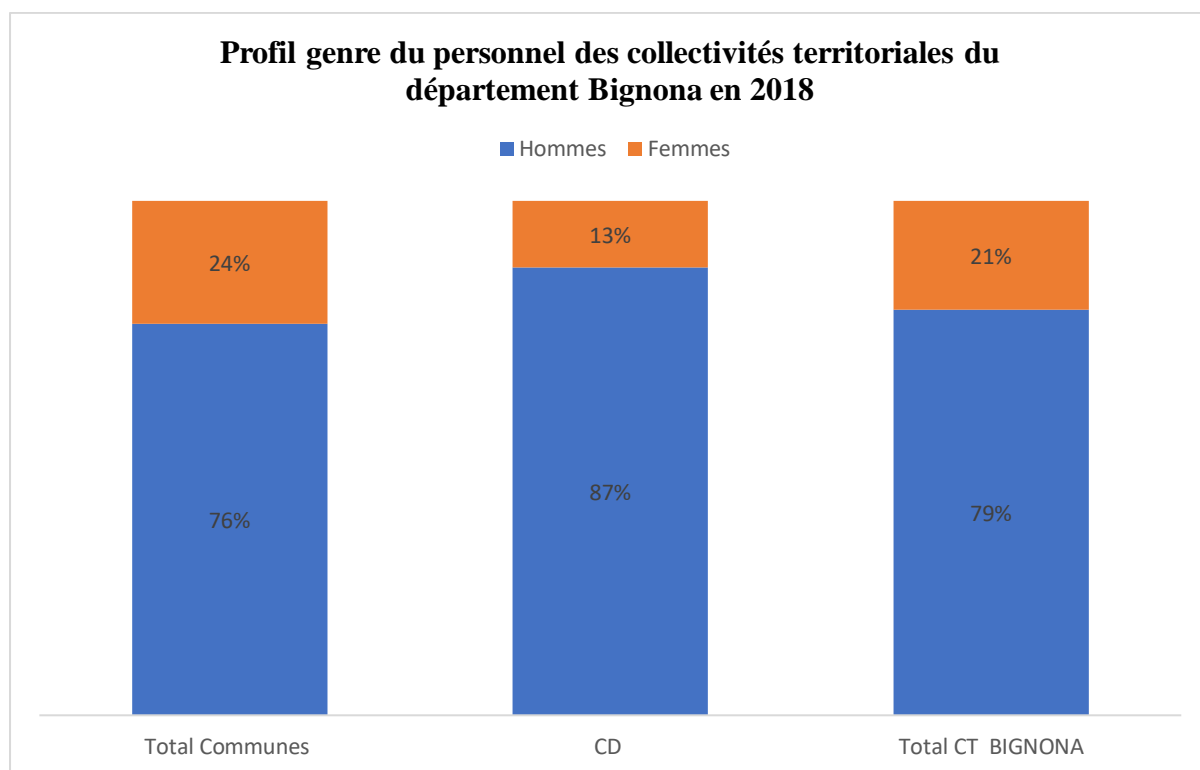
*Graphique 79: Evolution du personnel des collectivités territoriales du département de Bignona*



Le personnel technique et administratif des collectivités territoriales du département de Bignona s'élève à 234 agents en 2018. Il a connu une augmentation de près de 13% en quatre ans. Sur l'ensemble des dix-neuf (19) communes, ce personnel est passé de 165 à 194 agents entre 2015 et 2018, soit une hausse de 18%. La progression du personnel du conseil départemental de Bignona est restée assez constante avec 7% seulement de hausse au cours de la même période.

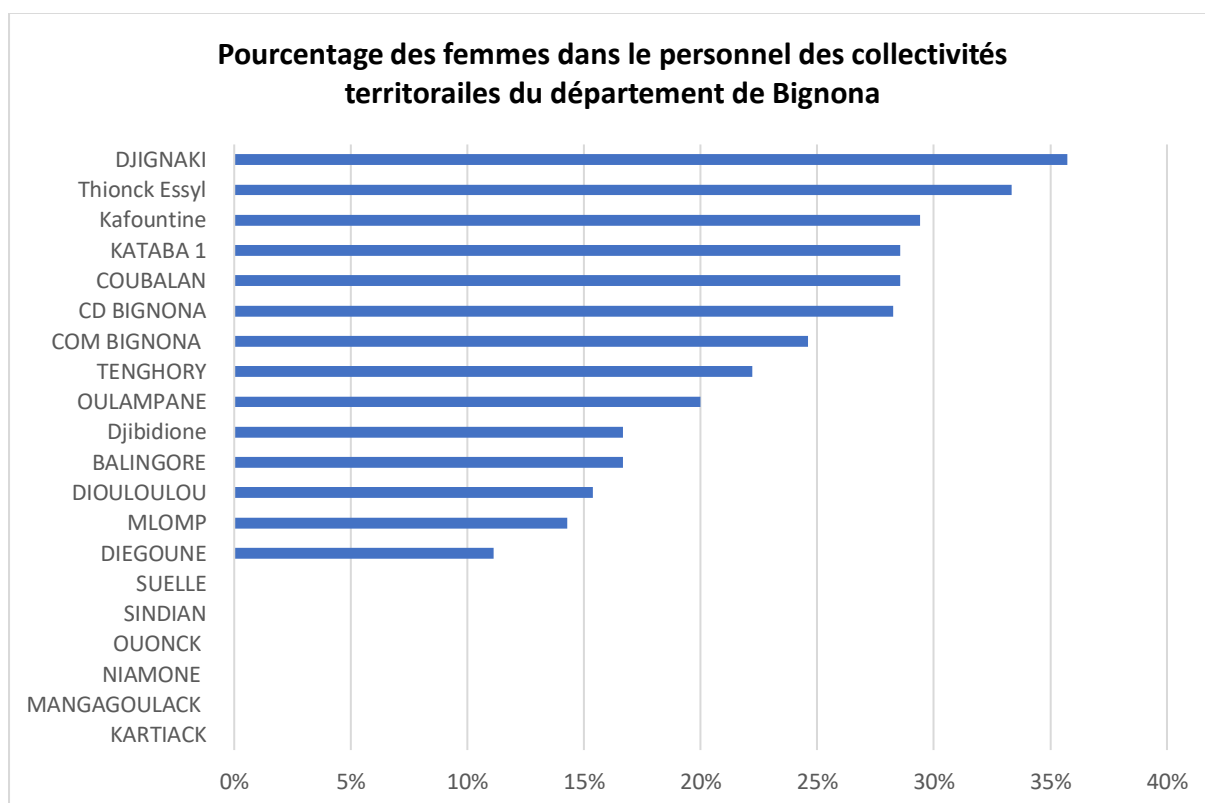
❖ Profil genre et âge du personnel des collectivités territoriales du département de Bignona

*Graphique 80: Profil genre du personnel des collectivités territoriales du département de Bignona en 2018*



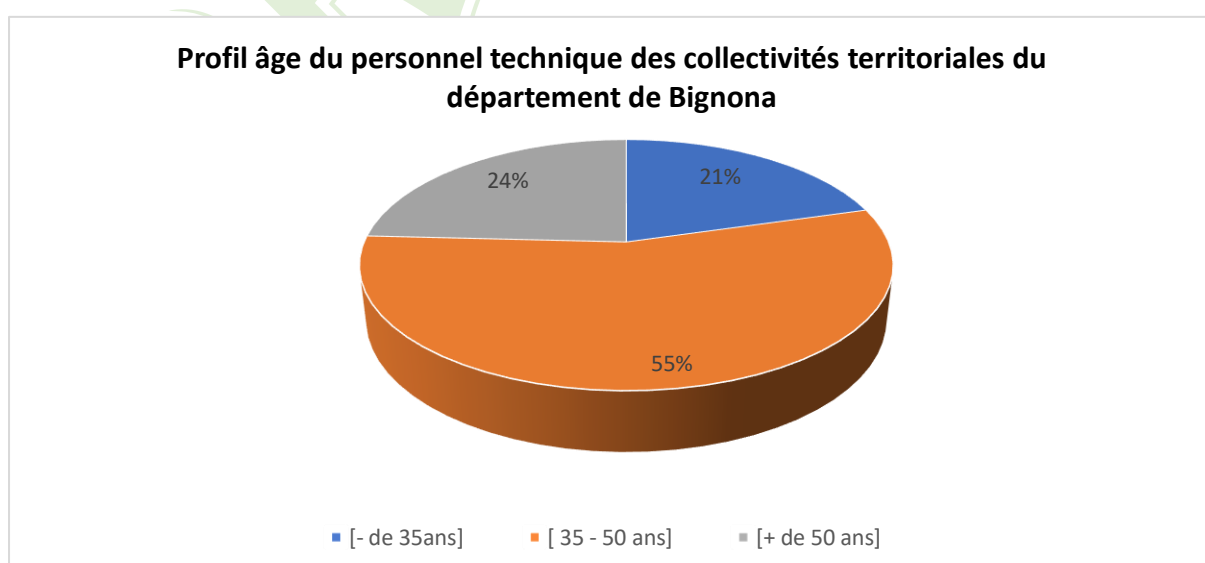
Le profil genre du personnel est dominé par les hommes à hauteur de plus de 75% de l'effectif. La représentativité des femmes est faible dans la totalité des collectivités territoriales comme l'illustre le graphique ci-dessous.

**Graphique 81: Représentativité des femmes dans le personnel des communes de Bignona en 2018**



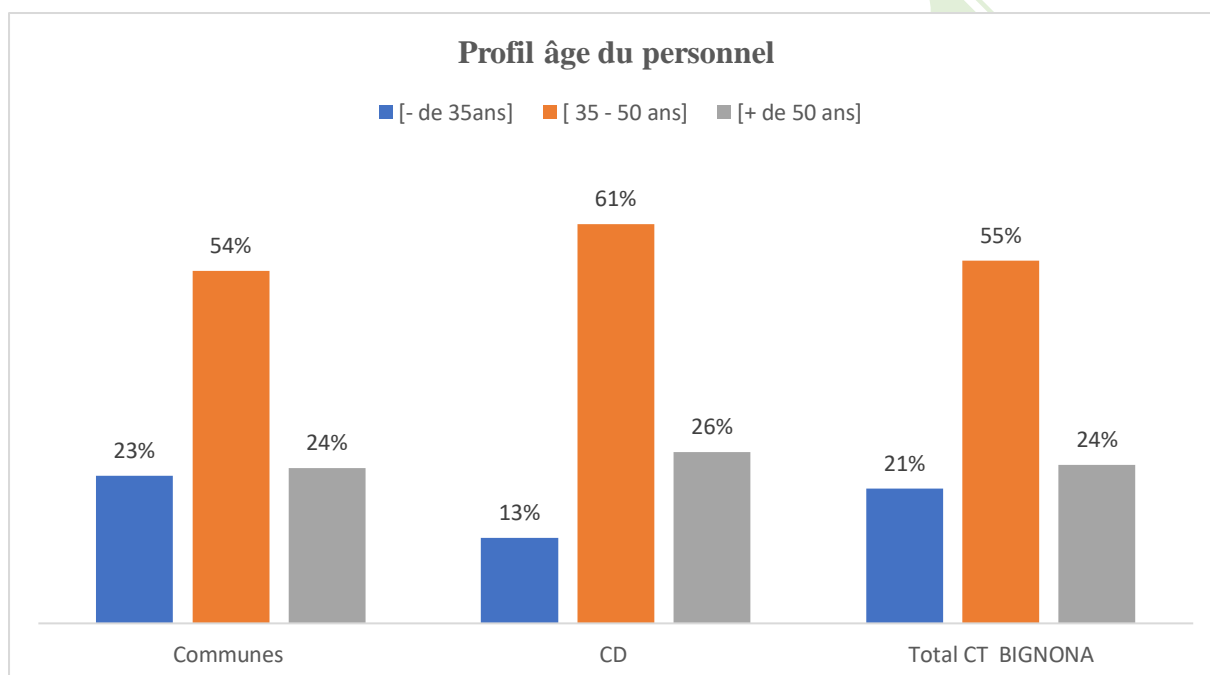
Dans les communes de Djignaki et de Thionck Essyl, le personnel femmes représente près du tiers du nombre total, soit respectivement 36% et 34%. Cependant, dans six (6) collectivités territoriales, soit 30%, de l'ensemble du personnel est exclusivement masculin.

**Graphique 82: Profil âge du personnel des collectivités territoriales du département de Bignona en 2018**



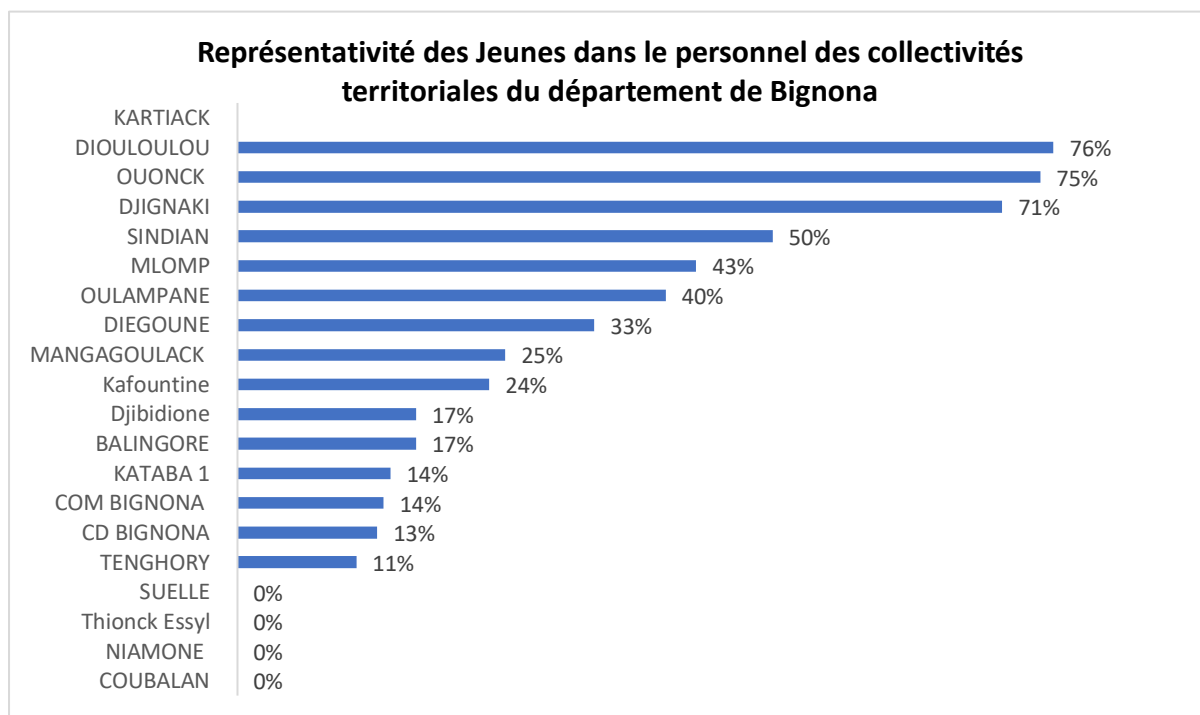
Dans la majorité des collectivités territoriales du département administratif de Bignona, la tranche d'âges médiane du personnel technique est entre 35 et 50 ans. Les jeunes sont faiblement représentés (13%) dans le conseil départemental et au niveau global (21%). Toutefois, cette situation cache des disparités énormes au sein et entre les communes. Les jeunes représentent 23% alors que la proportion d'adultes (35 à 50 ans) est de 54%.

**Graphique 83: Profil âge du personnel par type de collectivité territoriale dans le département de Bignona en 2018**



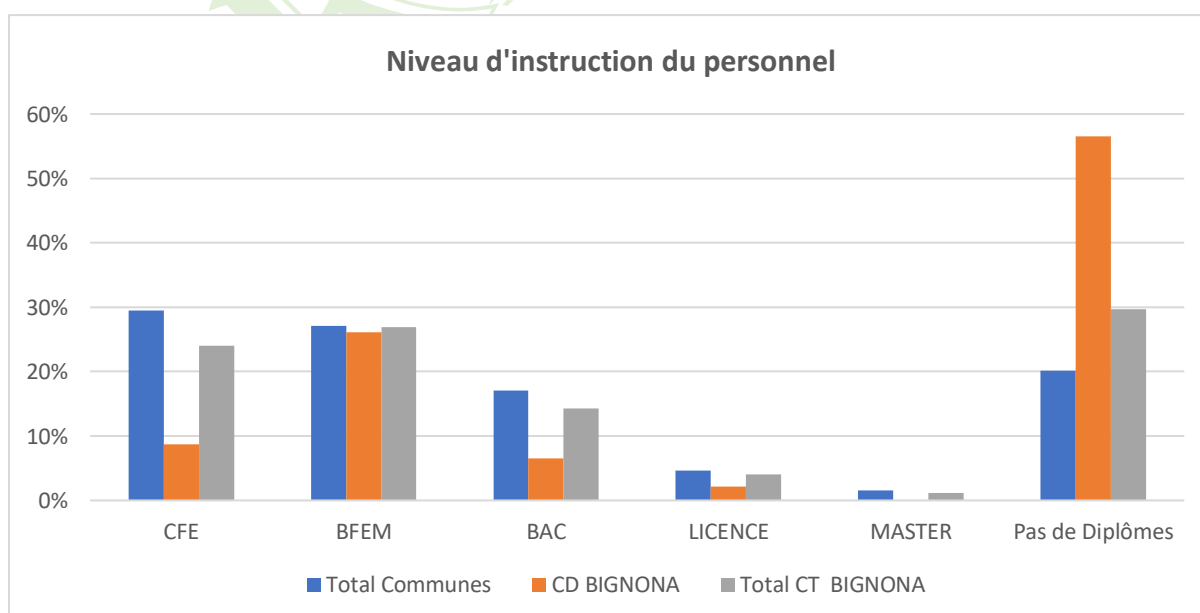
Même si au niveau communal, les jeunes représentent 23% du personnel, dans certaines communes (Kartiack, Diouloulou, Ouonck, Djignaki et Sindian), leur proportion entre 50% et 76% dépasse la moitié de l'effectif du personnel technique comme l'illustre le graphique ci-après.

**Graphique 84: Représentativité des Jeunes dans les collectivités territoriales du département de Bignona en 2018**



❖ Profil niveau d'étude, types de contrat de travail & nombre d'années expérience du personnel des collectivités territoriales du département de Bignona

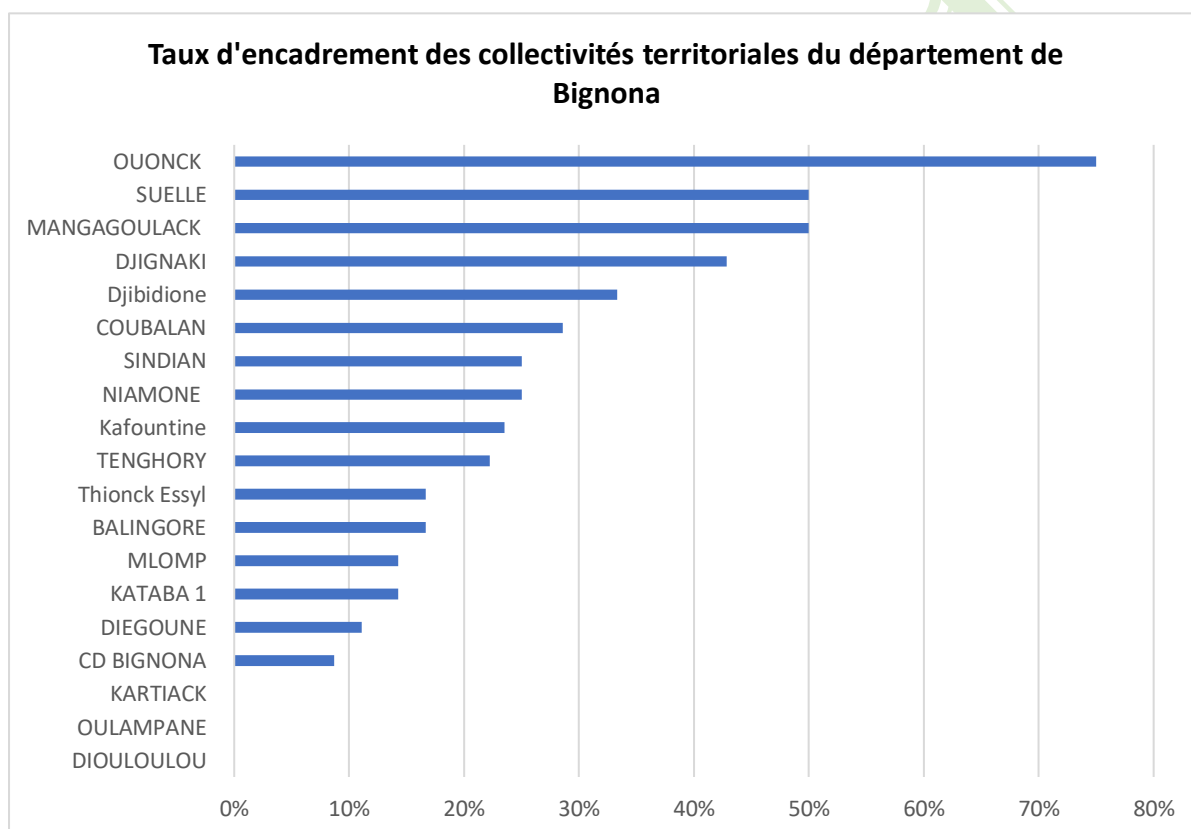
**Graphique 85: Profil niveau d'instruction du personnel des collectivités territoriales du département de Bignona en 2018**



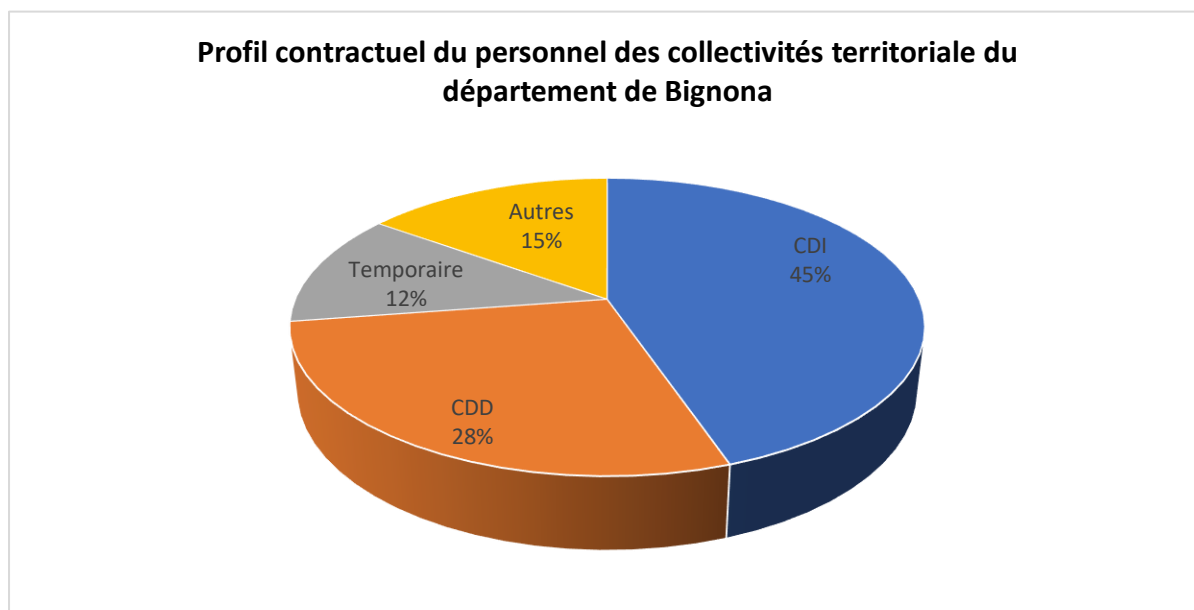
Le niveau d’instruction du personnel est globalement faible dans les collectivités territoriales, notamment dans le conseil départemental où 56% des agents n’ont pas de diplômes.

Le nombre de personnels cadres est aussi faible, voire très faible dans plusieurs collectivités territoriales. Toutefois, le taux d’encadrement est élevé dans quatre (4) communes comme Ouonck (76%), Suelle (50%), Mangagoulack (50%) et Djignaki (43%).

**Graphique 86: le taux d’encadrement du Personnel des collectivités territoriales du département Bignona en 2018**

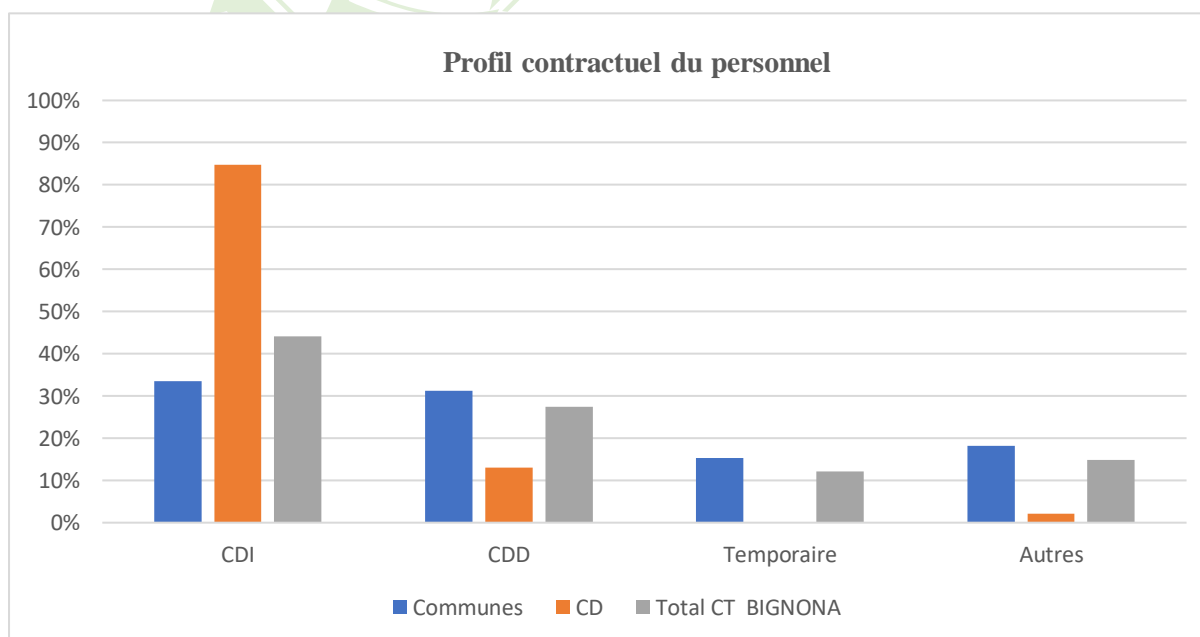


**Graphique 87: Type de contrats de travail du personnel des collectivités territoriales du département de Bignona en 2018**



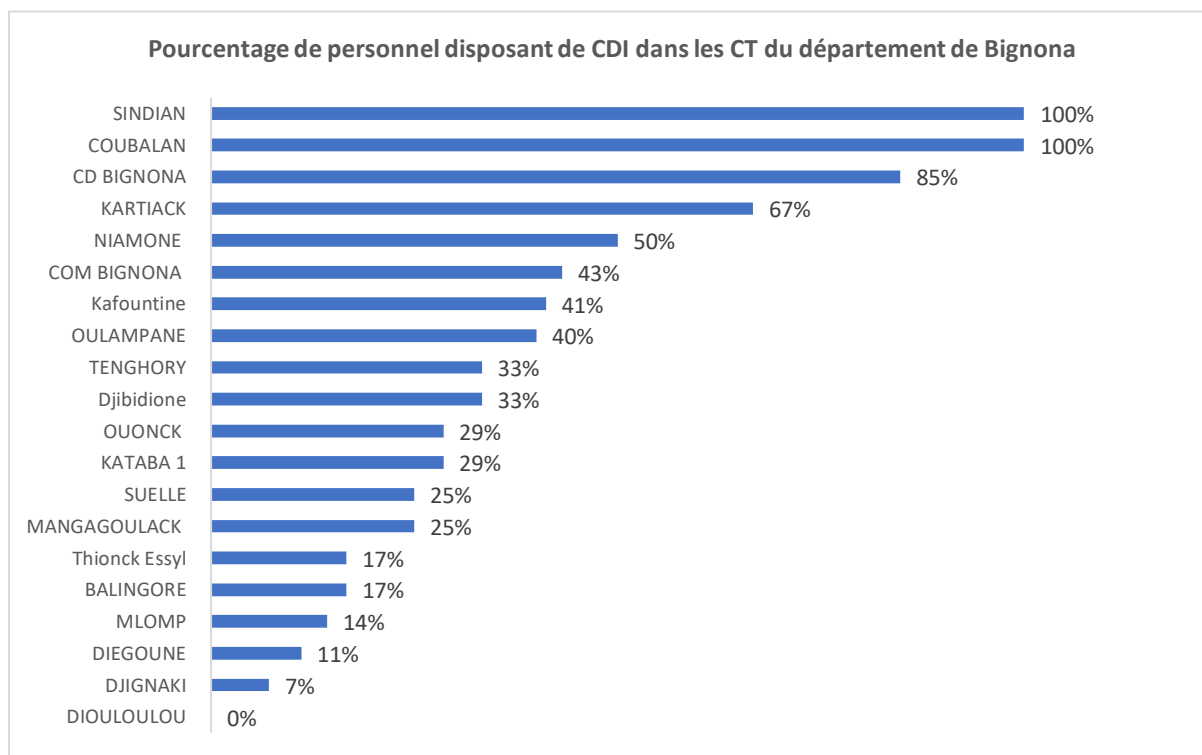
Au niveau départemental, le pourcentage d'agents disposant de CDI est de 45% et de CDD 28%. Cependant, 27% des agents ont des contrats précaires (12% de temporaires et 15% n'ayant pas de contrats officiels). Cette situation est différente entre les communes et le conseil départemental.

**Graphique 88: Type de contrats de travail du personnel par type de collectivité territoriale dans le département de Bignona en 2018**



Dans le conseil départemental, près de 85% du personnel technique disposent d'un CDI contre 32% pour l'ensemble des communes. Dans les communes, seuls 31% du personnel bénéficient de CDD, tandis que 18% n'ont pas de contrats formels et 16% sont des temporaires.

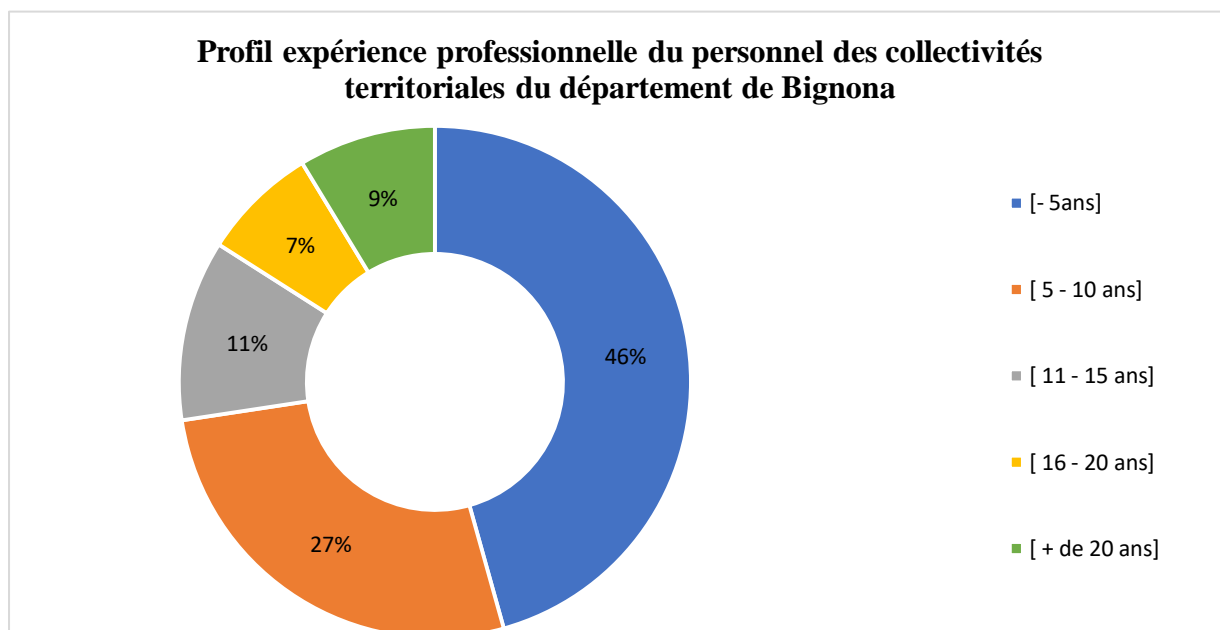
**Graphique 89: Pourcentage de personnel technique ayant un CDI dans les collectivités territoriales du département de Bignona en 2018**



Le graphique ci-dessus montre que dans la majorité des collectivités territoriales du département de Bignona, le pourcentage d'agents disposant de CDI est faible. Seules cinq (5) collectivités sur les 20 que compte le département ont fait accéder plus de 50% de leur personnel à un CDI.

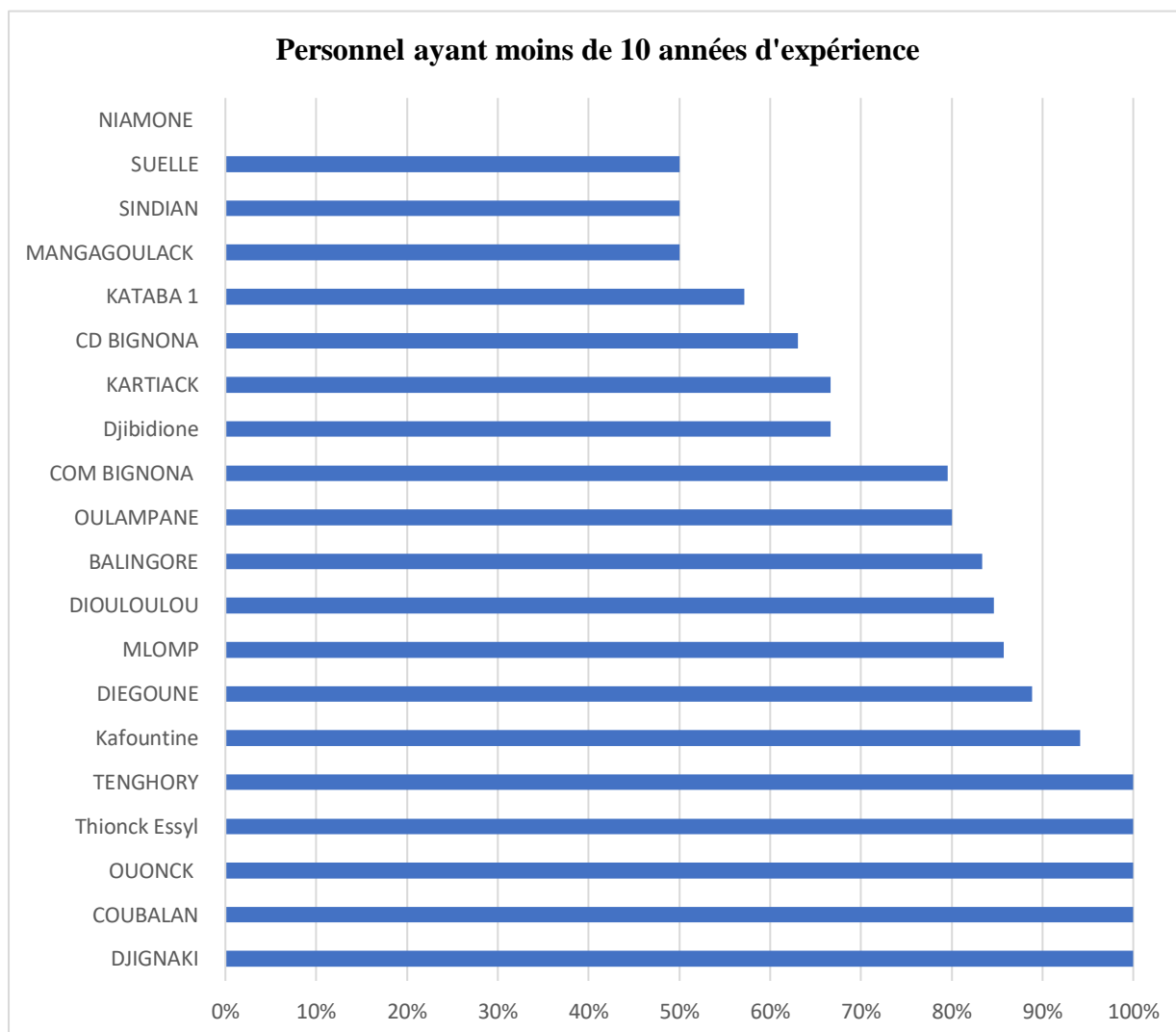


**Graphique 90: Profil Nombre d'années expérience professionnelle du personnel des collectivités territoriales du département de Bignona en 2018**



Le personnel des collectivités territoriales du département est peu expérimenté car près de 73% des agents ont moins de 10 ans d'expérience. Seuls 15% du personnel environ a plus de 15 ans d'expérience.

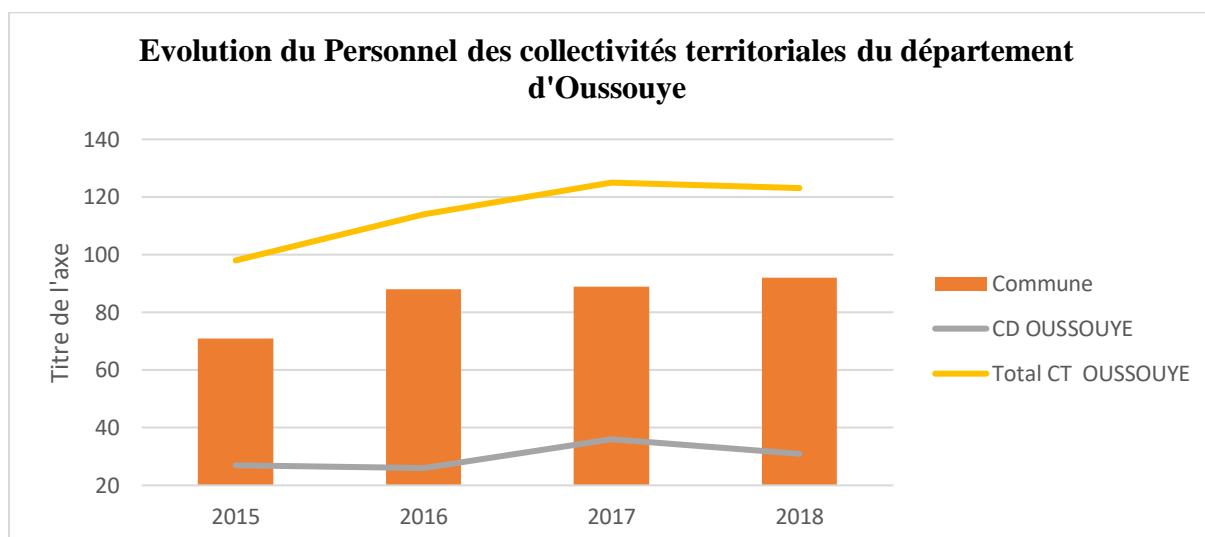
**Graphique 91: Pourcentage de personnel technique ayant moins de 10 années d'expérience dans les collectivités territoriales du département de Bignona en 2018**



### 4.3.2. Profil des collectivités territoriales du département d'Oussouye

- ❖ Profil effectif et évolution du personnel administratif et technique des collectivités territoriales du département d'Oussouye

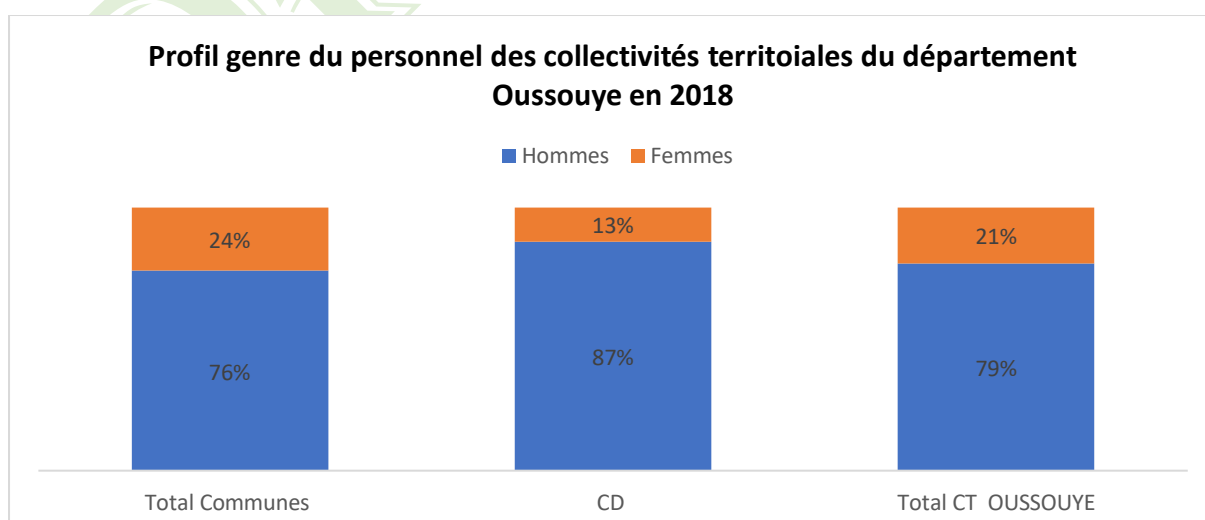
*Graphique 92: Evolution du personnel des collectivités territoriales du département d'Oussouye*



A l'image du personnel des autres collectivités territoriales, celles d'Oussouye ont connu une évolution moyenne entre 2015 et 2018 comme l'illustre le graphique. Toutefois, le personnel du conseil département d'Oussouye a évolué en dents de scie durant la même période.

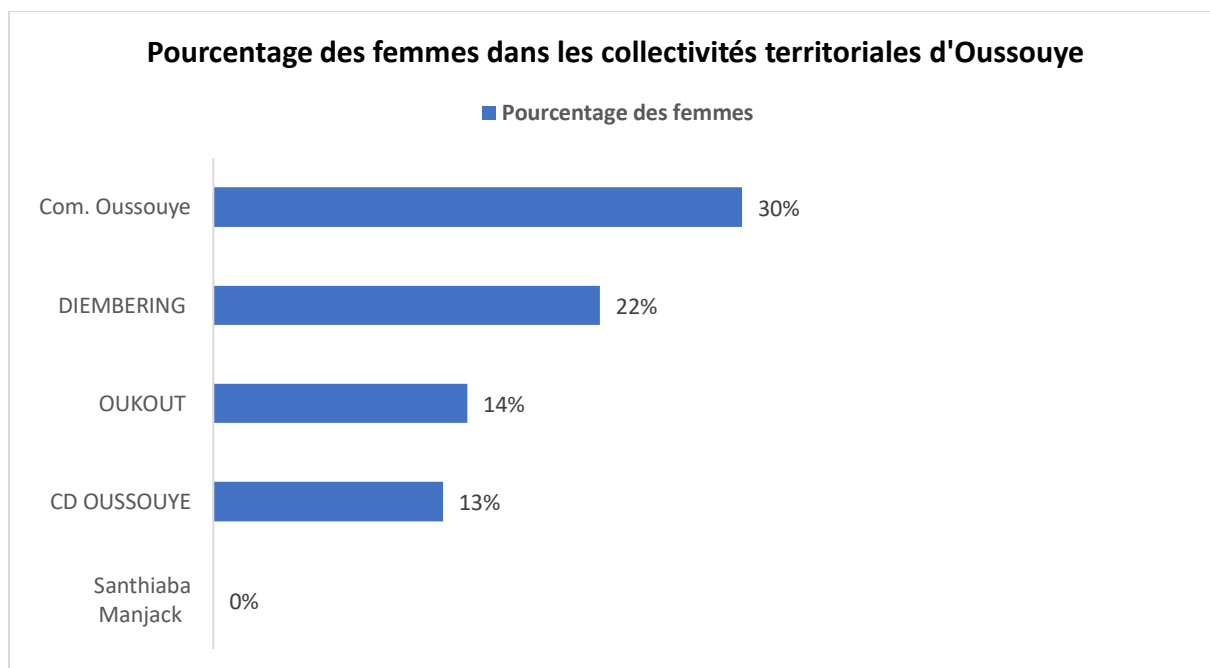
- ❖ Profil genre et âge du personnel des collectivités territoriales du département d'Oussouye

*Graphique 93: Profil genre du personnel des collectivités territoriales du département d'Oussouye en 2018*



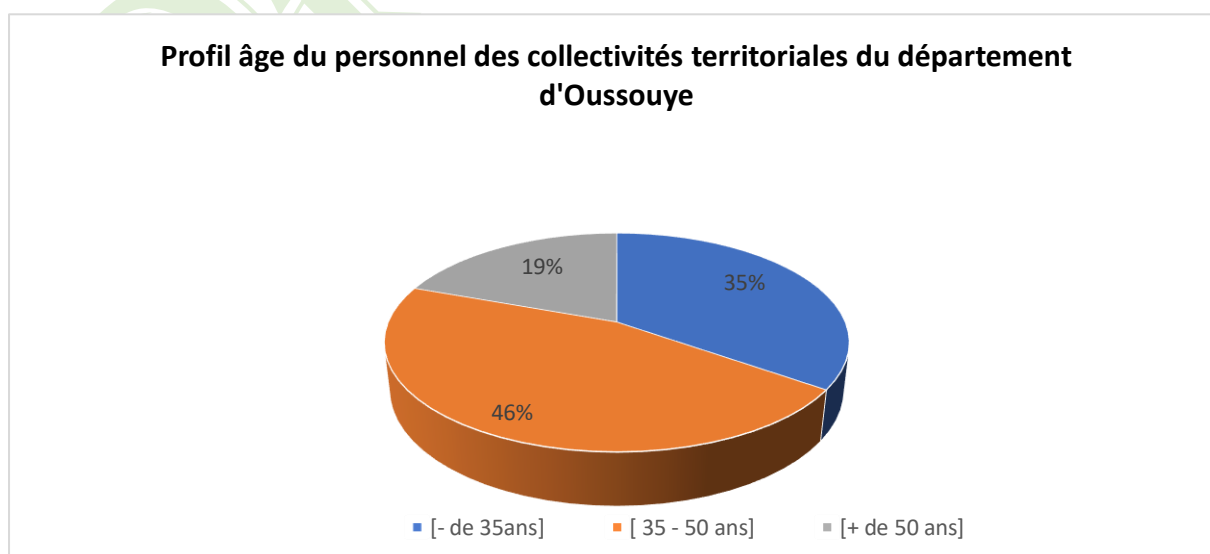
Le profil genre est marqué par la prédominance des hommes dans le personnel des collectivités territoriales du département administratif. Le personnel homme représente 79% de l'effectif total et 87% dans le conseil départemental.

**Graphique 94: Représentativité des femmes dans le personnel des communes d'Oussouye en 2018**



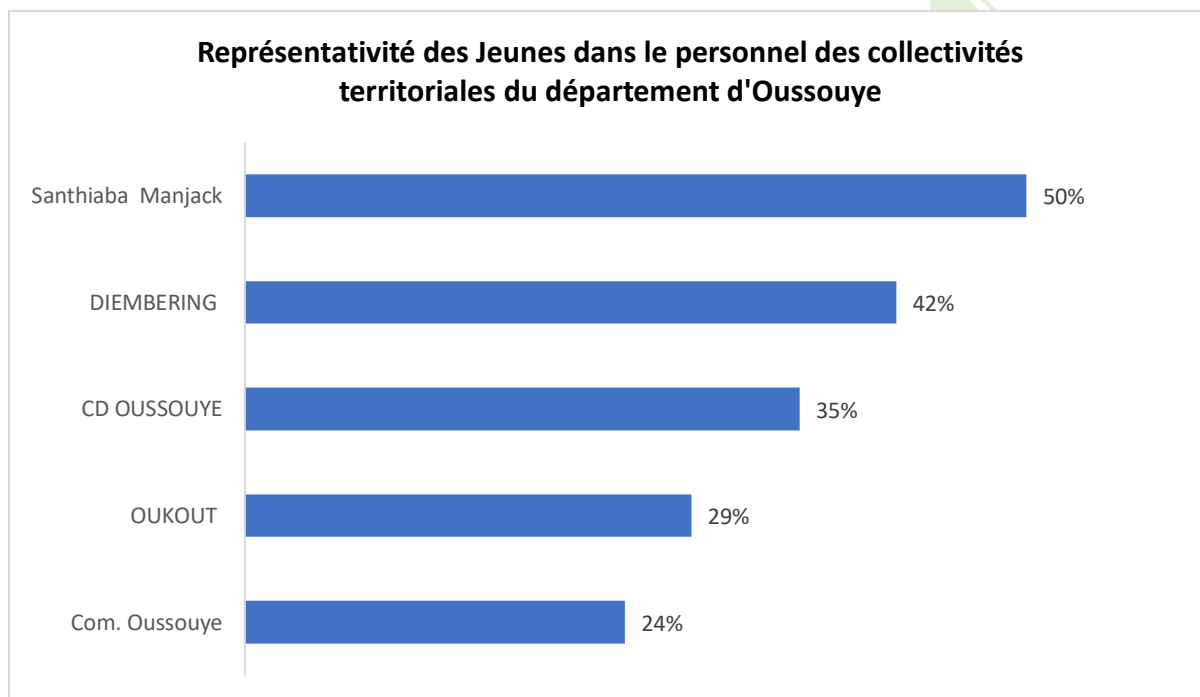
Le pourcentage de femmes est faible dans toutes les collectivités d'Oussouye comme l'illustre le graphique ci-dessus.

**Graphique 95: Profil âge du personnel des collectivités territoriales du département d'Oussouye en 2018**



Les collectivités territoriales du département d'Oussouye sont marquées par la jeunesse de leur personnel, soit 35% de l'effectif total même si le personnel ayant entre 35 et 50 ans est majoritaire (à 46%). Cette jeunesse du personnel est plus accentuée dans les communes de Santhiaba Manjanck et de Diemberieng et au niveau du conseil départemental.

*Graphique 96: Représentativité des jeunes dans les Collectivités territoriales du département d'Oussouye en 2018*

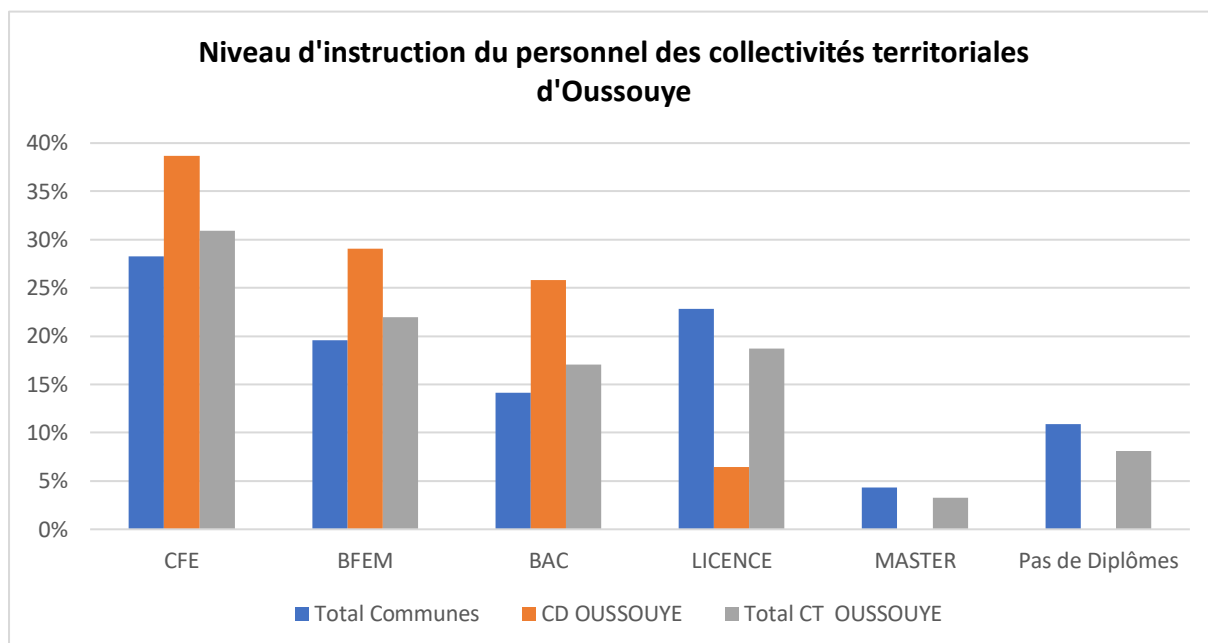


❖ **Profil niveau d'étude, types de contrat de travail & nombre d'années expérience du personnel des collectivités territoriales du département d'Oussouye**

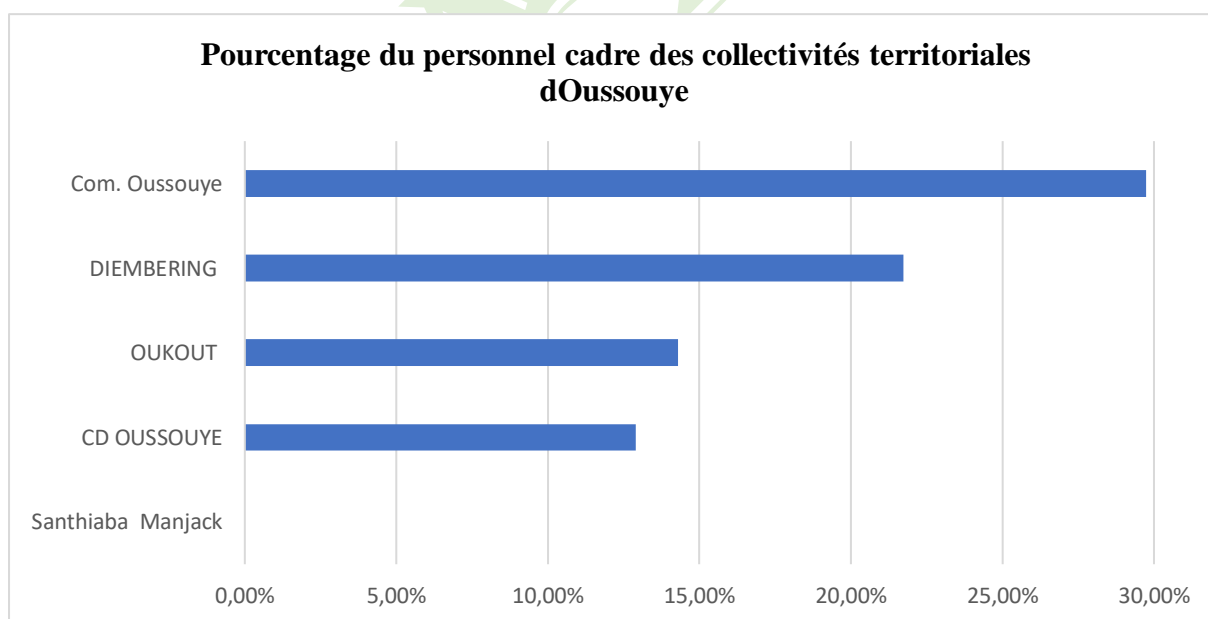
Le niveau d'instruction du personnel est moyen, voire faible dans les collectivités du département d'Oussouye. Même si dans le conseil départemental et les communes, les agents ayant le CFEE sont majoritaires représentant, respectivement à 38% et 28% de l'effectif total, suivis de ceux ayant le BFEM comme diplôme dans le conseil départemental (29%) et la Licence (24%) dans les communes.

L'autre fait marquant est le nombre très faible d'agents n'ayant aucun diplôme (7%) contrairement aux autres départements des régions de Ziguinchor et Sédhiou.

**Graphique 97: Profil niveau d'instruction du personnel des collectivités territoriales du département d'Oussouye en 2018**

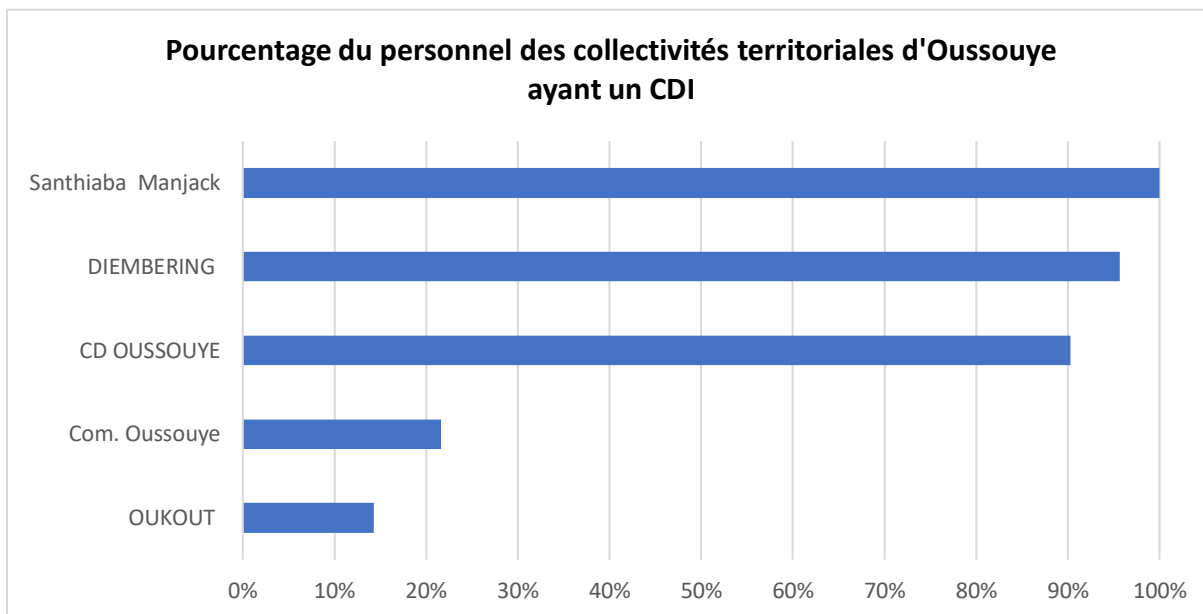


**Graphique 98: le taux d'encadrement du Personnel des collectivités territoriales du département d'Oussouye en 2018**

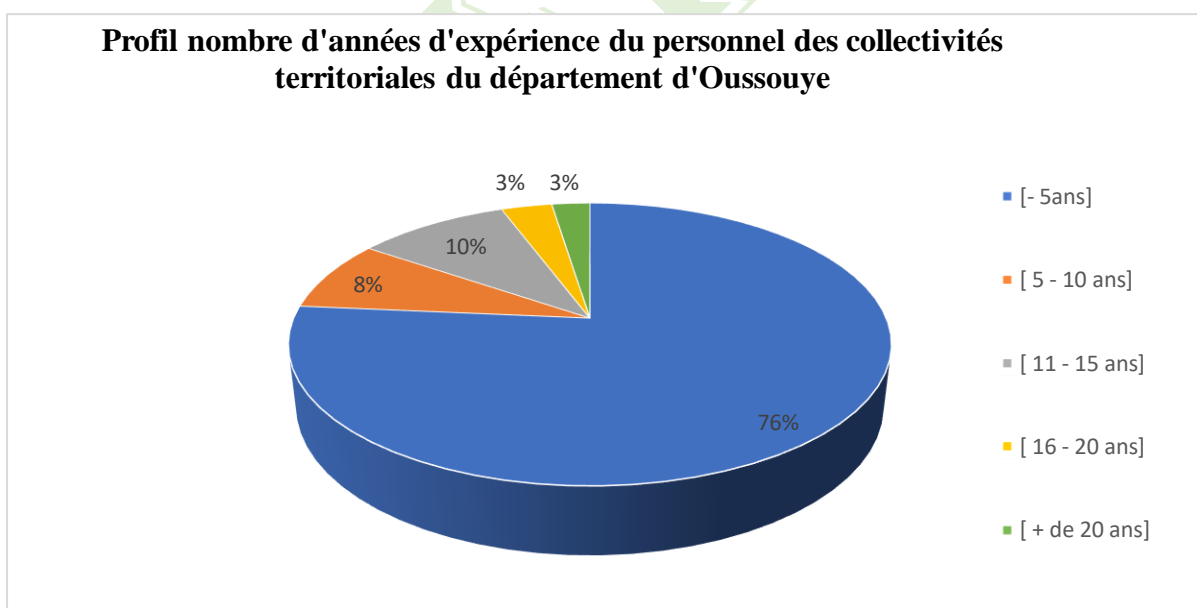


Quant à l'effectif du personnel cadre, il est partout inférieur à 30%, ce qui démontre le taux d'encadrement relativement faible dans le département.

**Graphique 99: Pourcentage de personnel technique ayant un CDI dans les collectivités territoriales du département d'Oussouye en 2018**

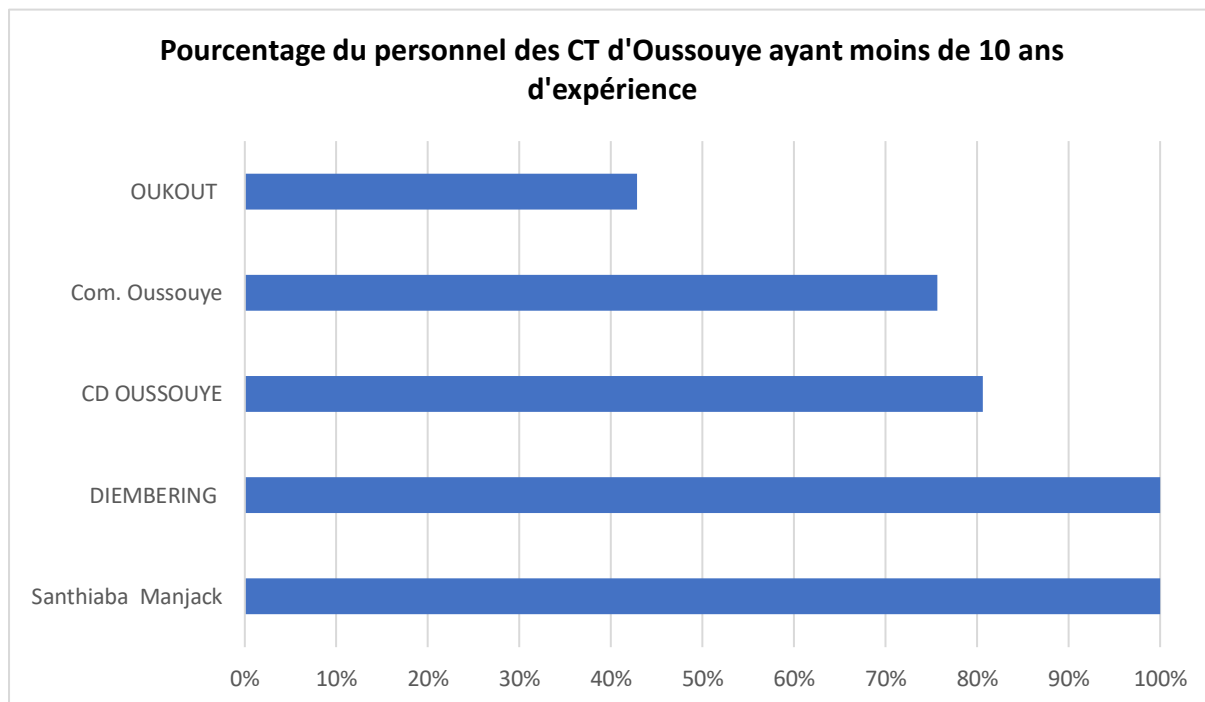


**Graphique 100: Profil Nombre d'années expérience professionnelle du personnel des collectivités territoriales du département d'Oussouye en 2018**



Le nombre d'années d'expérience du personnel des collectivités territoriales du département d'Oussouye est faible car plus de  $\frac{3}{4}$  du personnel, soit 76% de l'effectif global a moins de 5 années d'expérience.

**Graphique 101: Pourcentage de personnel technique ayant moins de 10 années d'expérience dans les Collectivités territoriales du département d'Oussouye en 2018**



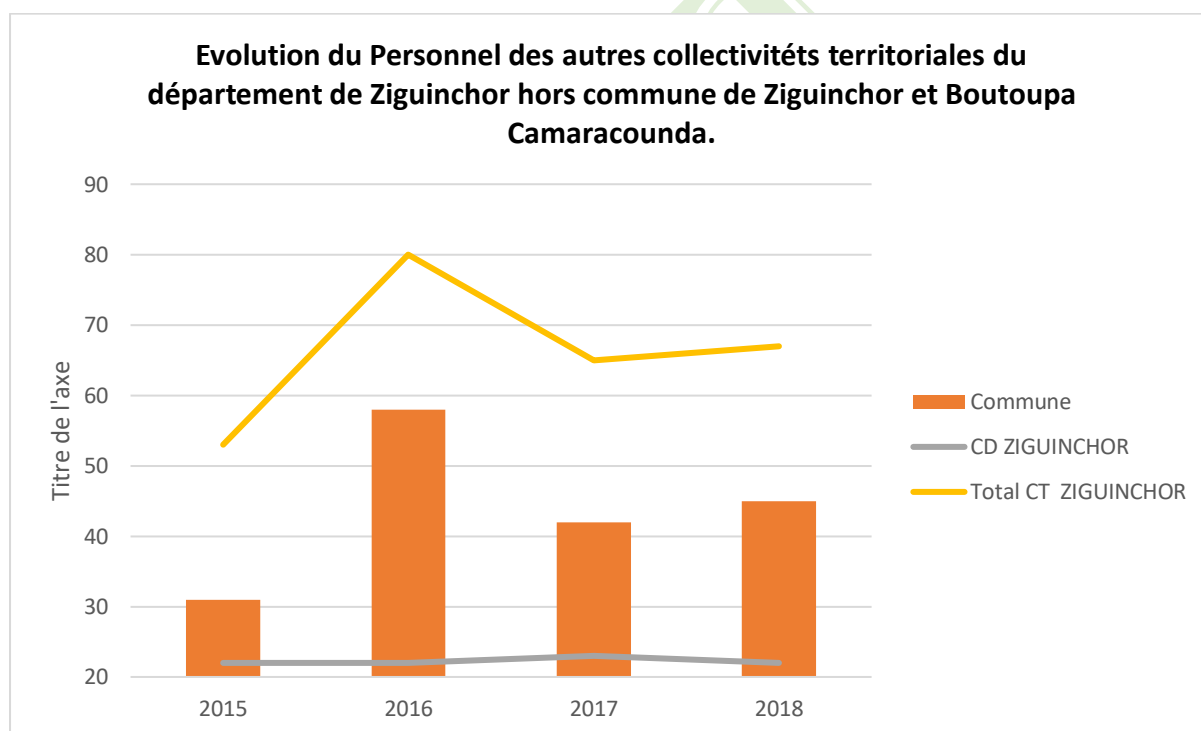


### 4.3.3 Profil des collectivités territoriales du département de Ziguinchor

Les données analysées dans cette partie du rapport ne concernent pas celles de la commune de Ziguinchor. En effet, lors du séjour de l'équipe de l'ADL dans le département, malgré plusieurs séances d'information, de sensibilisation des acteurs et de partage de la méthodologie de collecte, ainsi que la formation de tous les points focaux (secrétaires municipaux), aucune donnée statistique n'a été recueillie dans la commune. Il en est de même pour les statistiques de la commune de Boutoupa Camaracounda.

#### ❖ Profil effectif et évolution du personnel administratif et technique des autres collectivités territoriales du département de Ziguinchor

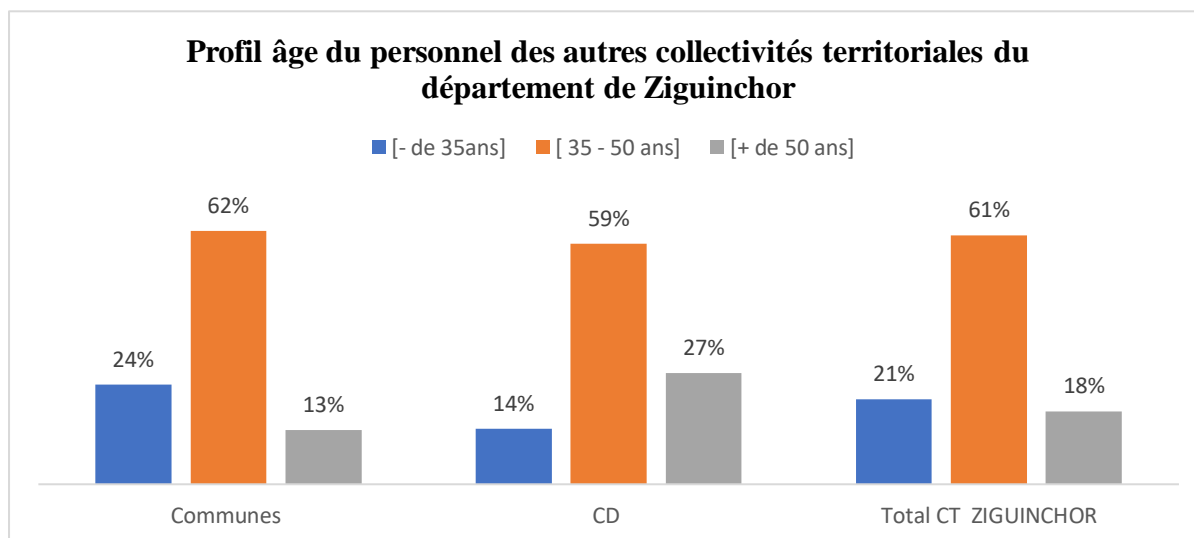
*Graphique 102: Evolution du personnel des autres collectivités territoriales du département de Ziguinchor hors commune de Ziguinchor et Boutoupa Camaracounda.*



L'évolution de l'effectif du personnel des autres collectivités du département de Ziguinchor, entre 2015 et 2018, est en dents de scie avec un pic observé en 2016.

❖ Profil genre et âge du personnel des autres collectivités territoriales du département de Ziguinchor

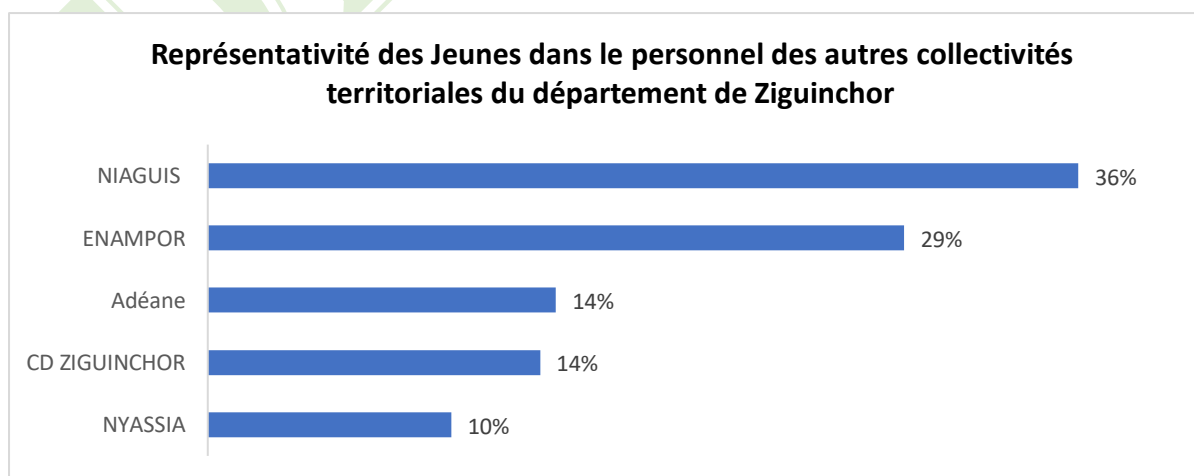
*Graphique 103: Profil âge du personnel des autres collectivités territoriales du département de Ziguinchor en 2018*



A l'image des autres collectivités territoriales de la région, celles du département administratif de Ziguinchor ne font pas exception par rapport au profil âge du personnel, dominé par les agents de la tranche d'âges allant de 35 à 50 ans qui représente environ 60% de l'effectif. Les jeunes et le personnel âgé sont faiblement représentés.

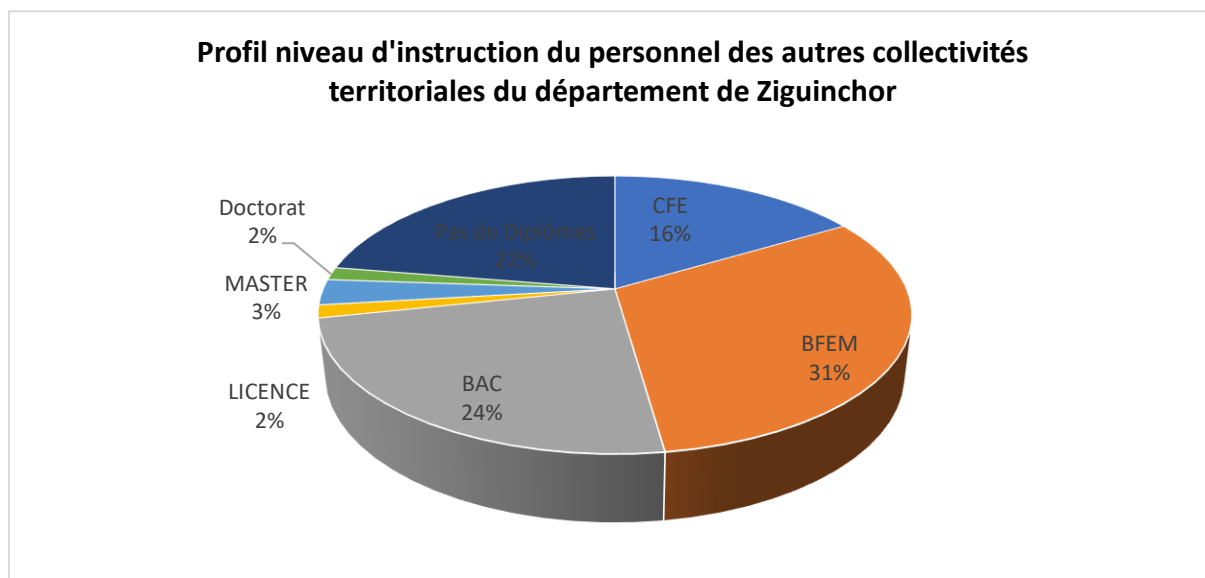
La représentativité des jeunes est partout inférieure à 40% comme l'illustre le graphique ci-dessous.

*Graphique 104: Représentativité des jeunes dans les autres collectivités territoriales du département de Ziguinchor en 2018*



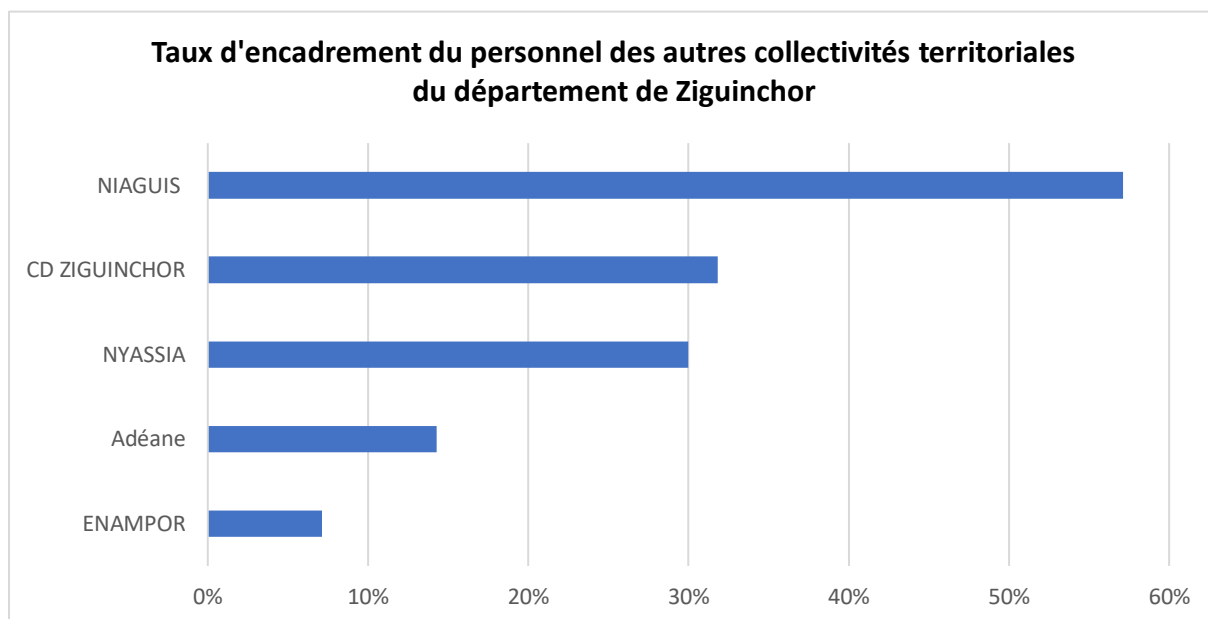
❖ Profil niveau d'étude, types de contrat de travail & nombre d'années expérience du personnel des autres collectivités territoriales du département de Ziguinchor

*Graphique 105: Profil niveau d'instruction du personnel des autres collectivités territoriales du département de Ziguinchor en 2018*



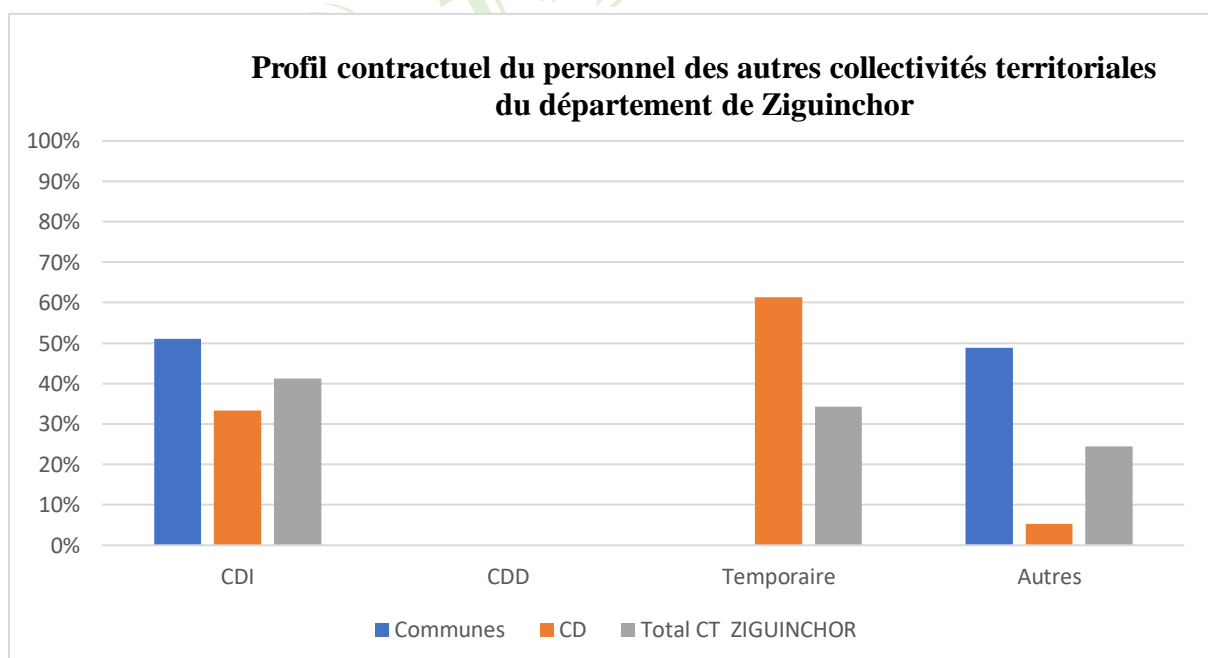
Le niveau d'instruction du personnel est pour sa part dominé respectivement par les titulaires du BFEM 31% et les bacheliers 24%. Ce niveau contraste avec la situation des autres collectivités des régions de Ziguinchor et de Sédhiou dans lesquelles, le niveau d'étude est dominé par les sans diplômes (22%) et les titulaires du CFEE 16%.

**Graphique 106: le taux d'encadrement du Personnel des autres collectivités territoriales du département Ziguinchor en 2018**



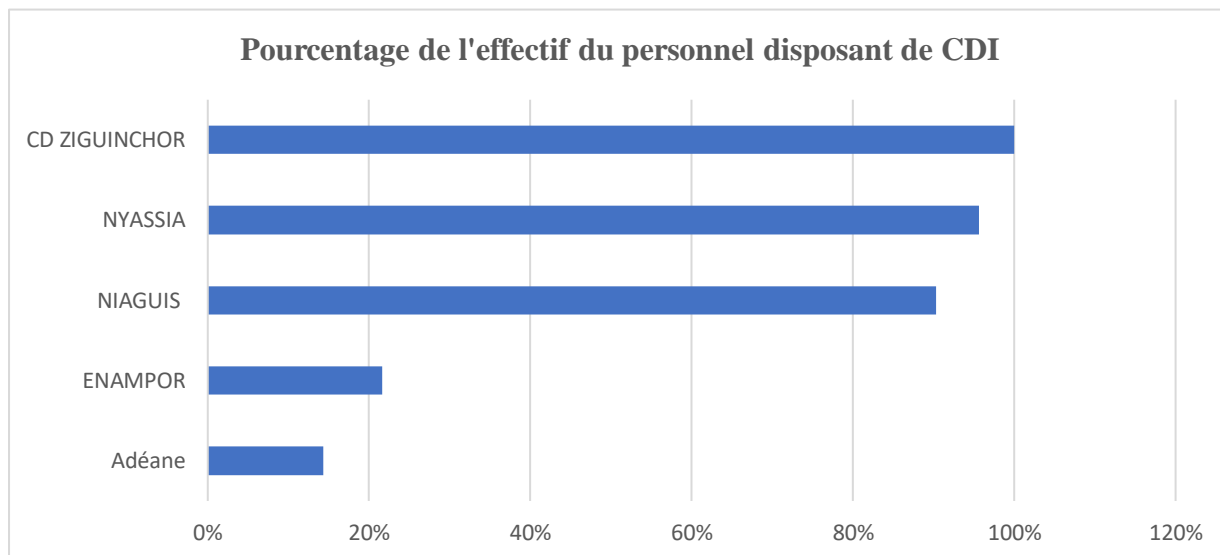
Le taux d'encadrement est globalement moyen dans l'ensemble des autres collectivités territoriales du département de Ziguinchor. Il varie entre 10 et 60% suivant les collectivités.

**Graphique 107: Type de contrats de travail du personnel des autres collectivités territoriales du département de Ziguinchor en 2018**



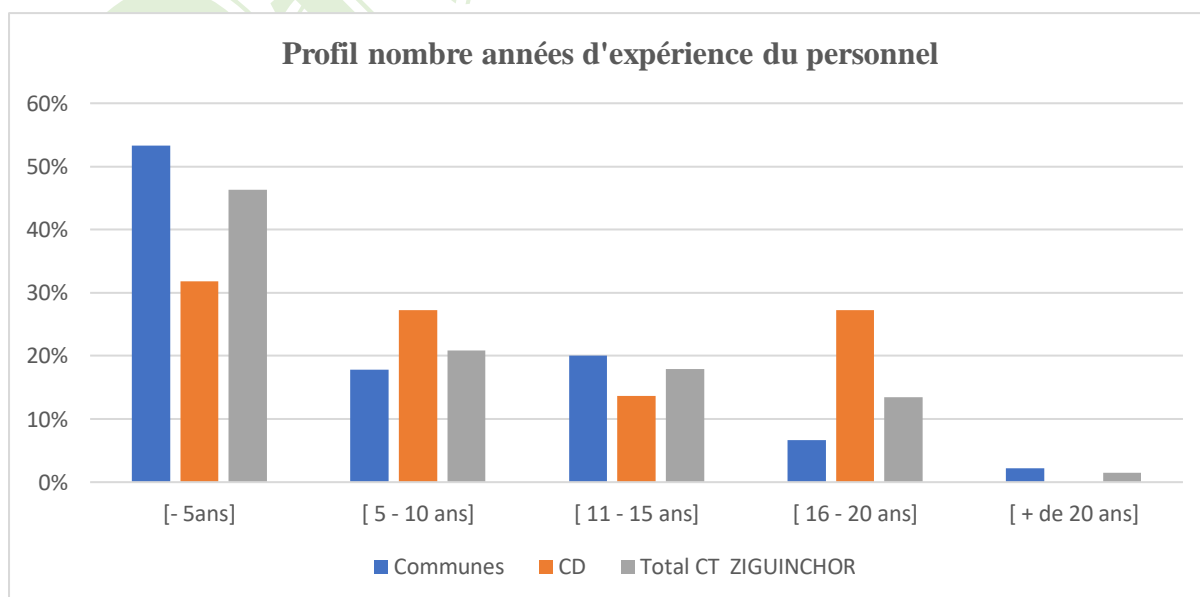
Le profil contractuel est dominé par le personnel ayant des contrats temporaires dans le conseil départemental (61%) et ceux ayant un CDI (51%) ou d'autres types de contrats comme les décisionnaires (49%) dans les autres communes du département.

**Graphique 108: Pourcentage de personnel technique ayant un CDI dans les autres collectivités territoriales du département de Ziguinchor en 2018**



Ainsi, le pourcentage de personnel disposant de CDI est faible dans toutes les autres collectivités du département à l'exception de la commune de Niaguis où il atteint 87% de l'effectif.

**Graphique 109: Profil Nombre d'années expérience professionnelle du personnel des CT du département de Ziguinchor en 2018**



Sur le graphique ci-dessus, le profil nombre d'années d'expérience du personnel montre une disparité entre le personnel des autres communes (+50%) et celui du conseil départemental (+45%).

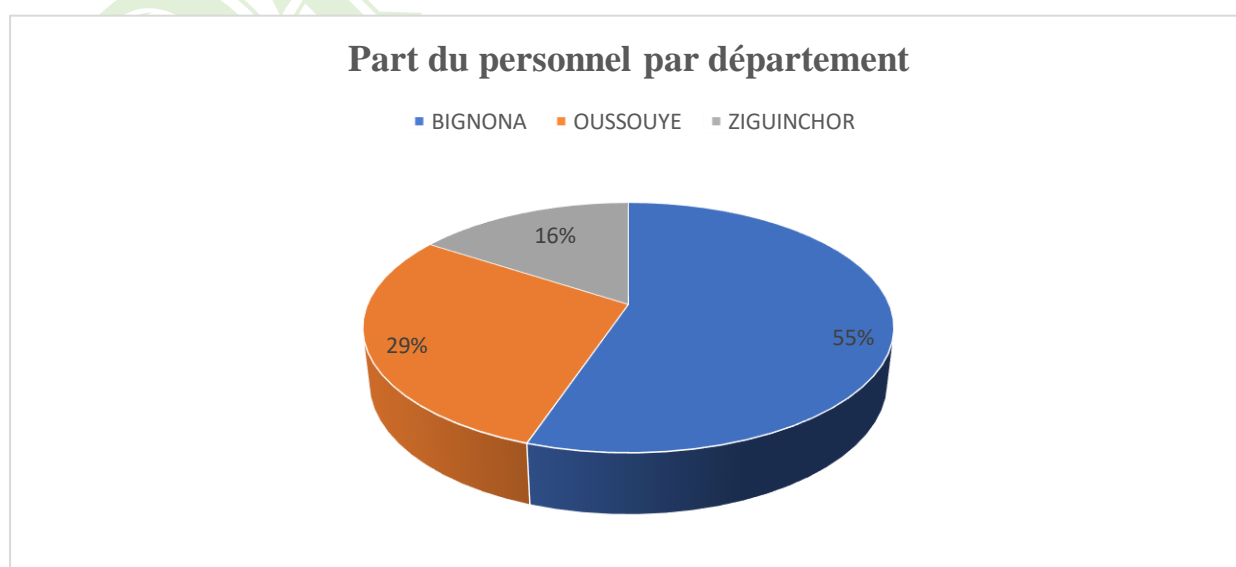
En effet, le personnel du conseil départemental est plus expérimenté avec 70% des agents ayant plus de 5 années d'expérience et 45% des agents ayant plus de 5 années d'expérience dans les autres communes.

#### 4.3.4. Synthèse régionale Ziguinchor

❖ Effectif et Répartition du personnel administratif et technique des autres collectivités territoriales de la région de Ziguinchor

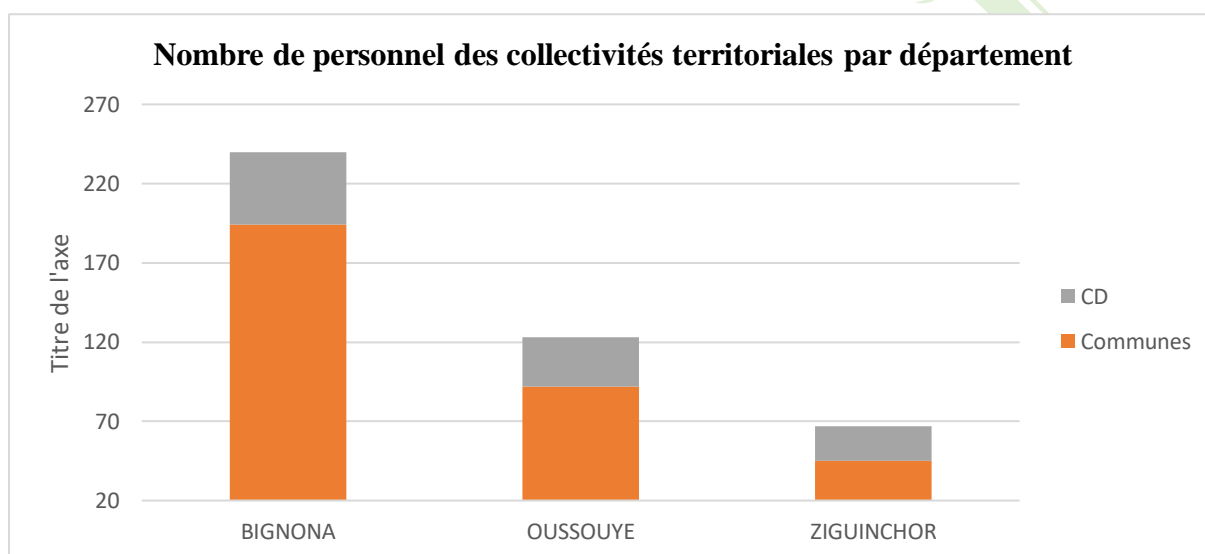
| COLLECTIVITES TERRITORIALES    | DEPARTEMENT BIGNONA | DEPARTEMENT OUSSOUYE | DEPARTEMENT ZIGUINCHOR | REGION ZIGUINCHOR |
|--------------------------------|---------------------|----------------------|------------------------|-------------------|
| <b>Communes</b>                | 194                 | 92                   | 45                     | 331               |
| <b>Conseils départementaux</b> | 46                  | 31                   | 22                     | 99                |
| <b>Total CT</b>                | 234                 | 123                  | 67                     | 424               |

*Graphique 110: Répartition de personnel technique et administratif des autres collectivités territoriales de la région de Ziguinchor par département en 2018*



La région de Ziguinchor compte en 2018 environ 424 agents<sup>3</sup>. L'analyse de ce personnel technique et administratifs des collectivités territoriales de la région montre que Bignona englobe plus de la moitié du personnel rece(55%) suivi d'Oussouye avec 29% et du Conseil départemental de Ziguinchor avec 16%. Ce faible effectif de Ziguinchor reste lié à la non disposition des statistiques du personnel des communes de Ziguinchor et de Boutoupa Camaracounda.

**Graphique 111: Effectif du personnel technique et administratif des autres collectivités territoriales de la région de Ziguinchor par genre et par département en 2018**

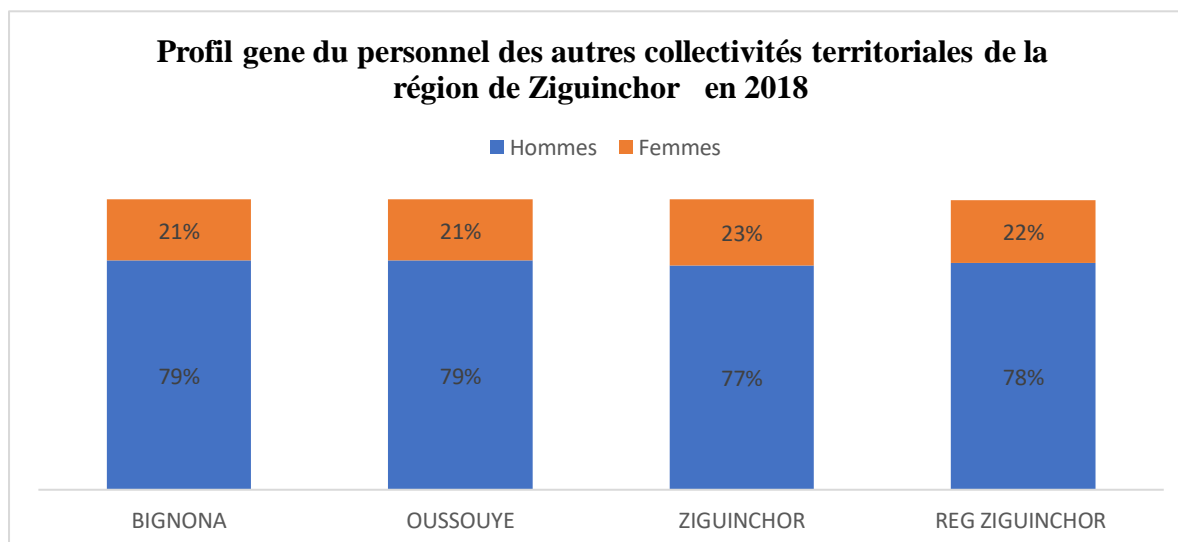


Même si nous notons un personnel pléthorique dans les conseils départementaux, la situation est pire dans les communes où il atteint des chiffres records. En d'autres termes, le personnel technique et administratif est inégalement réparti entre les communes et les conseils départementaux comme annoncé précédemment. Dans la région de Ziguinchor, le personnel des communes représente plus de 75% de l'effectif alors que celui des départements occupe à peine 23% des postes.

<sup>3</sup> Sur les agents de la communes de Ziguinchor ne sont pas comptabilisés dans le total car le données de cette commune sont pas disponibles.

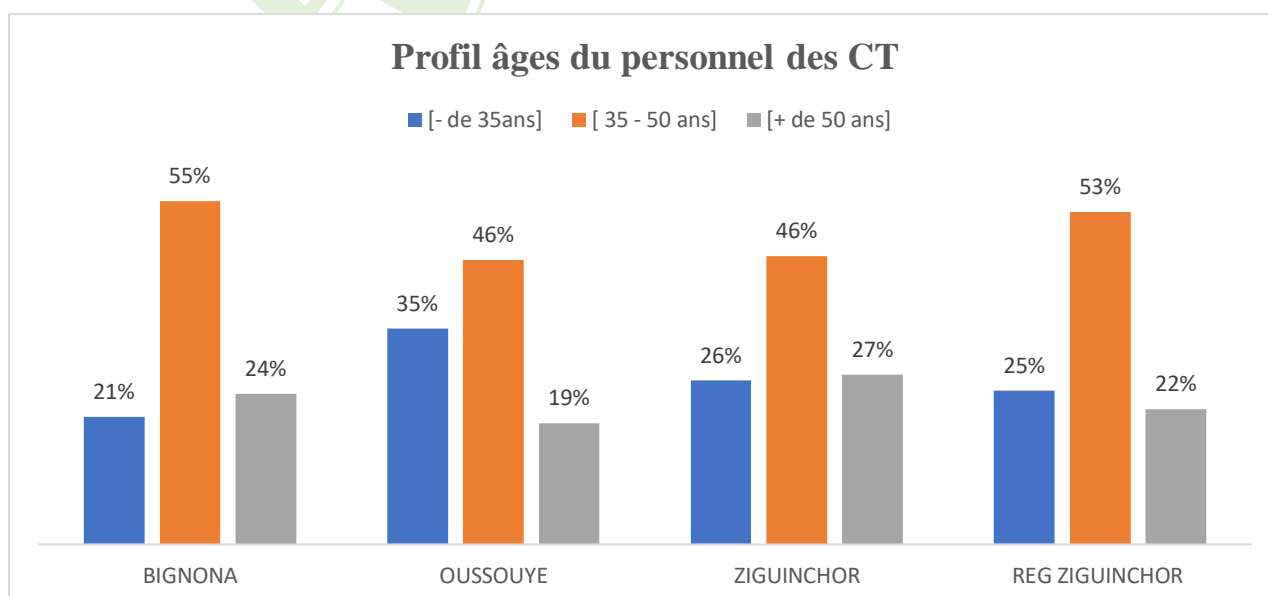
❖ Profil genre et âge du personnel des autres collectivités territoriales de la région de Ziguinchor

*Graphique 112: Profil genre du personnel des autres collectivités territoriales de la région de Ziguinchor par département en 2018*



La répartition par genre du personnel des autres collectivités territoriales de la région de Ziguinchor montre un fort taux de masculinisation de l'administration des collectivités territoriales. Au niveau régional, les hommes représentent 78% de l'effectif total contre 22% pour les femmes.

*Graphique 113: Profil âge du personnel des autres collectivités territoriales de la région de Ziguinchor par département en 2018*





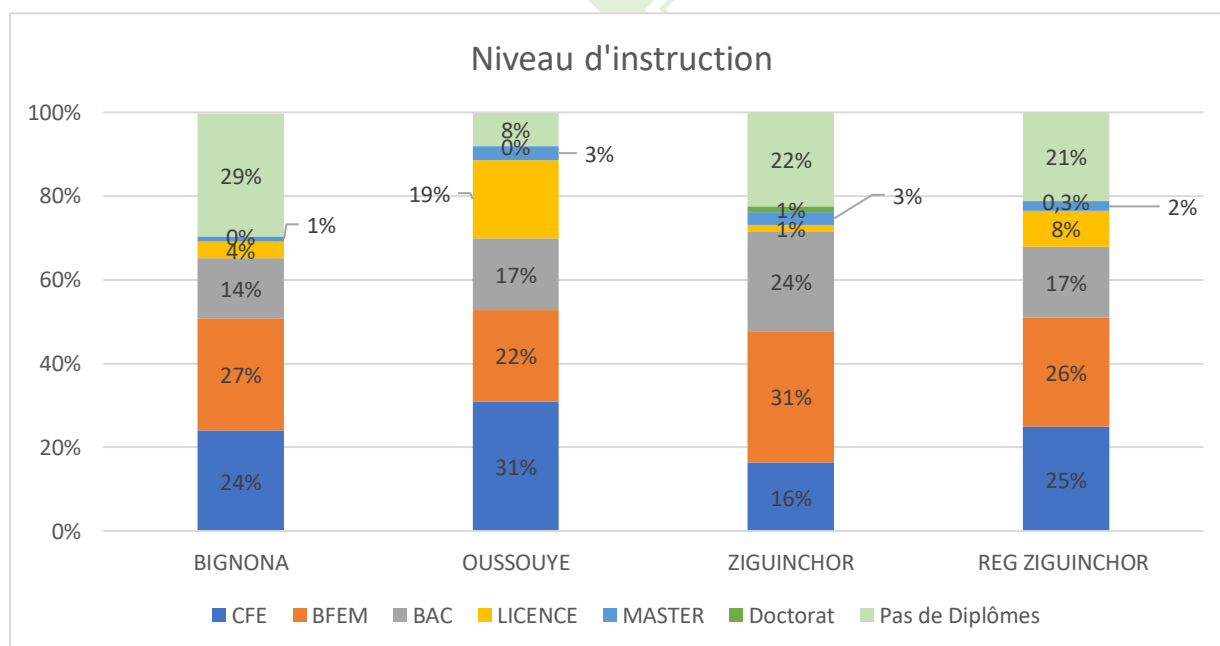
Le profil âge du personnel des autres Collectivité territoriale de la région de Ziguinchor est marqué le poids des 35-50 ans qui occupent plus de 50% des poste de travail, là où les moins de 35 ans ne représentent que le quart des effectifs globaux et les plus de 50 ans, 22%

Au niveau départemental, nous notons une différence sur l'âge du personnel entre les trois départements. Le pourcentage de jeunes d'un département à un autre se chiffre à 35% à Oussouye, 26% à Ziguinchor et 21% à Bignona.

L'autre différence notée se trouve au niveau du personnel des collectivités territoriales âgé de plus 50 ans avec 27% à Ziguinchor, 24% à Bignona et 19% à Oussouye qui enregistre la plus faible proportion de personnel de troisième âge.

❖ **Profil niveau d'étude, types de contrat de travail & nombre d'années expérience du personnel des autres collectivités territoriales de la région Ziguinchor**

**Graphique 114: : Profil niveau d'instruction du personnel des autres collectivités territoriales de la région de Ziguinchor par département en 2018**

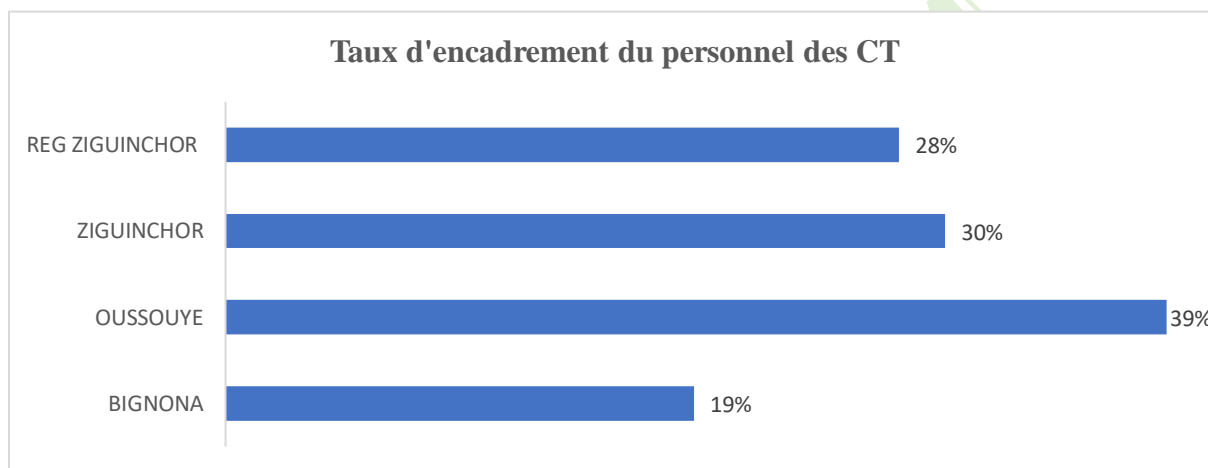


Le profil du niveau d'instruction du personnel des autres collectivités territoriales de la région de Ziguinchor est plus marqué par le nombre important de personnel sans diplôme qui représente 29% dans le département de Bignona, 22% à Ziguinchor et plus de 21% au niveau global.

Ce personnel est le plus souvent constitué de techniciens de surface, femmes de ménage et personnel d'appui.

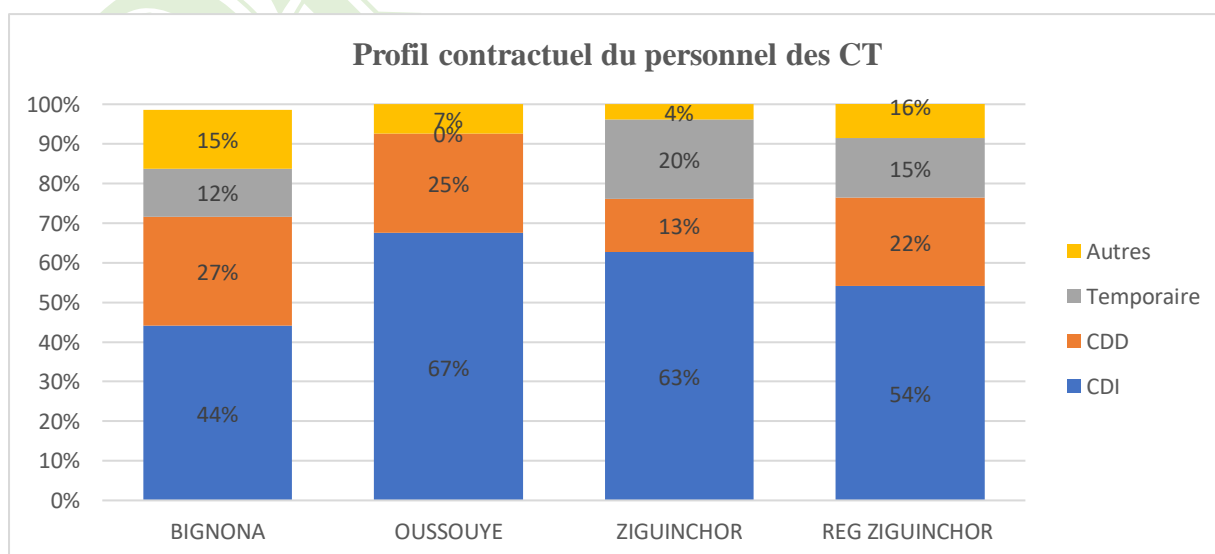
Les autres collectivités territoriales de la région enregistrent un nombre important d'agents ayant le BFEM (26%) et le CFEE (25%). Ces deux catégories représentent à elles seules plus de 50% des effectifs globaux.

**Graphique 115: : Taux d'encadrement du personnel des autres collectivités territoriales de la région de Ziguinchor en 2018**



Le taux d'encadrement des autres collectivités territoriales est moyen au niveau régional avec 26% et un peu plus élevé dans le département d'Oussouye (36%). Il est globalement faible dans le département de Bignona avec 19%.

**Graphique 116: : Type de contrats de travail du personnel des autres collectivités territoriales de la région de Ziguinchor par département en 2018**



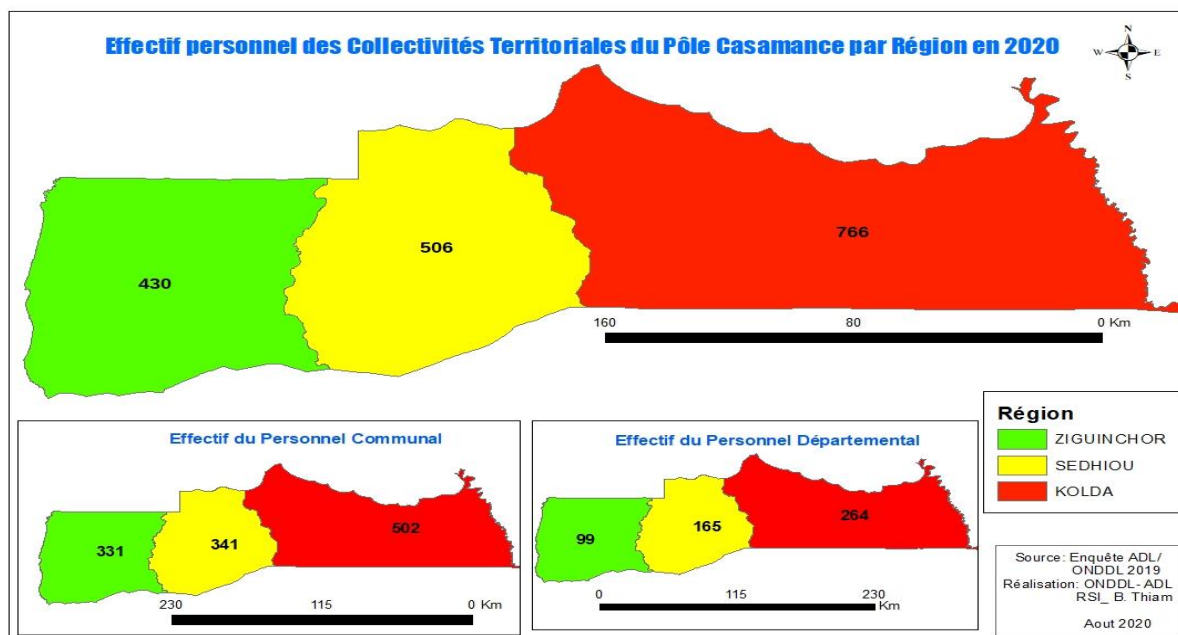
54% du personnel des autres collectivités territoriales de la région de Ziguinchor ont un Contrat à Durée indéterminée (CDI), 22% un CDD et 31% pour les sans contrat.

Cette même situation est illustrée dans les trois départements de la région avec toutefois des différences dans le pourcentage de CDI.

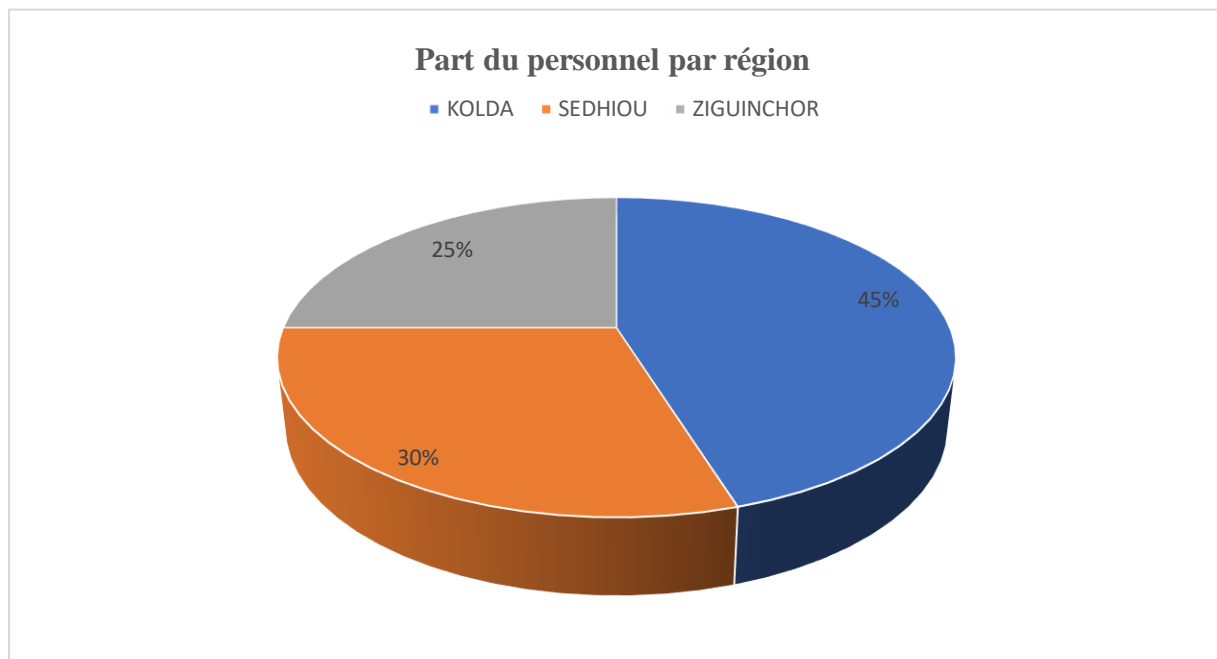
#### 4.4. Analyse comparative interrégionale des caractéristiques du personnel

##### 4.4.1. Profil effectif et évolution du personnel administratif et technique des collectivités territoriales du Pôle Casamance

| COLLECTIVITES TERRITORIALES | REGION KOLDA | REGION SEDHIOU | REGION ZIGUINCHOR | POLE CASAMANCE |
|-----------------------------|--------------|----------------|-------------------|----------------|
| Communes                    | 502          | 341            | 331               | 1174           |
| Conseils départementaux     | 264          | 164            | 99                | 528            |
| Total CT                    | 766          | 505            | 430               | 1702           |

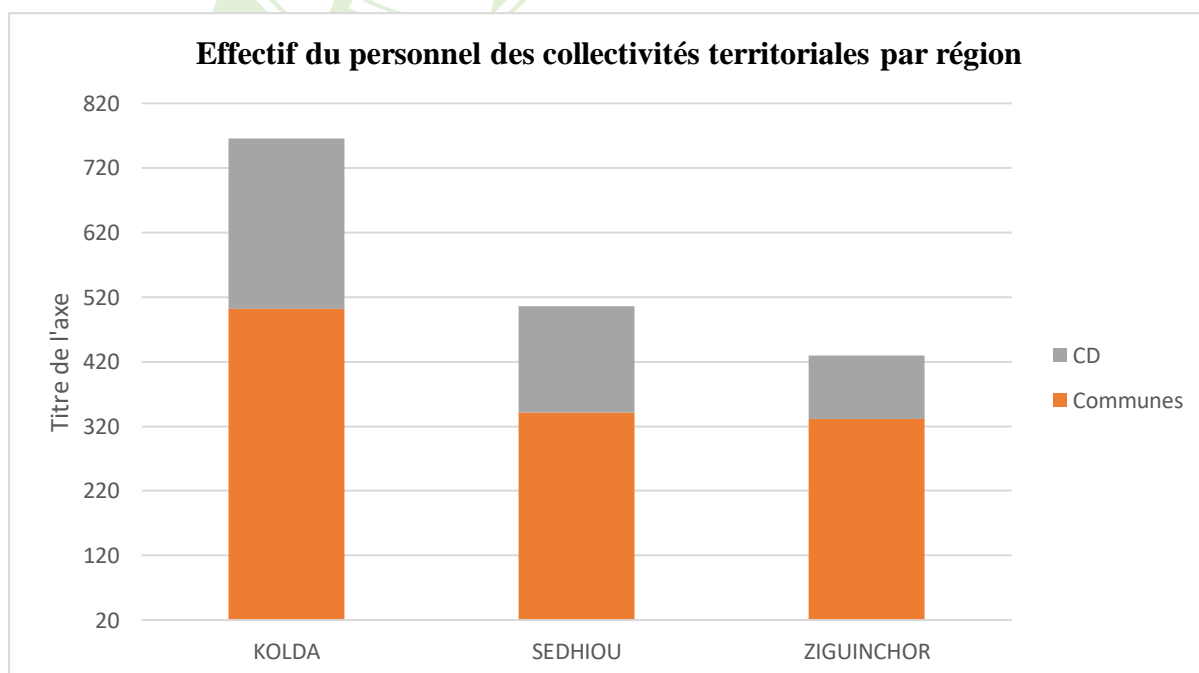


**Graphique 117: Répartition de personnel technique et administratif des collectivités territoriales du Pôle Casamance par Région en 2018**

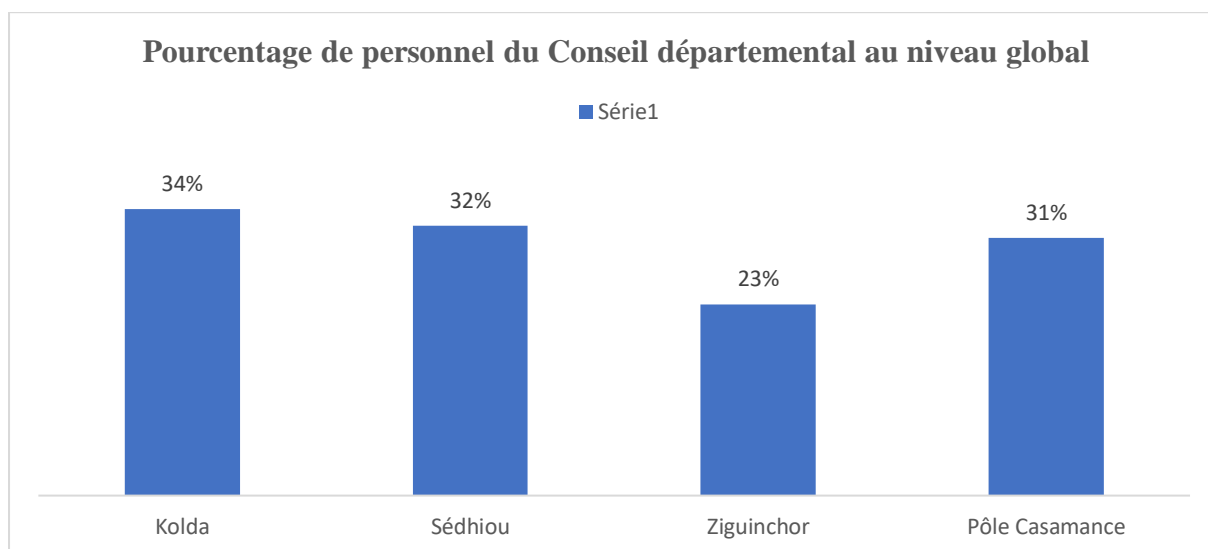


En 2018, le Pôle Casamance compte environ 1 696 agents, personnels techniques et administratifs confondus répartis entre la région de Kolda (45%), la région de Sédhiou (30%) et la région de Ziguinchor (25%).

**Graphique 118: Effectif du personnel technique et administratif des collectivités territoriales du Pôle Casamance par genre et par Région en 2018**

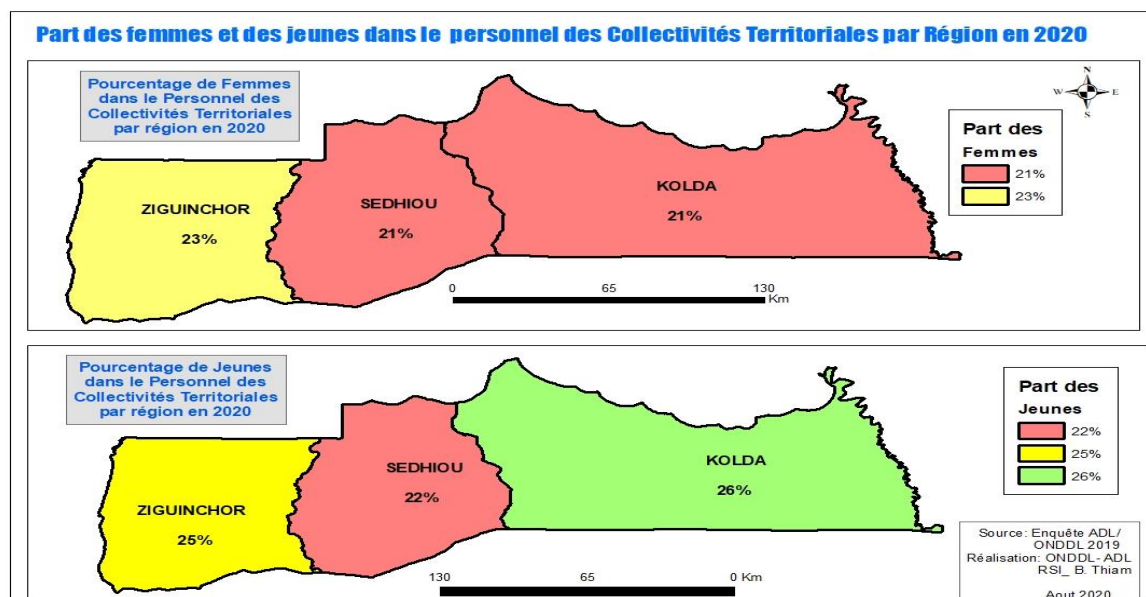


Le personnel technique et administratif est inégalement réparti entre les communes et les conseils départementaux au niveau pôle et dans chaque région. La région de Kolda qui enregistre le plus grand nombre de personnel (766) a aussi l'effectif de personnel de communes et département le plus élevé.

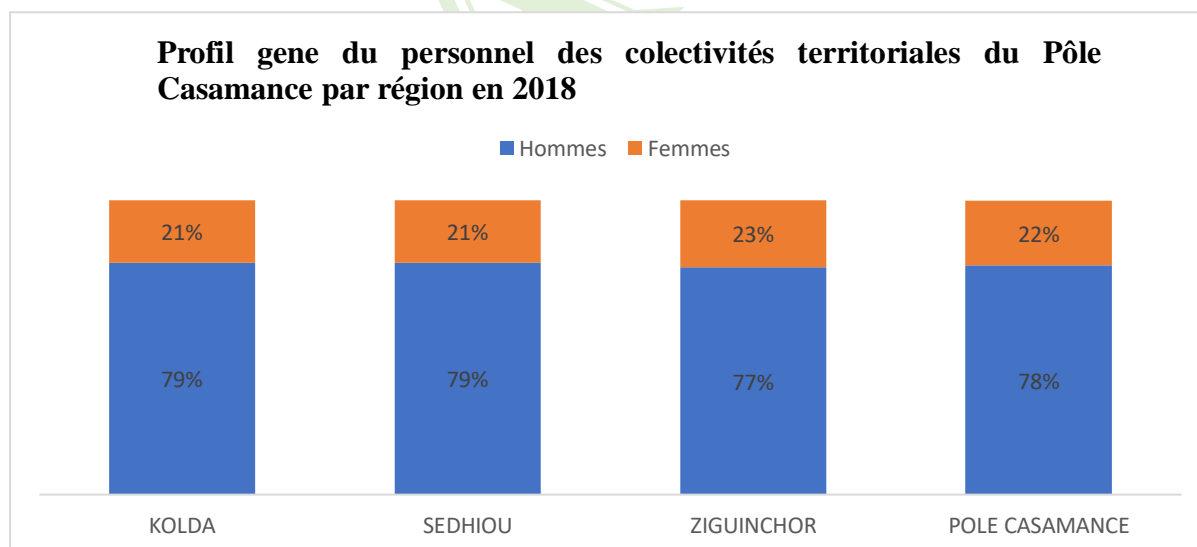


Au niveau pôle, le personnel des conseils départementaux représente 31% de l'effectif global des agents des collectivités territoriales. Il est de 34% dans la région de Kolda, 32% à Sédhiou et 23% dans la région de Ziguinchor qui a aussi l'effectif de personnel de conseil départemental le plus faible.

#### 4.4.2. Analyse comparative du profil genre et âge du personnel des collectivités territoriales du pôle par région

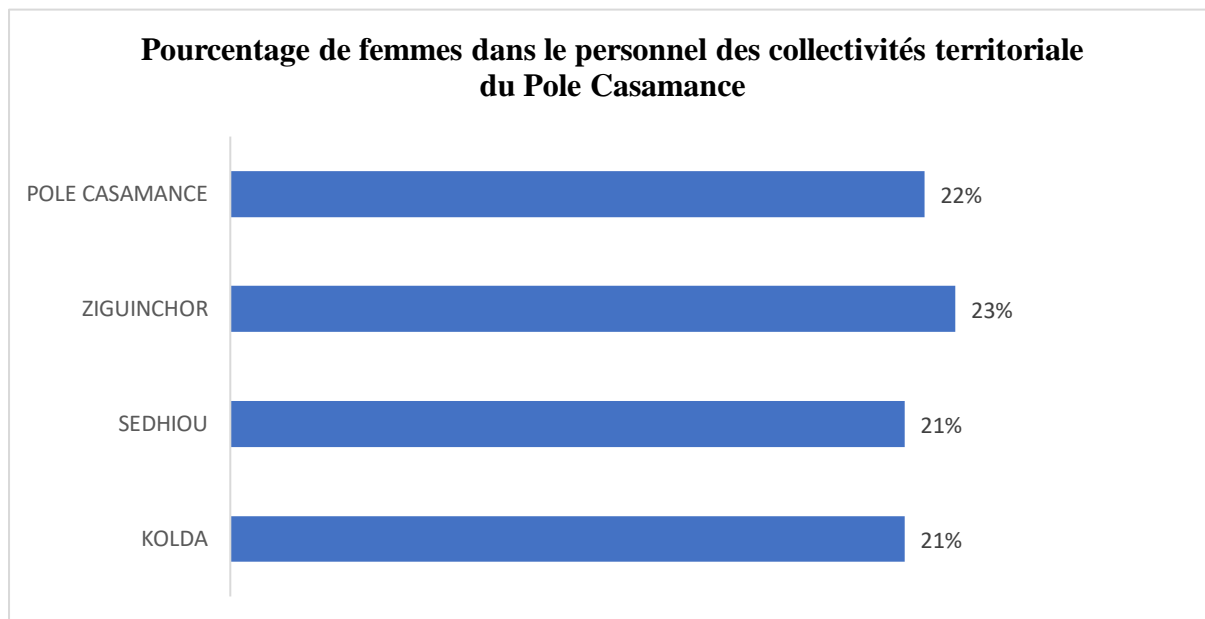


Graphique 119: Profil genre du personnel des collectivités territoriales du Pôle Casamance par Région en 2018



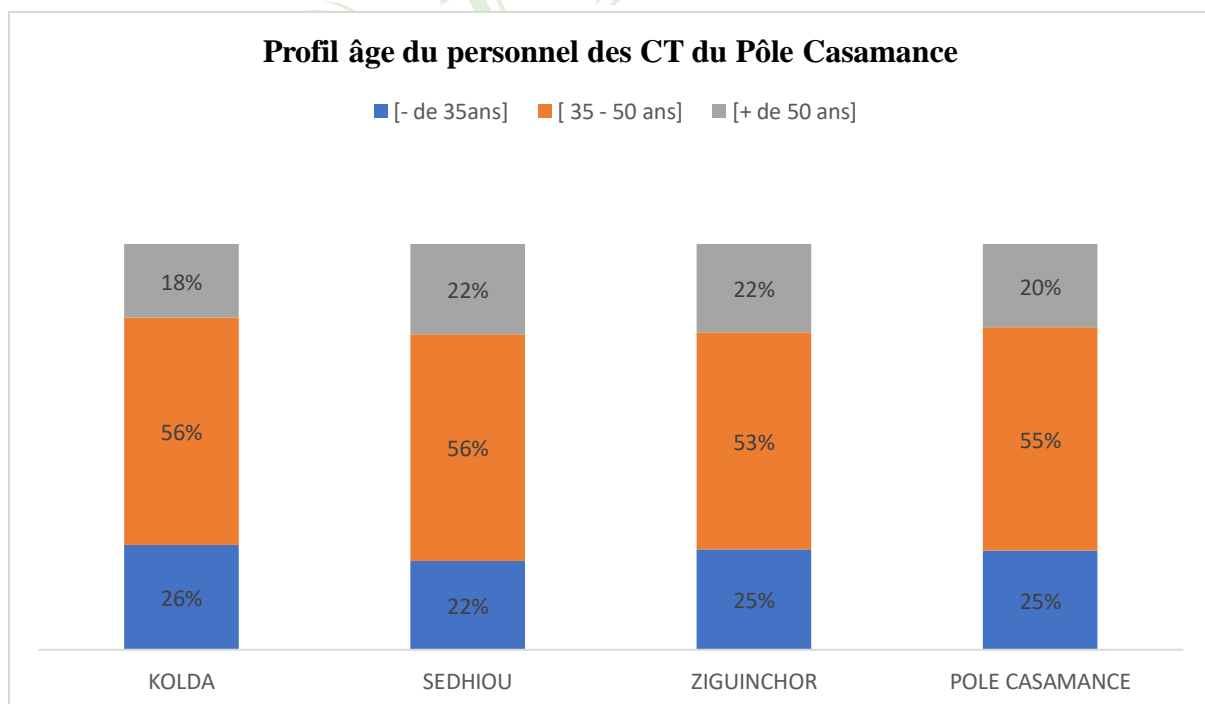
Le profil genre du personnel des collectivités territoriales est marqué par une forte prédominance des hommes qui représentent 75% du personnel dans toutes les régions.

**Graphique 120: Part des femmes dans le personnel des collectivités territoriales du Pôle Casamance par Région en 2018**



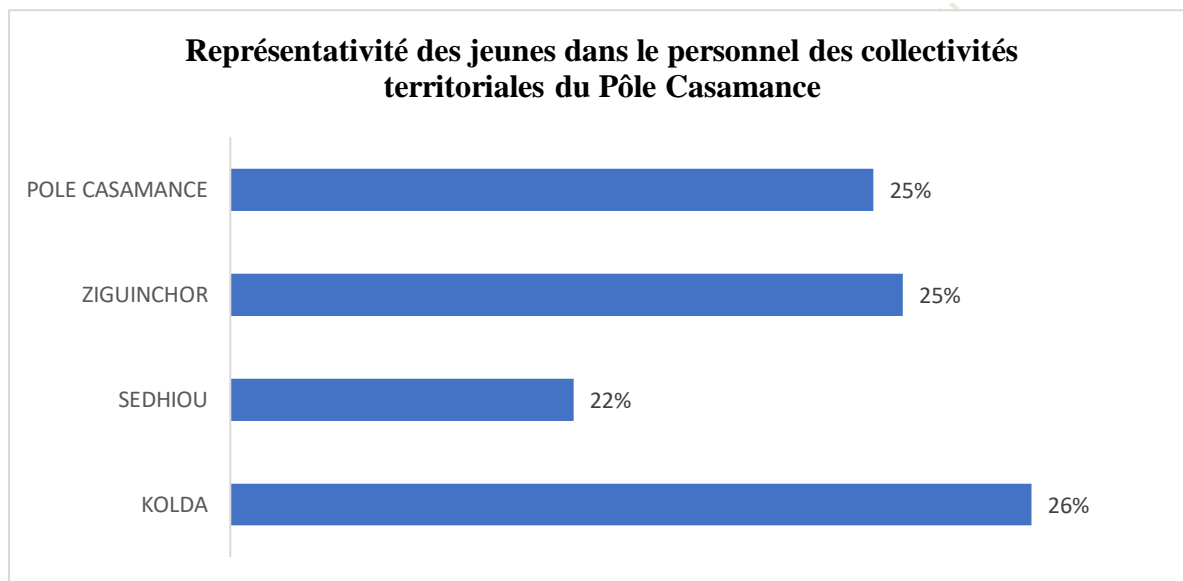
Au niveau Pôle, la part des femmes dans le personnel des collectivités territoriales (22%) est très faible. Au niveau des régions, le pourcentage de femmes varie entre 21% et 23%.

**Graphique 121: Profil âge du personnel des Collectivités territoriales du Pôle Casamance par Région en 2018**



Le profil âge au niveau Pôle est assez homogène entre les collectivités territoriales des trois régions avec 25% de jeunes de -35 ans, 20% de personnels âgés de +50 ans et 55% constitués d'adultes dont l'âge est compris entre 35 et 50 ans. La situation au niveau Pôle est plus ou moins similaire à celle régionale avec des différences sur la part des jeunes dans la région de Kolda (22%) et des plus de 50 ans dans la région de Kolda (18%).

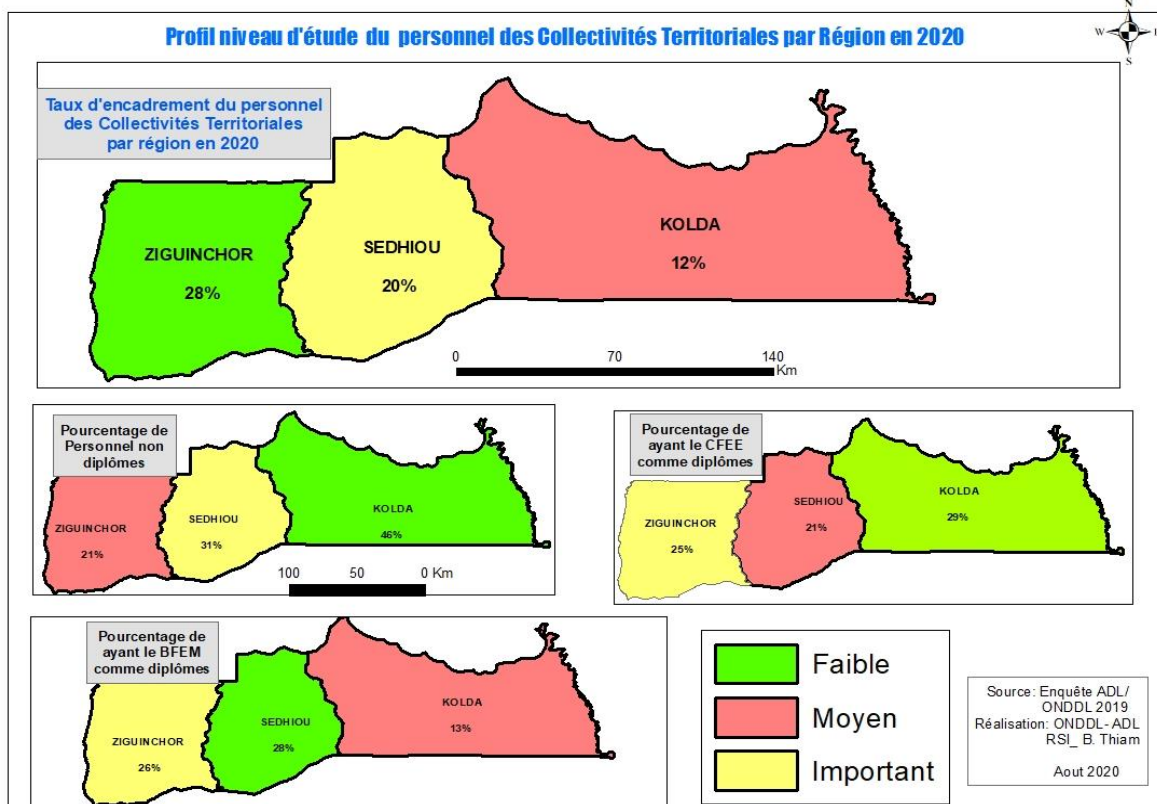
*Graphique 122: Part des jeunes dans le personnel des collectivités territoriales du Pôle Casamance par Région en 2018*



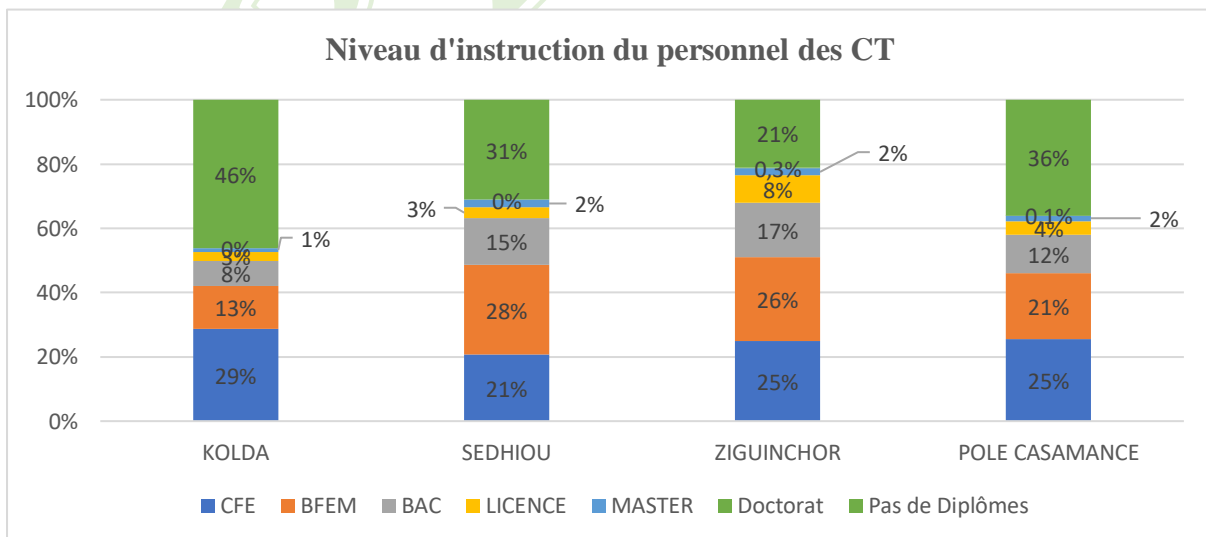
Au niveau global, les jeunes sont faiblement représentés dans le personnel des collectivités territoriales du Pôle Casamance (25%). Leur pourcentage varie selon les régions entre 22% dans la région de Sédhiou et 26% dans celle de Kolda.



#### 4.4.3. Analyse comparative du profil niveau d'étude, types de contrat de travail & nombre d'années expérience du personnel des collectivités territoriales du pôle par région



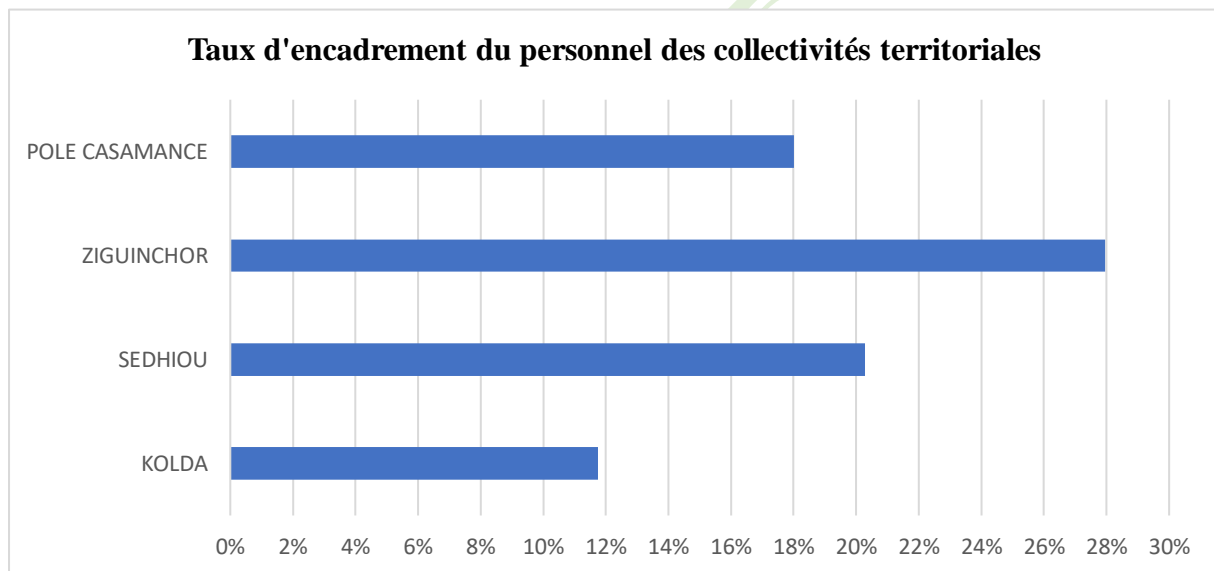
Graphique 123 : Profil niveau d'instruction du personnel des collectivités territoriales du Pôle Casamance par Région en 2018



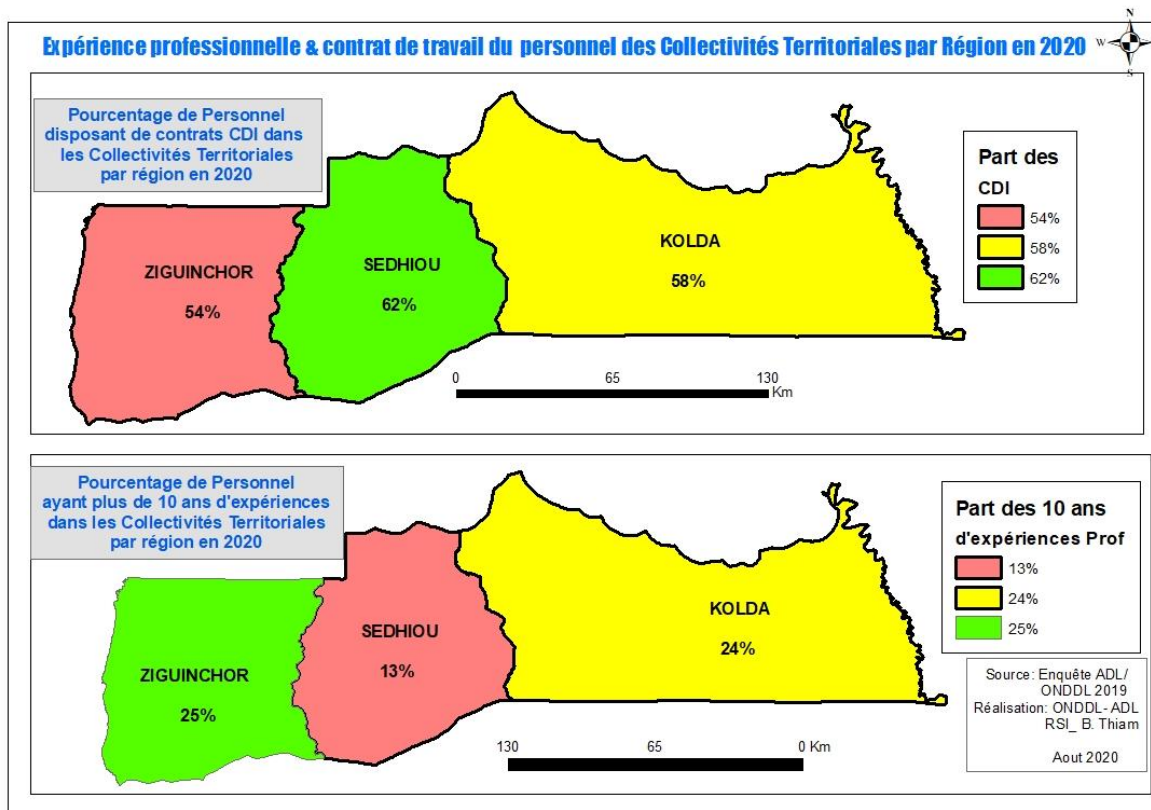
L'analyse du niveau d'instruction du personnel des collectivités territoriales du Pôle Casamance permet d'aboutir aux constats ci-après :

- Une part importante (36%) du personnel est sans diplôme au niveau global. Dans la région de Kolda, ils représentent près de la moitié du personnel (46%) et le même phénomène est davantage constaté dans les grandes communes.
- Une part importante (28%) du personnel au niveau Pôle a obtenu le CFEE comme diplôme (25%). Dans toutes les régions, le personnel ayant le CFEE représente plus de 20%.
- Une part non négligeable du personnel a obtenu le BFEM : 21% au niveau Pôle, 28% dans la région de Sédhiou et 26% dans celle de Ziguinchor.

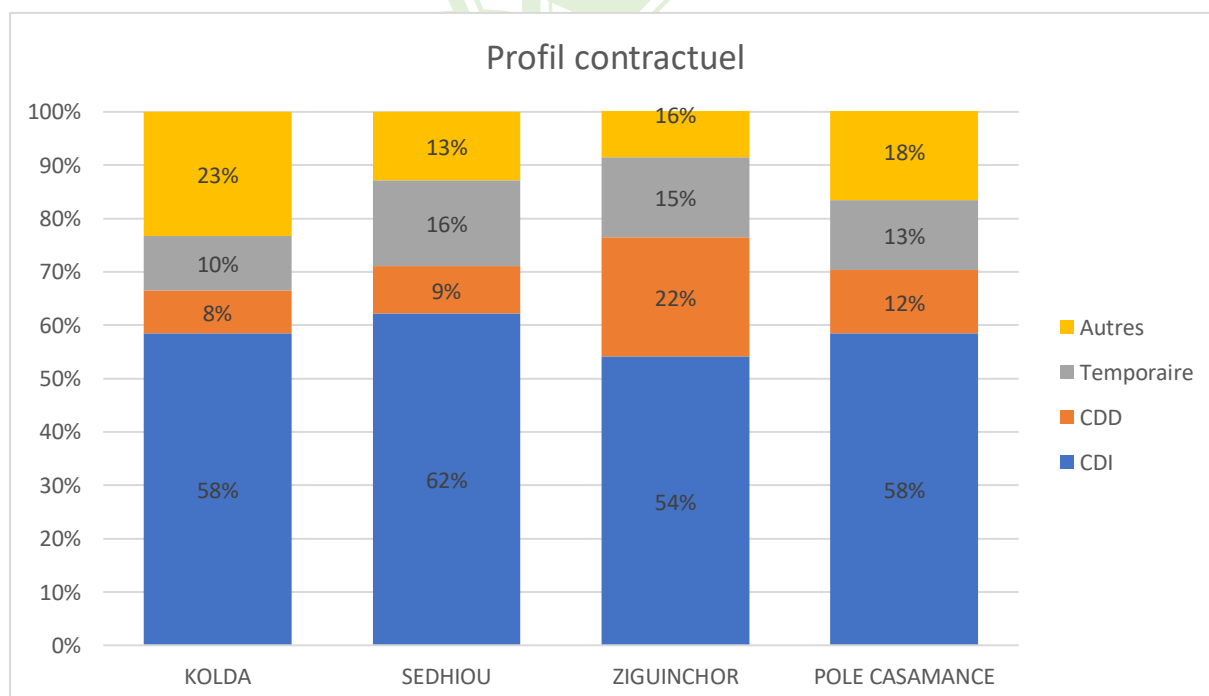
**Graphique 124: : Taux d'encadrement au niveau des conseils départementaux du Pôle Casamance par Région en 2018**



- Enfin, La faiblesse des cadres dans les collectivités du Pôle est évidente, ils représentent environ 18% au niveau global et moins de 15% dans la région de Kolda.



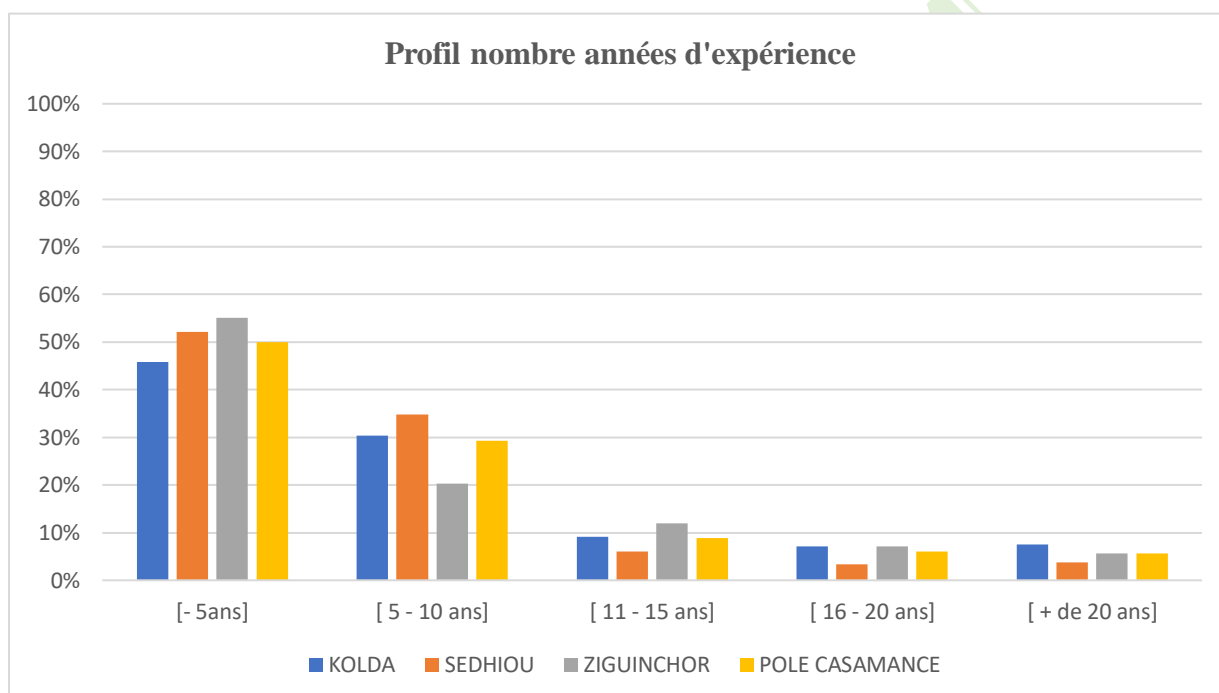
Graphique 125: : Type de contrats de travail du personnel des collectivités territoriales du Pôle Casamance par Région en 2018



Le profil contractuel est marqué par un nombre important de personnel disposant de CDI, soit 58% au niveau Pôle, et 62% au niveau de la région de Sédhiou. Il est toutefois moyen dans la région de Ziguinchor (54%).

Il est également noté une part non négligeable d'agents n'ayant pas de contrats stables, soit environ 30% au niveau régional et du Pôle.

**Graphique 126: : Nombre d'années d'expérience du personnel des collectivités territoriales du Pôle Casamance par Région en 2018**



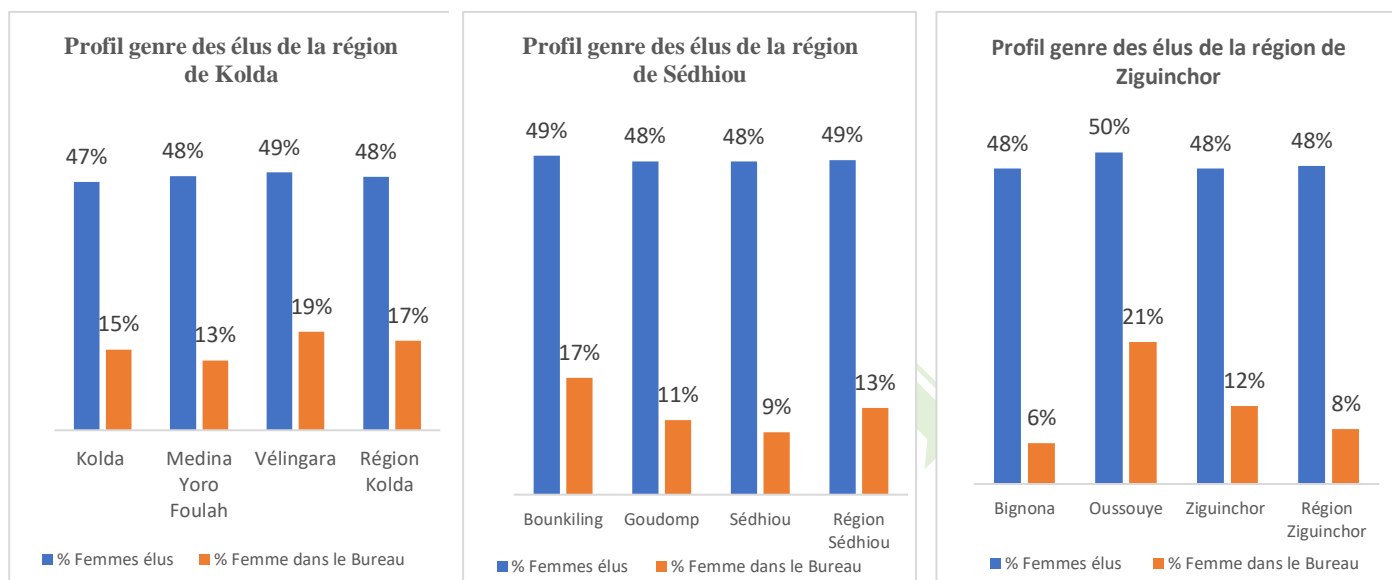
Le personnel des collectivités territoriales du Pôle Casamance est peu expérimenté dans sa grande majorité. Environ, 75% du personnel des collectivités territoriales ont moins de 10 années d'expérience professionnelle. Une bonne partie du personnel a été recruté après 2014.

Le personnel totalisant plus de 15 années d'expérience ne dépasse pas 15% de l'effectif.

## V. Profil des élus locaux

### 5.1. Profil genre des élus locaux

Graphique 127: : Profil genre des élus du Pôle Casamance par département et par Région en 2019



Le profil genre des élus des régions de Kolda, Sédhiou et Ziguinchor est marqué par la parité du nombre d'hommes et de femmes au niveau des conseils avec une légère prédominance des hommes (52% contre 51%).

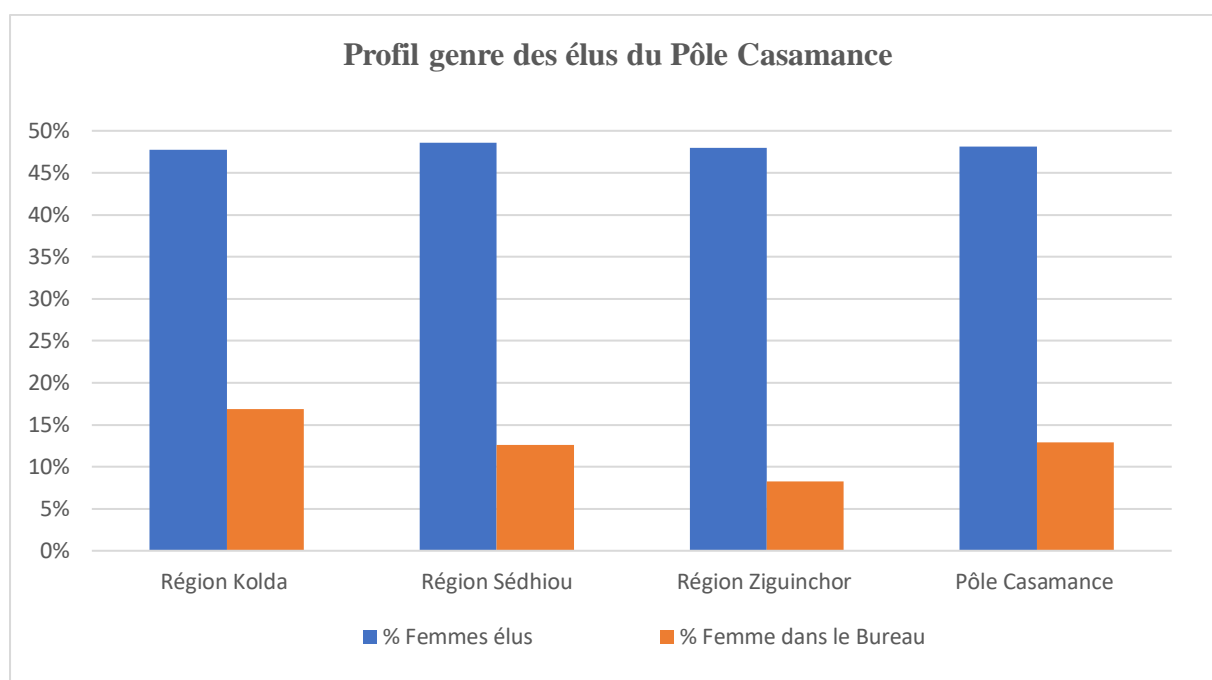
Cependant, la part des femmes dans les instances de décision reste encore très faible au niveau des CT des neuf (9) départements. Elle varie entre 6% à Bignona et 21% à Oussouye. Les collectivités territoriales dont le taux de représentativité des femmes dans les instances de décision ne dépasse pas 14%, sont celles de Sédhiou (9%), Goudomp (11%), ziguinchor (12%) et Médina Yoro Foulah (13%).

Les collectivités territoriales restantes ont au moins 15% de représentativité de femmes, il s'agit de Kolda (15%), Boukiling (17%), Vélingara (19%) et Oussouye (21%).

| Effectif des élus hommes & femmes |             |             |             | Pourcentage des femmes   |                                   |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------------------|-----------------------------------|
| Départements                      | Hommes      | Femmes      | Total       | Pourcentage femmes élues | Pourcentage femmes dans le Bureau |
| Département KOLDA                 | 371         | 327         | 698         | 47%                      | 15%                               |
| Département MYF                   | 270         | 248         | 518         | 48%                      | 13%                               |
| Département VELINGARA             | 356         | 336         | 692         | 49%                      | 19%                               |
| <b>Région Kolda</b>               | <b>997</b>  | <b>911</b>  | <b>1908</b> | <b>48%</b>               | <b>17%</b>                        |
| Département Bounkiling            | 319         | 309         | 628         | 49%                      | 17%                               |
| Département Goudomp               | 355         | 333         | 688         | 48%                      | 11%                               |
| Département Sédhiou               | 323         | 303         | 626         | 48%                      | 7%                                |
| <b>Région Sédhiou</b>             | <b>997</b>  | <b>945</b>  | <b>1942</b> | <b>49%</b>               | <b>13%</b>                        |
| Département Bignona               | 452         | 410         | 862         | 48%                      | 6%                                |
| Département Oussouye              | 121         | 121         | 242         | 50%                      | 21%                               |
| Département Ziguinchor            | 176         | 160         | 336         | 48%                      | 12%                               |
| <b>Région Ziguinchor</b>          | <b>749</b>  | <b>691</b>  | <b>1440</b> | <b>48%</b>               | <b>8%</b>                         |
| <b>Pôle Casamance</b>             | <b>2743</b> | <b>2547</b> | <b>5290</b> | <b>48%</b>               | <b>13%</b>                        |

Au total, 5290 élus sont répertoriés dans le Pôle Casamance répartis entre les 9 départements et 3 régions. La part des femmes au niveau du Pôle Casamance est de 48% et 13% dans les bureaux.

**Graphique 128: Représentativité des femmes élues dans les conseils et bureaux des collectivités territoriales du Pôle Casamance par Région en 2019**

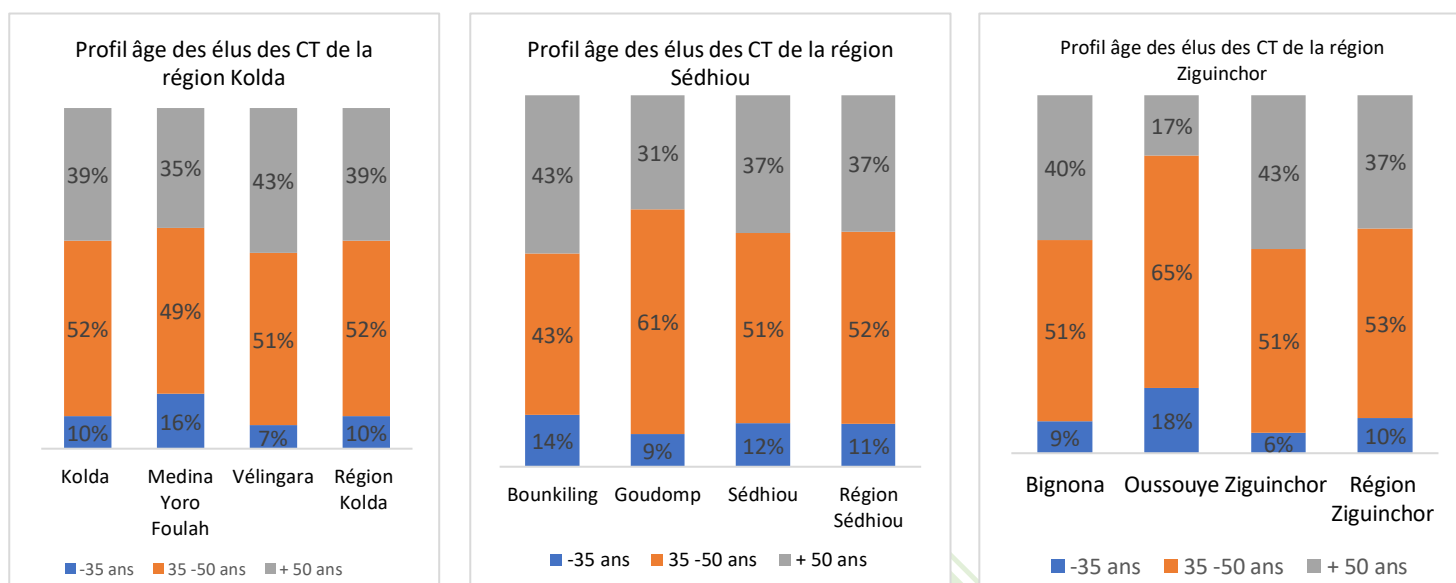


Le profil genre des élus est quasiment identique dans les trois régions du Pôle Casamance (près de 48%) même si, dans la région de Kolda, les femmes sont représentées à hauteur de 17% dans les instances de décision. A Ziguinchor et Sédhiou, elles ne dépassent pas 8% et 13% des sièges.

Au niveau du Pôle, les femmes occupent 13% des sièges dans les instances de décision.

## 5.2.Profil âge des élus locaux

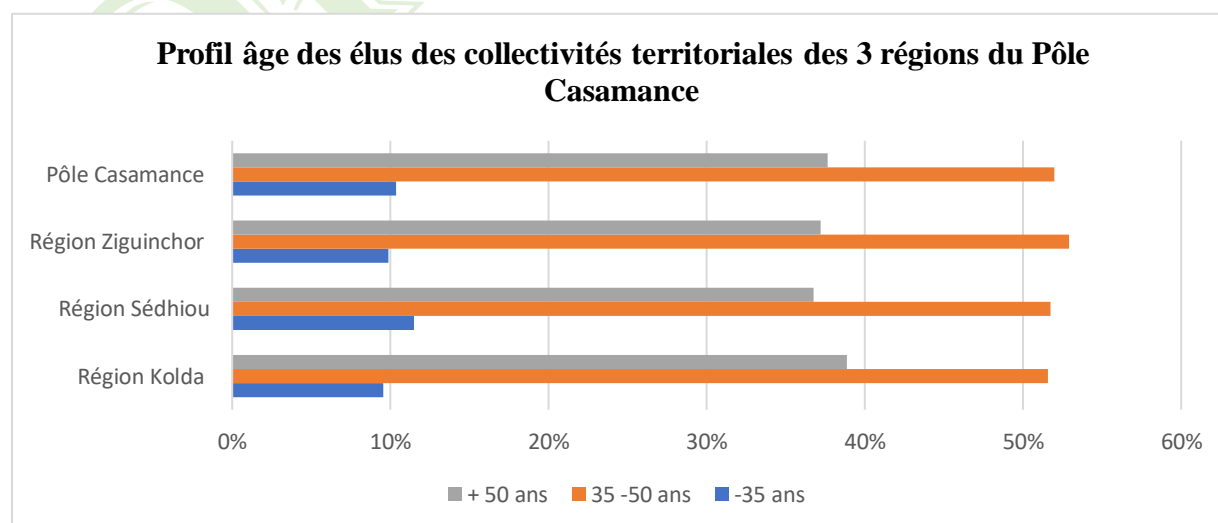
**Graphique 129: Profil âge des élus du Pôle Casamance par département en 2019**



Le Profil âge des élus est marqué par une forte présence des adultes (35-50 ans) et des personnes âgées (+50 ans) qui occupent environ 85% des sièges. Les jeunes sont donc faiblement représentés avec un peu moins de 15% dans la majorité des collectivités territoriales à l'échelle des départements du Pôle (7/9).

Seules les collectivités territoriales des départements d'Oussouye et de Médina Yoro Foulah ont un nombre de jeunes dépassant les 15% avec respectivement 18% et 16%.

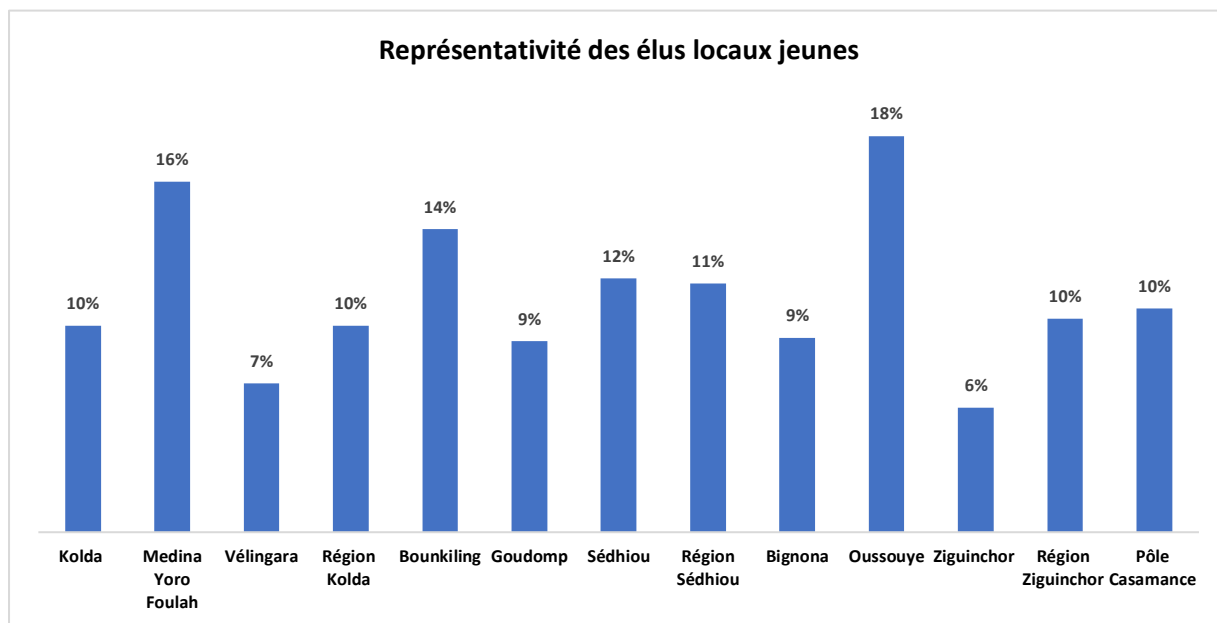
**Graphique 130: Profil âge des élus du Pôle Casamance par région en 2019**





Au niveau du pôle Casamance, la tendance départementale est maintenue avec une prédominance des élus adultes (35-50 ans) et des élus de plus de 50 ans dans toutes les régions.

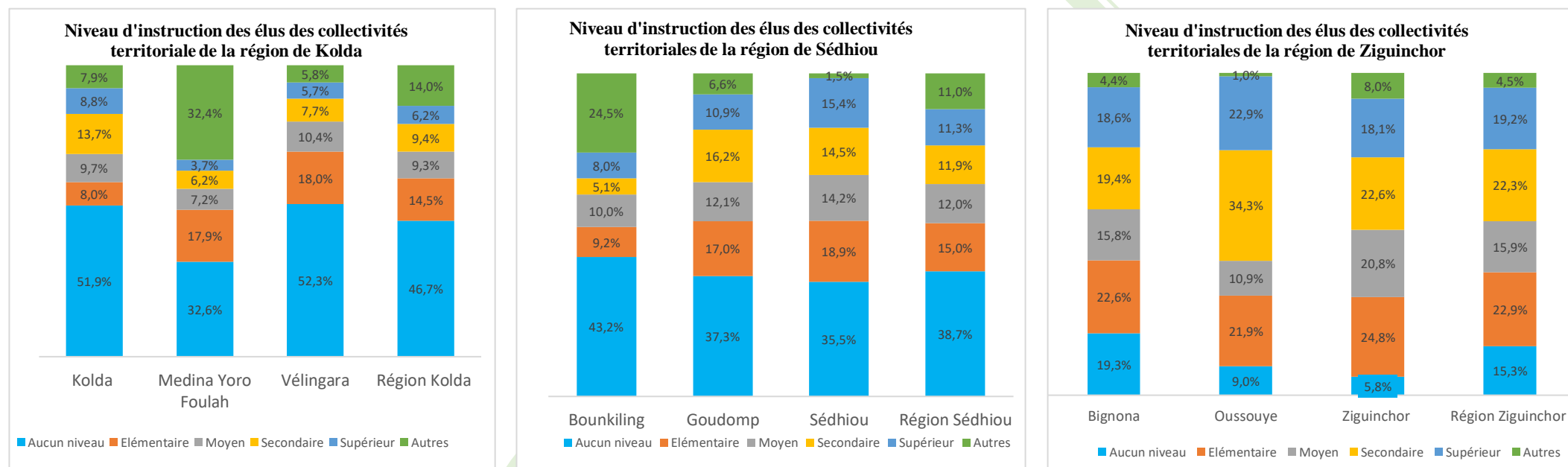
**Graphique 131: Représentativité des Jeunes dans les conseils des collectivités territoriales du pôle Casamance par région et département**



Comme annoncé plus haut, les élus jeunes sont plus représentés dans les départements d'Oussouye (18%), de Medina Yoro Foulah (16%) et de Bounkinling (14%).

### 5.3. Profil niveau d'études des élus locaux

Graphique 132: Profil niveau d'études des élus du Pôle Casamance par département et par région en 2019



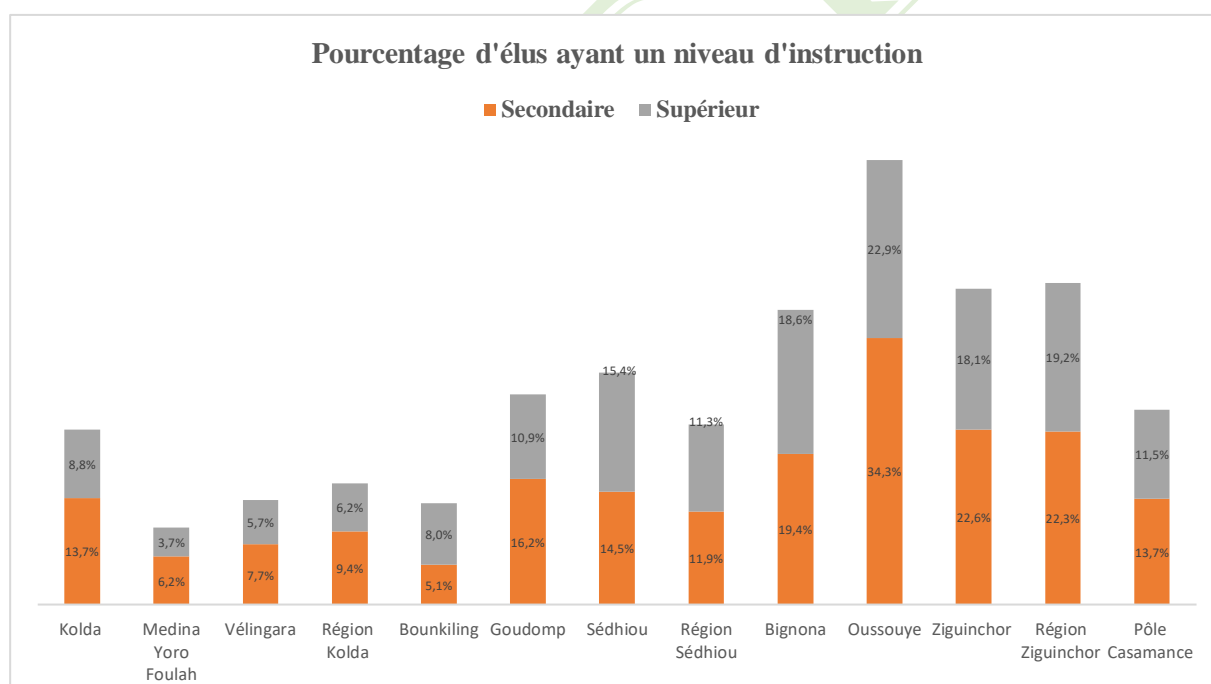
Le niveau d'études des élus diffère d'un département à un autre. La même tendance est observée au niveau des collectivités territoriales des régions de Kolda et Sédhiou par rapport au niveau d'instruction avec un pourcentage de 46% d'élus non instruits. Par contre, dans la région de Ziguinchor, la majorité des élus ont le niveau élémentaire (22,9%) et le niveau secondaire (22,3%).

Au niveau départemental, le pourcentage d'élus ayant un niveau secondaire et supérieur cumulé est faible dans la quasi-totalité des collectivités notamment à Médina Yoro Foulah (9,9%), Vélingara (13,4%) et Bounkiling (13%).

L'exception est notée dans les CT du département de Oussouye avec 57%, de Ziguinchor (40%) et de Bignona (38%) qui enregistrent de bons taux d'élus instruits ayant les niveaux Secondaire et Supérieur.

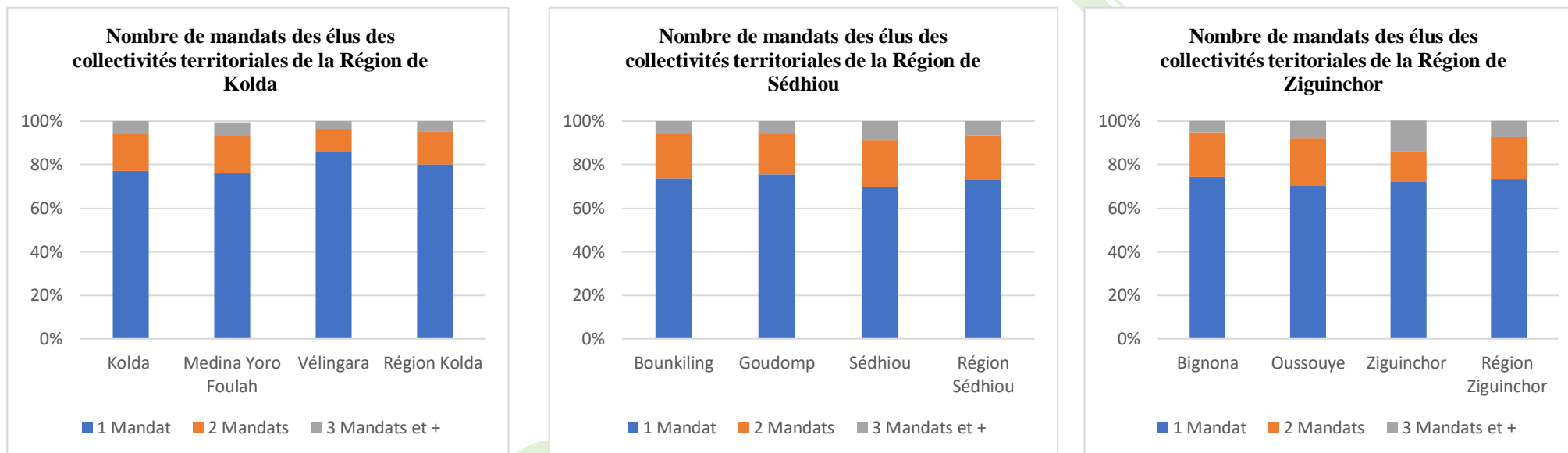
Globalement, le pourcentage d'élus du Pôle Casamance ayant les niveaux d'études secondaire et supérieur est relativement moyen avec 25%. A titre de comparaison, la région de Ziguinchor, avec un taux d'instruction au secondaire et supérieur de 42%, dépasse largement ceux des régions de Kolda et de Sédhiou qui enregistrent respectivement 16% et 23%.

**Graphique 133 : Pourcentage d'élus ayant le niveau secondaire et supérieur par département en 2019**



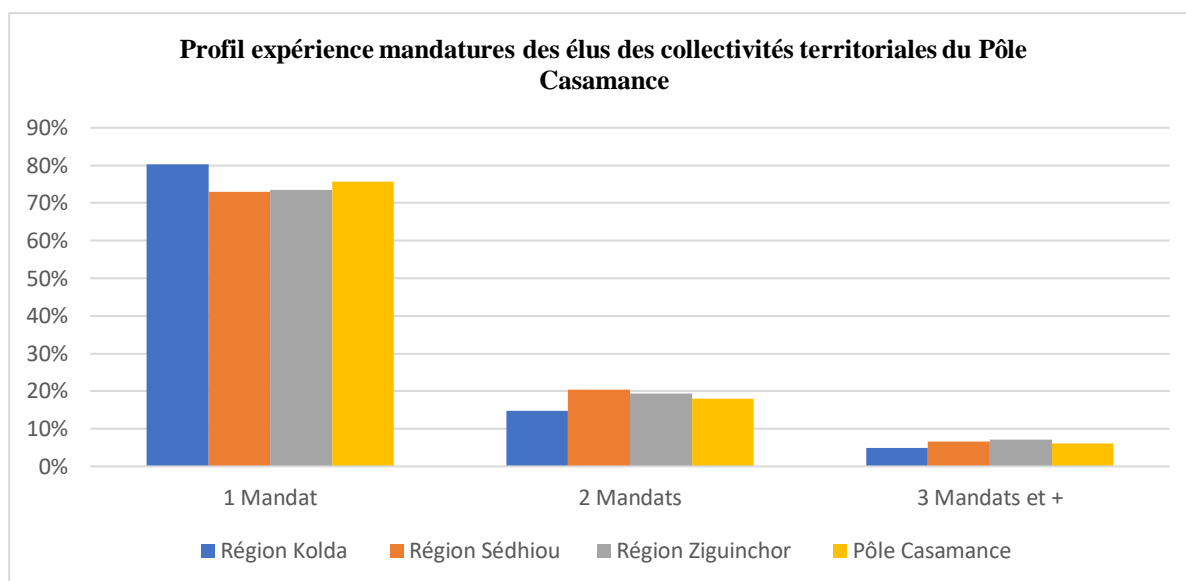
## 5.4. Profil expérience mandatures des élus locaux

Graphique 134: Profil mandature des élus du Pôle Casamance par département en 2019



Le profil « expérience de mandatures » des élus des 122 collectivités territoriales des trois régions du Pôle Casamance est globalement identique. Cependant, il est noté de légères différences d'un département à un autre ou d'une région à une autre comme l'illustrent les trois graphiques ci-dessus. Dans la quasi-totalité des collectivités territoriales, plus de 70% des élus sont à leur première mandature, environ 20% à leur deuxième et seulement, moins de 10% à trois (3) mandats et plus.

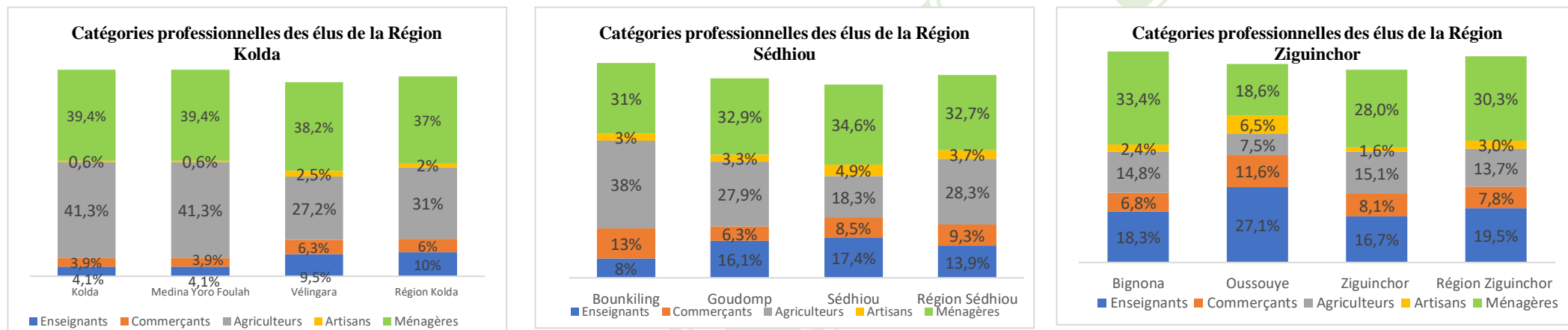
*Graphique 135: Profil mandature des élus du Pôle Casamance par département en 2019*



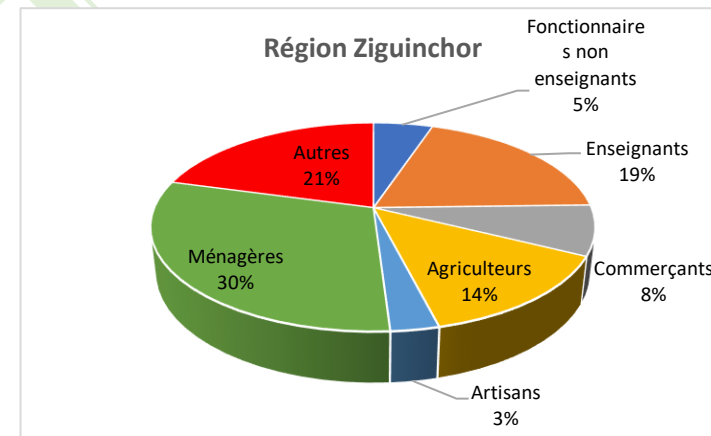
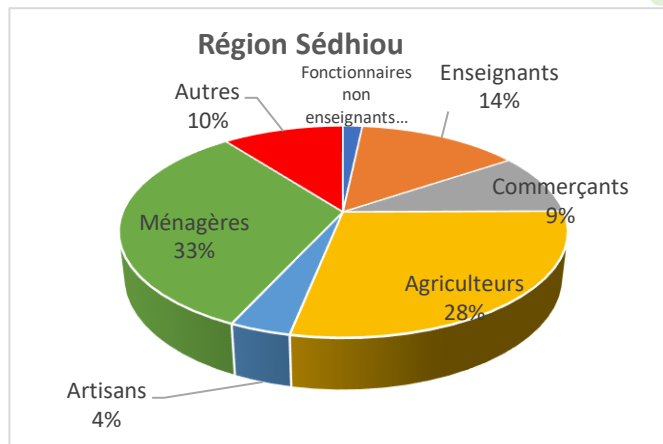
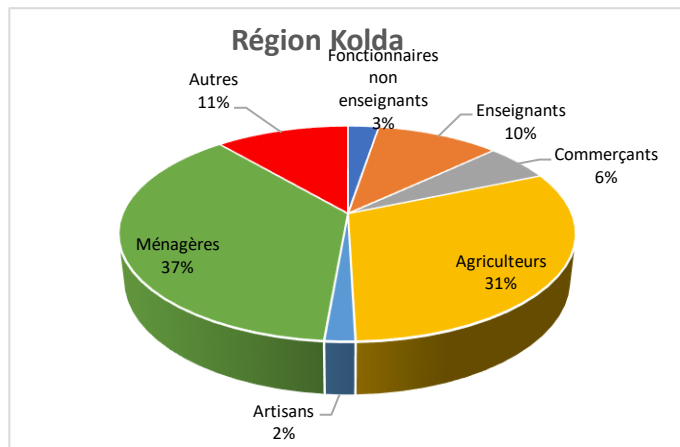
Au niveau du Pôle Casamance, il est observé la même réalité avec une majorité d'élus qui sont à leur première mandature. Spécifiquement, la région de Kolda enregistre le plus fort pourcentage d'élus (80%) exerçant un premier mandat tandis que Sédhiou et Ziguinchor dépassent légèrement la barre de 70%.

## 5.5. Profil catégorie socio professionnelle des élus locaux

Graphique 136: Profil catégorie professionnelle des élus par département en 2019



**Graphique 137: Profil catégorie professionnelle des élus par région en 2019**



La répartition des élus par catégorie socio professionnelle montre une différence de profil entre certaines collectivités et des ressemblances de profil entre d'autres. Le premier constat général est la forte proportion de femmes ménagères élues dans toutes collectivités territoriales des départements qui avoisine 30 à 40% sauf, dans les collectivités du département de Oussouye où ce pourcentage est estimé à 18,6%.

Le deuxième constat est la part non négligeable des élus agriculteurs au sens large (cultivateurs, éleveurs et pêcheurs) dans les collectivités territoriales des régions de Kolda et de Sédhiou avec respectivement 31% et 28%. De manière spécifique, les départements de Kolda, de Médina Yoro Foula et de Vélingara enregistrent respectivement 26%, 41% et 27%). De même, les départements de Bounkiling, de Goudomp et de Sédhiou ont enregistré dans l'ordre 38%, 29% et 18%). Par contre, dans la région de Ziguinchor, il a été noté une forte présence d'élus enseignants qui représentent 19% du total global avec un taux record de 27% dans les collectivités du département d'Oussouye.

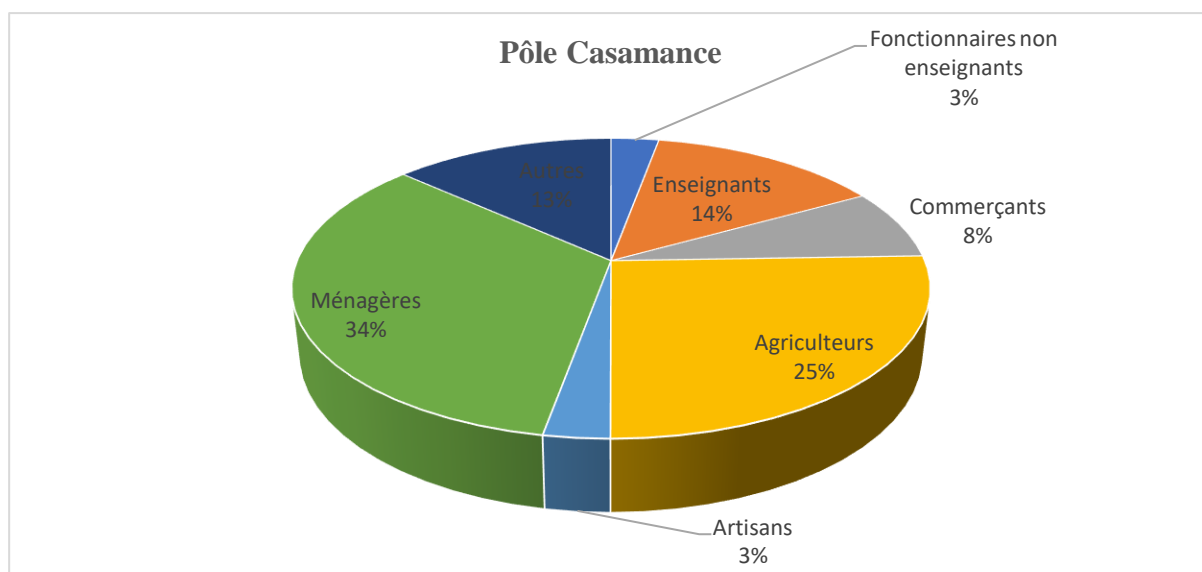
Les élus artisans et commerçants sont moyennement représentés dans toutes les collectivités du Pôle avec respectivement 3% et 8%.

Enfin, les données statistiques cumulées au niveau du Pôle confirment, ci-dessous, la tendance générale par ordre d'importance de la catégorisation des activités socio-professionnelles exercées par les élus locaux des trois régions:

- Les élues femmes ménagères occupent les 34% des conseillers municipaux et départementaux grâce à la Loi n° 2010-11 du 28 mai 2010 instituant la parité absolue Homme-Femme.
- la catégorie femmes ménagères est suivie par celle des agriculteurs qui représente le quart de l'effectif total des élus (25%). Ceci s'explique par le fait que le Pôle Casamance est une région à vocation agricole.
- La troisième catégorie socio-professionnelle la plus importante est la catégorie des élus enseignants (14%) qui occupe environ le sixième des sièges des conseils communaux et départementaux.
- Hormis ces trois catégories, on retrouve diverses autres comme les élus commerçants (8%), les élus fonctionnaires non enseignants (3%), les élus artisans (3%) et autres (13%), etc.



*Graphique 138: Profil catégorie professionnelle des élus du Pôle Casamance en 2019*

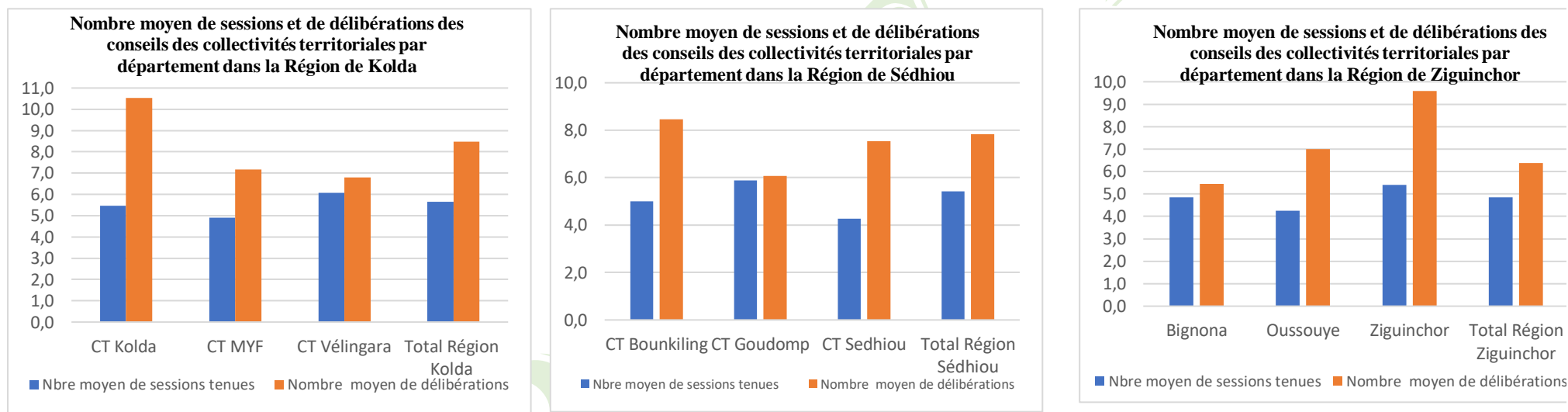


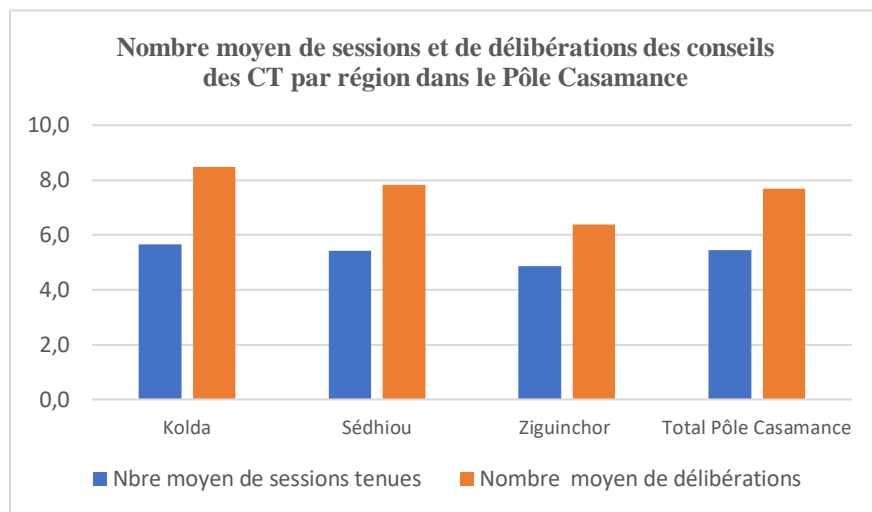
DRAFT

## VI. Fonctionnement des organes des collectivités territoriales

### 6.1. Nombre de sessions et de délibérations des conseils

Graphique 139 : Nombre moyen de sessions et de délibérations des conseils des collectivités territoriales par département





En 2018, le nombre moyen de sessions d'un conseil municipal ou départemental dans la région de Kolda est de 5.8, dans la région de Sédhiou, il est de 5.6 dans la région de Ziguinchor. Un pic moyen de 6 sessions est enregistré dans les collectivités territoriales des départements de Vélingara et de Goudomp.

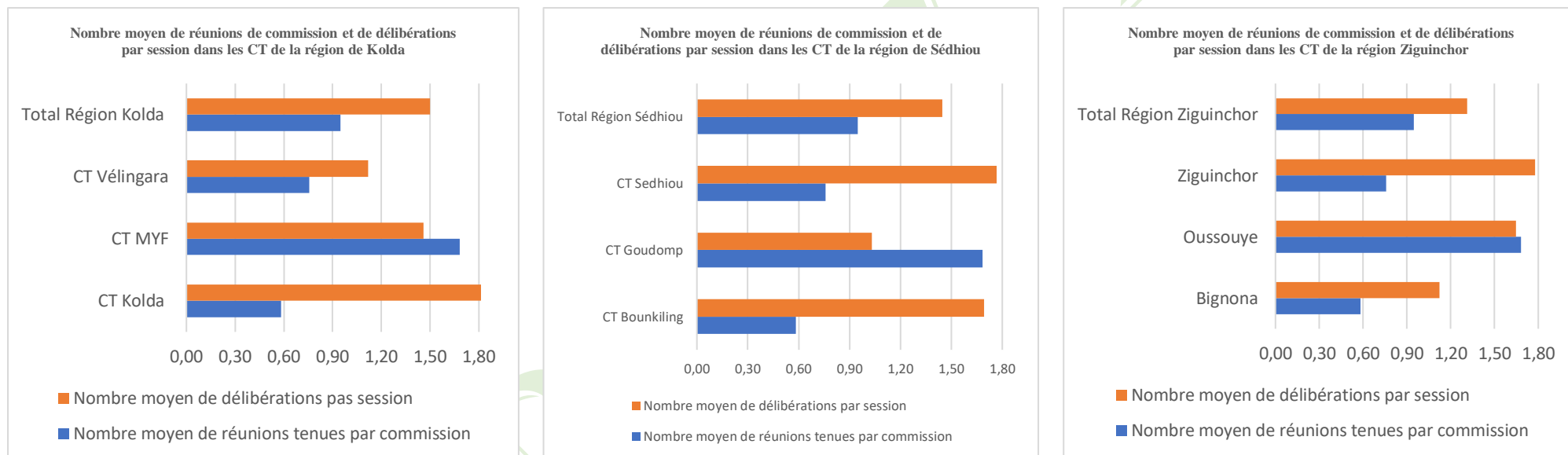
Ceci montre que les collectivités territoriales respectent la réglementation en vigueur qui préconise au moins la tenue de 4 sessions ordinaires par an et pour chaque collectivité territoriale.

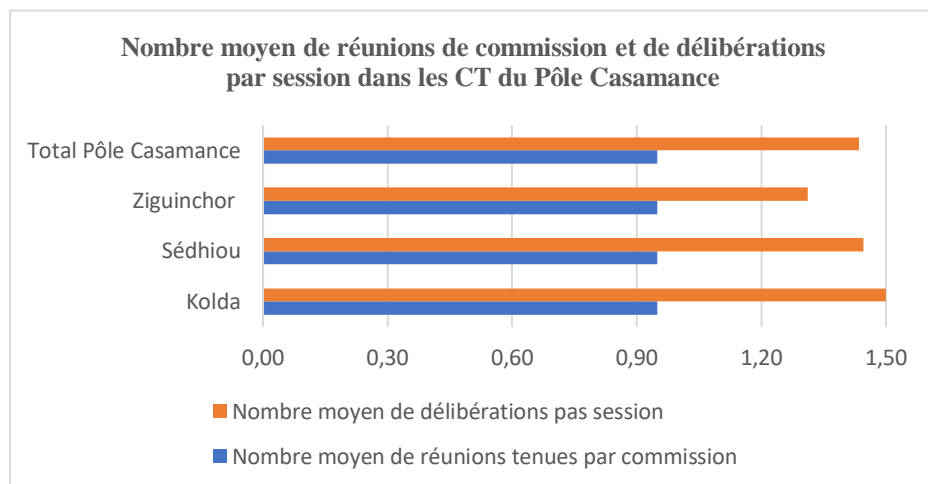
Dans le même cadre, on note un nombre moyen de 6 à 9 délibérations par an produites par les conseils municipaux et départementaux.

Par ailleurs, le nombre de délibérations produites par session est de 2 en moyenne pour les collectivités territoriales des régions de Kolda et de Sédhiou et il est seulement de 1, pour la région de Ziguinchor.

## 6.2. Nombre moyen de réunions de commissions et de délibérations

**Graphique 140:** *Nombre moyen de réunions de commission et de délibérations par session dans les collectivités territoriales du Pôle Casamance par département et par région*





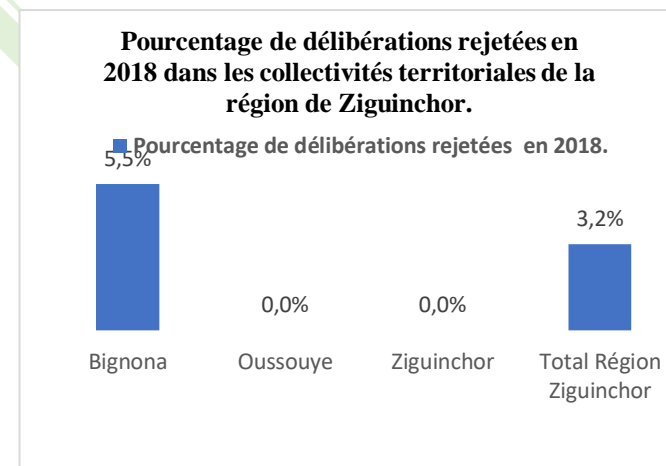
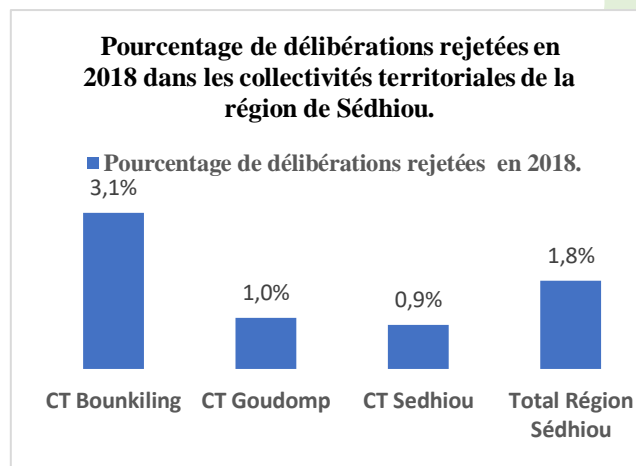
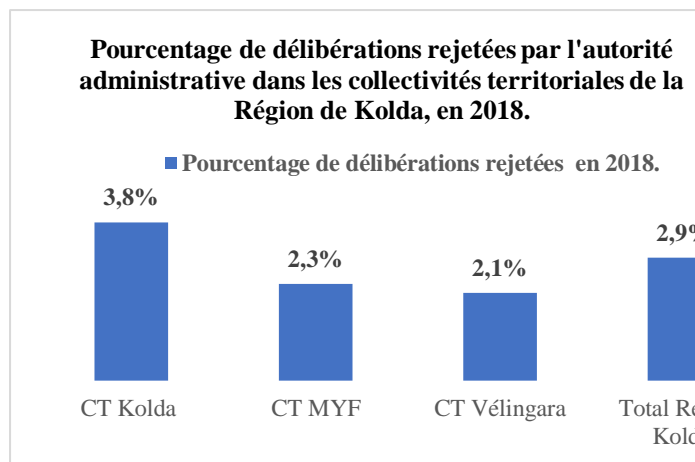
Le constat général est la faiblesse du nombre de réunions des commissions mises en place au niveau des conseils des collectivités territoriales. Même si on note des disparités par rapport aux moyennes départementales avec des chiffres qui varient entre 0.6 réunion à Kolda, Bounkiling et Bignona, et 1.8 réunions à Médina Yoro Foula et Goudomp. Les moyennes régionales, quant à elles, sont inférieures à une (1) réunion de commission par an. Ce qui dénote de la non fonctionnalité de ces commissions mises en place au sein des conseils municipaux et départementaux.

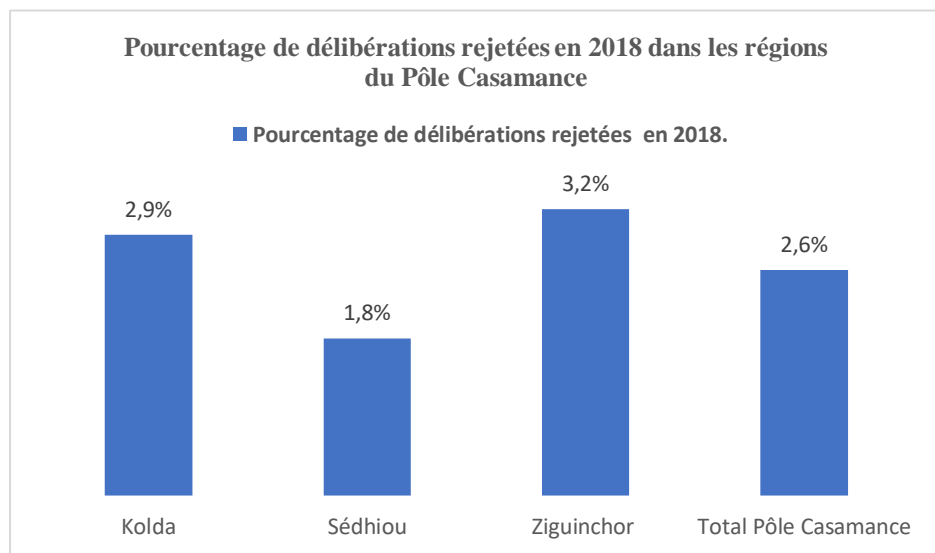
Dans l'ensemble, seules trois à quatre commissions fonctionnent normalement dans les collectivités, il s'agit des commissions en charge des domaines de l'éducation et de santé.

Les différentes commissions se réunissent à des moments bien déterminés durant l'année :

- la Commission des Finances, au moment de l'élaboration du budget ;
- la Commission Education, pendant l'ouverture des classes et la dotation en fournitures scolaires aux élèves ;
- La Commission Santé, pendant la dotation en médicaments.

### 6.3. Délibérations rejetées





En 2018, il est également noté un faible nombre de délibérations rejetées par les autorités administratives pour seconde lecture dans les collectivités territoriales du Pôle Casamance avec des causes de rejets diverses mais portant le plus souvent sur des délibérations en matière foncière.

Les délibérations rejetées sont estimées à 2.6% à l'échelle du Pôle. Cependant, un pic de rejets est noté dans les collectivités territoriales des départements de Bignona (5.5%), de Kolda (3.8%) et de Bounkiling (3.1%).

D'après des informations collectées auprès des secrétaires municipaux, ces délibérations rejetées portent, le plus souvent, sur des opérations de lotissements ou d'alignements litigieux, parfois même, sur les projets de budget où l'autorité administrative demande une seconde lecture afin de corriger les dysfonctionnements.

## VII. Recommandations générales

Au terme de l'analyse des grandes lignes du rapport, les recommandations suivantes sont formulées :

- Elaborer une stratégie d'enregistrement des enfants à la naissance. Cette recommandation est dédiée à la Direction de l'Etat civil en collaboration avec les collectivités territoriales. L'ADL pourrait apporter un appui technique dans ses zones d'intervention notamment dans le Pôle Casamance ;
- Mettre en place un système de gestion des ressources humaines dans les collectivités territoriales. La recommandation revient à la Direction des Collectivités territoriales avec l'implication des autres structures en l'occurrence l'ADL ;
- Accompagner les collectivités territoriales à mettre en œuvre les organigrammes types. La recommandation est dévolue à la Direction des Collectivités territoriales sous la direction du Cabinet du MCTDAT en relation avec les acteurs notamment le personnel des CT ;
- Elaborer un programme de renforcement de capacités au profit du personnel des collectivités territoriales et des élus ; le maître d'œuvre de cette recommandation est le Service de la formation du MCTDAT, en collaboration avec les autres structures (DPDT, ADL, DCT, etc.);
- Renforcer le nombre de domaines de compétences des collectivités territoriales ; cette recommandation est du ressort du MCTDAT.

## CONCLUSION

Au terme du rapport, des efforts restent à faire dans l'application du respect de la parité entre les élus hommes et élues femmes dans les organes de décision des conseils municipaux et départementaux, l'amélioration du niveau technique des personnels des CT et du niveau de représentativité des jeunes.

En ce qui concerne le fonctionnement des organes, le rapport fait apparaître que dans l'ensemble, seules trois à quatre commissions fonctionnent normalement dans la quasi-totalité des collectivités, il s'agit des commissions en charge des domaines, de l'éducation et de la santé. A ce titre, les différentes commissions qui se réunissent le font à des moments bien déterminés de l'année :

- la Commission des Finances se réunit uniquement au moment de l'élaboration du budget ;
- la Commission de l'Education, quant à elle, se réunit au moment de l'ouverture des classes pour la dotation en fournitures scolaires aux élèves ;
- et la Commission de la Santé n'est souvent convoquée que pour se prononcer sur la dotation en médicaments des postes et districts de santé.



En termes de professionnalisation des élus, les données statistiques cumulées au niveau du Pôle confirment la tendance générale par ordre d'importance de la catégorisation des activités socio-professionnelles exercées par certains d'entre eux dans les trois régions:

- les élues femmes ménagères occupent les 34% des conseillers municipaux et départementaux grâce à la loi n° 2010-11 du 28 mai 2010 instituant la parité absolue Homme-Femme ;
- la catégorie des agriculteurs représente le quart de l'effectif total des élus (25%). Ceci pourrait s'expliquer par le fait que le Pôle Casamance est une région à vocation agricole ;
- la troisième catégorie socio-professionnelle la plus importante est la catégorie des élus enseignants (14%) qui occupe environ le sixième des sièges des conseils communaux et départementaux ;
- pour le reste, on retrouve diverses catégories comme celles des élus commerçants (8%), des élus fonctionnaires non enseignants (3%), des élus artisans (3%) et d'autres (13%).

S'agissant des délibérations rejetées pour seconde lecture, leur pourcentage est relativement faible (2.6%) à l'échelle du Pôle. En 2018, les causes de rejet les plus importantes portent le plus souvent sur des délibérations faites en matière budgétaire ou foncière (opérations de lotissements ou d'alignements litigieux) avec un pic de rejets noté dans les collectivités territoriales des départements de Bignona (5.5%), de Kolda (3.8%) et de Bounkiling (3.1%).

Par rapport à l'enregistrement des enfants à la naissance, une harmonisation de la stratégie reste une priorité en vue de rayer les difficultés notées sur la manière de calculer les ratios en mettant l'accent sur le renforcement des capacités du personnel dédié à l'enregistrement, en dotant aussi tous les villages et quartiers de cahiers d'enregistrement des actes d'état civil.

## Liste de tableaux

|                                                                                                                                                         |                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| Tableau 1: Domaines, sous domaines et indicateurs clés de l'Observatoire                                                                                | <b>Erreur ! Signet non défini.</b> |
| Tableau 2: Statistique de participation des activités de sensibilisation, de formation & de collecte de données de l'observatoire en 2018 et 2019 ..... | <b>Erreur ! Signet non défini.</b> |
| Tableau 6: Evolution de la population départementale de 2013 à 2020.....                                                                                | 17                                 |
| Tableau 7: Nombre de communes par département selon la population municipale.....                                                                       | 20                                 |
| Tableau 8: Nombre de communes/région selon la taille de population municipale en 2020 ...                                                               | 22                                 |
| Tableau 9: Pourcentage du nombre de communes et de population municipale en 2020 selon la taille des communes.....                                      | 23                                 |
| Tableau 10: Evolution démographique des communes de moins de 10 000 Habitants en 2020 .....                                                             | 24                                 |
| Tableau 11: Evolution démographique des communes de plus de 30 000 Habitants en 2020 .                                                                  | 26                                 |

## Liste des cartes

|                                                                               |    |
|-------------------------------------------------------------------------------|----|
| Carte 1: Population Pôle Casamance par région .....                           | 16 |
| Carte 2: Densité du Pôle Casamance par région .....                           | 17 |
| Carte 3: répartition de la population du Pôle Casamance par département ..... | 19 |
| Carte 4: Densité de la population du Pôle Casamance par département .....     | 20 |
| Carte 5: Population de la Casamance par commune .....                         | 22 |

## Liste des Graphiques

|                                                                                                     |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graphique 6 : Evolution du personnel des CT du département de Kolda .....                           | 41 |
| Graphique 7: Profil genre du personnel des CT du département de Kolda en 2018 .....                 | 42 |
| Graphique 8: Représentativité des femmes dans le personnel des communes de Kolda en 2018 .....      | 43 |
| Graphique 9: Profil âge du personnel des CT du département de Kolda en 2018 .....                   | 44 |
| Graphique 10: Représentativité des Jeunes dans les CT du département de Kolda en 2018 ...           | 45 |
| Graphique 11: Profil niveau d'instruction du personnel des CT du département de Kolda en 2018 ..... | 45 |

|                                                                                                                 |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graphique 12: Personnel cadre de CT de Kolda ayant un diplôme supérieur : Bac/Bac+ en 2018 .....                | 46 |
| Graphique 13: Profil type de contrats de travail du personnel des CT du département de Kolda en 2018.....       | 47 |
| Graphique 14: Profil années expérience professionnelle du personnel des CT du département de Kolda en 2018..... | 48 |
| Graphique 15: Evolution du personnel des CT du département de MYF de 2015 à 2018.....                           | 49 |
| Graphique 16: Profil genre du personnel des CT du département de MYF en 2018.....                               | 50 |
| Graphique 17: Représentativité des femmes dans le personnel des CT du département de MYF en 2018 .....          | 50 |
| Graphique 18 : Profil âge du personnel des CT du département de MYF en 2018 .....                               | 51 |
| Graphique 19 : Représentativité des Jeunes dans le personnel des CT du département de MYF en 2018.....          | 51 |
| Graphique 20 : Niveau d'instruction du personnel des CT du département de MYF en 2018 .....                     | 52 |
| Graphique 21: Personnel cadre de CT de MYF ayant un diplôme supérieur : Bac/Bac+ en 2018 .....                  | 53 |
| Graphique 22: Type de contrats de travail du personnel des CT du département de MYF en 2018 .....               | 53 |
| Graphique 23: Années expérience professionnelle du personnel des CT du département de MYF en 2018 .....         | 54 |
| Graphique 24: Evolution du personnel des CT du département de Vélingara entre 2015 et 2018 .....                | 55 |
| Graphique 26: Profil genre du personnel des CT du département de Vélingara en 2018 .....                        | 56 |
| Graphique 27: Représentativité des femmes dans le personnel des communes de Vélingara en 2018 .....             | 56 |
| Graphique 28: Profil âge du personnel des CT du département de Vélingara en 2018 .....                          | 57 |
| Graphique 29: Représentativité des jeunes dans le personnel des communes de Vélingara en 2018 .....             | 58 |
| Graphique 30: Profil niveau d'instruction du personnel des CT du département de Vélingara en 2018.....          | 58 |
| Graphique 31: Personnel cadre de CT de Vélingara ayant un diplôme supérieur : Bac/Bac+ en 2018 .....            | 59 |

|                                                                                                                                  |    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graphique 32: Type de contrats de travail du personnel des CT du département de Vélingara en 2018.....                           | 60 |
| Graphique 33: Profil années expérience professionnelle du personnel des CT du département de Vélingara en 2018 .....             | 60 |
| Graphique 34: Répartition de personnel des CT de la région de Kolda par département en 2018 .....                                | 62 |
| Graphique 35: Profil âge du personnel des CT de la région de Kolda en 2018.....                                                  | 62 |
| Graphique 36: Profil niveau d'instruction du personnel des CT de la région de Kolda en 2018 .....                                | 63 |
| Graphique 37: Type de contrats de travail du personnel des CT de la région de Kolda en 2018 .....                                | 63 |
| Graphique 38: Profil années expérience professionnelle du personnel des CT de la région Kolda en 2018 .....                      | 64 |
| Graphique 39: Evolution du personnel des CT du département de Bounkiling .....                                                   | 65 |
| Graphique 40: Profil genre du personnel des CT du département de Bounkiling en 2018 .....                                        | 66 |
| Graphique 41: Représentativité des femmes dans le personnel des communes de Bounkiling en 2018.....                              | 67 |
| Graphique 42: Profil âge du personnel des CT du département de Bounkiling en 2018 .....                                          | 67 |
| Graphique 43: Représentativité des Jeunes dans les CT du département de Bounkiling en 2018 .....                                 | 68 |
| Graphique 44: Profil niveau d'instruction du personnel des CT du département de Bounkiling en 2018.....                          | 69 |
| Graphique 45: le taux d'encadrement du Personnel des CT du département Bounkiling en 2018 .....                                  | 70 |
| Graphique 46: Profil années expérience professionnelle du personnel des CT du département de Bounkiling en 2018.....             | 70 |
| Graphique 47: Pourcentage de personnel ayant moins de 10 ans d'expériences dans les CT du département de Bounkiling en 2018..... | 71 |
| Graphique 48: Type de contrats de travail du personnel des CT du département de Bounkiling en 2018.....                          | 72 |
| Graphique 49: Pourcentage de personnel technique ayant un CDI dans les CT du département de Bounkiling en 2018.....              | 73 |
| Graphique 50: Evolution du personnel des CT du département de Goudomp .....                                                      | 74 |

|                                                                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graphique 51: Représentativité des femmes dans le personnel des communes de Goudomp en 2018 .....                                    | 75 |
| Graphique 52: Profil genre du personnel des CT du département de Goudomp en 2018 .....                                               | 76 |
| Graphique 53: Profil âge du personnel des CT du département de Goudomp en 2018 .....                                                 | 76 |
| Graphique 54: Représentativité des Jeunes dans les CT du département de Goudomp en 2018 .....                                        | 77 |
| Graphique 55: Profil niveau d'instruction du personnel des CT du département de Goudomp en 2018.....                                 | 78 |
| Graphique 56: Profil niveau d'instruction du personnel par type de CT dans le département de Goudomp en 2018 .....                   | 78 |
| Graphique 57: le taux d'encadrement du Personnel des CT du département Goudomp en 2018 .....                                         | 79 |
| Graphique 58: Type de contrats de travail du personnel des CT du département de Goudomp en 2018.....                                 | 80 |
| Graphique 59: Type de contrats de travail du personnel par type de CT dans le département de Goudomp en 2018 .....                   | 80 |
| Graphique 60: Pourcentage de personnel technique ayant un CDI dans les CT du département de Goudomp en 2018.....                     | 81 |
| Graphique 61: Profil années expérience professionnelle du personnel des CT du département de Goudomp en 2018.....                    | 82 |
| Graphique 62: <i>Pourcentage de personnel ayant moins de 10 ans d'expériences dans les CT du département de Goudomp en 2018.....</i> | 82 |
| Graphique 63: Evolution du personnel des CT du département de Sédhiou .....                                                          | 83 |
| Graphique 64: Profil genre du personnel des CT du département de Sédhiou en 2018.....                                                | 83 |
| Graphique 65: Représentativité des femmes dans le personnel des communes de Sédhiou en 2018 .....                                    | 84 |
| Graphique 66: Profil âge du personnel des CT du département de Sédhiou en 2018.....                                                  | 84 |
| Graphique 67: Représentativité des Jeunes dans les CT du département de Sédhiou en 2018 .....                                        | 85 |
| Graphique 68: Profil niveau d'instruction du personnel des CT du département de Sédhiou en 2018 .....                                | 86 |
| Graphique 69: Profil niveau d'instruction du personnel par type de CT dans le département de Sédhiou en 2018 .....                   | 86 |

|                                                                                                                                          |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Graphique 70: le taux d'encadrement du Personnel des CT du département Sédhiou en 2018 .....                                             | 87 |
| Graphique 71: Type de contrats de travail du personnel des CT du département de Sédhiou en 2018 .....                                    | 88 |
| Graphique 72: Pourcentage de personnel technique ayant un CDI dans les CT du département de Sédhiou en 2018 .....                        | 89 |
| Graphique 73: Profil Nombre d'années expérience professionnelle du personnel des CT du département de Sédhiou en 2018 .....              | 89 |
| Graphique 74: Profil Nombre d'années expérience professionnelle du personnel par type de CT dans le département de Sédhiou en 2018 ..... | 90 |
| Graphique 75: Pourcentage de personnel technique ayant moins de 10 ans d'expérience dans les CT du département de Sédhiou en 2018.....   | 90 |
| Graphique 76: Répartition de personnel technique et administratif des CT de la région de Sédhiou par département en 2018 .....           | 91 |
| Graphique 77: Effectif du personnel technique et administratif des CT de la région de Sédhiou par genre et par département en 2018.....  | 92 |
| Graphique 78: Profil genre du personnel des CT de la région de Sédhiou par département en 2018 .....                                     | 93 |
| Graphique 79: Profil âge du personnel des CT de la région de Sédhiou par département en 2018 .....                                       | 94 |
| Graphique 80: : Profil niveau d'instruction du personnel des CT de la région de Sédhiou par département en 2018.....                     | 94 |
| Graphique 81: : Taux d'encadrement au niveau des conseils départementaux de la région de Sédhiou en 2018 .....                           | 95 |
| Graphique 82: : Type de contrats de travail du personnel des CT de la région de Sédhiou par département en 2018.....                     | 96 |
| Graphique 83: : Type de contrats de travail du personnel des CT de la région de Sédhiou par en 2018.....                                 | 96 |
| Graphique 84: Evolution du personnel des CT du département de Bignona.....                                                               | 97 |
| Graphique 85: Profil genre du personnel des CT du département de Bignona en 2018 .....                                                   | 98 |
| Graphique 86: Représentativité des femmes dans le personnel des communes de Bignona en 2018 .....                                        | 99 |
| Graphique 87: Profil âge du personnel des CT du département de Bignona en 2018 .....                                                     | 99 |

|                                                                                                                                         |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Graphique 88: Profil âge du personnel par type de CT dans le département de Bignona en 2018 .....                                       | 100 |
| Graphique 89: Représentativité des Jeunes dans les CT du département de Bignona en 2018 .....                                           | 101 |
| Graphique 90: Profil niveau d'instruction du personnel des CT du département de Bignona en 2018 .....                                   | 101 |
| Graphique 91: le taux d'encadrement du Personnel des CT du département Kolda en 2018                                                    | 102 |
| Graphique 92: Type de contrats de travail du personnel des CT du département de Bignona en 2018 .....                                   | 103 |
| Graphique 93: Type de contrats de travail du personnel par type de CT dans le département de Bignona en 2018 .....                      | 103 |
| Graphique 94: Pourcentage de personnel technique ayant un CDI dans les CT du département de Bignona en 2018 .....                       | 104 |
| Graphique 95: Profil Nombre d'années expérience professionnelle du personnel des CT du département de Bignona en 2018 .....             | 105 |
| Graphique 96: Pourcentage de personnel technique ayant moins de 10 ans d'expérience dans les CT du département de Bignona en 2018 ..... | 106 |
| Graphique 97: Evolution du personnel des CT du département de Oussouye .....                                                            | 107 |
| Graphique 98: Profil genre du personnel des CT du département de Oussouye en 2018 .....                                                 | 107 |
| Graphique 99: Représentativité des femmes dans le personnel des communes de Oussouye en 2018 .....                                      | 108 |
| Graphique 100: Profil âge du personnel des CT du département de Oussouye en 2018 .....                                                  | 108 |
| Graphique 101: Représentativité des Jeunes dans les CT du département de Oussouye en 2018 .....                                         | 109 |
| Graphique 102: Profil niveau d'instruction du personnel des CT du département de Oussouye en 2018.....                                  | 110 |
| Graphique 103: le taux d'encadrement du Personnel des CT du département Kolda en 2018 .....                                             | 110 |
| Graphique 104: Pourcentage de personnel technique ayant un CDI dans les CT du département de Oussouye en 2018.....                      | 111 |
| Graphique 105: Profil Nombre d'années expérience professionnelle du personnel des CT du département de Oussouye en 2018 .....           | 111 |

|                                                                                                                                             |                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| Graphique 106: Pourcentage de personnel technique ayant moins de 10 ans d'expérience dans les CT du département de Oussouye en 2018 .....   | 112                                |
| Graphique 107: Evolution du personnel des CT du département de Ziguinchor.....                                                              | 113                                |
| Graphique 108: Profil âge du personnel des CT du département de Ziguinchor en 2018 .....                                                    | 114                                |
| Graphique 109: Représentativité des Jeunes dans les CT du département de Ziguinchor en 2018 .....                                           | 114                                |
| Graphique 110: Profil niveau d'instruction du personnel des CT du département de Ziguinchor en 2018.....                                    | 115                                |
| Graphique 111: le taux d'encadrement du Personnel des CT du département Kolda en 2018 .....                                                 | 116                                |
| Graphique 112: Type de contrats de travail du personnel des CT du département de Ziguinchor en 2018.....                                    | 116                                |
| Graphique 113: Pourcentage de personnel technique ayant un CDI dans les CT du département de Ziguinchor en 2018 .....                       | 117                                |
| Graphique 114: Profil Nombre d'années expérience professionnelle du personnel des CT du département de Ziguinchor en 2018 .....             | 117                                |
| Graphique 115: Répartition de personnel technique et administratif des CT de la région de Ziguinchor par département en 2018.....           | 118                                |
| Graphique 116: Effectif du personnel technique et administratif des CT de la région de Ziguinchor par genre et par département en 2018..... | 119                                |
| Graphique 117: Profil genre du personnel des CT de la région de Ziguinchor par département en 2018.....                                     | 120                                |
| Graphique 118: Profil âge du personnel des CT de la région de Ziguinchor par département en 2018 .....                                      | 120                                |
| Graphique 119: : Profil niveau d'instruction du personnel des CT de la région de Ziguinchor par département en 2018.....                    | 121                                |
| Graphique 120: : Taux d'encadrement au niveau des conseils départementaux de la région de Sédhiou en 2018 .....                             | 122                                |
| Graphique 121: : Type de contrats de travail du personnel des CT de la région de Ziguinchor par département en 2018.....                    | 122                                |
| Graphique 122: : Type de contrats de travail du personnel des CT de la région de Ziguinchor par en 2018.....                                | <b>Erreur ! Signet non défini.</b> |
| Graphique 117: Répartition de personnel technique et administratif des CT du Pôle Casamance par Région en 2018 .....                        | 124                                |



|                                                                                                                                |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Graphique 118: Effectif du personnel technique et administratif des CT du Pôle Casamance par genre et par Région en 2018.....  | 124 |
| Graphique 119: Profil genre du personnel des CT du Pôle Casamance par Région en 2018.                                          | 126 |
| Graphique 120: Profil âge du personnel des CT du Pôle Casamance par Région en 2018 ....                                        | 127 |
| Graphique 121: : Profil niveau d'instruction du personnel des CT du Pôle Casamance par Région en 2018 .....                    | 129 |
| Graphique 122: : Taux d'encadrement au niveau des conseils départementaux du Pôle Casamance par Région en 2018 .....           | 130 |
| Graphique 123: : Type de contrats de travail du personnel des CT du Pôle Casamance par Région en 2018 .....                    | 130 |
| Graphique 124: : Type de contrats de travail du personnel des CT du Pôle Casamance par Région en 2018 .....                    | 132 |
| Graphique 125: : Profil genre des élus du Pôle Casamance par département et par Région en 2019 .....                           | 133 |
| Graphique 126: Représentativité des femmes élues dans les conseil et bureaux des CT du Pôle Casamance par Région en 2019 ..... | 135 |
| Graphique 127: Profil âge des élus du Pôle Casamance par département en 2019 .....                                             | 136 |
| Graphique 128: Profil âge des élus du Pôle Casamance par région en 2019.....                                                   | 136 |
| Graphique 129: Représentativité des Jeunes dans les conseils des CT du pôle Casamance par région et département .....          | 137 |
| Graphique 130: Profil niveau d'étude des élus du Pôle Casamance par département et par région en 2019.....                     | 138 |
| Graphique 131 : Pourcentage d'élus ayant le niveau secondaire et supérieur par département en 2019.....                        | 139 |
| Graphique 132: Profil mandature des élus du Pôle Casamance par département en 2019 ....                                        | 140 |
| Graphique 133: Profil mandature des élus du Pôle Casamance par département en 2019 ....                                        | 141 |
| Graphique 134: Profil catégorie professionnelle des élus par département en 2019 .....                                         | 142 |
| Graphique 135: Profil catégorie professionnelle des élus par région en 2019 .....                                              | 143 |
| Graphique 136: Profil catégorie professionnelle des élus du Pôle Casamance en 2019 .....                                       | 145 |
| Graphique 137 : Nombre moyen de sessions et de délibérations des conseils des CT par département.....                          | 146 |

Graphique 138: *Nombre moyen de réunions de commission et de délibérations par session dans les CT du Pôle Casamance par département et par région* .....148

DRAFT