



FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE AU BURKINA FASO

Un dispositif endogène de formation au profit des acteurs de la filière riz

Mémoire de projet tutoré pour l'obtention du master Ingénierie de la Formation et des Systèmes d'Emplois (IFSE)

Etudiante : Rasmata Diane YONLY/DIARRA
Promotion : Chrysalide
Octobre 2016

Tuteur universitaire : Maurice OURTAU
Tuteur en entreprise : Abdoulaye YEYE



FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE AU BURKINA FASO

Un dispositif endogène de formation au profit des acteurs de la filière riz

**Mémoire de projet tutoré pour l'obtention du master Ingénierie de la Formation
et des Systèmes d'Emplois (IFSE)**

Etudiante : Rasmata Diane YONLY/DIARRA
Promotion : Chrysalide
Octobre 2016

Tuteur universitaire : Maurice OURTAU
Tuteur en entreprise : Abdoulaye YEYE



A feue ma mère,



«Le plus important, je crois, c'est d'avoir amené le peuple à avoir confiance en lui-même, à comprendre que finalement, il peut s'asseoir et écrire son développement, il peut s'asseoir et écrire son bonheur, il peut dire ce qu'il désire et en même temps, sentir quel est le prix à payer pour ce bonheur»

Thomas SANKARA



REMERCIEMENTS

L'aboutissement de ce master a été possible grâce au concours de plusieurs personnes à qui nous voudrions témoigner toute notre gratitude:

- M. Ulrich BOYSEN, Conseiller Technique Principal du PDA/GIZ, pour sa contribution au financement de ce master, contribution sans laquelle l'enrichissante expérience des cours en présentiel à Toulouse n'aurait pas été possible;
- la famille ROBIN à Toulouse pour l'accueil chaleureux qu'elle nous a réservé et pour toutes les facilités offertes durant notre séjour ;
- M. Jules SOME, Conseiller Technique Senior en politique agricole, pour les excellents conseils prodigués et pour toutes les facilités accordées afin de nous permettre de réaliser au mieux cette formation ;
- M. Abdoulaye YEYE, Coordonnateur du projet pour sa disponibilité et son encadrement ;
- M. Alexandre Sanguisso, Conseiller Technique responsable de la filière riz au PDA/GIZ, pour sa disponibilité et son appui à la mise en relation avec les acteurs directs de la filière ;
- les acteurs directs de la filière riz qui ont bien voulu répondre à nos questions ;
- l'ensemble de l'équipes administrative et pédagogique du master IFSE et notamment M. Maurice OURTAU pour son encadrement et ses encouragements;
- toutes les personnes qui d'une façon ou d'une autre ont contribué à la réalisation de ce travail.



RESUME

Le présent document rend compte des conclusions de la commande reçue dans le cadre du projet tutoré du master en ingénierie de la formation et des systèmes d'emplois. L'objectif global de la mission était d'analyser l'opportunité et la faisabilité de la mise en place d'un dispositif endogène de prestation de services de formation au profit des acteurs de la filière riz au Burkina Faso.

Au terme de cette mission, l'architecture globale du dispositif de prestation de services de formation permettant d'offrir des formations répondant aux attentes et besoins des acteurs de la filière riz a été proposée. Des préconisations pour son opérationnalisation ainsi que les modalités de suivi-évaluation et de remédiation ont également été formulées. Un dispositif de formation ne saurait être conçu sans tenir compte du contexte dans lequel il devra s'insérer. C'est pourquoi nous avons consacré la première partie de notre mémoire au contexte global du Burkina Faso et au champ de notre réflexion. Nous avons détaillé dans une seconde partie, la commande et la démarche suivie pour son exécution. Afin de formuler des préconisations, nous avons réalisé plusieurs analyses. Nous avons analysé d'une part, le système d'emploi en lien avec les métiers au niveau de la filière riz, et d'autre part, le système de formation toujours en relation avec la filière riz au Burkina.

Des analyses, il ressort que la filière riz est une filière stratégique au Burkina Faso dans le cadre de la lutte contre la pauvreté et de la recherche de l'autosuffisance alimentaire. Malgré une augmentation ces dernières années, la production actuelle de riz n'arrive pas à couvrir les besoins de consommation de la population burkinabé. Le potentiel agro écologique dont dispose le Burkina couplé aux besoins de consommation de la population en fait une filière porteuse. Les modalités d'entrée dans les métiers de la filière riz sont fonction de plusieurs paramètres comme l'héritage de la terre, l'appartenance aux unions de professionnels, la résidence dans les zones de production, la répartition sociale des tâches, etc. Aucun diplôme n'est exigé pour se lancer dans l'un des métiers. Le recrutement se fait essentiellement par cooptation et l'apprentissage du métier se fait sur le tas. Toujours dans le cadre de nos analyses du système d'emploi, nous avons fait ressortir la structuration des acteurs de la filière.

Quant au système de formation, nos analyses montrent que la structuration du système éducatif n'est en harmonie ni avec la structure de l'économie burkinabè ni avec la structure des emplois disponibles. L'offre de formation professionnelle agricole est essentiellement le fait de promoteurs privés et est inégalement répartie dans les différentes régions du Burkina. Cependant, le potentiel de jeunes à former dans les métiers agricoles est important. Il existe aussi un important besoin de formation professionnelle des personnes déjà actives dans le secteur agricole. De façon spécifique au niveau de la filière riz, l'adéquation entre l'offre et la demande de formation se pose plus en termes qualitatifs que



quantitatifs. Au cours de nos entretiens nous avons interrogé les acteurs directs de la filière que nous avons rencontrés sur l'appréciation qu'ils faisaient de l'offre de formation suivant trois angles d'analyses : l'adéquation entre les thèmes de formation et leurs besoins ; entre la pédagogie utilisée et leurs niveaux d'instruction, et entre les pratiques en matière de suivi post-formation et leurs besoins. Nos analyses du système de formation au niveau de la filière riz ont aussi porté sur la situation de l'offre de formation au niveau des structures éducatives, au niveau des projets et programmes, les prestations de formation offertes par les organisations professionnelles, les pratiques et habitudes de formation (fréquence, facteur déclencheur, les habitudes de paiement), etc. Nous avons aussi exploité les résultats d'une enquête réalisée par l'interprofession du riz en vue d'offrir des services adaptés aux membres des OP. Cette enquête fait ressortir qu'en dépit des efforts déployés en matière de formation, l'offre de prestations de services de formation demeure un domaine de prestations de services attendues par les membres de ces OP.

Les préconisations que nous avons formulées tiennent compte de ces différentes analyses ainsi que des attentes et suggestions exprimées par les acteurs directs que nous avons rencontrés.

Nous avons ainsi préconisé que le dispositif de formation, que nous appellerons « l'école du riz » soit un cadre (unique dans l'idéal) de planification et de mise en œuvre des actions de formation au niveau de la filière riz pour une meilleure synergie et efficacité des interventions des différents partenaires de la filière. L'école du riz pourrait être ouverte à deux catégories de publics :

- un public en formation continue, c'est-à-dire exerçant déjà une activité professionnelle au niveau de la filière riz ;
- un public en formation initiale c'est-à-dire souhaitant se lancer dans l'un des métiers au niveau de la filière riz.

L'ouverture de l'école du riz à ces deux publics permettrait :

- de palier à l'absence de structures éducatives offrant des modules de formation spécifiques sur la production, la transformation ou la commercialisation du riz ;
- d'offrir une spécialisation à ceux ayant bénéficié d'une formation générale en agriculture (dans le cadre du CQP fermier agricole) ;
- d'assurer la disponibilité en main d'œuvre qualifiée pour répondre aux besoins des unités de transformation notamment mais aussi des exploitations agricoles ;
- de contribuer à la réduction du chômage des jeunes ruraux et urbains à travers l'auto emploi ou le salariat.

Par rapport au modèle pédagogique nous avons préconisé l'utilisation de formateurs endogènes comme principal vecteur de transmission des connaissances. Comme mode de formation, l'alternance est le



mode de formation recommandé. En outre, compte tenu du public que nous ciblons, nous avons aussi préconisé deux types de formations : des formations modulaires certifiantes et des formations qualifiantes.

Concernant le modèle organisationnel à mettre en place, nous avons préconisé la mise en place de trois (03) organes: des commissions spécialisées ingénieries de la formation (des acteurs à la base au niveau interprofession) un comité technique national et un comité de pilotage. Nous avons aussi défini la composition et le rôle de chaque organe ainsi que les liens entre ces organes.

Par rapport au modèle économique, les entretiens ont montré que les acteurs de la filière sont disposés à apporter une contribution financière en échange des prestations de formation. Cette contribution ne peut cependant pas permettre de faire face aux coûts engendrés par la prestation de services de formation. C'est pourquoi nous avons aussi suggéré le recours aux fonds de financement de la formation professionnelle existants, ainsi que le recours à l'appui des Partenaires Techniques et Financiers (PTF) de la filière.

Toujours dans le cadre de nos préconisations, nous avons formulé des recommandations sur les interactions entre les acteurs. Nous avons élaboré une carte des acteurs qui répertorie les acteurs primaires, les acteurs clés et les acteurs secondaires à associer pour l'opérationnalisation et le suivi évaluation de l'école du riz. Les relations à renforcer ou à maintenir ont été identifiées. Sur la base des actions préconisées pour l'opérationnalisation du dispositif, une feuille de route et un calendrier d'opérationnalisation ont aussi été élaborés. Concernant le suivi et l'évaluation du dispositif, nous avons proposé des indicateurs de suivi en fonction des critères d'évaluation d'ordre économique et social.



SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	10
PREMIERE PARTIE :	12
DU CONTEXTE GLOBAL DU BURKINA FASO AU CHAMP DE NOTRE REFLEXION	12
CHAPITRE 1 : LE CONTEXTE DU BURKINA FASO	13
CHAPITRE 2 : LE CADRE DU PROJET TUTEORE	18
CHAPITRE 3 : LE CHAMP DE NOTRE REFLEXION.....	21
DEUXIEME PARTIE :	33
DE LA PROBLEMATIQUE A LA DEMARCHE	33
CHAPITRE 1 : : LA PROBLEMATIQUE	34
CHAPITRE 2 : LE CADRE METHODOLOGIQUE.....	40
TROISIEME PARTIE : DE NOS ANALYSES.....	47
CHAPITRE 1 : LA FILIERE RIZ AU BURKINA.....	48
CHAPITRE 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE NON FORMELLE DANS LE DOMAINE DE L'AGRICULTURE ET DE L'AGROALIMENTAIRE.....	59
CHAPITRE 3 : L'OFFRE ET LA DEMANDE DE FORMATION PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DE LA FILIERE RIZ.....	70
CHAPITRE 4 : ANALYSE SWOT ET VERIFICATION DES POSTULATS DE DEPART	78
QUATRIEME PARTIE : DE NOS PRECONNISATIONS.....	83
CHAPITRE 1 : L'ARCHITECTURE GLOBALE DU DISPOSITIF	84
CHAPITRE 2 : LES ACTEURS.....	102
CHAPITRE 3 : L'OPERATIONNALISATION ET LE SUIVI EVALUATIONDU DISPOSITIF DE FORMATION	112
CONCLUSION.....	122
ANNEXES	124
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS.....	136
BIBLIOGRAPHIE–WEBOGRAPHIE.....	137
LISTE DES ILLUSTRATIONS.....	139



INTRODUCTION

Le Burkina Faso, est l'un des pays les plus pauvres du monde. Le classement des pays établi chaque année par le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) selon l'Indice de Développement Humain (IDH) le place régulièrement dans le peloton de queue. En 2014, le Burkina Faso s'est classé 185^{ème} sur 190 pays (Palmarès-IDH, 2016). La pauvreté au Burkina Faso sévit plus en milieu rural où son taux est estimé à 47,5 % qu'en milieu urbain où le taux de pauvreté est de 13,6%. En 2014, 09 pauvres sur 10 vivaient en milieu rural où les activités agricoles constituent la principale occupation de la population active.

Pour assurer aux burkinabè un développement économique et social durable de nombreux défis sont à relever. Parmi ces défis figure en bonne position, l'amélioration de la qualité des ressources humaines dont regorge le pays. Ce défi constitue le deuxième axe stratégique du Plan National de Développement Economique et Social (PNDES) pour la période 2016 - 2020. Le développement du capital humain passe par une offre d'éducation et de formation en adéquation avec les caractéristiques de la population (analphabétisme, ruralité, jeunesse, etc.) ainsi que les besoins de compétences des principaux secteurs productifs du pays.

Cependant, le constat est établi que le système éducatif burkinabè a un caractère généraliste, peu professionnalisant et ne répond pas aux besoins du marché de l'emploi. Au sein du système éducatif Burkinabè où les effectifs de scolarisés dans l'Enseignement et de la Formation Professionnelle et Technique (EFTP) représentent seulement 3,4% de l'effectif total de scolarisés (MEFD, 2016), la formation professionnelle agricole, fait partie des sous-systèmes les moins développés. On note néanmoins ces dernières années, un regain d'intérêt des autorités politiques et des partenaires techniques et financiers pour ce système éducatif. L'objectif affiché par le PNDES pour les cinq prochaines années est de faire passer la proportion de la main d'œuvre bénéficiaire de l'EFTP dans les filières de transformation agro-pastorale de 1,1% en 2015 à 15% en 2020 (MEFD, 2016).

Parmi les partenaires techniques et financiers qui appuient le Burkina Faso dans sa quête d'un développement économique et social durable, figure la coopération technique allemande, la Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Le secteur agricole est l'un des principaux secteurs d'intervention de la GIZ au Burkina et les projets de développement mis en œuvre ces dernières années intègrent, la question de la formation professionnelle agricole.



C'est l'un des programmes de développement mis en œuvre par la GIZ au Burkina Faso, à savoir le Programme Développement de l'Agriculture (PDA) qui est notre employeur qui a servi de cadre pour la conduite de ce projet tutoré que nous avons réalisé en vue de l'obtention du master Ingénierie de la Formation et des Systèmes d'Emplois (IFSE) dispensé par l'Ecole Nationale de Formation Agronomique (ENFA) de Toulouse.

Notre mandat dans le cadre de ce projet tutoré est relative à l'ambition du PDA, de contribuer à offrir aux acteurs des chaînes de valeurs agroalimentaires promues par le PDA, un meilleur accès à des prestations de services portées par des prestataires de service endogènes, publiques ou privées existants ou nouvellement créés. De façon spécifique, nous avons reçu pour commande **la conception d'un dispositif endogène de prestation de services de formation au profit des acteurs de la filière riz.**

Les pages qui suivent vous invitent à la découverte des conclusions auxquelles nous sommes parvenues à travers quatre (04) grandes parties. Nous présentons dans une première partie, le contexte dans lequel devra s'insérer notre dispositif de formation, le cadre de notre projet tutoré ainsi que le champ de notre réflexion. Trois autres parties font successivement l'économie de la problématique et de notre démarche méthodologique, de nos analyses ainsi que de nos préconisations pour la construction du dispositif de formation.

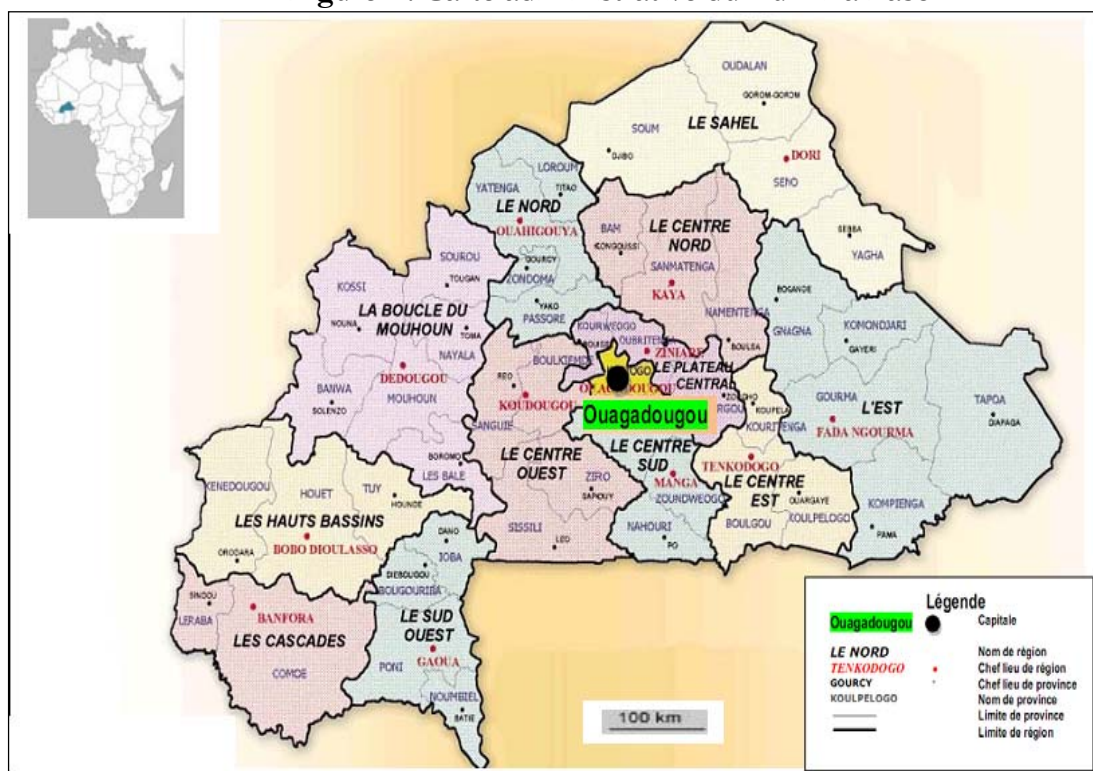


PREMIERE PARTIE :
DU CONTEXTE GLOBAL DU BURKINA FASO AU
CHAMP DE NOTRE REFLEXION

CHAPITRE 1 : LE CONTEXTE DU BURKINA FASO

Le Burkina Faso dont la superficie est de 274.000 km² est un pays de l'hinterland situé au cœur de l'Afrique de l'Ouest. L'article 143 de la constitution du 02 juin 1991 définit l'organisation du territoire burkinabè en collectivités territoriales. Le territoire est ainsi subdivisé en treize (13) régions, quarante-cinq (45) provinces et trois cent cinquante une (351) communes dont trois cent deux (302) communes rurales (voir carte ci-dessous).


Figure 1 : Carte administrative du Burkina Faso



Source : Adapté de l'Institut géographique du Burkina, (2009). Programme National du Secteur Rural, Page 2

1. L'ENVIRONNEMENT AGROECOLOGIQUE

Le climat au Burkina Faso est de type sahélien essentiellement semi-aride. Il est caractérisé par une saison pluvieuse de quatre à cinq mois (entre mai et septembre) qui correspond à la période de production agro-pastorale et une saison sèche de sept à huit mois (entre octobre et avril). Les conditions agro-écologiques sont relativement difficiles et ont un impact négatif sur les activités agricoles. La pluviométrie est dans son ensemble faible (environ 1 200 mm dans le Sud-ouest et 300 mm dans le Sahel par an), irrégulière et mal répartie dans le temps et dans l'espace. Une grande partie des terres cultivables est soumise au phénomène de la dégradation des terres



(disparition du couvert végétal, fragilisation et appauvrissement des sols, érosion et la baisse des nappes phréatiques...).

Malgré ces conditions agro écologique difficiles, l'agriculture occupe une très grande partie de la population active du pays qui s'investit essentiellement dans un modèle agricole de subsistance. Les potentialités agricoles (terres cultivables et irrigables disponibles), forestières, halieutiques et fauniques, lorsqu'elles sont judicieusement exploitées, peuvent permettre de réaliser durablement une croissance soutenue du secteur rural et garantir la sécurité alimentaire des populations. A titre d'exemple de potentiel, le Burkina Faso dispose de grandes superficies à vocation agricole d'environ 9 millions d'hectares (soit un tiers du pays), dont 3,5 à 4 millions d'hectares seraient effectivement cultivés.¹

2. LE CONTEXTE DEMOGRAPHIQUE

Le Burkina Faso est un pays à forte croissance démographique estimée à 3,1 %² l'an. En 2016, la population du Burkina Faso a été évaluée à 19 millions d'habitants environ et pourrait atteindre 21,5 millions d'habitants en 2020. Les principales caractéristiques de la population Burkinabè sont sa jeunesse et sa ruralité. Le fort taux de fécondité, la part des femmes dans la population, l'augmentation de l'espérance de vie, sont entre autres des facteurs explicatifs de cette situation. Le fort taux de croissance démographique, entraîne une augmentation des besoins alimentaires de la population. Parallèlement, l'urbanisation croissante de la population, les mutations dans la répartition traditionnelle de la population active dans les secteurs productifs entraînent une diminution de la main d'œuvre agricole. Ces facteurs combinés induisent des enjeux majeurs pour le secteur agricole.

3. L'ENVIRONNEMENT SOCIOCULTUREL

Le contexte socioculturel burkinabè est caractérisé par une diversité linguistique (une soixantaine de langues locales environ). Les langues locales, sont les principaux vecteurs de communication au Burkina Faso, bien que la langue officielle soit le français. En effet, elles sont utilisées par la quasi-totalité de la population résidente, dans les activités de la vie courante. Le principe de laïcité

¹Ministère de l'agriculture de l'hydraulique et des ressources halieutiques, Analyse de la compétitivité de la filière riz local au Burkina Faso, Page 5, Octobre 2009

² Source : PNDES,



de l'Etat Burkinabè et surtout la tolérance religieuse au sein de la population³facilitent la coexistence pacifique des différentes confessions religieuses. Les principales religions sont l'islam et le christianisme. Les pratiques traditionnelles sont toujours très présentes dans le quotidien de plusieurs millions de burkinabè.

Ancienne colonie française, indépendante depuis 1960, le Burkina Faso était considéré comme un réservoir de main d'œuvre pour la mise en valeur des plantations dans les pays côtiers voisins. En effet, disposant de peu de ressources naturelles, la principale richesse du Burkina, ce sont les braves hommes et femmes du pays des « hommes intègres ». Aujourd'hui encore, l'ardeur au travail des Burkinabè, notamment pour le travail de la terre est reconnue et appréciée dans la sous – région ouest africaine.

Cependant, la qualité de cette main d'œuvre pose problème. Le taux des actifs sans niveau d'instruction était estimé en 2014 à 75,3%⁴. En milieu rural, ce taux est encore plus élevé avec 86,6 % ⁵de la population active qui n'a aucun niveau d'instruction. L'alphabétisation au Burkina Faso est un phénomène essentiellement urbain. En effet, le taux d'alphabétisation est trois fois plus élevé en milieu urbain (64,0%) qu'en milieu rural (23,4%). Certaines régions comme le sahel, l'est, le centre nord et le nord demeurent des régions ayant un très faible taux d'alphabétisation. Au niveau national, l'offre en matière de scolarisation, en 2014, n'était pas en mesure d'absorber la population en âge d'être scolarisée au primaire. On note ces dernières années une évolution positive des mentalités en faveur de l'éducation, notamment l'éducation des filles, mais de grandes disparités existent encore entre zones urbaines et zones rurales. Le taux brut de scolarisation au niveau primaire a enregistré des progrès rapides, passant de 57 % en 2005 à 72,4 % en 2008, et 74,8% en 2010. Le taux d'alphabétisation des jeunes était de 28,7 % en 2010.⁶

Les pesanteurs socioculturelles attribuent une image négative aux métiers en lien avec l'agriculture. L'agriculteur n'est pas valorisé dans le contexte Burkinabè, à tel point que jusqu'à de nos jours, lorsque l'on demande à certains enfants quel métier exercent leurs parents ils répondent « aucun ». Comme pour dire qu'être agriculteur ce n'est pas un métier. La pénibilité du métier d'agriculteur ainsi que la précarité des revenus engendrés n'encouragent pas non plus les jeunes à s'orienter vers ce métier.

³Rapport de l'International Crisis Group (ICG) du 06 septembre 2016

⁴ Données de l'Enquête Multi Sectorielle Continue (EMC) 2014 publié par l'Institut National des Statistiques et de la Démographie.

⁵ Idem

⁶ Source : Programme National du Secteur Rural (PNSR) (2011-2015)



Les céréales constituent la base de l'alimentation des populations au Burkina Faso et le riz est la quatrième céréale tant au niveau des superficies cultivées qu'en terme de production. **Malgré un fort potentiel en terres aménageables, la production de riz reste faible et ne couvre que 47 %⁷ des besoins en riz de la population.** Le reste du besoin est couvert par les importations, occasionnant de fortes sorties de devises. Le riz produit localement est bien apprécié des consommateurs nationaux. Cependant, le contexte social caractérisé par la pauvreté, la grande taille des ménages et la faiblesse des revenus monétaires conduit les populations à s'orienter vers la consommation du riz importé. On note cependant ces dernières années un accroissement de la demande de riz local.

4. L'ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE

Le Burkina Faso est un pays en voie de développement. La structure de l'économie burkinabè connaît ces dernières années des mutations qui entraînent d'importants bouleversements dans la répartition traditionnelle de la population burkinabè dans les différents secteurs d'activité. Pendant très longtemps, le secteur agricole a été le principal pourvoyeur d'emploi occupant jusqu'à 80 % de la population active. A ce titre, le développement de ce secteur constitue une priorité des politiques et stratégies de développement. Cependant depuis 2009-2010, le secteur minier a pris de l'ampleur sur le plan des exportations du Burkina Faso et attire de plus en plus de jeunes en milieu rural au détriment de l'agriculture. Entre 2011 et 2015 le taux de croissance annuel moyen du Produit intérieur brut (PIB) réel était situé à 5,5%. Cependant, du fait de la forte croissance démographique, la croissance moyenne du PIB par habitant n'a été que de 2,3%.

5. L'ENVIRONNEMENT POLITIQUE

Le Burkina Faso s'est résolument engagé dans un processus démocratique depuis l'adoption de la Constitution en juin 1991, qui consacre le caractère unitaire et décentralisé de l'Etat. Le processus de décentralisation entamé depuis plusieurs années, a connu un essor particulier en 2006 avec la communalisation intégrale. C'est l'un des enjeux pour dynamiser le développement à la base. Ces deux dernières années le Burkina a traversé une période d'instabilité marqué par une insurrection populaire en octobre 2014, suivie d'une période de transition qui a abouti à l'élection du gouvernement actuel.

⁷ Source : Stratégie Nationale de Développement de la Riziculture (SNDR), Page 4



6. LE CONTEXTE INTERNATIONAL

En tant que pays pauvre très endetté (PPTE), le Burkina Faso est fortement dépendant de l'aide internationale pour la définition et la mise en œuvre de ses politiques et stratégies de développement. Les crises économiques qui surviennent dans les pays pourvoyeurs de cette aide internationale entraînent par conséquent de graves répercussions sur la mise en œuvre des politiques de développement du pays. La situation actuelle des migrants en Europe, la crise que traverse l'Union Européenne avec la sortie de la Grande Bretagne de l'Union, la situation sécuritaire mondiale (terrorisme) sont autant de facteurs qui impactent le niveau (montant alloué) et l'orientation (domaine d'intervention) de l'aide au développement en faveur des pays comme le Burkina Faso.



CHAPITRE 2 : LE CADRE DU PROJET TUTEUR

Le Programme Développement de l'Agriculture (PDA/GIZ) au sein duquel nous avons conduit ce projet tutoré, est un programme mis en œuvre par la GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture et des Aménagements Hydrauliques (MAAH) du Burkina Faso sur mandat du Ministère fédéral allemand de la coopération économique et du développement (BMZ).

1. LA GIZ AU BURKINA FASO

La GIZ est une entreprise fédérale allemande ayant son siège à Eschborn, près de Francfort-sur-le-Main. Fondée en 1975 en qualité d'entreprise de droit privé, elle a pour principal commettant le ministère fédéral allemand de la coopération économique et du développement (BMZ). Elle opère également pour le compte d'autres ministères fédéraux, des gouvernements d'autres pays et de clients internationaux, tels que la Commission européenne, les Nations Unies ou la Banque Mondiale, ainsi que pour le compte d'entreprises du secteur privé.

À son titre d'entreprise fédérale de la coopération internationale pour le développement durable opérant sur tous les continents de la planète, la GIZ soutient le gouvernement fédéral allemand dans la réalisation des objectifs de sa politique de coopération et d'aide au développement. On note une forte présence de la GIZ en Afrique. Au Burkina Faso, où la GIZ intervient depuis les années 70, ses actions sont orientées essentiellement vers le développement agricole, la décentralisation et l'accès à l'eau potable.

2. LE PROGRAMME DEVELOPPEMENT DE L'AGRICULTURE

Le Programme Développement de l'Agriculture (PDA) est l'un des programmes mis en œuvre par la GIZ dans le secteur agricole depuis une douzaine d'années et qui œuvre à la réduction de la pauvreté en milieu rural à travers la promotion de filières agricoles.



2.1 L'objectif global

Les résultats atteints par le PDA au cours de la phase 2013-2016 ont fait l'objet d'une évaluation en janvier 2016. Suite à cette évaluation l'objectif visé par le PDA pour le prochain module (2016-2019) a été formulé comme suit « **Les micro, petits, et moyens entrepreneurs le long des chaînes de valeurs agroalimentaires sélectionnées sont soutenues par des structures endogènes publiques et privées pour une meilleure valorisation de leurs ressources.** »

La durabilité des interventions du programme est l'un des 05 critères de l'OCDE sur lesquels les résultats atteints par le PDA/GIZ seront jugés lors de la prochaine évaluation. C'est entre autre pour cette raison que l'un des trois axes d'intervention du futur module aura pour objectif **d'offrir aux acteurs des chaînes de valeurs agroalimentaires promues par le PDA, un meilleur accès à des prestations de services portées par des prestataires de service endogènes, publiques ou privées existants ou nouvellement créés.** L'objectif étant que ces structures endogènes soient mises en place et/ou accompagnées afin d'assurer la pérennisation des actions et acquis du PDA au-delà de la durée du programme.


2.2 Le budget

Le PDA est cofinancé par l'état burkinabè et la République Fédérale d'Allemagne. Pour le nouveau module de trois (03) ans le montant total de la contribution allemande est estimé à 7 millions d'euros. Quant à la partie burkinabè, il est attendu de sa part une contribution qui s'élèvera à environ 5% de la contribution de la partie allemande.

2.3 Les bénéficiaires

Les actions du PDA s'inscrivent dans une approche chaîne de valeur ajoutée(CVA) à travers la promotion de filières agricoles. Les filières promues par le PDA sont le manioc, le sésame le riz ainsi les produits maraîchers en rotation avec le riz.

Les acteurs de ces filières promues situés dans les régions d'intervention du programme à savoir l'Est, le Sud-ouest et la province de la Sissili sont les principaux bénéficiaires des interventions du PDA. Il s'agit notamment des micros, petits et moyens entrepreneurs ainsi que de leurs organisations professionnelles et interprofessionnelles. Le PDA travaille également avec des



intermédiaires dont le rôle est de soutenir les acteurs des filières promues notamment avec les structures publiques du secteur rural ainsi que les prestataires de services privés.

2.4 Les axes d'intervention

Le nouveau module 2016-2019 représente une phase de consolidation et de mise à l'échelle des acquis des champs d'interventions du module précédent et la promotion de l'appui-conseil de proximité. Pour ce faire, trois axes d'intervention appelés extrants ont été retenus :

- **Extrant A :** les réformes prioritaires entreprises dans le secteur rural prennent en considération les besoins des acteurs des chaînes de valeur ajoutée sélectionnées.
- **Extrant B :** la compétitivité des chaînes de valeur ajoutée appuyées s'est améliorée.
- **Extrant C :** l'accès à l'appui-conseil/accompagnement de proximité recherché par les acteurs des chaînes de valeur ajoutée appuyées s'est amélioré.

2.5 Les projets rattachés ou intégrés au PDA

En vue d'une meilleure synergie des interventions de la GIZ dans le secteur agricole au Burkina Faso et pour plus d'efficacité dans ses actions, plusieurs projets ont été rattachés ou intégrés au PDA. Il s'agit du :

- Projet « Lutte contre l'érosion, récupération et mise en valeur des terres dégradées; adaptation aux changements climatique » (EKF)
- Projet « renforcement des capacités productives et commerciales de la filière sésame au Burkina Faso » Projet sésame / MICA
- Projet « Competitive African Rice Initiative » (CARI)
- Projet « Appui à l'Education et à la Formation Technique et Professionnelle dans l'Agriculture » (EFTP-A)
- Projet « Protection et Réhabilitation des Sols pour améliorer la sécurité alimentaire » ProSol
- Projet « Centres d'Innovations Vertes du secteur agro-alimentaire » ProCIV

CHAPITRE 3 : LE CHAMP DE NOTRE REFLEXION

1. NOTRE CADRE CONCEPTUEL

« **Mal nommer les choses, c'est ajouter du malheur au monde** » disait Albert Camus. Les concepts utilisés dans le secteur de la formation professionnelle au Burkina sont l'objet d'une diversité d'interprétation. La clarification des concepts de base que nous utiliserons tout au long de notre réflexion a pour finalité de nous assurer d'une compréhension commune et sans équivoque des acceptions que nous donnons à ces concepts.

1.1 Le concept de formation

GOGUELIN P.(GOGUELIN, 1991)cité par ARDOUIN T.(ARDOUIN, 2013), nous fait remarquer que : « ***Le mot formation est actuellement employé de façon si courante qu'il est difficile d'imaginer qu'il n'était pratiquement pas utilisé avant 1950. De 1850 à 1960, aucun des dictionnaires ou encyclopédies consultés ne fait référence au mot formation, à une quelconque activité d'enseignement, d'instruction ou d'éducation.*** »

De nos jours plusieurs auteurs ont donné un contenu au concept de formation. Nous retiendrons avec ARDOUIN Thierry (2013) que « **La formation est l'action de se doter de moyens pour permettre l'acquisition de savoir par une personne ou un groupe, dans une perspective contractuelle, en lien avec un contexte donné en vue d'atteindre un objectif.** »

La formation peut être appréhendée sous différents angle d'analyse. Nous pouvons ainsi distinguer :

- **la formation initiale** (avant l'entrée dans la vie active) de la **formation continue** (après l'entrée dans la vie active) ;
- **la formation diplômante** (donne accès à un diplôme), **la formation qualifiante** (ne donne pas accès à un diplôme ou titre mais à une attestation de fin de formation) ou la **formation certifiante** (débouche sur un certificat de qualification) ;
- **la formation en alternance** (période de cours théorique alterné avec des périodes de présence dans le monde du travail **et la formation résidentielle** (pas d'alternance).
- **Etc.**



1.2 Le concept de « dispositif de formation »

Notre réflexion a pour objectif d'aboutir à la conception d'un dispositif de formation. Que faut-il entendre à travers ce concept ? Nous convenons avec DEBOUVRY Pierre, MARAGNANI Alain (DEBOUVRY & MARAGNANI , 2009) que l'on peut définir le dispositif de formation comme étant un « *Ensemble structuré et cohérent de pratiques, de méthodes, d'institutions, de moyens, de règlements, visant à atteindre un objectif déterminé, pour un public donné en fonction d'une situation initiale et d'un environnement donné.* »

MARAGNANI Alain (MARAGNANI , 2010) propose de distinguer d'une part **les micros dispositifs de formation** : à savoir les dispositifs locaux ou régionaux, généralement de court terme (de 6 mois à 03 à 05 ans) ; et d'autres part les **macros dispositifs de formation** : qui sont des dispositifs nationaux et de long terme (plus de 5 ans).

VIALLET François (1987) cité par MARAGNANI Alain (MARAGNANI , 2010) propose quant à lui de distinguer d'une part « **les macro dispositifs comme ceux relevant de dispositifs de formation pour un secteur économique, une branche professionnelle, un établissement de formation, d'autre part les micro dispositifs comme étant des actions locales de formation, les cycles de formation** ».

1.3 Le concept d'endogène

L'adjectif **endogène** qualifie ce dont la cause est interne, ce qui est produit, ce qui émane de l'intérieur d'un organisme ou d'une structure, en dehors de tout apport ou influence extérieure. Il s'oppose au terme exogène (La toupie - dictionnaire, 2016). Le concept d'endogène est souvent associé à celui de développement pour parler de développement endogène. Sur son site web, le Groupe de Recherche et d'Action pour le Développement Endogène en donne la définition suivante : « **Le développement endogène est une conception du développement basé sur les ressources disponibles localement, notamment les savoirs, les expériences, les cultures et le leadership local. Il prend en compte la manière dont les populations se sont organisées localement et ont appris à vivre dans leur environnement, avec l'ouverture nécessaire pour intégrer les connaissances et les pratiques extérieures. Il inclut les systèmes d'apprentissage et d'expérimentation historiques générés localement, en vue de la satisfaction des besoins ressentis par les populations, et projette de construire des**



économies locales et suffisamment ouvertes pour permettre d’y retenir l’essentiel des bénéfiques. » (Groupe de Recherche et d’Action pour le Développement Endogène, 2010).

Cette définition du GRADE correspond bien à l’esprit dans lequel nous utilisons le concept d’endogène pour qualifier notre dispositif de formation. L’objectif est de mettre en exergue l’ancrage du dispositif dans son contexte et la place centrale qu’occuperont les acteurs de la filière riz dans sa conception et son opérationnalisation.

1.4 Les concepts d’ « offre et de demande de formation »

L’analyse du « marché » de la formation se fait généralement en mettant en correspondance l’offre et la demande de formation afin d’en dégager une éventuelle adéquation ou inadéquation. L’utilisation des terminologies offre et demande empruntées à l’économie sous-tend l’idée que la formation est un service s’échangeant sur un marché. Il existerait donc un marché de la formation où il est possible d’identifier des offreurs de services de formation et des demandeurs de ce service qui sont disposés à payer un prix en échange de ce service.

Le marché de la formation et notamment de la formation professionnelle agricole est en pleine expansion au Burkina Faso. Des efforts continus sont engagés par le pays et ses partenaires techniques et financiers afin que l’offre de formation soit plus en adéquation avec les besoins des différents secteurs de l’économie.

MARAGNANI Alain (MARAGNANI , 2010) fait le constat que, aussi surprenant que cela puisse paraître et que bien que la terminologie soit d’utilisation courante, aucune définition de l’offre de formation n’est proposée par l’AFNOR ou dans les différents dictionnaires de formation et d’éducation. Par similitude avec une offre économique de service, de transport ou de loisir par exemple, il suggère que **« l’offre de formation pourrait être définie comme un dispositif organisé, qu’il soit en présentiel, en alternance ou en formation ouverte et à distance, formel ou informel... permettant à un public de participer à une formation, c’est-à-dire à un processus d’acquisition de connaissances, de compétences, de qualification pour contribuer au développement culturel, économique et social »**

Selon l’Association Française de Normalisation (AFNOR) **« La demande de formation est l’expression d’un souhait ou de résultats attendus, exprimés par des personnes salariées ou non, des responsables hiérarchiques, des entreprises ou institutions »**. Les demandes de



formation sont variées et fonction de l'acteur qui l'exprime. A chaque demande de formation devrait correspondance une offre de formation.

1.5 Le concept de « besoin de formation »

Il sied de distinguer le besoin de la demande de formation. Alors qu'une demande de formation peut reposer sur des bases subjectives (souhait, attentes de la personne qui exprime la demande) le besoin de formation quant à lui peut être déterminé de façon objective.

Nous convenons avec l'AFNOR que « **Les besoins de formation peuvent être définis par l'écart entre les compétences nécessaires pour exercer un emploi, une activité professionnelle et les compétences réelles d'un individu à un moment donné** ». Le besoin de formation se distingue de la demande par la mise en œuvre d'un processus d'élaboration raisonné au travers d'une démarche d'ingénierie de la formation à laquelle participent les différents acteurs concernés.

Les besoins de formation peuvent être appréhendés à l'échelle d'une entreprise/organisation ou à l'échelle d'un territoire. A l'échelle d'une entreprise, nous pouvons distinguer les besoins de formation individuels et collectifs. A l'échelle d'un territoire, les besoins de formation peuvent être appréhendés par groupe de métier, par secteur d'activité ou branche professionnelle, ou sous l'angle du territoire dans sa globalité.

1.6 Le concept de filière agricole

Un rapport du Secrétariat Permanent de la Coordination des Politiques Sectorielles Agricoles (SP/CPSA) (2009) cité par YEYE Abdoulaye (YEYE, 2010) indique que « **La filière représente une réalité économique dans sa globalité et désigne l'ensemble des Chaines de Valeur Ajoutées (CVA), de la production, transformation et distributions relatives à un produit et concourant à la satisfaction d'un besoin issu de la consommation. La valeur ajoutée se définit comme une valeur nouvelle créée par chaque maillon. Elle est la différence entre la valeur finale des biens produits et celles des consommations intermédiaires (biens ou services consommés pour les produire).** »

Selon la méthodologie value links utilisée par la GIZ pour la promotion des filières agricoles, nous pouvons distinguer les maillons suivants au niveau de la filière riz :



Figure 2 : Les maillons de la filière riz au Burkina.



Source : (GTZ/PDA, 2009)

Au niveau de la filière riz, le PDA/GIZ appuie la promotion de deux (02) Chaînes de Valeurs Ajoutées (CVA): la CVA riz étuvé, et la CVA riz blanc.

2. LA DELIMITATION DU CHAMP DE NOTRE REFLEXION

Au sens de la loi d'orientation de l'éducation⁸, le système éducatif burkinabè est organisé en éducation formelle, éducation non formelle, éducation informelle et éducation spécialisée. Ce qui détermine cette classification réside dans trois critères :

- la structuration des activités éducatives dans le cadre du système scolaire ou universitaire,
- l'existence ou non de reconnaissance officielle des acquis à la fin de la formation (diplômes ou titres),
- l'existence d'une intentionnalité éducative clairement annoncée.

L'éducation formelle comprend :

- *l'éducation de base* subdivisée en éducation préscolaire (3 à 6 ans), l'enseignement primaire (06 à 12 ans) et l'enseignement post primaire (12 ans à 16 ans) général, technique et professionnel.
- *l'enseignement secondaire* : secondaire général, secondaire technique et professionnel et secondaire artistique.
- *l'enseignement supérieur* délivré dans les universités, instituts et grandes écoles.

L'éducation non formelle concerne toutes les activités d'éducation et de formation, structurées et organisées dans un cadre non scolaire. Elle comprend, en plus de l'alphabétisation et le développement de l'environnement lettré des apprenants, les différents types et modes d'acquisition de connaissances et de compétences ne relevant pas du système scolaire classique, mais organisés de manière plus flexible aux fins de s'adapter à l'environnement social et

⁸Décret n°2007-540/PRES promulguant la loi n°013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant de la loi d'orientation de l'éducation.



économique dans un processus d'éducation spécifique. Elle s'adresse à toute personne désireuse de recevoir une formation spécifique dans une structure d'éducation non scolaire.

L'éducation informelle se fait de façon fortuite et diffuse. L'éducation informelle a pour principaux véhicules les canaux suivants : la cellule familiale ; les groupes sociaux ; les médias communautaires et les autres instruments de communication ; les divers mouvements associatifs ; la communauté ; les scènes de la vie ; le spectacle de la rue.

L'éducation spécialisée : elle recouvre l'ensemble des activités d'éducation et de formation destinées aux personnes atteintes d'un handicap physique, sensoriel ou mental et ayant des difficultés d'adaptation personnelle et d'intégration sociale afin de faciliter leur adaptation et leur intégration.

Notre champ de réflexion dans le cadre de ce projet tutoré s'inscrit dans celui de la formation professionnelle non formelle.

En effet, le décret n°2009946/PRES/PM/MESSRS/MEBA/MASSN/MJE/MFPRE/MEF/MS portant organisation des structures de formation technique et professionnelle et conditions d'accès nous donne des orientations sur le champ du projet de dispositif à concevoir.


L'article 3 de ce décret stipule que conformément aux dispositions de la Politique nationale d'enseignement et de formation techniques et professionnels, le périmètre de la formation technique et professionnelle prend en compte les voies de qualification formelle et non formelle permettant aux jeunes et adultes scolarisés, déscolarisés, non scolarisés, formés ou non d'être compétitifs sur le marché du travail dans tous les secteurs d'activités socio-économiques.

Selon les termes de l'article 6 de ce décret, la formation technique et professionnelle comprend les typologies d'enseignement et de formation techniques et professionnels ci-après :

- l'enseignement technique et professionnel ;
- la formation professionnelle non formelle.

La formation professionnelle non formelle regroupe l'ensemble des formations structurées à vocation professionnelle extérieures à l'enseignement technique et professionnel. Elle comprend :

- la formation préprofessionnelle ou professionnelle élémentaire;

- 
- la formation professionnelle par apprentissage ;
 - la formation continue.

Nous nous intéresserons à la formation professionnelle non formelle adressée aux acteurs de la filière riz qui est une filière agricole. Le secteur agricole étant défini comme étant le secteur relatif à l'agriculture. Au sens le plus large, « **L'agriculture est un processus par lequel les êtres humains aménagent leurs écosystèmes pour satisfaire les besoins alimentaires en premier et autres, de leurs sociétés. Elle désigne l'ensemble des savoir-faire et activités ayant pour objet la culture des sols, et, plus généralement, l'ensemble des travaux sur le milieu naturel (pas seulement terrestre) permettant de cultiver et prélever des êtres vivants (végétaux, animaux, voire champignons ou microbes) utiles à l'être humain.** »

Le dispositif endogène de prestation de services de formation, objet de notre réflexion dans le cadre de notre projet tutoré est destiné aux acteurs production et transformation de la filière riz. Les acteurs évoluant dans le maillon transformation exercent leur profession dans l'agroalimentaire. Selon l'encyclopédie libre Wikipédia « **Le secteur agroalimentaire est un secteur d'activité correspondant à l'ensemble des entreprises des secteurs primaires et secondaires qui participent à la production de produits alimentaires finis** »

En conclusion, le champ de réflexion dans le cadre de ce projet tutoré est celui de la formation professionnelle non formelle dans le domaine de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

2.1 La représentation du modèle systémique de notre champ de réflexion

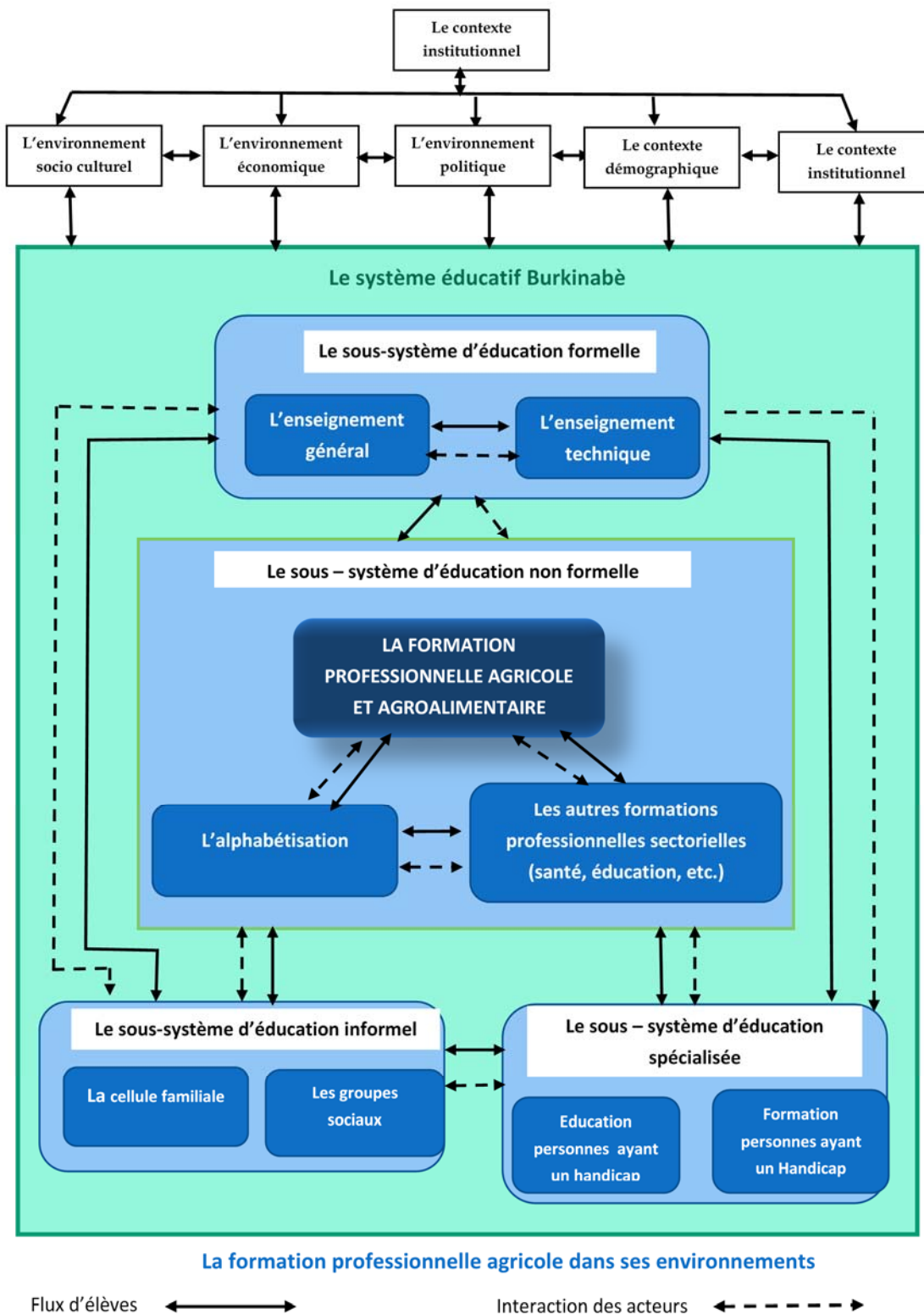


Figure 3 : le modèle systémique du système de formation professionnelle agricole et agroalimentaire

3. LE CADRE INSTITUTIONNEL DE NOTRE CHAMP DE REFLEXION

Comme nous l'avons montré au niveau du point précédent, la formation professionnelle non formelle dans le domaine de l'agriculture et de l'agroalimentaire est une composante de la formation professionnelle non formelle. Elle est dispensée dans le cadre de l'Enseignement et de la Formation Techniques et professionnels (EFTP).

La loi d'orientation de l'éducation confère à de multiples acteurs la gestion du sous-secteur de l'EFTP. Son pilotage est assuré par l'état conformément à ses missions régaliennes avec l'appui :

- des collectivités territoriales ;
- des Partenaires Techniques et Financiers (PTF) qui accompagnent l'action du Gouvernement à travers des appuis budgétaires, ou la mise en place de projets et programmes de développement ;
- des Organisations Non Gouvernementales ou des associations qui interviennent sur le terrain avec leurs moyens hors programme de l'Etat par des activités précises souvent ciblées sur des zones ou des régions choisies ;
- des opérateurs privés de formation intervenant en formation initiale ou continue.

3.1 Les acteurs publics

Aux termes du décret⁹ portant attribution des membres du gouvernement, le ministère de la jeunesse, de la formation et de l'insertion professionnelle (MJFIP) assure la tutelle de la formation professionnelle. Au sein de ce ministère, la Direction Générale de la Formation Professionnelle (DGFP) en collaboration avec les autres structures rattachées à ce ministère comme par exemple, le Secrétariat Permanent de la Commission Nationale de Certification (SP/CNCP), l'Agence Nationale pour la Promotion de l'Emploi (ANPE) a pour mission de contribuer à la structuration et à la normalisation de la formation professionnelle. C'est aussi la DGFP direction qui assure aussi le pilotage de la mise en œuvre de la politique sectorielle d'enseignement et de formation techniques et professionnels.

Le secteur rural au Burkina Faso est géré par trois départements ministériels à savoir : le Ministère de l'Agriculture et des Aménagements Hydrauliques (MAAH), le Ministère des Ressources Animales et Halieutiques (MRAH) et le Ministère de l'Environnement, de l'Économie verte et du Changement climatique (MEEC). Chacun de ces ministères assure le pilotage de la formation

⁹ Décret n°2016-003/PRES/PM du 12 janvier 2016 portant composition du gouvernement ;



professionnelle relevant de son sous-secteur. La promotion de la filière riz relève des attributions du MAAH.

3.2 Les acteurs privés

Il existe une multitude d'intervenants privés de divers ordres. Nous avons les centres privés de formation professionnelle non formelle gérés par les nombreuses Organisations Non Gouvernementales, les projets et programmes qui interviennent dans le secteur. Ces acteurs privés contribuent de manière significative à l'accroissement de l'offre de formation professionnelle dans le secteur agricole et agroalimentaire.

3.3 Les collectivités territoriales

Le décret portant modalités de transfert des compétences et des ressources de l'Etat dans le domaine du préscolaire, de l'enseignement primaire, de l'alphabétisation, du post-primaire et du secondaire, et **de la formation professionnelle** aux communes a été adopté en 2014. Le transfert des compétences de l'état vers les collectivités territoriales en matière de formation professionnelle est donc effectif sur papier depuis deux années à peine mais sa traduction concrète sur le terrain peine à trouver ses marques.

L'état actuel des capacités humaines, financières et organisationnelles des collectivités territoriales ne leur permet pas de jouer pleinement le rôle qui est attendu d'elles en matière de formation professionnelle.

4. LE CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE DE NOTRE REFLEXION

4.1 Le cadre législatif

4.1.1 La loi d'orientation de l'éducation au Burkina Faso

« *Si vous trouvez que l'éducation coûte chère, essayer l'ignorance* » Le Burkina Faso a fait sienne cette assertion attribuée à Abraham Lincoln. En effet, malgré ses ressources limitées, pour relever le défi du développement au Burkina Faso, l'éducation a été définie comme une priorité nationale. Le système éducatif burkinabè a amorcé une grande mutation à partir de 2007 avec l'adoption de la Loi d'Orientation de l'éducation et la mise en œuvre de la réforme du système éducatif de 2007. L'ensemble des activités éducatives et de formations organisées au Burkina Faso ainsi que les institutions privées et publiques ayant pour mission l'éducation et la formation professionnelle sont régies par cette loi-cadre adoptée le 30 juillet 2007 et promulguée par décret¹⁰ le 05 août 2007.

4.1.2 La loi sur les interprofessions

La loi n° 050-2012/an portant réglementation des organisations interprofessionnelles des filières agricoles, sylvicoles, pastorales, halieutiques et fauniques au Burkina Faso. Cette loi a pour objet la réglementation des organisations interprofessionnelles des filières agricoles, sylvicoles, pastorales, halieutiques et fauniques au Burkina Faso. Elle détermine les modalités de constitution desdites organisations interprofessionnelles, leur composition, leurs attributions et leur fonctionnement.

Les dispositions finales et transitoires de cette loi adoptée en octobre 2012 donnaient un délai de deux (02) ans à toutes les organisations à caractère interprofessionnel enregistrées sous une autre législation pour se conformer aux dispositions de la nouvelle loi.

4.1.3 L'acte uniforme OHADA relatif au droit des sociétés coopératives

Les pays membres de l'Union Economique et Monétaire Ouest Africain (UEMOA) à travers l'Organisation pour l'Harmonisation du Droit des Affaires en Afrique (OHADA) ont adopté le 15 décembre 2010 à Lomé un acte uniforme relatif au droit des sociétés coopératives.

¹⁰ Décret n°2007-540/PRES promulguant la loi n°013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant de la loi d'orientation de l'éducation.



Les sociétés coopératives, les unions de sociétés coopératives, les fédérations de sociétés coopératives, les confédérations de sociétés coopératives et leurs réseaux constitués antérieurement à l'entrée en vigueur de cet acte uniforme disposaient d'un délai de deux ans à compter de son entrée en vigueur pour mettre leurs statuts en harmonie avec les dispositions de l'OHADA. Au Burkina les décrets d'application de cette loi ont été adoptés en mai 2015.

4.1.4 La loi portant liberté d'association

Le Conseil National de la Transition (CNT) a adopté en octobre 2015 une nouvelle loi portant liberté d'association (la loi n° 064-2015/CNT portant liberté d'association). Cette loi s'applique aux associations, aux organisations non gouvernementales et aux syndicats. La présente loi abroge les dispositions de la loi N°10/92/ADP qui régissait jusqu'à présent la liberté d'association au Burkina. Les associations existantes sont tenues de se conformer à la présente loi dans un délai d'un an pour compter de sa date d'entrée en vigueur. Passé ce délai, elles sont réputées dissoutes.

4.2 Le cadre réglementaire

Le champ de la formation professionnelle non formelle est régi par plusieurs textes réglementaires parmi lesquels nous pouvons citer :

- le décret n°2009-644/PRES/PM/MEBA/MAHRH/MASSN/MESSRS/MATD/ MJE du 8 septembre portant organisation de l'éducation non formelle ;
- le décret n°2008-584/PRES/PM/MESSRS/MEF du 19 septembre 2008 portant adoption du document de la politique nationale en matière d'enseignement et de formation techniques et professionnels;
- le décret portant l'organisation, les conditions d'accès et le fonctionnement des structures de formation professionnelles techniques et professionnelles ;
- le décret N°2012-643/PRES/PM/MJFPE/MESS/MENA/MFPTSS/MASSN/MEF du 24 juillet 2012 portant création des titres de qualification professionnelle non formelle et informelle.
- le décret n°2014-534/PRES/PM/MJFPE/MESSS/MENA portant adoption de la stratégie de généralisation de la formation professionnelle au Burkina Faso et son plan d'action consolidé.



DEUXIEME PARTIE :
DE LA PROBLEMATIQUE A LA DEMARCHE



CHAPITRE 1 : LA PROBLEMATIQUE

1. LA COMMANDE

La présente réflexion que nous menons s'inscrit dans le cadre des exigences du master Ingénierie de la Formation et des Systèmes d'Emplois (IFSE) que nous avons suivi en formation mixte (FOAD couplée à une période de présentielle) à l'Ecole Nationale de Formation Agronomique de Toulouse (ENFA).

En tant qu'employée du PDA/GIZ et ayant bénéficié d'une prise en charge partielle de notre formation par le PDA, c'est tout naturellement que dans le cadre du projet tutoré, nous avons réfléchi à la contribution que la réalisation de cette exigence du master pourrait apporter au PDA/GIZ. Les réflexions avec notre tuteur en entreprise ont abouti à la formulation de ce thème qui a été soumis au premier responsable du PDA. En retour, nous avons reçu la confirmation de la pertinence et de l'intérêt de la thématique pour le PDA/GIZ et par ricochet l'accord qui tient lieu de commande pour mener la réflexion sur cette thématique.

Nous avons ainsi reçu pour commande dans le cadre du projet tutoré de réfléchir à la mise en place d'un dispositif de prestation de service de formation porté par une structure endogène privée au profit des acteurs du maillon transformation de la filière riz. La période retenue pour l'exécution de cette commande va de 01 juillet au 31 septembre 2016 soit 03 mois.

2. PERTINENCE ET INTERET DE LA COMMANDE

Les résultats atteints par le PDA au cours de la phase 2013-2016 ont fait l'objet d'une évaluation en novembre 2015. Suite à cette évaluation l'objectif envisagé par le PDA pour le prochain module (2016-2019) a été formulé comme suit « **Les micro, petits, et moyens entrepreneurs le long des chaînes de valeurs agroalimentaires sélectionnées sont soutenues par des structures endogènes publiques et privées pour une meilleure valorisation de leurs ressources.** »

La durabilité des interventions du programme est l'un des 05 critères de l'OCDE sur lesquels les résultats atteints par le PDA/GIZ seront jugés lors de la prochaine évaluation. C'est entre autre pour cette raison que l'un des trois axes d'intervention du futur module aura pour objectif



d'offrir aux acteurs des chaînes de valeurs agroalimentaires promues par le PDA, un meilleur accès à des prestations de services portées par des prestataires de service endogènes, publiques ou privées existants ou nouvellement créés. L'objectif étant que ces structures endogènes soient mises en place et/ou accompagnées afin d'assurer la pérennisation des actions et acquis du PDA au-delà de la durée du programme.

En outre, le PDA/GIZ intègre actuellement un projet pilote dénommé « Appui à l'Education et à la Formation Technique Professionnelle dans l'Agriculture (EFIPA/PDDAA/NEPAD) ». Ce projet est destiné à contribuer à l'élaboration d'une politique plus cohérente pour la formation professionnelle agricole au Burkina, en particulier pour les jeunes et les femmes. L'un des objectifs de ce projet est d'apporter un appui au développement et à l'évaluation de mesures pilotes de formation pour les agriculteurs, les jeunes, les employés et prestataires de services au niveau national dans des institutions de formations (publiques et privées). Aussi, le projet pilote qui appui la promotion des jeunes et des femmes en milieu rural Burkina Faso, envisage mettre un accent sur la question de la qualification pour accroître la professionnalisation de ces publics cibles.

Selon les termes de la commande, le champ de notre réflexion est circonscrit au maillon transformation de la filière riz. En effet, c'est essentiellement dans le maillon transformation de cette filière que les femmes sont le plus actives. La transformation du paddy en riz étuvé constitue une importante source de revenus pour ces femmes. Le riz du Burkina est en effet de plus en plus prisé par la population burkinabè et la production nationale n'arrive pas encore à satisfaire la demande sans cesse croissante. De plus, des trois filières promues par le PDA, la filière riz est celle où le niveau actuel de structuration des acteurs constitue un atout non négligeable pour l'émergence d'une offre de prestation de services de formation portée par des structures endogènes privées.

3. L'ANALYSE DE LA COMMADE

Notre préoccupation première après validation/réception de la commande de construction du dispositif de prestation de services de formation a été de faire le point des informations à notre disposition, de celle à collecter et de procéder à une caractérisation du dispositif à concevoir. Cette caractérisation du dispositif à concevoir découle des réponses à une série de questions que nous nous sommes posées en lien avec les points suivants :



3.1 La finalité du dispositif à concevoir


Il nous est paru essentiel d'identifier clairement les enjeux, pour chaque catégorie d'acteurs concernés par ce dispositif. Nous avons pour cela identifié trois (03) groupes d'acteurs à savoir les acteurs du pôle décisionnel, les acteurs du pôle bénéficiaire et les acteurs du pôle partenariat.

3.1.1 Les acteurs du pôle décisionnel (le PDA, l'interprofession)

Comme nous l'avons souligné plus haut au niveau de la présentation de la commande, notre commanditaire est le PDA/GIZ. En rappel, l'enjeu pour le PDA est de contribuer à **offrir aux acteurs des chaînes de valeurs agroalimentaires promues par le PDA, un meilleur accès à des prestations de services**. Dans ce cas précis en l'occurrence, il s'agit d'offrir aux acteurs de la filière riz un meilleur accès à des prestations de service de formation. Cet objectif du PDA découle cependant d'une prise en compte des besoins exprimés par les acteurs de la filière riz. Le PDA ne jouant que le rôle d'accompagnateur, l'interprofession de la filière riz est en réalité le maître d'ouvrage. Les enjeux pour l'interprofession s'inscrivent en droite ligne avec sa mission **d'appui et de dynamisation de l'organisation et de la formation professionnelle des acteurs**.

3.1.2 Les acteurs du pôle bénéficiaire

Selon les termes de la commande que nous avons reçue, les premiers bénéficiaires de ce dispositif de formation seront les étuveuses de riz. Une analyse plus poussée des enjeux de développement au niveau de la filière riz, nos échanges avec le responsable de la filière au PDA/GIZ, nous a amené à nous interroger sur la pertinence de restreindre notre analyse aux étuveuses. Le maillon transformation du riz est composé de deux sous – maillons : la transformation du paddy en riz blanc et l'étuvage du paddy. La transformation du paddy en riz blanc est assurée par des unités semi industrielles ou industrielles, le besoin de main d'œuvre qualifiée de ces unités de transformation nous paraît essentiel à prendre en compte dans le dispositif de prestations de service de formation. En outre, lorsque nous analysons les enjeux dans sous l'angle de la promotion des filières, il nous paraît logique de nous inscrire dans une approche de promotion de filière en prenant en compte les différents maillons de cette filière. La qualité et la quantité de riz étuvé ou transformé dépend de la quantité et de la qualité de la matière première produite mise à la disposition des transformateurs et des étuveuses par les producteurs de riz paddy. La



professionnalisation des acteurs du maillon production en plus de ceux du maillon transformation est une condition essentielle d'une part pour contribuer à l'atteinte de l'autosuffisance alimentaire et d'autre part répondre aux exigences des consommateurs du marché national. Cette dernière exigence implique pour nous qu'une attention soit aussi accordée également à la professionnalisation des acteurs du maillon commercialisation.

3.1.3 Les acteurs du pôle partenariat

Au titre des partenaires, nous listons les autres partenaires techniques et financiers qui soutiennent la filière riz au Burkina (en dehors du PDA), les structures étatiques du secteur rural, les autres structures de formations privées et publics. Certains de ces acteurs peuvent manifester des résistances ou au contraire soutenir la démarche de mise en place de ce dispositif. Les analyses et les entretiens que nous mènerons nous permettront de mieux cerner les leviers sur lesquels le dispositif peut s'appuyer et les résistances possibles.


D'une façon générale, la mise en place du dispositif de prestation de service de formation au profit des acteurs de la filière riz devrait permettre de contribuer à :

- l'accroissement de la production de riz locale en qualité et en quantité suffisante pour répondre à la demande du marché national et contribuer à l'atteinte de l'autosuffisance alimentaire ;
- la création de nouveaux emplois dans le secteur de l'agroalimentaire ;
- l'augmentation des revenus en milieu rural, notamment ceux des femmes;
- la diminution de la sortie de devises pour l'importation du riz

3.2 Les caractéristiques attendus du dispositif de prestation de service de formation

L'analyse de la commande et des enjeux des acteurs du pôle décisionnel nous permet d'affirmer qu'il est attendu du dispositif de prestation de service de formation :

- qu'il soit économiquement viable afin d'assurer sa pérennité au-delà de l'appui des différents partenaires techniques et financiers potentiels ;
- qu'il soit en adéquation avec les besoins des acteurs de la filière afin de permettre de relever les défis d'accroissement de la production et de la transformation dans une optique de sécurité alimentaire

- 
- qu'il soit ouvert à un public suffisamment large afin de participer à la création de nouveaux emplois dans le secteur de l'agroalimentaire.

3.3 Les hypothèses ou postulats de départ

L'analyse préliminaire de la commande et du contexte nous conduit à formuler un certain nombre d'hypothèses ou postulats de départ que les analyses plus poussées que nous mènerons nous permettrons de confirmer ou d'infirmer.

Hypothèse/postulat de départ 1: la situation actuelle de l'offre de prestations de services de formation professionnelle au niveau de la filière riz ne permet pas de répondre de manière adéquate aux besoins des acteurs de la filière et d'atteindre les objectifs de développement de la filière.

Hypothèse/postulat de départ 2: un dispositif endogène de prestations de services de formation qui serait conçu et opérationnalisé comme cadre de planification et de mise en œuvre des formations au profit des acteurs de la filière riz est pertinent.

3.4 La définition du cahier des charges de la commande

Après analyse de la commande, les termes du cahier des charges que nous avons reçu du commanditaire se présentent comme suit :

3.4.1 L'objectif global

L'objectif global de la mission est d'analyser l'opportunité et la faisabilité de la mise en place d'un dispositif endogène de prestation de services de formation au profit des acteurs de la filière riz.

3.4.2 Les objectifs spécifiques

De façon spécifique au cours de ce mandat, il s'agira:

- ***Objectif spécifique 1*** : d'analyser le cadre global dans lequel devra s'insérer le dispositif de prestations de services de formation ;
- ***Objectif spécifique 2*** : d'analyser l'adéquation de l'offre de formation avec les besoins de formation des acteurs et les objectifs de développement de la filière ;



- **Objectif spécifique 3** : de formuler des préconisations sur le modèle organisationnel, pédagogique et économique du dispositif endogène de prestations de services de formation à mettre en place.

3.4.3 Les résultats attendus

Au terme de cette mission, une proposition d'architecture globale du dispositif de prestation de services de formation permettant d'offrir des formations répondant aux attentes et besoins des acteurs de la filière riz sera proposée. Des préconisations pour son opérationnalisation ainsi que les modalités de suivi-évaluation et de remédiation seront également formulées. Le projet d'architecture du dispositif endogène ainsi que les préconisations formulées devront être fondés sur une analyse du contexte, de la situation de la formation professionnelle et du marché du travail au niveau de la filière riz au Burkina.

3.4.4 Le calendrier de la mission

La période prévue pour la mise en œuvre de cette commande va du 01 juillet au 31 septembre 2016 soit 03 mois.



CHAPITRE 2 : LE CADRE METHODOLOGIQUE

1. LA METHODE D'INVESTIGATION

La démarche que nous avons retenue pour l'exécution de la commande s'inscrit dans une logique de conduite de projet d'ingénierie de la formation. L'objectif étant d'engager un processus de co-construction indispensable à l'appropriation du dispositif de formation, les bénéficiaires potentiels ont été associés dans sa construction. Dans la limite du temps imparti au projet tutoré et des ressources disponibles notre démarche a été participative. Nous avons opté de procéder en plusieurs étapes et en utilisant divers outils. Les résultats de nos réflexions ont progressivement été validés avec nos tuteurs.

1.1 Les étapes de notre démarche

Notre démarche a été structurée autour de quatre grandes étapes qui constituent les phases classiques d'une démarche d'ingénierie : analyser, concevoir, mettre en œuvre et évaluer.

1.1.1 Etape 1 : Analyse

Cette première étape a été capitale dans notre démarche. Nous avons procédé à une importante revue de littérature afin de faire l'état des lieux et le diagnostic de la situation – problème auquel le dispositif de prestation de services de formation devra apporter des solutions.

Notre revue documentaire a été orientée vers les documents pouvant nous fournir des informations sur :

- le contexte agro écologique, démographique, socioculturel, économique, politique, législatifs et réglementaire dans lequel devra s'insérer notre dispositif de prestation de service de formation ;
- le potentiel de développement de la filière riz (l'offre, la demande, le potentiel de développement etc.) ;
- l'offre et la demande de formation professionnelle dans le domaine de l'agriculture et de l'agroalimentaire au Burkina Faso ;



- l'offre et la demande de formation professionnelle dans la filière riz de façon spécifique en mettant l'accent sur les régions d'intervention du PDA (les dispositifs de formation existants les pratiques et habitudes en matière de formation).
- les dispositifs de financement de la formation professionnelle existants au Burkina Faso ;

Cette première étape a aussi été marquée par des entretiens qui ont réalisés avec des personnes ressources(annexe 1) ainsi que des structures représentatives des acteurs des différents maillons et avaient pour objectif de mieux cerner :

- les pratiques de formation au sein des entreprises de transformation,
- leurs connaissances de l'offre de formation professionnelle continue existante,
- leurs besoins actuels et futurs en matière de formation,
- leurs appréciations et niveau d'adhésion à l'idée d'un dispositif endogène de prestations de services de formation.
- leurs attentes par rapport au dispositif à mettre en place (modèle pédagogique, modèle économique, modèle organisationnel, etc.)
- d'identifier le rôle que chacun des acteurs est disposé à jouer ainsi que les conditions de sa participation (par exemple paiement des formations par les membres des faitières...).

En plus de cerner leurs appréciations et attentes les déplacements que nous avons effectué pour rencontrer les acteurs dans leurs contextes nous ont aussi permis de voir concrètement sur le terrain les réalités des différents acteurs.

Une analyse institutionnelle (carte des acteurs) a aussi permis

- d'identifier l'ensemble des acteurs pouvant influencer sur le projet de construction du dispositif de formation, les enjeux et les résistances possibles des acteurs qui peuvent être intéressés et ceux à impliquer dans le processus de conception du dispositif (entrepreneurs, organisation faitières, structures déconcentrées de l'état, collectivités territoriales, autres partenaires techniques et financiers,...).
- d'analyser les interactions existantes et celles à créer entre ces différents acteurs et leurs environnements
- de mesurer les opportunités et les risques et construire en conséquence une stratégie d'implantation du dispositif de prestation de service de formation.



1.1.2 Etape 2 : Conception (propositions d'architecture)

Les résultats des différentes analyses nous ont permis de formuler des propositions pour la construction du dispositif de prestation de services de formation. Le modèle organisationnel proposé prend en compte la structuration des acteurs directs de la filière riz et permettra d'assurer la coordination et le fonctionnement cohérent du dispositif de prestation de service de formation. Sur le plan pédagogique les préconisations proposées tiennent compte de la nature des compétences à acquérir, des caractéristiques du public cible ainsi que des référentiels de formation existants. Les réflexions sur le modèle économique à envisager ont été guidées par le souci d'assurer une pérennisation de l'offre de prestation de service au-delà de l'appui des partenaires techniques et financiers.

1.1.3 Etape 3 : Mise en œuvre (proposition de feuille de route)


A cette étape, la question qui a guidé nos réflexions a été comment arriver à opérationnaliser le dispositif tel que nous l'avons proposé. Les résultats des deux étapes précédentes, ont permis de proposer les actions à entreprendre pour la réalisation et la pérennisation du système de prestation de service de formation. Les mesures d'accompagnement que le PDA ou le projet EFTPA ou d'autres acteurs, peuvent apporter ont été identifiées.

1.1.4 Etape 4 : Evaluation et remédiation

Les critères d'évaluation et les indicateurs de suivi et d'évaluation de la progression vers l'atteinte des objectifs assignés au dispositif de formation ont été définis. L'objectif de ces modalités d'évaluation est de permettre après une phase de mise en œuvre de mesurer les écarts entre les objectifs définis au départ et les résultats qui auront été atteints afin d'apporter les corrections nécessaires en cas de besoin.

1.2 Les outils et moyens d'investigation

Nous inscrivant dans une approche systémique en considérant notre projet de dispositif endogène de prestations de service de formation comme étant un système complexe évoluant dans un environnement, nous avons fondé nos investigations sur la collecte et l'analyse de données aussi bien qualitatives que quantitatives en lien avec notre problématique. A chacune des



étapes de notre démarche, nous avons utilisé des outils et méthodes que nous présentons dans les points ci –dessous :

1.2.1 La revue documentaire

La vision du gouvernement burkinabè en matière de riziculture est traduite dans des documents cadres qui s’inscrivent en cohérence avec les politiques nationales, sous- régionales et continentales.

Depuis 2008, et pour deux phases consécutives de cinq (05) ans, une **Stratégie Nationale de Développement de la Riziculture (SNDR)** concrétise en axes opérationnels la **Stratégie de Développement Rural (SDR)** pour ce qui concerne la filière riz et vise à faire de la riziculture un des leviers certains pour l’atteinte de la sécurité alimentaire du Burkina Faso. La SNDR a pour objectif global de contribuer à une augmentation durable de la production nationale de riz en quantité et en qualité afin de satisfaire aux besoins et exigences des consommateurs. La relecture de la SDR quant à elle a été bouclée au cours du mois de juillet 2016.

Le gouvernement Burkinabè avait aussi adopté pour la période 2011-2015 un **Programme National du Secteur Rural (PNSR)** qui représentait le volet rural de la **Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable (SCADD)**. La plupart de ces documents cadres étant arrivés à échéance en 2015, et avec les bouleversements politiques de le pays a connu ces deux dernières années, le gouvernement actuel à l’adoption d’un nouveau document cadre d’orientation du développement économique et social du Burkina Faso à savoir le **Plan National de Développement Economique et Social (PNDES)**. Certains de ces documents de référence ont fait l’objet de relecture/formulation en ce moment comme par exemple le PNSR II.

Depuis 2008, le gouvernement du Burkina-Faso a adopté un document de **politique nationale d’Enseignement et de Formation techniques et Professionnels (PN/EFTP)**. Il s’agit d’un cadre d’orientation des politiques en matière d’enseignement et de formation techniques et professionnels dont le champ s’étend à plusieurs départements ministériels et connaît l’intervention de prestataires de service de formation aussi bien publics que privés.

Une stratégie nationale de formation agricole et rurale (SNFAR) a été validée en octobre 2015 et est en attente d’adoption par le gouvernement.



1.2.2 Les entretiens

Un questionnaire (annexe 2) a été élaboré et déroulé en face en face avec différents groupes d'acteurs. Malgré les contraintes en terme de temps et de ressources financières, nous avons opté pour des entretiens en face en face, convaincue avec COLBERT François cité par YEYE Abdoulaye (YEYE, 2010) que *« L'entrevue en face-à-face permet d'obtenir beaucoup d'informations, elle offre une grande flexibilité à l'interviewer, qui peut répéter une question, apporter des précisions, intervertir l'ordre des questions, etc. »* Le répondant qui ne comprend pas une question à tout le loisir d'obtenir des précisions, tout comme l'interviewer peut creuser davantage certaines assertions du répondant grâce à l'interaction personnelle que permet cette méthode. ».

Nous avons rencontré les acteurs directs dans trois maillons de la filière à savoir : la production, la transformation, la commercialisation. La sélection de notre échantillon d'acteurs à rencontrer a été guidée par plusieurs critères :

- **En termes de zones** : nous avons effectué le déplacement dans deux (02) sur les trois (03) principales zones de production et de transformation du riz (Cf. point 3 et 4 du chapitre suivant sur la filière riz au Burkina). Nos entretiens ont ainsi concerné les acteurs directs exerçant leurs activités dans la région des Hauts – Bassins (Bama et Banzon), et du Centre –Est (Bagré).
- **En termes de niveau de structuration** nous avons rencontré les unions nationales et départementales des acteurs directs de la filière. Au niveau national notre échantillon à ce niveau de structuration a concerné les 04 unions nationales des 03 maillons concernés par notre étude à savoir l'union nationale des producteurs, l'union nationale des transformateurs de riz, l'union nationale des étuveuses de riz et l'union des commerçants de riz (les acteurs du maillon transformation sont répartis au sein de deux (02) unions nationales). A l'exception de l'union nationale des transformateurs que nous n'avons pas pu rencontrer pour raison de concordance de calendrier, les 03 autres unions ont été interviewées.
- Au niveau départemental nous avons rencontré les unions départementales des producteurs et étuveuses présentes dans les trois zones de notre échantillon (Bama, Bagré



et Banzon). Les unités de transformation n'étant pas regroupées à l'échelle départementale, nous avons rencontré quelques unités de transformation dans chacune de ces zones. (l'unique unité industrielle à Bagré, 02 unités semi – industrielles (Bama et Bagré) et 03 unités artisanales à Bama, Banzon et Bagré).

En plus des entretiens réalisés avec les acteurs directs de la filière, nous avons échangé avec des structures de financement de la formation professionnelle à savoir le Fonds d'Appui aux Services à Bagré (FASBagré) et le Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA). Nous avons aussi rencontré une structure de formation professionnelle non formelle à savoir l'Institut de Formation en Développement Rural (IFODER).

1.2.3 Le logiciel Sphinx iQ2

Pour le traitement des données recueillis (annexe 3) lors des différents entretiens, nous avons eu recours au logiciel Sphinx iQ2. Nous avons opté pour l'utilisation de ce logiciel après avoir élaboré notre questionnaire et récolté une partie des informations et commencé un traitement manuel qui s'est révélé fastidieux. Le questionnaire a donc été repris sur le logiciel afin de le renseigner et de pouvoir procéder aux analyses nécessaires.

1.2.4 La carte des acteurs de Capacity Works

Nous avons utilisé l'un des instruments préconisés par Capacity Works à savoir la carte des acteurs, pour identifier et analyser les acteurs qui revêtent de l'importance pour notre projet de dispositif endogène de prestations de service de formation. Capacity WORKS est un modèle de gestion élaboré par la GIZ permettant de structurer et d'organiser efficacement des systèmes de coopération. Ce manuel se propose de décrire comment, c'est-à-dire les étapes et les actions concrètes à entreprendre pour atteindre un objectif commun défini dans un système de coopération. Pour ce faire elle propose une boîte à outil qui contient différents instruments utiles selon les cinq (05) facteurs de réussite de Capacity Works (stratégie, coopération, structure de pilotage, processus, apprentissage et innovation). Selon ce manuel de gestion des coopérations dans la pratique « **Tout système de coopération se forme et se développe pour atteindre des objectifs et des résultats qui sont convenus entre les acteurs impliqués** ». (GIZ , 2015)



1.2.5 Le SWOT, version Capacity Works

Sur la base de l'état des lieux et des différentes analyses, une matrice SWOT (Strengths, Weakness, Opportunities, Threats) en français Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces nous permettra de présenter de façon synthétique les résultats de nos analyses. Le SWOT en faisant apparaître, à chaque niveau les forces et faiblesses, les menaces et opportunités, fera émerger les variables décisives sur lesquelles il serait le plus pertinent, le plus efficace d'agir.

1.2.6 L'Architecture d'intervention, Capacity Works

Pour la définition du calendrier d'intervention de la première année d'opérationnalisation de notre dispositif de formation, nous avons eu recours à l'instrument 23 de Capacity Works nommé architecture d'intervention. Cet instrument aide à planifier de façon transparente la mise en œuvre des interventions convenues, à formaliser les processus planifiés, à faire que l'on puisse en discuter, les vérifier et les adapter à intervalles réguliers.



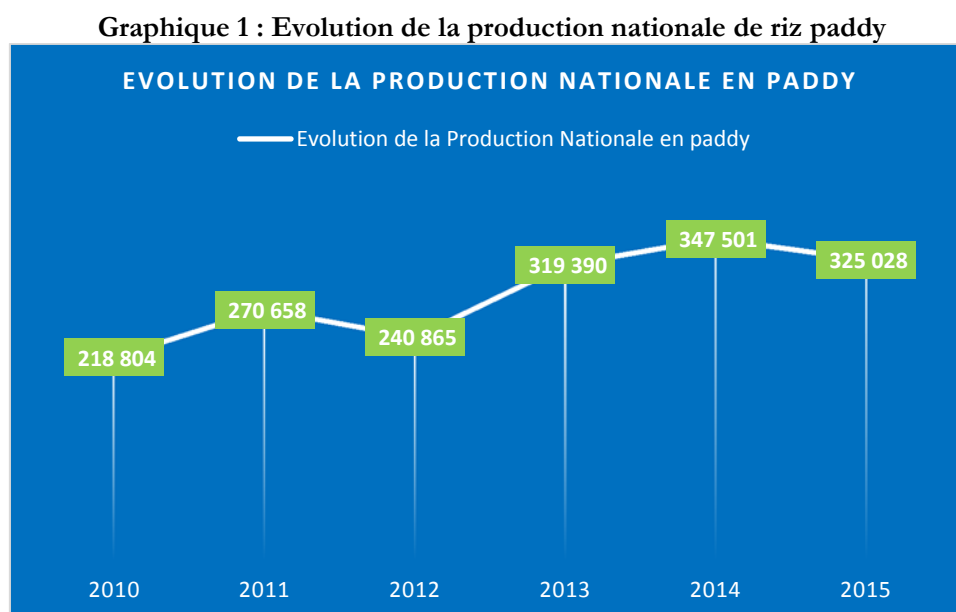
TROISIEME PARTIE : DE NOS ANALYSES

CHAPITRE 1 : LA FILIERE RIZ AU BURKINA

La filière riz est l'une des filières agricoles stratégiques identifiées par le ministère en charge de l'agriculture. L'augmentation de la production nationale du riz est un enjeu stratégique pour le gouvernement du Burkina Faso qui a élaboré une Stratégie Nationale de Développement de la Riziculture dont la mise en œuvre a été planifiée en deux phases successives de cinq ans de 2008 à 2015 et de 2016 à 2018. Cette stratégie vise à faire de la riziculture un des leviers certains pour l'atteinte de la sécurité alimentaire du Burkina Faso en contribuant à une augmentation durable de la production nationale de riz en quantité et en qualité afin de satisfaire aux besoins et exigences des consommateurs.

1. L'OFFRE ET LA DEMANDE DE RIZ AU BURKINA

Le riz occupe la 4ème place parmi les céréales cultivées au Burkina Faso, tant du point de vue des superficies emblavées, de niveau de production que de la consommation annuelle par tête. La production nationale en riz paddy est passée de 218 804 tonnes en 2010 à 325 028 0 tonnes environ en 2015.

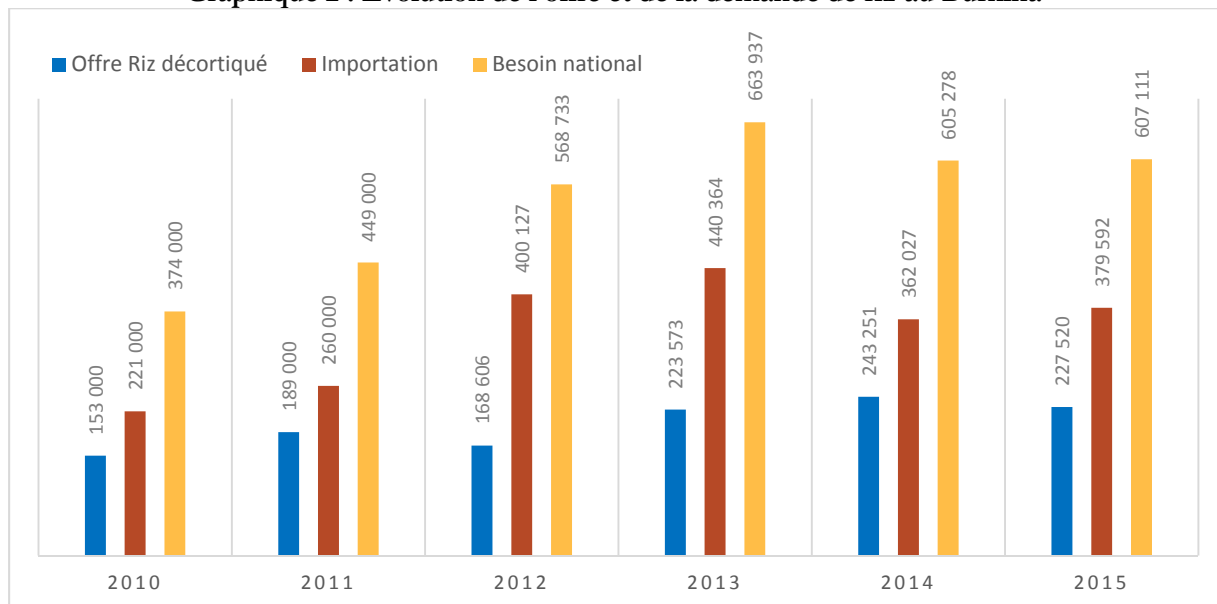


Source : Enquête permanente agricole 2014



La consommation annuelle par tête est passée de 18,2 kg en 1999 pour atteindre 21 kg en 2008 (DGPER 2008)¹¹. Elle atteint 50 kg par personne dans les centres urbains de Ouagadougou et de Bobo-Dioulasso. Selon les projections de la Direction Générale de la Promotion de l'Economie rurale (DGPER) inscrites dans la Stratégie Nationale de Développement de la riziculture (SNDR) la demande nationale de riz en 2018 pourrait atteindre 466.000 tonnes de riz usiné au regard de l'évolution de la population et de la consommation nationale de riz estimée à 25Kg/an/personne. En 2008, la production nationale a permis de satisfaire seulement 42% des besoins de consommation de la population burkinabè. La production nationale de riz peine donc à couvrir cette demande sans cesse croissante d'où des importations massives chaque année. Ainsi le Burkina importe chaque année environ 300.000 tonnes de riz pour sa consommation locale pour une dépense chiffrée à quelque 40 milliards FCFA.¹²

Graphique 2 : Evolution de l'offre et de la demande de riz au Burkina



Source : Enquête permanente agricole 2014

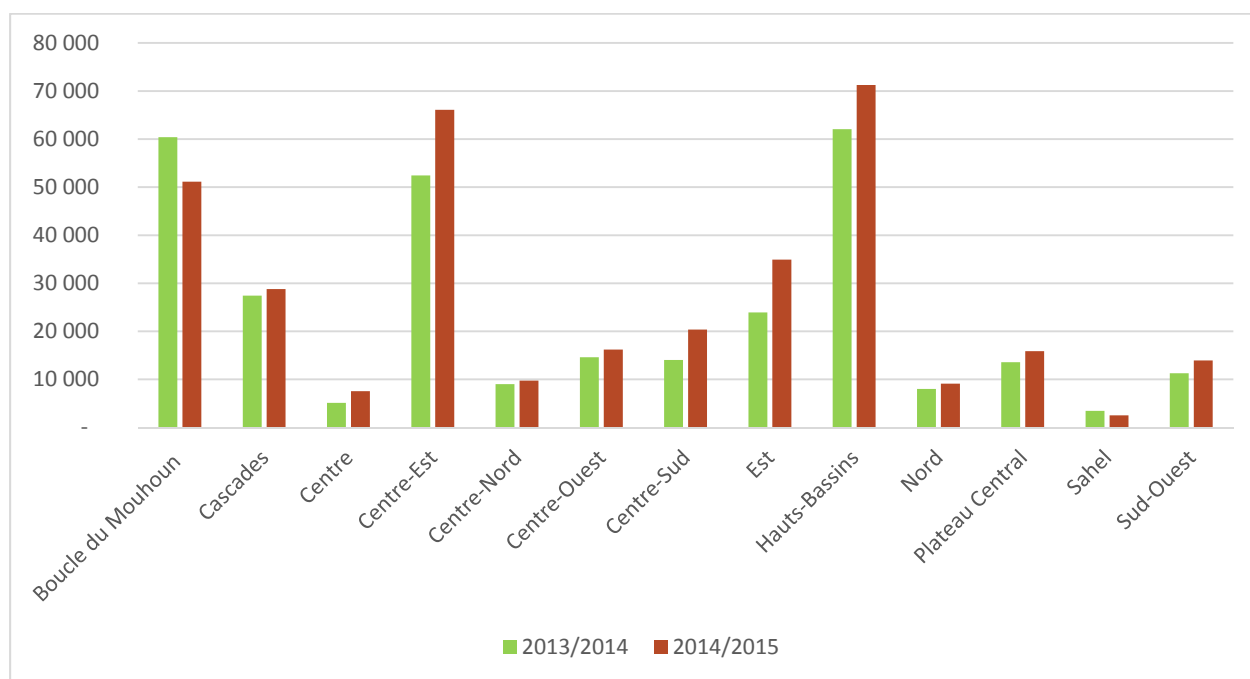
¹¹ MAHRH (2011) Stratégie Nationale de Développement de la Riziculture (SNDR)

¹² Idem

2. LES PRINCIPALES ZONES DE PRODUCTION DU RIZ

Même si le riz est produit dans de nombreuses régions du Burkina, les principales zones de production de riz sont les hauts bassins et le centre – Est qui produisent près de 55% de la production nationale. La production de riz est essentiellement le fait de nombreux petits exploitants qui exploitent souvent moins d'un (01) ha.¹³

Graphique 3 : Evolution de la production du riz par région



Source : Elaboré à partir des données extraites du tableau 12.13 de l'annuaire statistiques 2014 de l'INSD

3. LES PRINCIPALES ZONES DE TRANSFORMATION

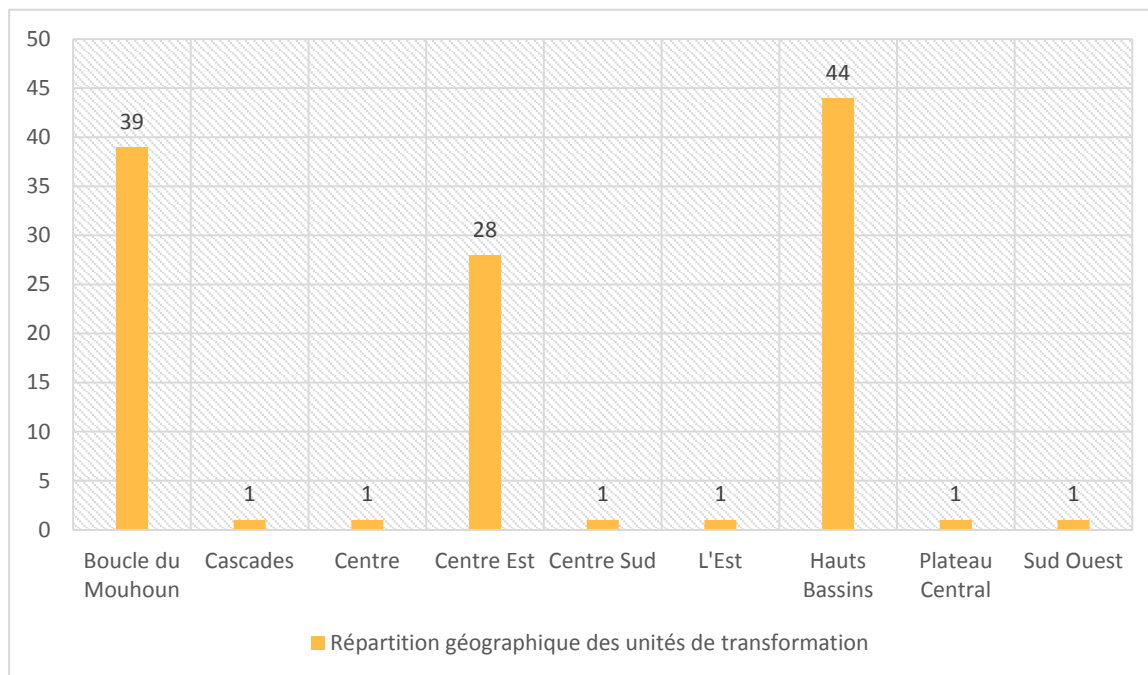
Au Burkina Faso, le niveau de transformation des produits agricoles en général reste faible. Un recensement des unités de transformation réalisé en 2014 par le PDA/GIZ a permis de répertorié cent quinze (115) rizeries fonctionnelle réparties de la façon suivante : trente - neuf (39) unités dans la Boucle du Mouhoun ; deux(02) unités dans les Cascades ; une (01) unité dans le Centre ; vingt–huit unités(28) unités dans le Centre-Est ; une (01) unité dans le Centre-Sud ; une (01) unité dans l'Est ; quarante - quatre (44) unités dans les Hauts-bassins ; Une (01) unité dans le Plateau Central et une (01) unité dans le Sud-ouest. Le graphique ci – dessous met en évidence trois

¹³ MAHRH/FAO/UE (2009). Analyse de la compétitivité de la filière riz local au Burkina Faso. EASYPO, Module pour l'élaboration des politiques



principales zones de transformation du riz à savoir les Hauts – Bassins, le Centre–Est et la Boucle du Mouhoun qui correspondent (EFTPA/GIZ/NEPAD/PDDAA, 2014) au trois principales zones de production du riz.

Graphique 4 : Implantation des unités de transformation de riz par région



Source : Elaboré à partir des données du rapport sur le recensement des unités de transformation de riz du Burkina

4. LES MODALITES D'ENTREE DANS LES METIERS DE LA FILIERE RIZ

Nous nous sommes intéressés aux maillons production et transformation qui représentent plus de 70 % des acteurs de la filière et qui sont les plus spécifiques à la filière.

Le marché des producteurs et des transformateurs de riz est essentiellement national. Les étuveuses transforment plus de la moitié de la production de riz local. L'ensemble de la production hors auto -consommation est vendu sur le marché national essentiellement dans les zones urbaines ou semi-urbaines.

Le rapport des sorties sur le terrain (étude d'opportunité) dans le cadre de la réalisation des référentiels sur les métiers et les besoins en formation de la filière riz (EFTPA/GIZ/NEPAD/PDDAA, 2014) donne des indications sur les modalités d'entrée dans les métiers de producteurs ou de transformateurs de riz.



Les modalités d'entrée dans le métier de producteur de riz sont fonction de plusieurs paramètres : l'héritage de la terre, l'appartenance aux groupements et unions, la résidence dans les zones rizicoles, la capacité financière et sociale, l'expérience. Aucun diplôme ou preuve de compétence n'est exigé. Le recrutement de personnel dans ce métier se fait essentiellement par cooptation et l'apprentissage du métier se fait sur le tas, à la tâche.

Les modalités d'entrée dans le métier d'étuveuse de riz sont basées sur la répartition sociale des tâches au niveau des plaines rizicoles. L'étuvage de par sa nature se présente comme une activité féminine. La résidence sur le site de production est l'un des facteurs nécessaires à la pratique de ce métier. L'appartenance à un groupement n'est pas obligatoire mais facilite l'accès aux formations et au matériel moderne d'étuvage.

En ce qui concerne le métier de transformateur semi-industriel ou industriel, le principal facteur d'entrée dans ce métier est la capacité financière. Tout comme pour l'ensemble des métiers de la filière riz, l'appartenance aux organisations mises en place par les acteurs de la filière facilite l'exercice du métier et l'accès aux subventions et formations offertes par l'Etat burkinabè et les nombreux partenaires techniques et financiers de la filière.

5. LA STRUCTURATION DES ACTEURS DIRECTS DE LA FILIERE RIZ

Les acteurs directs de la filière riz sont répartis dans quatre (03 maillons) à savoir le maillon : production, transformation, commercialisation. Les différents acteurs de ces maillons sont réunis au sein d'une interprofession.

5.1 Les producteurs de riz

La production du riz au Burkina Faso est assurée par des milliers de riziculteurs en fonction de différents systèmes de production liés au degré de maîtrise de l'eau. On peut distinguer :

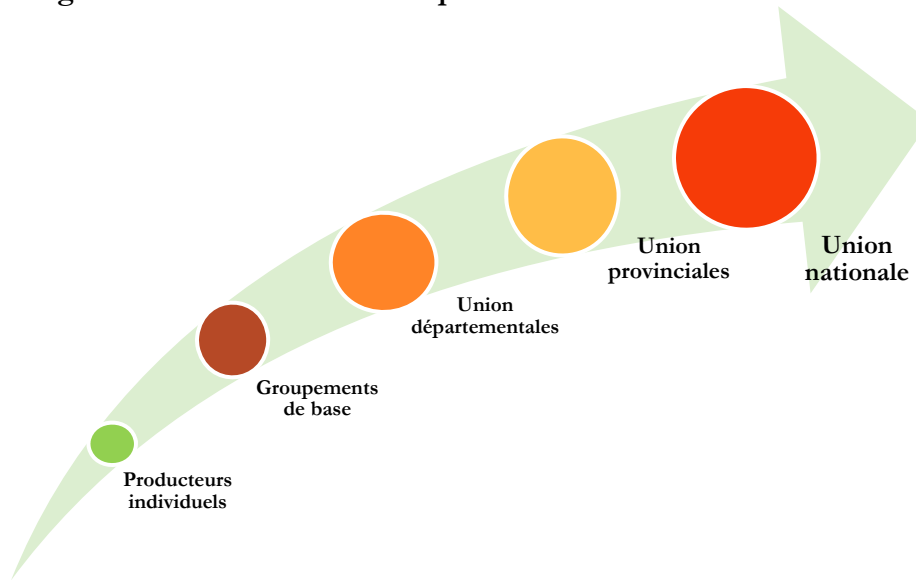
- la riziculture irriguée – avec a une maîtrise totale de l'eau
- la riziculture de bas-fonds – avec une maîtrise partielle de l'eau
- la riziculture pluviale stricte – avec une absence totale de maîtrise de l'eau



En règle générale, les producteurs œuvrant dans les grandes zones de production sont organisés en coopérative et/ou en union.

Les producteurs ont mis en place depuis 2005, l'Union Nationale des Producteurs de riz du Burkina (UNPR-B). Elle a pour objectif principal d'accompagner et soutenir les riziculteurs dans la production et la commercialisation du riz.

Figure3 : La structuration des producteurs de riz du Burkina



Source : Elaborée à partir des informations récoltées au cours des entretiens

5.2 Les transformateurs (riz blanc) et les étuveuses (riz étuvé)

Selon les techniques utilisées dans les unités, on peut établir une typologie des unités de transformation en quatre catégories. Les unités industrielles, semi-industrielles et artisanales et les centres d'étuvage.

5.2.1 Les transformateurs de paddy en riz blanc

5.2.1.1 Les transformateurs industriels

Les transformateurs qualifiés d'industriels sont ceux gérant des d'unités de décorticage où chaque opération unitaire est réalisée séparément au niveau d'une machine spécifique. Les technologies utilisées par ces transformateurs industriels permettent d'obtenir une qualité supérieure de riz décortiqué.

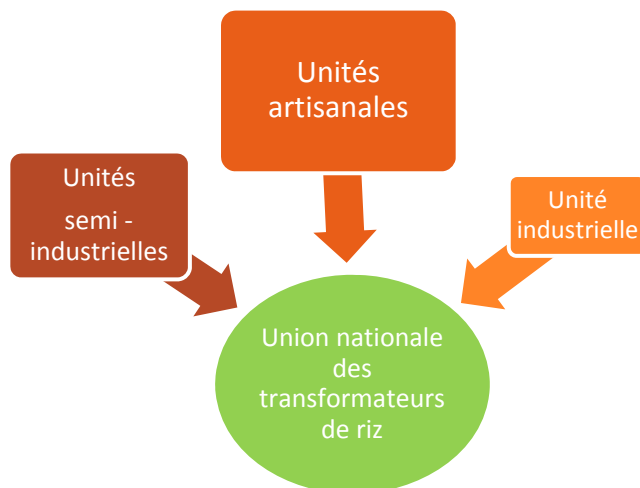
5.2.1.2 Les transformateurs semi-industriels

Les transformateurs semi-industriels utilisent des mini-rizeries. Bien qu'ayant un mode de fonctionnement proche des unités industrielles, à la différence de ces unités, la complexité du fonctionnement des rizeries semi – industrielles est nettement moindre.

5.2.1.3 Les transformateurs artisanaux

Les unités des transformateurs artisanaux sont les moins complexes des trois. L'usinage du riz paddy est effectué par une seule machine compacte de type « Engelberg. La qualité de riz décortiquée obtenue en utilisant ces machines est médiocre et est destinée à une clientèle très peu exigeante. Les transformateurs de riz sont regroupés depuis décembre 2011 au sein de l'Union Nationale des Transformateurs du Burkina (UNTRB).

Figure 4 : La structuration des transformateurs de riz



Source : Elaborée à partir des informations récoltées au cours des entretiens

5.2.2 Les étuveuses de riz paddy

L'étuvage du riz se fait de trois manières différentes : la méthode traditionnelle, traditionnelle améliorée et la méthode moderne. La différence se trouve au niveau de l'utilisation de matériel. Pendant qu'on utilise les marmites de tailles variables et trois pierres pour l'étuvage traditionnel, les grands fûts métalliques montés sur un foyer amélioré de 200 litres sont utilisés pour l'étuvage amélioré moderne.

Les principaux centres d'étuvages localisés dans les principales provinces de production de riz et actuellement fonctionnels sont Bama, Bagré, Sourou et Banzon. Ils sont équipés des matériels

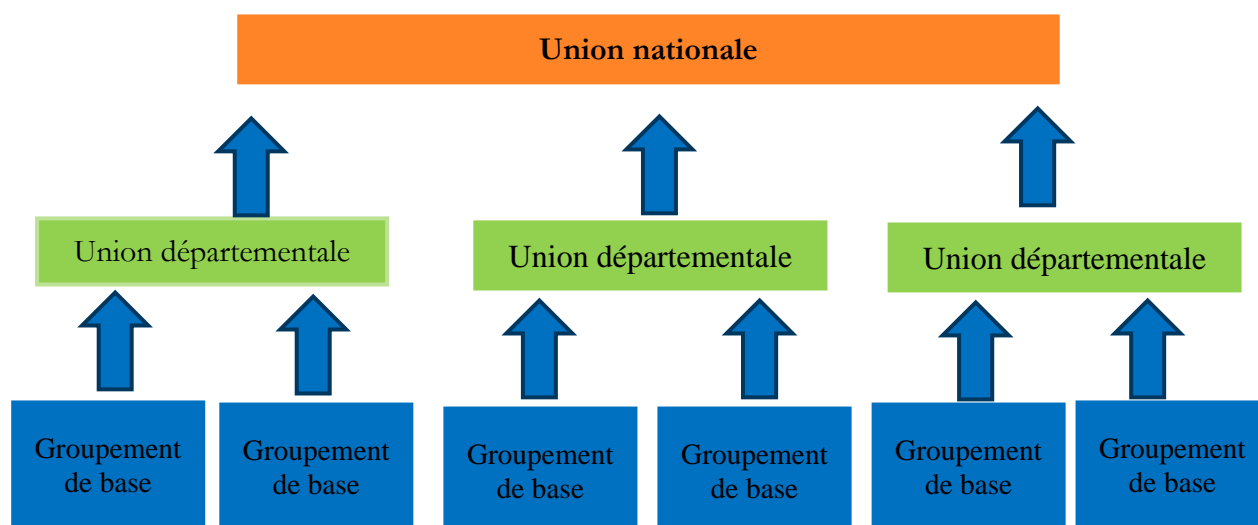


performants et produisent un riz étuvé d'une bonne qualité (faible taux d'impureté, couleur attrayante, bon goût).

La contribution des étuveuses a dans la satisfaction des besoins des consommateurs est reconnue. Elles transforment plus de 50 % de la production nationale de paddy.

Les étuveuses de riz sont organisées depuis novembre 2010 au sein de l'Union Nationale des Etuveuses du Riz du Burkina (UNERiz). La reconnaissance officielle est intervenue en 2011. Elle est représentée dans 06 régions du Burkina : les Cascades (Karfiguela et Douna), les Hauts Bassins (Bama, Banzon, Dandé, Founza), la Boucle du Mouhoun (Niassan), le plateau central (Mogtédó), Centre Est (Bagré), Centre nord (Kaya). Les régions où sont présentes l'union est liée aux principales zones de production de riz. L'UNERIZ compte aujourd'hui plus de 3 000 femmes membres individuellement.

Figure 5 : La structuration des étuveuses de riz



Source : Elaborée à partir des informations récoltées au cours des entretiens

5.3 Les commerçants

L'interprofession de la filière riz distingue trois catégories de commerçants :

- les commerçants d'intrants ou semences, de fertilisants et autres produits phytosanitaires, d'équipement agricole (tracteurs, décortiqueuses, batteuses, etc.) qui sont en amont de la production ;
- les commerçants de riz blanc et/ou de riz étuvé (grossistes, demi-grossistes, détaillants) qui commercialisent les produits finis de la filière ;
- les importateurs.

Les commerçants de riz sont réunis au sein de l'Association Nationale de Commerçants du Riz du Burkina Faso (ANaCoR-BF).

Figure 6 : La structuration des commerçants de riz du Burkina




Source : Elaborée à partir des informations récoltées au cours des entretiens

5.4 L'interprofession (CIRB)

L'interprofession est la structure que se donnent les intervenants d'une même filière pour assurer la coordination verticale des échanges entre eux et avec le reste de l'économie. Elle part de la prise de conscience des différents maillons, d'une même filière, de leur interdépendance mais également de leur souci d'assurer une base de concertation visant le positionnement d'un produit.

Le Comité Interprofessionnel du Riz au Burkina (CIRB) est l'interprofession de la filière riz au Burkina. Il regroupe les acteurs de l'ensemble des maillons de la filière. Elle a pour mission de :

- développer la concertation entre les acteurs de la filière riz ;
- promouvoir et gérer les accords interprofessionnels

- 
- promouvoir et garantir la qualité du riz ;
 - représenter et défendre les intérêts de la filière ;
 - développer et valoriser les fonctions et outils communs de promotion ;
 - développer des procédures simples et des propositions de taxation ;
 - appuyer et dynamiser l'organisation et la formation professionnelles des acteurs;
 - centraliser, traiter et diffuser les informations et statistiques.

Les quatre unions nationales que nous avons présentées plus haut en plus de l'union nationale des transporteurs constituent le CIRB.

6. LA PLACE ET LA CONTRIBUTION DE LA FILIERE RIZAU BURIKINA

Comme nous l'avons souligné en introduction de ce chapitre, le riz est d'une importance stratégique pour le Burkina Faso. La filière contribue à la sécurité alimentaire et à la création de richesse pour l'économie nationale. La production, la transformation ou la commercialisation du riz constitue une source importante de revenu pour de nombreuses familles et sont pourvoyeuses d'emplois.

Les différents documents d'analyse de la filière riz au Burkina soulignent la compétitivité de la filière et surtout l'existence d'un potentiel d'amélioration de cette compétitivité à travers l'accroissement de la productivité des exploitations rizicoles et de l'offre de paddy en qualité et quantité d'une part et de l'autre, de l'augmentation des rendements au décorticage des unités ainsi que de l'amélioration de l'approvisionnement en paddy des opérateurs de l'aval.

Ainsi, le document portant Stratégie nationale de Développement de la Riziculture met en avant l'important potentiel agro écologique du Burkina pour cette culture. Le Burkina-Faso disposerait d'une superficie de bas-fonds aménageables de l'ordre de 500.000 hectares. Moins de dix (10%) de ce potentiel est actuellement aménagé, et 233 500 ha irrigables dont moins de cinq (5%) sont actuellement mis en valeur.

Au niveau du maillon transformation par exemple les résultats du rapport sur le recensement des unités de transformation du riz indiquent que les effectifs au niveau des unités fonctionnelles se chiffrent à 763 travailleurs repartis en 402 travailleurs permanents et 361 travailleurs saisonniers. La région du Centre-Est emploie à elle seule 44,82 % de l'ensemble des travailleurs. Les emplois



créés dans les Cascades sont infimes (seulement six) dû au faible nombre d'unités dans cette région. En outre, l'étuvage du riz occupe des milliers de femmes qui transforment une grande partie de la production de paddy.

La commercialisation du riz du Burkina est également en plein essor. L'urbanisation croissante au Burkina entraîne un accroissement des besoins des consommateurs du marché local et constitue ainsi un réel potentiel pour le maillon commercialisation. La production nationale de riz ne couvre pas les besoins, d'où des importations massives chaque année pour satisfaire une demande sans cesse croissante. Le gap est compensé par les importations qui vont de plus en plus croissantes pour faire face à la forte demande. Le Burkina importe chaque année environ 300.000 tonnes de riz pour sa consommation locale pour une dépense chiffrée à quelque 40 milliards FCFA. Réussir à combler ce gap contribuerait à équilibrer la balance commerciale du Burkina.

CHAPITRE 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE NON FORMELLE DANS LE DOMAINE DE L'AGRICULTURE ET DE L'AGROALIMENTAIRE

1. L'OFFRE DE FORMATION NON FORMELLE

Par « offre de formation non formelle », nous entendons l'ensemble des structures éducatives qui proposent des modules de formation dans un cadre non scolaire dans les domaines de l'agriculture et de l'agroalimentaire.

Les centres de formation professionnelle non formelle dans le domaine de l'agriculture ou de l'agroalimentaire sont des organismes chargés d'offrir une formation structurée et organisée dans un cadre non scolaire. L'organisation de la formation dans ces centres peut se présenter sous plusieurs formes :

- **P'apprentissage en alternance** : c'est un programme de formation qui se déroule simultanément dans deux environnements : le centre de formation pour les cours théoriques et l'entreprise agricole pour la formation pratique.
- **P'apprentissage résidentiel** : se déroule entièrement dans le centre de formation sur une durée inférieure à une année. Il est proposé en formation initiale ou continue.
- **la formation modulaire** : Il s'agit de formation dont le programme peut être décomposé en un nombre déterminé de modules. Un module est une partie de la formation qui présente suffisamment de cohérence pour en constituer une partie détachable. La cohérence tient au fait que le module est composé d'objectifs propres identifiés, d'un contenu spécifique, d'une évaluation et qu'il vise une compétence ou un ensemble de compétences liées.

A côté de ces centres de formation, de nombreuses ONG, projets et programmes de développement proposent des actions de formation aux acteurs des secteurs agricole et agroalimentaire.

Nous procéderons à l'analyse de cette offre selon deux critères. D'une part, selon le statut juridique nous distinguerons l'offre publique de l'offre privée de formation non formelle. D'autre part nous analyserons la répartition géographique de cette offre de formation.

1.1 L'analyse de l'offre selon le statut juridique

1.1.1 L'offre publique

Selon les données du répertoire des structures de formation professionnelle agricole au Burkina Faso élaboré par la Direction des Ecoles et Centres de Formation (DECF) du ministère de l'agriculture et des aménagements hydrauliques, à la date de mars 2012, le dispositif public de formation professionnelle non formelle dans le domaine de l'agriculture était constitué de seulement huit (08) Centre de Promotion Rural (CPR). Les CPR, de dimension régionale, sont des cadres d'acquisition de connaissances agro-techniques et professionnelles dont la mission est de former en deux (02) ans, des jeunes ruraux déscolarisés et/ou non-scolarisés de la tranche d'âge de 16 à 35 ans dans le domaine de l'agriculture, de la pisciculture, transformation de l'élevage, de l'environnement, de l'artisanat et de la transformation en vue de les rendre plus performants dans leur milieu. Depuis 2011, le référentiel de formation et de certification au Certificat de Qualification professionnelle (CQP) en agronomie, option fermier agricole, est mis en œuvre dans les CPR.

Principal dispositif public de formation agricole orienté vers la formation de producteurs, les CPR connaissent des difficultés de fonctionnement qui ne leur permettent pas d'assurer pleinement leur mission.

Nous notons que le répertoire des structures de formation professionnelle agricole du Burkina ne fait pas mention de l'existence du Centre Agricole Polyvalent de Matourkou (CAP-M) parmi, les structures publiques de formation professionnelle agricole. Pourtant il s'agit de l'unique structure éducative à l'exclusion des CPR, sous la tutelle du ministère en charge de l'agriculture.

Le CAP-M été créé par décret N°358/PRES/ECNA le 13 Juillet 1963 et a pour mission d'assurer la mise en œuvre de la politique du ministère en charge de l'agriculture en matière de formation professionnelle. Il est chargé :

- de dispenser les formations initiales et continues des agents du ministère de l'agriculture;
- d'organiser des stages de perfectionnement et de recyclage à la demande;
- de former et apporter un suivi appui à la demande des producteurs agricoles ;
- d'élaborer et mettre en exécution des programmes de formation appropriés aux besoins du terrain (ministère et autres utilisateurs);
- de développer une expertise en entrepreneuriat agricole ;
- d'offrir l'appui conseil et toutes prestations de service dans les domaines de ses compétences.



Depuis son ouverture, bien que la formation des producteurs agricoles figure parmi les missions du CAP/Matourkou, l'offre de service de formation s'est focalisée essentiellement sur la formation de fonctionnaires pour servir au ministère de l'agriculture.

Tableau 1 : répartition de l'offre publique de formation professionnelle non formelle dans le domaine de l'agriculture par région

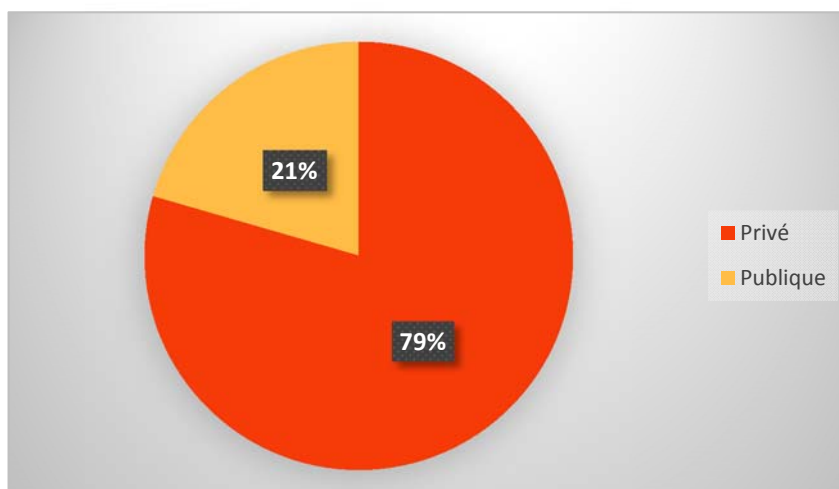
N° d'ordre	Région	Nombre de CPR
1	Boucle du Mouhoun	01
2	Cascades	00
3	Centre	00
4	Centre Est	00
5	Centre Nord	01
6	Centre Ouest	01
7	Centre Sud	01
8	Est	01
9	Hauts Bassins	01
10	Nord	00
11	Plateau Central	00
12	Sahel	01
13	Sud-Ouest	01
Total		08

Source : Elaboré à partir des informations du répertoire des structures de formation professionnelle agricole au Burkina Faso, DECF, 2012

1.1.2 L'offre privée

Selon toujours les données du répertoire des structures de formation professionnelle agricole, sur les quarante – quatre (44) structures de formation répertoriés, 39 sont des structures de formation non formelle et parmi ces 39 structures de formation non formelle 31, ont un statut privé ce qui représente 79,48 %. L'offre d'enseignement et de formation agricole au Burkina Faso est donc essentiellement le fait de promoteur privé. Le tableau de répartition de l'offre de formation professionnelle non formelle dans le domaine de l'agriculture et de l'agroalimentaire selon la région et le statut juridique donne le détail de cette offre (voir page suivante).

Graphique 5 : Répartition selon le statut juridique des structures de formation professionnelle non formelle dans le domaine de l'agriculture et de l'agroalimentaire



Source : Elaboré à partir des informations du répertoire des structures de formation professionnelle agricole au Burkina Faso, DECF, 2012

Le répertoire de la DECF ne mentionne pas non plus l'IFODER (Institut de Formation en Développement Rural) qui est une école privée de formation professionnelle créée en 2013 par Bagré pôle dans le souci de répondre aux besoins de personnel agricole qualifié pour optimiser les capacités de production agro-sylvo-pastorale, halieutique et touristique de la zone de Bagré.

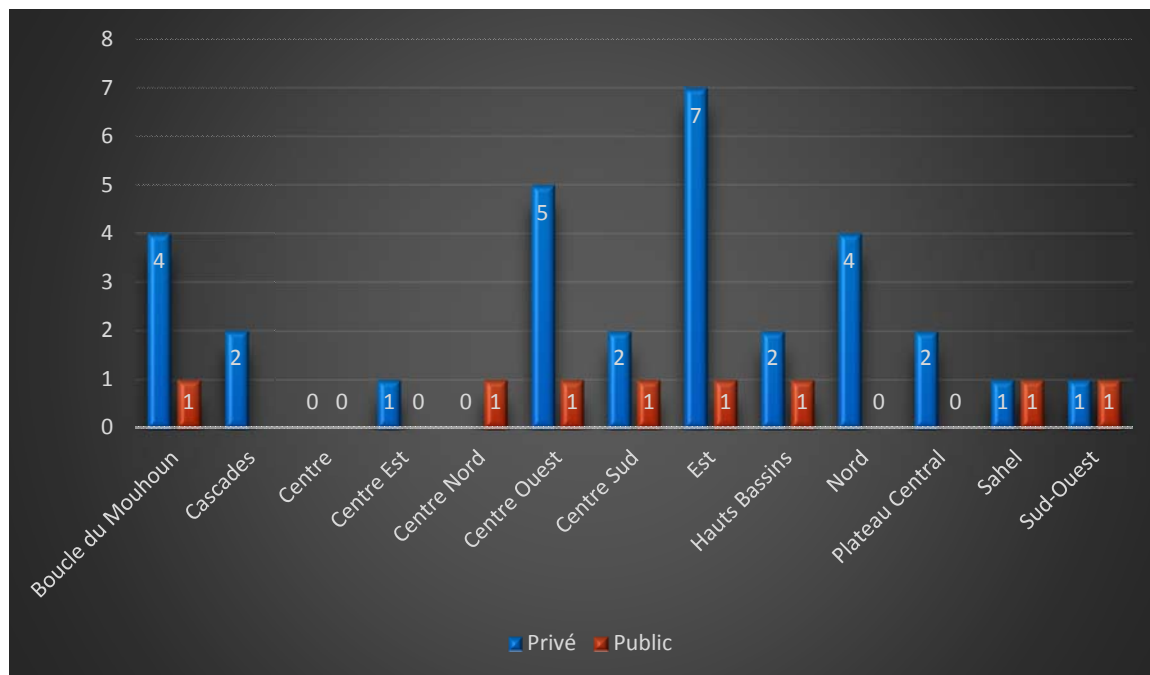
1.1.3 La répartition géographique de l'offre

Le graphique ci-dessous met en évidence une inégale répartition géographique de l'offre de formation agricole. En confrontant le statut juridiques des structures de formation et leur région d'implantation, il ressort que l'offre publique de formation professionnelle agricole non formelle dans le domaine de l'agriculture et de l'agroalimentaire tout comme celle privée ne couvrent pas l'ensemble des régions. Les régions des Cascades, du Centre-Sud et du Nord ne bénéficient pas de l'offre de formation

Deux (02) régions à savoir, la région du centre ouest et de l'Est sur les treize (13) que compte le pays concentrent dans leurs localités 38 % des structures de formation aussi bien publiques que privées. L'offre publique de formation ne couvre pas l'ensemble des régions du pays. Certaines régions comme les cascades, le centre, le centre Est, le nord et le plateau central soit 05 régions sur 13 ne disposent d'aucune structure publique de formation professionnelle non formelle dans le domaine de l'agriculture et de l'agroalimentaire. A l'exception de la région du centre et du centre nord, les structures privées de formation professionnelle non formelle sont présentes sur toute l'étendue du territoire burkinabè.



Graphique 6 : Répartition des structures de formation professionnelle non formelle dans le domaine de l'agriculture et de l'agroalimentaire selon le statut juridique et selon la région d'implantation



Source : Elaboré à partir des informations du répertoire des structures de formation professionnelle agricole au Burkina Faso, DECF, 2012

Sur la base toujours du répertoire des structures de formation professionnelle agricoles au Burkina élaboré par la DECF en 2012, nous avons conçu le tableau de la page suivante qui fait le récapitulatif de ces structures selon deux critères d'analyse que nous avons utilisés à savoir la répartition géographique et le statut juridique.

Tableau 1: répartition des structures de formation professionnelle agricole selon la région d'implantation et le statut juridique

REGION	Privé	Public	Total
Boucle du Mouhoun			
Centre de Promotion Rurale (CPR) de Kodougou ;		1	
Centre de Formation Agricole et Technique (CFAT) de Muonkuy ;	1		
Jeunes Jardiniers de Dédougou (JJJ) ;	1		
Centre de Formation Biblique et Agricole (CFBA) ;	1		
Centre de Formation des Catéchistes Animateurs Ruraux (CFCAR) de Dédougou.	1		
Cascades			
Centre de Formation Professionnelle Louis Querbes ;	1		
Centre Lassallien d'Initiation aux Métiers de l'Agriculture (CLIMA).	1		
Centre			
Centre Est			
Maison Familiale Rurale de Zabré (MFR)	1		
Centre Nord	-		
Centre de Promotion Rurale de Kongoussi		1	
Centre Ouest			
Centre de Promotion Rurale (CPR) de Goundi ;		1	
Ferme de L'Espoir de Latian de l'Association Solidarité par une Formation Burkinabé ;	1		
Centre d'Accueil et de Rééducation de Salbisgo ;	1		
Centre Technique des Métiers et de la Culture de Réo ;	1		
Centre Agricole Sainte Famille de Goundi ;	1		
Centre Technique d'Amélioration de la Traction Asine de Imasgo	1		
Centre Sud			
Centre de Promotion Rurale (CPR) de Bissiri ;		1	
Centre Professionnel de Formation Beog-Yinga ;	1		
Centre ADRA de Formation Maraîchère (CAFORMA).	1		
Est			
Maison Familiale Rurale (MFR) de Diabo ;	1		
Ecole Biblique de Doulos : Centre de Formation Agricole Intégrée ;	1		
Centre de Formation Biblique et Agro-Pastorale (CFBA) de Yiendougou ;	1		
Groupeement Taamba de Gaanuyela ;	1		
Centre de Promotion Rurale (CPR) de PK60 ;		1	
Association pour la Recherche et la Formation en Agro-Ecologie (ARFA) ;	1		
Centre de Formation Rurale de Tambiba ;	1		
Centre de Formation Agro-Pastorale de Doubiti ;	1		
Hauts Bassins			
Centre de Promotion Rurale (CPR) de Dionkélé ;		1	
Ecole de Formation Biblique et Agricole de Banakélédaga ;	1		
Centre Agricole de Sakaby.	1		
Nord			
Maison Familiale Rurale de Yako ;	1		
Ecole Polyvalente de Zogoré (EPZ) ;	1		
Centre de Formation Agricole Artisanale (CFAA) de Tangaye ;	1		
Maison Familiale Rurale (MFR) de Séguénéga.	1		
Plateau Central			
Association Zoram Nag-Taaba (AZN) ;	1		
Centre Paas-Yam de Création d'Emploi et d'Animation des Thèmes.	1		
Sahel			
Centre de Promotion Rurale (CPR) de Diomga ;		1	
Centre de Formation de Hoggosambowel.	1		
Sud-Ouest			
Centre de Promotion Rurale de Bapla (CPR) ;		1	
Ferme Ecole de Tompena	1		
TOTAL	31	8	39

Source : Elaboré à partir des informations du répertoire des structures de formation professionnelle agricole au Burkina Faso, DECF, 2012

2. LA DEMANDE SOCIALE DE FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE

2.1 La génération actuelle d'agriculteurs

En plus de sa jeunesse, l'une des principales caractéristiques de la population burkinabè est sa ruralité. En 2010, selon l'Institut national des statistiques et de la démographie (INSD) la population du Burkina Faso était estimée à 15.730.977¹⁴ d'habitants dont 47 % de jeunes de moins de 15 ans et 77 % vivant en milieu rural. La répartition des travailleurs selon les branches d'activités indiquait que 80,9 % des travailleurs exerçaient leurs activités dans le secteur agricole. (Voir tableau ci – dessous).

Tableau 2 : Répartition des travailleurs par branches d'activités en 2005, 2007 et 2010 selon le sexe

Branche d'activité	Année	Hommes	Femmes	Ensemble
Agriculture, chasse, sylviculture	2005	82,2	87,1	84,7
	2007	68,0	67,3	67,4
	2010	78,2	83,4	80,9

Source : Extrait du tableau 04.03 de l'annuaire statistique 2014, (INSD, 2015)

Malgré cette part importante de travailleurs qui s'investit dans l'agriculture, le pays peine à atteindre l'autosuffisance alimentaire. Les céréales constituent la base de l'alimentation des populations au Burkina Faso mais cependant, en dépit du fort potentiel en terres aménageables, la production du riz par exemple qui est une des céréales les plus consommées au Burkina Faso reste faible et ne couvre que 47 % des besoins en riz de la population.

Le pays est confronté à plusieurs défis à relever pour assurer un développement économique et social durable. Parmi ces nombreux défis figure en bonne position, l'amélioration de la qualité des ressources humaines dont regorge le pays. Ce défi constitue le deuxième axe stratégique du Programme National de Développement Economique et Social (PNDES) 2016-2020. La ressource humaine au Burkina étant essentiellement rurale et jeune, l'amélioration de la qualité de la ressource humaine passe nécessairement par le développement du capital humain de cette frange importante de la population burkinabè.

¹⁴Projection à partir des données du Recensement général de la population et de l'habitat de 2006 qui donnait une population de 14 017 262 habitants.

2.2 La future génération d'agriculteurs

Un rapport élaboré en 2010 par le ministère des enseignements secondaire et supérieur avec l'appui de l'Agence Française de Développement (AFD) et de l'agence luxembourgeoise pour la coopération au développement (Lux Dev) intitulé « *Etude d'opportunités pour l'analyse des besoins en matière de qualification des ressources humaines dans le secteur agroalimentaire au Burkina Faso* » donne de précieuses informations sur la situation des besoins de formation professionnelle agricole.

Ce rapport indique un effectif de 998 895 jeunes représentant un public cible potentiel à former dans les filières agricoles. Cet effectif découle de l'estimation de l'effectif global des jeunes ruraux de 15 à 29 ans déscolarisés qui pourraient s'orienter vers les activités agro-sylvo-pastorales. Pour déterminer cet effectif, les experts de la mission de « *l'étude d'opportunités pour l'analyse des besoins en matière de qualification des ressources humaines dans le secteur agroalimentaire au Burkina Faso* » sont partis sur la base d'un effectif de 2 182 389 jeunes ruraux déscolarisés (données du recensement général de la population de 2006) dont 80 % se destineraient aux activités agro-sylvo-pastorales. En tenant compte de deux facteurs à savoir, l'exode rural et le taux de rétention scolaire (qui va augmenter avec l'objectif de l'éducation pour tous), la mission a élaboré trois scénarios (haut, médian et bas). Le scénario médian qui leur semblait le plus réaliste a été retenu. Pour aboutir à l'effectif global, les experts de la mission ont ajouté aux jeunes ruraux déscolarisés, les jeunes urbains déscolarisés de la même tranche d'âge (15-29 ans) dont 20 % pourraient se retrouver dans les filières agro-sylvo-pastorales et estimés à 125 939. Ces hypothèses donnent un effectif de 998 895 jeunes à former dont 93 % dans les filières céréales et le reste dans les filières oléagineux, fruits, légumes et bétail. Les maillons production et transformation sont ceux où les besoins de formation sont les plus importants avec respectivement 55 et 15 % des effectifs du public cible. Le rapport indique que la clé de répartition sur la base de laquelle les estimations ont été faites est la répartition actuelle de la population active dans ces différents maillons.

Tableau 3: Répartition du public potentiel (15-29 ans) à former dans la filière céréale (maïs, sorgho, fonio, mil)

Maillon	Métiers	%	Total
Production	Producteur de sorgho, mil, maïs, riz, fonio	55	513 132
Transformation	<i>Transformateur de céréales en produits alimentaires</i>	15	139 946
	<i>Transformateur de céréales en aliments pour bétail</i>	2	18 659
Commercialisation	Agent logistique - conditionnement	4	37 319
	Agent - commercial	3	27 989
	Commerçant / exportateur	5	46 648
Prestation de service	Ouvrier d'entretien et de maintenance	1	9 330
	Chargé de qualité	4	37 319
	Gestionnaire comptable	5	46 648
	Directeur	2	18 659
	Conseil technique de production, transformation	1	9 330
	Appui phytosanitaire	1	9 330
	Appui conseil et développement local	2	18 659
TOTAL			932 968

Source : Adapté du tableau 9 du rapport de l'étude d'opportunité pour l'analyse des besoins en matière de qualification des ressources humaines dans le secteur de l'agroalimentaire, Institutions et développement/SICAREX 2010, Page 32

Au cours des prochaines années, ce sont des centaines de milliers de jeunes qui s'orienteront naturellement par choix ou par défaut dans les métiers en lien avec le secteur agricole ou agroalimentaire. Dans un contexte de mondialisation, d'ouverture des marchés, la nécessité de disposer d'une main d'œuvre qualifiée est l'une des conditions sine qua none pour augmenter la productivité des filières agricoles et agroalimentaire.

3. QUID DE L'ADEQUATION ENTRE OFFRE ET DEMANDE

Dans le contexte du Burkina où le secteur agricole occupe près de 80 % de la population active, le constat généralement établi est que la structuration de la formation n'est en harmonie, ni avec la structure de l'économie burkinabè ni avec la structure des emplois disponibles. L'école ou du moins la formation technique professionnelle formelle semble déconnectée des besoins de compétences professionnelles des secteurs économiques. Le système de formation professionnelle non formelle ne déroge pas à ce constat général.


Le graphique 6 de la répartition de l'offre de formation par région et par statut juridique laisse penser qu'au-delà des déclarations politiques, la formation professionnelle non formelle dans le domaine de l'agriculture et de l'agroalimentaire ne fait pas l'objet de toute l'attention qui sied de la part de nos gouvernants. L'offre publique de formation professionnelle non formelle étant absente dans presque 40 % des régions du Burkina.

Cependant le constat est aussi établi que le peu de structures de formation professionnelle non formelle qui existent dans le domaine de l'agriculture ou de l'agroalimentaire n'arrivent pas à recruter un effectif suffisant au regard de ses capacités d'accueil. A titre d'exemple, en 2009, le nombre total d'apprenants dans les centres de promotion rural était de 175 sur 800 places disponibles¹⁵ Il en découle des flux de sortie très bas (autour de 10 %). Les raisons qui expliquent ce manque d'engouement pour ces formations situation sont à rechercher à plusieurs niveaux :

- Le premier facteur explicatif et non des moindre est sans aucun doute les pesanteurs sociales qui attribuent une image négative aux métiers en lien avec l'agriculture. L'agriculteur n'est pas valorisé dans le contexte Burkinabè. Ces pesanteurs trouvent leur fondement dans la faible rentabilité du travail agricole. On vit difficilement de l'agriculture au Burkina. En témoigne le taux de pauvreté beaucoup plus élevé en milieu rural (à 47,5 %) qu'en milieu urbain (13,6%)¹⁶. Dans un tel contexte on comprend aisément que très peu de parents encouragent leurs enfants à s'orienter vers les métiers agricoles.
- Le second facteur explicatif pourrait être le contenu des curricula et les modes de formation. Les curricula lorsqu'ils existent recèlent de savoirs théoriques en déphasage total avec les réalités des métiers agricole au Burkina. La plupart des formations dans les structures de formation non formelle se font sans curricula officiel. Les conditions de formation, les modes de formation sont très peu orientés vers la pratique (absence d'alternance entre le milieu éducatif et le milieu professionnel). Les conditions de formation dans les structures publiques surtout sont

¹⁵ Etude d'opportunité pour l'analyse des besoins en matière de qualification des ressources humaines dans le secteur de l'agroalimentaire, Institutions et développement/SICAREX 2010.

¹⁶ Source : Plan National de Développement Economique et Social (PNDES)



catastrophiques (manque de ressources financières, locaux vétustes et équipements obsolètes ou inexistants).

- Le troisième facteur de loin le plus important est la faible employabilité et donc la difficile insertion professionnelle des sortants. L'inadéquation des curricula et des modes de formation conduit tout naturellement à des sortants ne disposant pas des compétences exigées par le marché de l'emploi et n'ayant pas non plus acquis les compétences en entrepreneuriat nécessaires pour se lancer dans l'auto-emploi.

Les données des tableaux 03 montrent que le potentiel des jeunes à former est significatif. Notons cependant avec regret que ce public cible potentiel a été déterminée uniquement sur la base de jeunes déscolarisés ou non déscolarisés. Ce qui traduit une fois de plus l'image négative qui colle aux métiers du secteur agricole qui sont perçues comme une voie de recours pour ceux qui ont échoué dans le système scolaire classique. Ces jeunes déscolarisés constituent bien entendu le public cible des centres de formation non formelle.

Nous pouvons donc affirmer sans risque de nous tromper qu'il y'a une réelle inadéquation entre l'offre et la demande de formation dans ce domaine.

Qu'en est – il de la situation au niveau de la filière riz en particulier ? La réponse à cette question fera l'objet du chapitre suivant.

CHAPITRE 3 : L'OFFRE ET LA DEMANDE DE FORMATION PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DE LA FILIERE RIZ

La production et la transformation du riz sont en nette progression depuis plusieurs années et les acteurs de la filière sont unanimes pour reconnaître que la filière est porteuse. C'est une filière créatrice de revenus et d'emplois. L'amélioration de la productivité des exploitations agricoles et des unités de transformation pour faire face à une demande sans cesse croissante passe par une amélioration de la qualité de la main d'œuvre employée. La formation professionnelle des acteurs apparaît ainsi comme un levier important pour faire face aux enjeux de la filière. En outre la formation professionnelle apparaît depuis quelques années comme un domaine de plus en convoité par les jeunes car pouvant offrir plus de chance d'insertion sur le marché de l'emploi qui devient de plus en plus concurrentiel.

1. L'OFFRE DE FORMATION


1.1 L'offre de formation au niveau des structures éducatives

Les différents documents que nous avons exploités pour établir la situation de l'offre de formation au niveau de la filière riz montrent que la formation à la production du riz ne constitue pas un enseignement spécifique dans les écoles et centres de formation existants mais est prise en compte dans la formation à la production de céréales de façon générale. Pour ce qui est de la transformation, il n'existe aucune structure de formation (centre non formelle ou école) qui propose des formations sur la transformation du riz (étuvage ou transformation en riz blanc). Les titres de qualification existants pour le moment et pouvant présenter un intérêt pour les acteurs de la filière riz sont le CQP fermier agricole et le CQP agroalimentaire/transformateur de céréales.

1.2 L'offre de formation des projets et programmes

L'offre de formation professionnelle spécifique à la filière riz est quasiment l'apanage des nombreux projets et programmes ou Organisations Non Gouvernementales qui interviennent dans la filière. Ils proposent de nombreux modules de formation aussi bien sur la production que sur la transformation ou la commercialisation du riz. La filière est l'une des filières qui bénéficie le plus de l'appui des partenaires techniques et financiers du Burkina. Parmi ces partenaires, nous pouvons noter :

- la coopération taïwanaise à travers le Projet Riz Pluvial (PRP)
- la coopération technique et financière allemande à travers le Programme Développement de l'Agriculture (PDA/GIZ), le Projet de Centre d'Innovations Vertes pour le secteur Agroalimentaire (ProCIV/GIZ), le PABSO/KFW


- 
- la coopération néerlandaise (SNV)
 - la coopération italienne (CISV)
 - etc.)

Les thématiques de formation abordées par ces différents projets et programmes sont relativement les mêmes. L'approche et les outils pédagogiques utilisés sont quant à eux aussi variés que le sont les intervenants. Parmi les thèmes proposés avec l'appui du PDA/GIZ, nous pouvons citer les formations sur :

- l'itinéraire technique de production du riz paddy,
- l'itinéraire technique de production de la semence de riz et la réglementation de la production semencière ;
- le Système de Riziculture Intensive (nouvelle technique de production) ;
- le Farmer Business School (FBS) ;
- la maîtrise des actions du processus de récolte et post-récolte ;
- la structuration des organisations professionnelles
- la production de compost ;
- l'agriculture contractuelle ;
- les techniques améliorées de transformation (étuvage, transformation en riz blanc)
- la qualité dans les processus de transformation ;
- la comptabilité simplifiée ;
- l'élaboration de plan d'affaires ;
- la mise en marché et la recherche de marché ;
- l'accès aux financements
- etc.

Les thèmes qui suscitent actuellement le plus d'engouement de la part des acteurs selon le responsable de la filière riz au PDA/GIZ sont le Farmer Business School, l'agriculture contractuelle et l'accès aux financements.

Dans le cadre du projet du projet « Appui à l'Education et à la Formation Technique Professionnelle dans l'Agriculture (EFTPA/PDDAA/NEPAD), l'un des projets rattaché au PDA des référentiels ont été élaborés pour les métiers producteurs de riz et transformateur de paddy en riz blanc et riz étuvé. Les tests de ces référentiels ont débuté en juillet 2016. Ce projet soutient également l'implantation du CQP fermier agricole dans trois centres de formation (les CPR de Goundi et de Diomga le centre de formation Louis Querbes). Un autre projet, mis en œuvre avec l'appui de la coopération suisse à savoir le Programme de structuration de l'offre de formation professionnelle et d'apprentissage du secteur agroalimentaire (PSF/PA) a élaboré cinq référentiels de formation des métiers dans l'agroalimentaire



parmi lesquels, le métier de transformateur de céréales. Ce projet a aussi accompagné la mise en place du CQP agroalimentaire en lien avec les différents métiers pour lesquels des référentiels ont été élaborés.


1.3 Les prestations de services de formation des organisations professionnelles à leurs membres

Les interventions des différents projets et programmes se font généralement par l'intermédiaire des organisations professionnelles des acteurs directs de la filière. La structuration des acteurs aux différents niveaux méso et macro répond à la nécessité d'unir les forces pour faire face aux enjeux de la filière. Les résultats d'une enquête réalisée par l'interprofession de la filière riz en vue d'offrir des services adaptés aux membres des organisations professionnelles agricoles et de l'interprofession indiquent que les structures paysannes sont généralement mises en place pour les rôles et fonctions suivants :

- fournir des services techniques et économiques à leurs membres ;
- représenter et défendre les intérêts des membres ;
- participer à l'élaboration et à la mise en œuvre des stratégies opérationnelles sous-sectorielles ;
- participer à la formulation et à la mise en œuvre des programmes opérationnels et des programmes d'investissement ;
- participer au financement de certains projets (principe du cofinancement des investissements à la base) ;
- etc.

Selon toujours les résultats de la même enquête, en dépit des efforts déployés actuellement en matière de formation à l'endroit des membres des différentes organisations professionnelles de la filière, l'offre de prestation de services dans le domaine du renforcement des capacités demeure un domaine de services attendus par les membres de ces différentes organisations professionnelles. Cette attente est exprimée par 30 % des acteurs du maillon transport, 36%des acteurs de la commercialisation, 32% des transformateurs de paddy en riz blanc, 30 % des étuveuses 30%, et enfin 20% des producteurs 20%. L'amélioration de l'accès à un crédit adapté, la recherche de marché constituent les deux premiers domaines de prestations de services attendus par les membres de la part de leurs organisations professionnelles. Ces deux domaines ressortent également parmi les thèmes de formation souhaités par les acteurs de la filière (Cf. point suivants sur les besoins de formation).

Aussi les résultats de cette enquête montrent que pour répondre aux besoins en prestation de services attendus par leurs membres les organisations professionnelles s'organisent pour offrir les prestations suivantes :

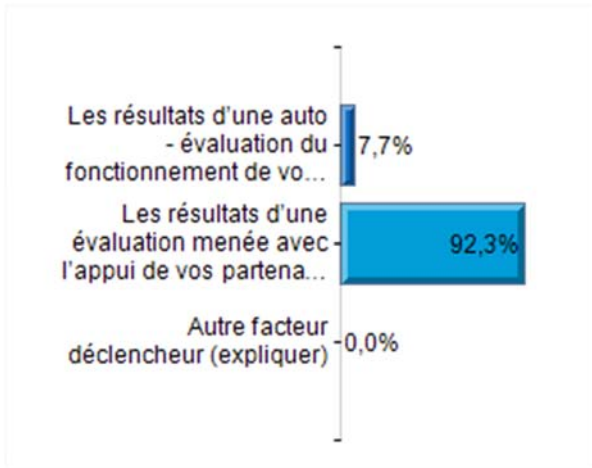
- 
- **au niveau du maillon production** : prestation de services sous forme d'appui à l'approvisionnement (84%), de renforcement de capacité (81%), et d'appui à la commercialisation du paddy (53%).
 - **au niveau du maillon transformation** : les services offerts par les organisations d'éleveuses sont le renforcement des capacités des membres (96,2%), l'appui à l'accès au crédit (52,8%) et l'appui à la commercialisation (49,1%). Les taux sont les suivants au niveau des organisations de transformateurs de paddy en riz blanc : services de renforcement de capacités (85,75%) et d'appui aux activités promotionnelles et publicitaires (10,7%).
 - **les résultats au niveau du maillon commercialisation** se présentent comme suit : services de renforcement des capacités (76,9%), d'activités promotionnelles (33,3%) et d'accès à l'information et d'animation de cadres de concertation (17,9%).

Le constat qui ressort de ces résultats en matière de demande et d'offre de prestation de services, montrent que bien que le renforcement des capacités s'inscrit dans le peloton de tête de l'offre de prestations de services des organisations professionnelles à leurs membres, les attentes dans le domaine restent toujours fortes. Ce rapport pose alors l'hypothèse que les facteurs explicatifs de cette situation peuvent se trouver au niveau de la qualité de la prestation proposée en matière de formation.

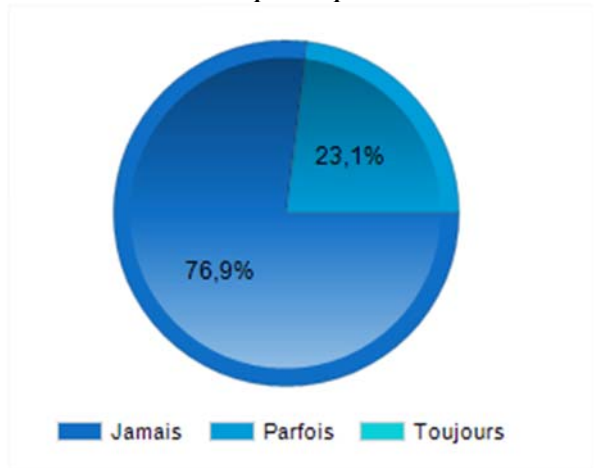
1.4 Les pratiques et habitudes en matière de formation

L'un des faits caractéristiques des pratiques et habitudes en matière de formation est que ce sont les projets et programmes intervenant dans la filière riz qui sont généralement à l'origine de l'initiative d'organiser une session de formation. Le principal facteur déclencheur de la participation à une session de formation ne résulte pas par exemple d'une auto-évaluation du fonctionnement de l'organisation mais résulte plutôt d'une évaluation conduite avec l'appui d'un partenaire technique et financier. La participation à ces sessions de formations n'est pas conditionnée par le paiement de frais de participation, par contre la participation donne droit à une prise en charge des frais de restauration, de transport et d'hébergement.

Graphique 7 : Le facteur déclencheur des formations

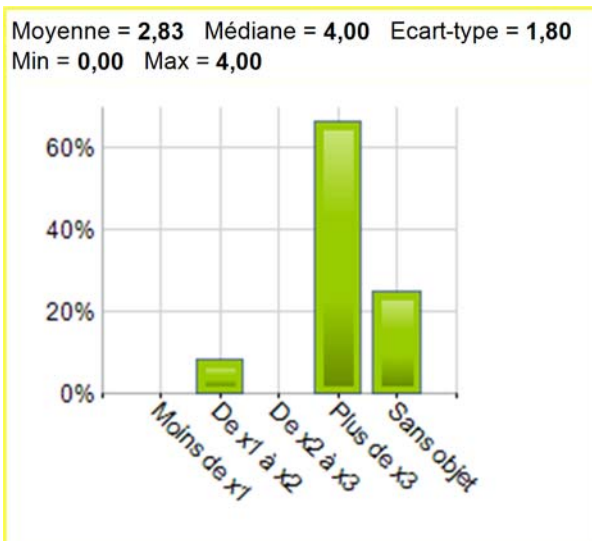


Graphique 8 : Les habitudes de paiement de frais de participation

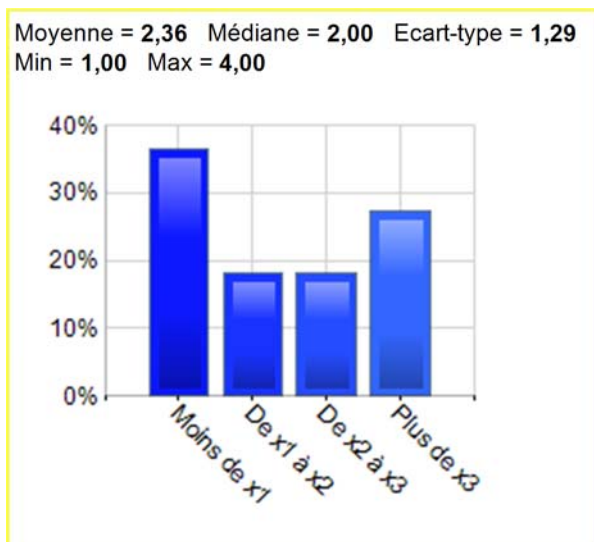


La formation au niveau de la filière riz va plus à l'endroit des membres des différentes organisations professionnelle avec plus de 60 % qui affirment bénéficier de formation plus de trois fois an tandis que seulement 23,1 % des salariés de ces organisations ou unités de transformation bénéficient de formation à la même fréquence.

Graphique 9 : La fréquence des formations des membres des Organisations Professionnelles



Graphique 10 : La fréquence des formations des salariés des Organisation Professionnelles et des unités



2. LA DEMANDE DE FORMATION

Selon les conclusions du rapport de l'étude d'opportunité dans le cadre de la réalisation de référentiels sur les métiers et les besoins de formations de la filière riz, les besoins de formation sont manifestes à tous les maillons (production, transformation, commercialisation) mais plus importants et plus spécifiques au niveau des maillons production et transformation. Du fait de la forte croissance du maillon transformation le besoin en ressources humaines compétentes est crucial pour le développement et la modernisation du maillon. Les besoins de compétences sont en lien avec la maîtrise des activités d'approvisionnement, de transformation, de conditionnement et de vente, de management et de coordination technique et d'esprit d'entreprise. Les besoins de compétences au niveau de la production ont trait à la préparation des champs, la culture et l'entretien, les opérations de récolte et de post récolte, le management et l'esprit d'entreprise.

Au cours de nos entretiens nous avons invité les acteurs à nous faire part de leurs demandes de formation à court et moyen terme. Les thématiques des demandes de formation exprimées sont les suivants :

- l'approvisionnement/ sélection de la matière première (reconnaissance des différentes variétés, l'éthique dans le processus d'approvisionnement) ;
- l'utilisation/la conduite des machines de transformation ;
- la formation en électricité ;
- la fiscalité ;
- la gestion des stocks ;
- le suivi – contrôle de la production (du paddy au produit fini, rendement moyen par personne, l'utilisation des consommables, etc.) ;
- la qualité, l'hygiène et la sécurité au travail ;
- l'agriculture contractuelle ;
- l'entrepreneuriat agricole / la gestion et le management d'unité ;
- la valorisation des déchets de la transformation du riz (fabrication des balles de riz);
- GERME ;
- la mobilisation des ressources financières/les techniques de négociations de partenariats;
- la gestion financière des unités ;
- le marketing et la commercialisation des produits ;
- les dangers de l'utilisation des pesticides ;
- la production semencière ;
- le SRI (Système de Riziculture Intensive) et le PPU (Placement Profond de l'Urée) ;

- la gestion administrative des coopératives (acte uniforme OHADA)

3. ADEQUATION OFFRE ET DEMANDE DE FORMATION

Sur le plan quantitatif, au niveau de la filière riz nous pouvons affirmer sans risque de nous tromper que l'adéquation entre offre et demande de formation ne se pose pas réellement vu sous cet angle. Nous sommes même tenté d'affirmer que l'offre de formation est abondante au vu de la multitude d'ONG, de projets et programmes qui œuvrent pour la promotion de la filière et font du renforcement des capacités leur principal cheval de bataille.

Les insuffisances apparaissent lorsque l'on analyse l'adéquation sous l'angle « qualitatif ». Les différents projets et programmes interviennent sans réelle coordination de leurs interventions. Le manque de synergie, la diversité des approches qui prétendent toutes pourtant être participatives, ne sont pas de nature à favoriser l'atteinte des objectifs poursuivis en matière de renforcement des capacités. Certains des acteurs que nous avons rencontrés ont exprimé ouvertement leur désapprobation par rapport à la façon dont les formations sont déroulées et ont reconnu participer à certaines formations justes pour maintenir de bonnes relations avec le partenaire. Ces acteurs affirment que si la liberté de choisir leur était vraiment donnée, ils ne participeraient pas à certaines formations qui les accaparent, leur fait perdre un temps précieux qui pourrait être consacré à la gestion de leurs entreprises.

Au cours de nos entretiens nous avons aussi interrogé les différents acteurs directs de la filière sur l'appréciation qu'il faisait de l'offre de formation suivant trois angles d'appréciation :

- l'adéquation entre les thèmes de formation proposés et leurs besoins ;
- l'adéquation entre la pédagogie utilisée et leurs niveaux d'instruction ;
- l'adéquation entre les pratiques en matière de suivi post formation et leur besoin.

53,8% des personnes interrogées ont affirmé que les thèmes de formations généralement proposés par leurs partenaires étaient occasionnellement adaptés à leurs besoins tandis que 46,8 % estiment que les thèmes sont assez souvent adaptés à leurs besoins. Les principales critiques formulées à ce niveau ont trait à la duplication des thèmes de formations par plusieurs partenaires, le contenu des modules qui ne correspond pas au contenu, etc.

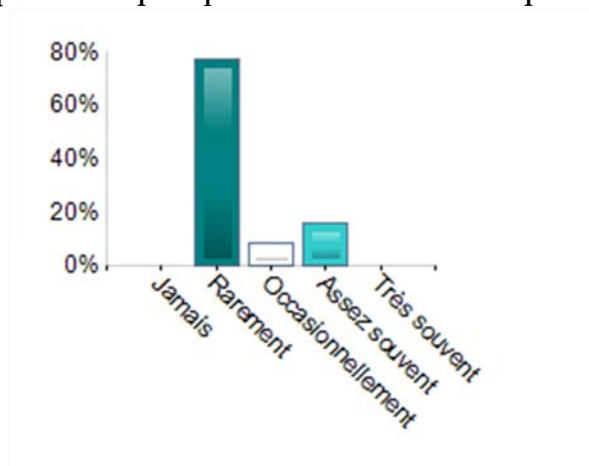
En termes d'appréciation de la pédagogie utilisée, 61,5 % sont assez souvent satisfaits des pédagogies utilisées alors que 23,1% estiment que la pédagogie est occasionnellement adaptée. Au titre des appréciations positives nous pouvons noter l'utilisation de boîtes à image pour faciliter la transmission



du message et comme appréciation négative nous avons par exemple la forte disparité de niveau d’instruction des participants qui sont souvent réunis pour une formation.

Le suivi post formation est l’aspect le moins pris en considération dans le déroulement des processus de formation. 76,9 % des personnes interrogées ont rarement bénéficié de formation suivie d’un accompagnement post formation. Les attentes sont fortes sur ce volet de la formation.

Graphique 11 : Les pratiques en matière de suivi – post formation



L’inadéquation entre l’offre et la demande de formation au niveau de la filière riz se manifeste aussi au niveau des bénéficiaires de l’offre de formation. Lorsque nous avons analysé la demande globale de formation dans le domaine de l’agriculture et de l’agroalimentaire au Burkina Faso nous avons fait ressortir l’existence d’un potentiel significatif de jeunes à former. L’offre de formation au niveau de la filière riz ne prend pas non plus en compte les besoins de cette tranche de la population. L’une des principales conditions pour avoir accès à l’offre de formation des projets et programmes intervenant au niveau de la filière riz est d’être un acteur déjà actif au niveau de la filière. Les besoins de formation des acteurs qui aspirent à un métier dans la filière ne sont pas pris en compte.

CHAPITRE 4 : ANALYSE SWOT ET VERIFICATION DES POSTULATS DE DEPART

1. ANALYSE SWOT

L'état des lieux que nous avons dressé ainsi que nos différentes analyses ont mis en lumière plusieurs variables clés qu'il sied d'en tenir compte dans la conception et l'opérationnalisation de notre dispositif de formation. Nous synthétisons les résultats auxquels nous sommes parvenus dans la matrice SWOT ci – dessous présenté selon le modèle Capacity Works. Les questions clés qui ont guidés cette synthèse sont les suivantes : quels sont les défis et problèmes clés dont nous devons tenir compte pour la conception de notre dispositif de formation ? Quels sont les capacités existantes dans l'environnement de notre dispositif de formation

Forces	
Quels sont les atouts qui se dégagent pour la construction de notre projet de dispositif de formation ?	
A l'échelle de la société : les conditions cadres	<ul style="list-style-type: none"> 👍 le potentiel de la filière riz en termes de création d'emploi ; 👍 l'existence d'un marché national pour la commercialisation du riz ;
A l'échelle de la société : la coopération entre les organisations	<ul style="list-style-type: none"> 👍 le bon niveau de structuration des acteurs directs de la filière depuis les groupements à la base jusqu'à l'interprofession ;
A l'échelle des organisations	<ul style="list-style-type: none"> 👍 l'existence d'une culture de la formation continue grâce à l'action des nombreux projets et programmes proposant des formations continues aux agriculteurs ; 👍 l'existence d'une culture de l'offre de prestation de services aux membres ; 👍 l'existence d'une demande non satisfaite en matière de prestation de services de formation au sein des organisations professionnelles de la filière ;
A l'échelle des individus	<ul style="list-style-type: none"> 👍 la disponibilité des membres des organisations à s'acquitter de frais supplémentaires afin de pouvoir bénéficier d'une meilleure prestations de services.



Faiblesses

Quelles sont les faiblesses à prendre en compte dans la construction de notre projet de dispositif de formation ?

A l'échelle de la société : les conditions cadres

- 👉 l'absence de curricula officiels de formation pour les métiers de producteur, transformateur et étuveuses de riz ;
- 👉 l'effectivité du transfert des compétences de l'état vers les collectivités territoriales sans un transfert des ressources conséquent pour assurer la mise en œuvre de la compétence territoriale en matière de formation professionnelle ;
- 👉 la faible prise en compte de la formation professionnelle agricole dans les plans régionaux de développement ;

A l'échelle de la société : la coopération entre les organisations

- 👉 la faiblesse des interactions entre les structures étatiques chargées de la formation professionnelle et les organisations professionnelles de la filière ;

A l'échelle des organisations

- 👉 le faible dynamisme de certaines organisations professionnelles (peu de services offerts aux membres, fonctionnement limité des organes/instances de décisions, faible contribution financière des membres au fonctionnement des organisations etc.) ;
- 👉 l'absence de personnel technique dans certaines organisations professionnelles pour pallier à l'insuffisance de compétences et/ou au manque de temps des équipes dirigeants de ces organisations professionnelles
- 👉 l'absence d'autonomie financière des organisations professionnelles à toutes les échelles de la structuration (du groupement de base à l'interprofession)
- 👉 la forte dépendance des organisations professionnelle vis-à-vis des partenaires au développement pour la mise en œuvre de leurs activités aussi bien sur le plan technique que financier.
- 👉 les difficultés rencontrées par les collectivités territoriales pour exercer pleinement leurs compétences en matière de formation professionnelle ;

A l'échelle des individus

- 👉 le faible niveau d'instruction des acteurs directs de la filière qui limite leur capacité de pilotage de différentes organisations professionnelles ;



Opportunités

Quels sont les opportunités à saisir pour notre projet de dispositif de formation ?

A l'échelle de la société : les conditions cadres

- ☺ le PNDES, document cadre de la politique de développement du Burkina Faso, affiche un objectif ambitieux en matière de formation professionnelle agricole : augmentation des effectifs de 1,1% en 2015 à 15% en 2020 ;
- ☺ l'existence d'un potentiel agro écologique pour la culture du riz (bas-fonds aménageable, terre irrigables) ;
- ☺ l'entrée en vigueur de l'acte uniforme OHADA invitant les organisations professionnelles à s'inscrire dans une logique de société coopérative à vocation économique ;
- ☺ l'existence de nombreux partenaires techniques et financiers du Burkina qui soutiennent la filière riz ;
- ☺ l'intérêt croissant des partenaires techniques et financiers du Burkina pour les questions de formation professionnelle agricole ;
- ☺ la place stratégique qu'occupe la filière riz dans les politiques du pays en matière de sécurité alimentaire et de lutte contre la pauvreté en milieu rural ;

A l'échelle de la société : la coopération entre les organisations

- ☺ l'existence de fonds de financement de la formation professionnelle à l'échelle nationale comme le FAFPA et à l'échelle départementale comme FASBagré ;
- ☺ l'existence d'un centre de formation sous – régionale spécialisé dans les métiers rizicole qui peut offrir des modules de formation intéressants pour les acteurs de la filière riz au Burkina ;

A l'échelle des organisations

- ☺ la volonté affirmée des organisations professionnelles d'offrir des prestations de services de qualité à leurs membres ;

A l'échelle des individus

- ☺ le nombre des jeunes ruraux ou urbains qui seront potentiellement amener à s'orienter vers des métiers agricoles est significatif (pour assurer la relève des agriculteurs actuels) ;



Menaces	
Quelles sont les menaces observables pour notre projet de dispositif de formation ?	
A l'échelle de la société : les conditions cadres	<ul style="list-style-type: none">⊗ le métier d'agriculteur dans sa forme et sa conduite actuelle nourrit difficilement son homme au Burkina (Cf. le taux de pauvreté élevé en milieu rural (à 47,5 %) par rapport au milieu urbain (13,6%)¹⁷.⊗ le boom minier que connaît le pays et qui entraînent progressivement une fuite des bras valides du secteur agricole vers le secteur minier ;
A l'échelle de la société : la coopération entre les organisations	<ul style="list-style-type: none">⊗ la multiplicité et l'absence de synergie d'actions entre les différents projets et programmes intervenant dans la filière ;
A l'échelle des organisations	
A l'échelle des individus	<ul style="list-style-type: none">⊗ la forte culture de la gratuité en matière de formation ;⊗ les pesanteurs socio-culturelles qui attribuent une image négative aux métiers en lien avec l'agriculture ;⊗

2. VERIFICATION DES POSTULATS DE DEPART

L'analyse préliminaire de notre commande et du contexte nous avait conduit à formuler un certain nombre d'hypothèses ou postulats de départ que les analyses plus poussées que nous mènerons nous ont permis de confirmer.

Hypothèse/postulat de départ 1: la situation actuelle de l'offre de prestations de services de formation professionnelle au niveau de la filière riz ne permet pas de répondre de manière adéquate aux besoins des acteurs de la filière et d'atteindre les objectifs de développement de la filière.

Les analyses que nous avons faites de l'offre et de la demande de formation ont mis en évidence l'existence d'une demande de formation non encore totalement satisfaite en matière de formation.

¹⁷ Source : Plan National de Développement Economique et Social (PNDES)



Hypothèse/postulat de départ 2: un dispositif endogène de prestations de services de formation qui serait conçu et opérationnalisé comme cadre de planification et de mise en œuvre des formations au profit des acteurs de la filière riz est pertinent.

Au cours des différents entretiens que nous avons menée, nous avons essayé de cerner l'appréciation et le niveau d'adhésion des acteurs directs de la filière par rapport au projet de dispositif endogène de prestations de services de formation. De façon unanime, les acteurs que nous avons rencontrés reconnaissent la pertinence du projet. Ce dispositif apparaît comme étant une nécessité. Il revient en effet aux acteurs directs de la filière de prendre à bras le corps leur destinée et de sortir de l'attentisme dans lequel les actions de formations sont réalisées. 91,7% des personnes interviewées affirment que les résultats des évaluations menées avec l'appui des partenaires techniques et financiers est le facteur déclencheur du processus de formation au sein de leur organisation.

En termes de plus-value, le projet de dispositif endogène de prestations de services de formation, s'il est conçu comme cadre unique de planification et de mise en œuvre des actions de formation en faveur des acteurs de la filière riz devrait permettre :

- aux organisations professionnelles et interprofessionnelles de la filière d'améliorer les prestations offerte à leurs membres en matière de formation ;
- d'améliorer les pratiques actuelles en matière de formation pour un meilleur impact des formations sur la professionnalisation des acteurs de la filière ;
- une meilleure coordination et synergie d'actions dans les interventions des différents projets et programmes au niveau de la filière riz (éviter les doublons et diversifier l'offre) ;
- une meilleure implication des bénéficiaires et par conséquent une meilleure adéquation entre les thématiques de formation et les besoins des bénéficiaires ;
- une pérennisation des acquis des nombreux projets et programmes intervenant dans la filière riz au Burkina en donnant aux acteurs les capacités techniques (ingénierie de la formation et ingénierie pédagogique) et organisationnelles de piloter eux – même le dispositif de formation ;



QUATRIEME PARTIE : DE NOS PRECONNISATIONS



CHAPITRE 1 : L'ARCHITECTURE GLOBALE DU DISPOSITIF

Les résultats de nos différentes analyses ont fait ressortir des informations pertinentes sur la base desquelles nous formulons les préconisations ci-dessous concernant l'architecture de notre dispositif endogène de prestation de services de formation que nous nommerons « l'école du riz ».

1. UN DISPOSITIF ENDOGENE DE FORMATION : POURQUOI ?


Le principal enjeu de l'école du riz sera d'offrir une offre de prestation de services de formation en adéquation avec les besoins des acteurs directs et les défis à relever par la filière riz. Il s'agira pour l'école du riz de se positionner comme cadre de planification et de mise en œuvre des actions de formation au niveau de la filière riz pour une meilleure synergie et efficacité des interventions des différents partenaires.

De nos analyses il ressort que bien que les organisations professionnelles et interprofessionnelles de la filière offrent déjà des prestations de services à leurs membres les attentes en la matière demeurent fortes. Aussi, l'offre éducative formelle ou non formelle spécifique à la filière riz est quasi inexistante. Dans le souci d'apporter une plus-value aux prestations de services de formation offertes actuellement aux membres de ces organisations et pour pallier la quasi absence de formation spécifique au riz dans les différents centre et écoles de formation, nous préconisons que l'école du riz puissent proposer deux gammes de prestations de services de formation :

- des formations qualifiantes (ne donnant pas accès à un titre de qualification) ;
- des formations modulaires certifiantes (pouvant donnant accès à un titre de qualification de type Certificat de Qualification Professionnel).

L'école du riz devra être organisée de manière à :

- offrir aux bénéficiaires de chacune des gammes de prestation de services qui seront développées, la possibilité de suivre un parcours de formation personnalisé basé sur leurs projets professionnels ;
- faciliter/accompagner l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires des prestations de services de formation;

- 
- tisser des liens de coopérations avec d'autres structures éducatives de manière à permettre d'une part la mutualisation des ressources humaines, pédagogiques et logistique (équipement, outils et support de formation, l'échange de stagiaires, de formateurs etc.) et d'autre part participer à la mise à l'échelle de pratiques agricoles et agroalimentaires innovantes ;
 - contribuer à l'animation et au développement des territoires (zones) où l'école du riz sera opérationnalisée à travers la collaboration avec les collectivités territoriales de ces zones, et avec les autres structures qui participent à l'animation de ces territoires (les conseils villageois de développement par exemple, etc.). Les actions et les influences de l'école du riz dans le développement local seront conditionnées par son degré d'ouverture aux priorités et besoin des différentes zones dans lesquelles elle sera opérationnalisée.

L'école du riz s'inscrit donc résolument dans une logique d'offre d'éducation « formationnelle ». La dimension « culturelle » ne devra cependant pas être omise afin de faire des acteurs qui seront formés à travers ce dispositif des acteurs non seulement compétents mais aussi conscients du rôle qu'ils doivent jouer et de la place qu'ils doivent occuper dans la société burkinabè.

2. UN DISPOSITIF ENDOGENE DE FORMATION : POUR QUI ?

2.1 Le public cible du dispositif de formation

L'école du riz gagnerait à être ouverte à deux catégories de public :

- un public en formation continue, c'est-à-dire exerçant déjà une activité professionnelle au niveau de la filière riz ;
- un public en formation initiale, c'est-à-dire souhaitant se lancer dans l'un des métiers de la filière riz.

En effet, nos analyses ont montré que l'offre de formation professionnelle spécifique à la filière riz était exclusivement destinée aux professionnels déjà actifs au niveau de la filière. Pourtant nos analyses révèlent également l'existence d'un potentiel important de jeunes à former en vue d'assurer la relève de la génération actuelle des acteurs déjà actifs dans la filière (producteurs, transformateurs, commerçants) et assurer aussi la disponibilité en main d'œuvre qualifiée. Le recours à une main d'œuvre saisonnière est une pratique courante au niveau des maillons



production et transformation. 81,8% des acteurs avec lesquels nous nous sommes entretenus estiment avoir du mal à trouver une main d'œuvre qualifiée.

C'est sur la base de ces constats que nous suggérons que l'école du riz soit ouverte aux personnes en formation initiale. Il s'agira de permettre aux jeunes ruraux qui prendront naturellement la relève des agriculteurs actuels ainsi qu'aux jeunes urbains intéressés par l'un des métiers de la filière (producteur, transformateur, commerçant) d'acquérir les compétences nécessaires à la réalisation de cette ambition. En somme, l'ouverture de l'école du riz vers ce public cible permettrait :

- de palier à l'absence de structures éducatives offrant des modules de formation spécifique sur la production, la transformation ou la commercialisation du riz ;
- d'offrir une spécialisation à ceux ayant bénéficié d'une formation générale en agriculture (par exemple dans le cadre du CQP fermier agricole) ;
- d'assurer la disponibilité en main d'œuvre qualifiée pour répondre aux besoins des unités de transformation notamment mais aussi des exploitations agricoles ;
- de contribuer à la réduction du chômage des jeunes ruraux et urbains à travers l'auto-emploi ou le salariat.

2.2 Les modalités d'entrée dans le dispositif de formation

Les conditions d'accès aux prestations de services de formation qui seraient offertes dans le cadre de l'école du riz devraient être différenciées afin de prendre en compte la diversité du public cible et des services offerts.

Pour les bénéficiaires dans le cadre de la formation continue, la qualité de membres de l'une des organisations professionnelles ou interprofessionnelle donne d'office droit à l'ensemble de la gamme de prestations de services de formation qui seront proposées. Une analyse de l'écart entre les compétences actuelles et les compétences requises devraient permettre de d'orienter le bénéficiaire vers la gamme de prestations de services appropriée à ses besoins.

Pour le public en formation initiale, la définition claire d'un projet professionnel en lien avec l'un des métiers de la filière riz dans le cadre duquel les compétences qui seront acquises trouveront une application concrète devrait être une condition sine qua none d'accès à l'offre de prestations de services qui sera proposée. Une intention ou un engagement d'adhésion à l'une des



organisations professionnelles du maillon concerné par le métier envisagé est à prévoir. Cela pourrait se traduire par la création d'une catégorie « aspirants » parmi les membres des organisations professionnelles.

De façon générale, pour les formations modulaires certifiantes, les apprenants doivent être alphabétisés en langues française ou dans une des langues nationales ou avoir au minimum le niveau CM2. Cette exigence ne devrait pas cependant exclure ceux qui ne seraient pas arrivés au bout du cycle primaire mais qui présentent des acquis de base avérés en termes de lecture, écriture et calcul.

3. UN DISPOSITIF ENDOGENE DE FORMATION : COMMENT ?

L'école du riz à l'instar de tout système de formation sera un système complexe mettant en œuvre des sous-systèmes. Comment l'école du riz devra-t-elle s'organiser pour assurer la mise en œuvre des différentes fonctions inhérentes à tout système de formation ? Nous avons retenu trois sous-systèmes qui nous paraissent significatifs et qui feront l'objet de notre attention. Il s'agit du sous-système pédagogique, du sous-système administratif, et du sous-système économique.

3.1 Le sous-système ou modèle pédagogique

Nos préconisations de système/modèle pédagogique sont le résultat des choix qui tiennent compte du contexte général des formations, des caractéristiques du public cible (adulte en situation de formation, faible niveau d'instruction, etc.) et des compétences visées. Les vecteurs, modes et types de formation et d'évaluation ainsi que l'accompagnement au transfert des compétences acquises en situation professionnelles sont définis ci-dessous.

3.1.1 Les vecteurs de formation

Nous préconisons l'utilisation de formateur endogène comme principal vecteur de transmission des connaissances dans notre modèle pédagogique. La formation des formateurs endogènes devrait être l'une des priorités de l'opérationnalisation du dispositif de formation. Certaines unions (producteurs et étuveuses) ont déjà expérimentées l'utilisation de ce type de formateurs avec des résultats concluants. Sur la pertinence de l'utilisation du formateur endogène comme principe de base du fonctionnement du modèle pédagogique, 84,6% des personnes interrogées que nous avons interviewées sont unanimes sur la nécessité de généraliser cette pratique. Les avantages de l'utilisation des formateurs endogènes sont multiples.

- la transmission du message est facilitée par :



- l'absence de barrières entre le formateur et les formés, les bénéficiaires se sentent ainsi plus à l'aise pour poser les questions ;
- la bonne connaissance du milieu socio culturel et des réalités concrètes du métier ;
- le suivi accompagnement post formation est facilité lorsque le formateur réside dans un environnement proche de celui des bénéficiaires ;
- le rôle de « modèle » peut être facilement incarné par le formateur endogène ;
- les formateurs endogènes facilitent la mise à l'échelle des formations dispensées et peuvent continuer à pérenniser les actions de formations proposées par les projets et programmes au-delà de la période de vie de ces derniers;

La qualité des formateurs endogènes c'est-à-dire leur niveau de maîtrise des compétences à transmettre, de la pédagogie adaptée au public cibles la qualité des supports de cours conditionnera l'efficacité du processus d'acquisition des compétences. Une attention particulière devra être accordée dans le choix et le renforcement des capacités de ces formateurs endogènes.

En dehors des formateurs endogènes, d'autres vecteurs comme par exemple les tuteurs en entreprise ou dans les exploitations agricoles, des outils pédagogiques et didactiques (les supports de cours rédigés à partir des référentiels de formation pour les apprenants, les guides d'utilisation des référentiels de formation pour les formateurs et les tuteurs) serviront à l'acquisition des compétences.

3.1.2 Les modes de formation

Des résultats de recherche sur la manière dont les adultes apprennent ont mis en évidence les conditions favorisant l'apprentissage. Il ressort que le processus d'apprentissage est facilité lorsque :

- les participants sont invités à définir et à parfaire leurs propres objectifs d'apprentissage. ;
- le contenu de la formation est basé sur des problèmes pratiques que les participants affrontent souvent ;
- la formation est faite dans un cadre participatif où les méthodes sont variées

Les obstacles au processus d'apprentissage peuvent être de deux ordres :

- les obstacles liés aux caractéristiques cognitives, psychologiques de l'apprenant ;
- les obstacles didactiques liés aux dispositifs et modèles d'enseignement/formation ;



Comme mode de formation, nous préconisons la définition de l'alternance comme devant être le principal mode de formation dans le cadre de l'école du riz. 84,6 % des personnes que nous avons interrogées estiment tout à fait pertinent le recours à l'alternance comme mode de formation et sont disposés à recevoir des apprenants au sein de leurs exploitations agricoles ou unités de transformation en cas de besoin. Les référentiels de formation au métier de producteur de paddy et au métier de transformateur de paddy prévoient aussi un mode de formation par alternance. Les cours théoriques doivent être délivrés en présentiel et alterné avec des travaux pratiques en situation réelle dans des champ-écoles pour la formation à la production du riz et dans des entreprises-écoles pour la formation à la transformation du riz.

3.1.3 Les types de formation : les formations qualifiantes et certifiantes

3.1.3.1 Les formations qualifiantes

L'analyse de l'offre de formation existante a fait ressortir que de nombreux modules de formation sont proposés aux acteurs de la filière riz. Il serait opportun de faire pour chacune des grandes thématiques généralement abordées une sélection des modules de formation les plus complets et les plus pertinents, ceux ayant suscité le plus d'engouement de la part des bénéficiaires et pour lesquels existent toujours une demande de formation. Ces modules pourraient constituer la base d'élaboration d'un catalogue de formation à proposer aux membres. Par exemple la thématique de l'entrepreneuriat agricole est abordée de différentes manières par différents partenaires. Une sélection des modules pertinents sur cette thématique offrirait à l'ensemble des bénéficiaires de formation sur ce thème de meilleure chance d'acquisition des compétences visées.

3.1.3.2 Les formations modulaires certifiantes

L'une des principales conditions conditionnant la possibilité d'offrir des formations modulaires certifiantes est l'existence d'un titre de qualification en lien avec les métiers visés. L'existence de référentiels (métier-emploi, formation, évaluation) ainsi que de guide d'organisation matérielle pour les métiers de producteur de paddy, et de transformateur de paddy en riz blanc et riz étuvé, élaborés par le projet GIZ (EFTPA/PDDAA/NEPAD) constitue un atout de taille pour la création de titre de qualification spécifique à ces métiers. Les analyses complémentaires, les concertations entre l'interprofession, le projet GIZ (EFTPA/PDDAA/NEPAD) et les structures étatiques en charge des questions de formation professionnelle et de certification pourraient conduire à la création de titres de qualifications pour ces métiers.



L'objectif des formations certifiantes n'est pas d'aboutir systématiquement à l'obtention de la certification de l'acquisition de l'ensemble des modules constituant le référentiel métier visé mais d'offrir aux bénéficiaires, chacun en fonction de son projet professionnel, l'accès à une offre de formations certifiantes spécifique. Des partenariats/collaboration sont à envisager avec les centres de formation qui expérimente également l'implantation des formations modulaires certifiantes (CPR de Diomga et Centre de formation professionnelle Louis Querbes).

Pour ce qui est du métier de producteur de paddy, les compétences nécessaires identifiées dans les différents référentiels sont relatives a :

- la planification d'une campagne de production du riz,
- la préparation du champ,
- l'application des techniques d'irrigation,
- la production du riz en utilisant l'irrigation,
- la production du riz en bas- fonds,
- la production du riz en pluvial strict,
- les activités post – récoltes,
- la commercialisation des produits,
- l'application des techniques de gestion simplifiées

Les métiers de transformateur de paddy en riz blanc et riz étuvé, nécessite des compétences en lien avec la maîtrise des processus suivants :

- l'approvisionnement de l'unité en matière première,
- la transformation du riz paddy en riz étuvé,
- la transformation du riz paddy en riz blanc,
- le conditionnement et le stockage de la production,
- l'écoulement de la production vente,
- la gestion simplifiée de l'unité de transformation,
- le respect des bonnes pratiques de fabrication et d'hygiène pour une production de qualité,
- la création et la gestion d'unité de transformation selon l'esprit entrepreneuriale.

Les modules de formation qui composent les référentiels de formation à ces métiers permettent l'acquisition de chacune de ces compétences. Le processus de création de titre de qualification passe par une étape d'expérimentation des référentiels construits. Le public qui bénéficiera de ces



modules de formation dans la phase de test peut être sélectionné de telle sorte à pouvoir faire de certains d'entre eux (les meilleurs) des formateurs endogènes. Pour ce faire, ils pourront bénéficier de formations complémentaires en andragogie afin de les rendre plus aptes à jouer leur rôle de formateur.

3.1.4 Les modes d'évaluation

Dans un contexte où l'évaluation la plus courante est l'évaluation sommative, dans le cadre de l'école du riz il faudrait veiller à offrir aux formateurs, les capacités et les moyens d'intégrer dans leurs pratiques d'autres formes d'évaluation comme l'évaluation formative par exemple. Il s'agira de mettre en œuvre des modes d'évaluation appropriés pour mesurer non seulement la progression vers l'atteinte des objectifs initiaux mais aussi l'atteinte de ces objectifs au terme de chaque module. Par principe au niveau de l'école du riz, des mesures doivent être prises pour assurer l'évaluation avant (évaluation diagnostic), l'évaluation pendant les formations (évaluation sommative) et évaluation après (certificative) des bénéficiaires des prestations de services de formation. Pour ce qui est des formations certifiantes, des référentiels d'évaluations existent et doivent servir de guides.

3.1.5 Le suivi post formation

Le suivi – post formation était l'aspect le plus négligé dans les pratiques actuelles en matière de formation. Une offre de prestations de services d'accompagnement post formation répondrait aux fortes attentes des acteurs par rapport à cette question. La définition d'outils de suivi post formation combiné à l'utilisation de formateurs endogènes peut grandement faciliter la mise en œuvre de cet accompagnement.

3.2 Le modèle organisationnel

Le modèle organisationnel a pour but de définir comment devront s'agencer les différentes fonctions et ressources afin d'obtenir une cohésion d'ensemble du dispositif tout en assurant les fonctions d'interface avec les autres systèmes de formation agricole ainsi que le système d'emploi (entreprises/unités). Il s'agit concrètement de définir la composition et les fonctions des organes de gestion du dispositif de formation ainsi que les liens fonctionnels entre les différents organes.



3.2.1 Les organes de gestion du dispositif de prestation de services de formation

Le modèle organisationnel que nous préconisons prend en considération les textes juridiques régissant le fonctionnement des organisations professionnelles et interprofessionnelles. Il s'agit notamment de l'acte uniforme OHADA auquel les organisations professionnelles devront bientôt se conformer et de la loi 050 régissant les interprofessions.


3.2.1.1 *Les commissions spécialisées « ingénierie de la formation »*

Dans le cadre des réflexions en cours en vue de permettre aux organisations professionnels de la filière riz de se conformer aux dispositions de l'acte uniforme OHADA, des projets de statuts devant régir le fonctionnement de ces organisations professionnelles ont été élaborés avec l'appui de la DOPAIR. Ces projets de statuts prévoient la mise en place des principaux organes suivants :

- **Pour les sociétés coopératives avec conseil d'administration** : l'assemblée générale, le conseil d'administration, le conseil de surveillance et les commissions spécialisées. Le conseil d'administration serait composé d'un président, d'un secrétaire et d'un trésorier, d'un responsable à l'information et à l'organisation et d'un responsable à la formation. Ce poste de responsable à la formation constitue une nouveauté dans l'organisation administrative des organisations professionnelles.
- **Pour les sociétés coopératives simplifiées** : l'assemblée générale, le comité de gestion, le conseil de surveillance et les commissions spécialisées. Le comité de gestion à la même composition que le conseil d'administration.

Les projets de textes prévoient donc que ce soit le conseil d'administration ou le comité de gestion qui définit le programme de formation et d'éducation des membres de la coopérative. Le détail des tâches du responsable à la formation ne sont cependant pas préciser dans les projets de statuts.

Environ 70 % des personnes interviewées à qui nous avons demandé quel organe au sein des organisations professionnelles ou interprofessionnelle pourrait être responsabilisé pour la gestion du dispositif pense que la mise en place d'une commission spécialisée serait une solution



adéquate. Les autres propositions sont de l'ordre de 7 % pour le comité de gestion ou le bureau exécutif.

De ce fait et au vu de l'ampleur des activités qui seront à mener pour opérationnaliser le dispositif de formation, nous préconisons que la gestion du dispositif ne soit pas confiée au responsable à la formation uniquement. Nous préconisons la création de commissions spécialisées « ingénierie de la formation » au sein des différentes organisations professionnelles et interprofessionnelle de la filière riz. Cette commission spécialisée « ingénierie de la formation » pourrait être composée de trois personnes dont le responsable à la formation et deux autres membres de la coopérative en vue d'assurer la gestion quotidienne du dispositif de prestation de service de formation.

3.2.1.2 Le comité technique national

Les projets de textes statutaires ne font pas mention du personnel salarié des sociétés coopératives. Il serait judicieux de prévoir l'instauration statutaire d'un organe de type secrétariat permanent ou secrétariat exécutif qui serait composé de salariés. De façon générale, les organisations professionnelles qui disposent d'une équipe de salariés font preuve d'un grand dynamisme. L'existence d'un personnel technique salarié au sein des différentes organisations professionnelles permettrait d'apporter une assistance technique permanente aux commissions spécialisées « ingénierie de la formation ».


Dans le but de contribuer à une opérationnalisation cohérente et harmonieuse du dispositif de formation à l'échelle de la filière nous préconisons l'instauration d'un comité technique national composé :

- d'un (01) représentant des différentes commissions spécialisées « ingénierie de la formation » ;
- ainsi que d'un (01) technicien de chacune des 04 organisations professionnelles nationales.

3.2.1.3 Le comité de pilotage

Pour la définition des grandes orientations concernant l'opérationnalisation du dispositif, nous préconisons la mise en place d'un comité de pilotage composé des acteurs clés suivants :

- le président de l'interprofession de la filière riz ;

- 
- les présidents des 04 unions nationales des trois maillons concerné par le dispositif de formation est à mettre en place. Il s'agit de l'Union Nationale des Producteurs de Riz, l'Union Nationale des Etuveuses de Riz, l'Union Nationale des Etuveuses de riz et l'Association Nationale des Commerçants de Riz ;
 - les Partenaires Techniques et Financiers qui s'engageraient à accompagner les acteurs de la filière riz pour l'opérationnalisation du dispositif de formation.


3.2.2 Le rôle des organes de gestion du dispositif de prestations

Les commissions spécialisées « ingénierie de la formation » qui seront mises en place auront pour rôle d'assurer le bon fonctionnement du dispositif de prestations de services de formation à chaque échelon territorial de la structuration des acteurs. Il s'agirait pour ces commissions d'être l'interface qui coordonne les relations entre l'ensemble des acteurs que nous avons identifiés (voir chapitre suivant) comme devant être associés à l'opérationnalisation du dispositif de formation (les bénéficiaires, les projets et programmes, les acteurs publics, les centres de formation professionnelle, les prestataires de services, etc.). Il s'agira pour ces commissions spécialisées d'assurer:

- les actions de communication auprès du ou des publics cibles,
- la gestion des conditions de participation (définition des critères de participation, contribution financières, etc.) ;
- la contractualisation (aspects juridiques) avec les formateurs et les tuteurs,
- la recherche du financement,
- l'organisation et le suivi des parcours individualisé dans le dispositif de formation,
- l'organisation de la certification en fin de parcours,
- la mise en œuvre de l'accompagnement/suivi post formation.

Afin de jouer pleinement son rôle, les membres de cette commission devront être outillés (principes d'ingénierie de la formation, suivi-évaluation, etc.)

Le comité technique à l'échelle nationale aura pour mission principale d'assurer la cohérence globale du dispositif à l'échelle de la filière et serait un cadre d'échange d'expérience entre les différents échelons de décentralisation du modèle organisationnel.



Le comité de pilotage servira de cadre de définition des grandes orientations concernant le dispositif de formation. C'est aussi un cadre de concertation avec les PTF pour une synergie de leurs interventions en matière de formation. Le comité de pilotage aura un grand rôle à jouer notamment dans le plaidoyer nécessaire pour la création de titre de qualification spécifique aux métiers de producteurs de paddy et transformateur de paddy en riz blanc ou étuvé.

Pour assurer l'efficacité interne et externe de l'école du riz les organes de gestion mis en place devrait permettre d'assurer les fonctions ci-dessous.

Fonction 1. La communication


L'approche client devrait être la logique qui sous tendrait les relations avec les bénéficiaires des prestations de services de formation dans le cadre de l'école du riz. Le client est celui qui a un besoin latent, ou exprimé d'acquisition de compétences par le biais de formation. Il s'agit de passer d'une logique d'offre à une logique de demande qui implique une démarche permanente de prospection et d'identification, d'information, d'orientation d'aide à l'expression des besoins du client de manière à fournir une réponse adaptée. Les capacités d'adaptation, d'écoute, de veille et de réactivité de manière à répondre rapidement et efficacement aux besoins du public cible sont essentielles pour assurer une offre de prestation de service de formation adaptée.

C'est le client/bénéficiaire de la prestation de services de formation qui évaluera en fin de compte la qualité de la formation, créant ainsi l'image de marque du dispositif et conditionnant sa disponibilité à apporter une contribution financière. Le degré de satisfaction des bénéficiaires, est un indicateur pertinent de l'efficacité du système de formation.

Fonction 2. L'évaluation à l'entrée du dispositif de formation

L'idéal serait qu'avant de s'engager dans une formation, le bénéficiaire puisse réaliser une auto évaluation afin d'opérer des choix qui soient en phase avec sa personnalité, ses acquis professionnels, les perspectives d'évolution de son activité professionnelle, les opportunités du marché du travail (salarial, auto emploi) etc. L'exercice d'auto évaluation est un exercice délicat pour tout individu à fortiori pour un individu ayant un faible niveau d'instruction. De ce fait, un appui-accompagnement s'avère nécessaire pour réaliser cet exercice.

Un accompagnement des bénéficiaires du dispositif de formation afin d'analyser les écarts entre les compétences dont ils disposent et celles requises pour exercer leurs métiers ou celui pour



lequel ils souhaitent se former. Cela suppose en amont la définition d'un projet professionnel pour les personnes qui n'exercent pas encore un métier dans la filière riz et d'un plan de développement pour les professionnels en activité.

Fonction 3. La gestion du processus d'acquisition des compétences

Les orientations actuelles retenues dans le cadre de la politique nationale d'éducation et de formation professionnelle au Burkina plébiscitent l'approche par compétence comme étant la meilleure voie d'acquisition des compétences professionnelles. Les méthodes, les approches et les modules de formation proposés aux acteurs directs de la filière riz sont nombreux. Il est indispensable de faire une analyse judicieuse de cette diversité d'outils pédagogiques afin d'opérer des choix adéquats. Pour les formations modulaires certifiantes, les différents référentiels de formation existant constituent une bonne base. La veille à la mise en œuvre des préconisations concernant le modèle pédagogique permettant d'assurer le déroulement cohérent et conforme du processus d'acquisition des compétences visées constituera l'une des fonctions principales des commissions spécialisées « ingénierie de la formation ».

Fonction 4. La gestion du système d'information

L'évaluation est le processus par lequel on délimite, on recueille et on fournit des informations utiles permettant de prendre des décisions adéquates. Elle doit permettre d'apprécier l'écart entre les résultats effectifs de l'action de formation et les résultats attendus tant pédagogiques que financiers pour un meilleur ajustement du dispositif (régulation). Les commissions spécialisées « ingénierie de la formation » et le comité technique national devraient pouvoir assurer l'opérationnalisation du système de suivi – évaluation qui sera mis en place afin d'assurer le suivi des bénéficiaires des prestations de service de formations depuis la définition de leurs projets professionnels jusqu'à l'atteinte des objectifs identifiés au départ. La constitution d'un dossier pour chaque apprenant et la définition de tableau de bord devrait permettre d'assurer cette fonction.

Fonction 5. La veille et la régulation du dispositif de formation

Au-delà du suivi – évaluation de l'atteinte des objectifs de formation, notre système de formation devra veiller dans un contexte de validation suivi d'opérationnalisation d'une stratégie nationale de formation agricole à mettre en place un système de veille permanente qui lui permette de tenir compte des orientations définies par les autorités éducatives. En outre la construction et l'opérationnalisation de ce dispositif endogène de prestations de service impliquera plusieurs



acteurs. Les commissions spécialisées « ingénierie de la formation » veilleront à recueillir les rétroactions critiques et à les transmettre aux comités technique et de pilotage afin que des procédures de correction puissent être mises en place.

3.2.3 Les liens entre les organes du dispositif

En vertu du principe de subsidiarité régissant les relations entre l'interprofession et ses membres (loi 050), nous préconisons que le modèle organisationnel du dispositif de formation soit déconcentré depuis le sommet qu'est l'interprofession, jusqu'au niveau département du regroupement des acteurs. Chaque commission spécialisée « ingénierie de la formation » aura pour répondant la commission spécialisée du niveau immédiatement inférieur. Cette organisation tout en respectant le principe de subsidiarité aura l'avantage d'être suffisamment participatif afin d'assurer une réelle prise en compte des besoins des acteurs à la base.

Les relations entre les commissions spécialisées et le comité technique sont essentiellement des liens fonctionnels. Le comité de pilotage étant le lieu de définition des orientations, entretiendra des liens hiérarchique et fonctionnel avec les deux autres organes de gestion (comité technique national. et commissions spécialisées).

3.3 Le sous-système économique

Les différentes analyses montrent que les acteurs directs de la filière riz sont disposés à apporter une contribution financière en échange des prestations de services de formation. Bien que cette contribution soit minime par rapport au coût total de la formation nous préconisons que la contribution financière soit une condition d'accès aux différentes formations qui seront proposées.

La structure des coûts est fortement corrélée au modèle pédagogique et organisationnel. Le modèle organisationnel pour lequel nous avons opté à l'avantage de ne pas comporter de coûts fixes spécifiques liés à l'administration et la gestion du dispositif de formation (personnel administratifs, locaux, l'électricité, l'eau, etc.). Quant aux coûts variables ils ont trait à l'encadrement et au suivi pédagogique des apprenants (formateurs endogènes, supports de cours, organisation des évaluations, etc.).

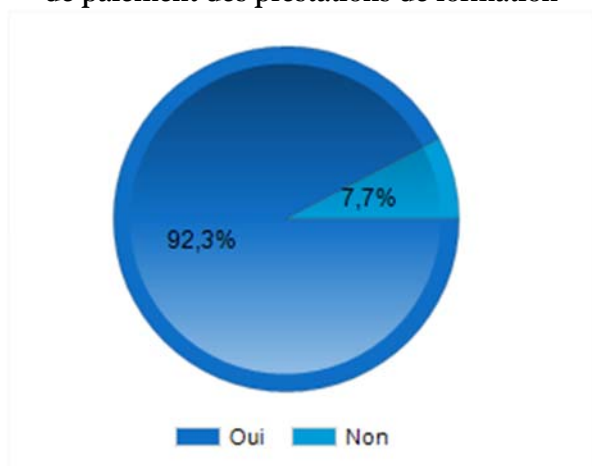


La mobilisation des ressources financière pour faire face à coûts constitue l'un des principaux défis à relever pour assurer l'opérationnalisation et la pérennité de notre dispositif de formation. Bien que la gratuité des formations dispensées dans le cadre du dispositif ne soit pas envisagée, la mobilisation de ressources suffisantes à partir des frais de formation payées par les apprenants ne peut constituer une option même sur le long terme. Les premières années d'implantation du dispositif nécessiteront un appui technique et financier de la part des différents partenaires techniques et financiers de la filière riz. Ces partenaires sont nombreux et il revient à l'interprofession de mettre en place une stratégie de mobilisation et d'implication de ces différents partenaires dès les premiers instants de la conception et de la mise en place du dispositif.

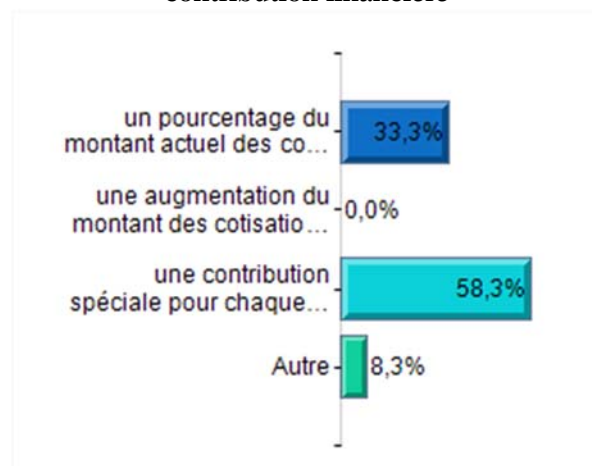
Une autre option de mobilisation de ressources financières est le recours aux possibilités de financement offertes par le FAFPA qui couvre toutes les régions du Burkina ou le FASBagré pour les actions de formation en faveur des acteurs de la zone de Bagré uniquement.

Le recours à ces fonds suppose une contribution de la part des bénéficiaires. Compte tenu de la culture de l'accès gratuite aux formations instaurée par les projets et programmes, nous avons au cours de nos entretiens apprécié la disponibilité des acteurs à apporter une contribution financière en contrepartie de prestations de services de formation. Les résultats (voir graphique ci-dessous) montrent que la grande majorité des acteurs sont disposés à apporter une contribution financière. La pertinence et l'intérêt de la formation conditionne cette disponibilité à payer pour obtenir la prestation. Cela se traduit aussi dans le choix porté sur l'instauration d'une contribution spéciale en fonction de l'intérêt de la thématique pour le bénéficiaire comme base de cette contribution financière. Pour ce qui est du montant de la contribution, 91,7 % se disent prêts à contribuer à hauteur de moins de 25 % du coût total de la formation et moins de 10 % sont disposés à apporter une contribution de 25 %.

Graphique 12 : Le taux d'adhésion au principe de paiement des prestations de formation



Graphique 13 : Les suggestions de la base de la contribution financière



4. UN DISPOSITIF ENDOGENE DE FORMATION : OU ?

Les principales zones de production actuelle du riz sont les hauts bassins et le Centre – Est qui produisent près de 55% de la production nationale.¹⁸ Cependant la production du riz est possible dans 10 des 13 régions du Burkina. Quant aux unités de transformation, elles sont concentrées dans les Hauts Bassins et particulièrement à Bobo-Dioulasso et dans la Vallée du Sourou. Par contre, la plus grande usine de transformation du riz est quant à elle située au Centre–Est. Le siège de l'interprofession est situé dans les Hauts – Bassins, à Bobo Dioulasso.

4.1.1 Les aires d'implantation

En respectant le principe de subsidiarité entre l'interprofession et ses organisations professionnelles membres, les organes mis en place pour la gestion de l'école du riz seront déconcentrés depuis l'interprofession jusqu'au niveau départemental. L'aire d'implantation va donc du niveau national au niveau départemental dans les principales zones de production et de transformations du riz où ces organisations professionnelles mènent leurs activités.

4.1.2 Les aires de recrutement et d'insertion professionnelle

Le niveau national peut être pris comme aire de recrutement et d'insertion professionnelle pour les métiers du maillon transformation.

Par contre pour les métiers du maillon production l'insertion professionnelle n'est possible que dans les régions propices à la culture du riz.

¹⁸ Rapport d'analyse de la compétitivité de la filière riz local au Burkina (FAO)



5. LA GESTION DES INTERFACES AVEC LES AUTRES SYSTEMES

5.1 Avec le système d'emploi

L'implication directe et durable de l'entreprise dans la formation est une condition essentielle à la réussite de la formation professionnelle. Si les entreprises (agricole et agroalimentaire) de la filière riz trouvent un intérêt à contribuer à la formation cela serait un signe fort de l'existence d'un besoin réel de formation et d'une opportunité d'insertion professionnelle. L'implication des entreprises créera aussi un cadre à une coopération pédagogique entre le dispositif et les entreprises qui favoriseront la mise à jour régulière des contenus de la formation ainsi que la qualité des apprentissages.

Les unités de transformation rencontrées dans le cadre de cette étude se disent disposées à recevoir des apprenants dans le cadre d'un système d'alternance. Le choix du modèle pédagogique de la formation par alternance, où certaines compétences sont acquises en milieu de travail et d'autres en milieu de formation permettra une traduction concrète de cette implication. Il ne s'agira pas simplement de mettre en place une simple juxtaposition de périodes de stage et de périodes scolaires mais plutôt d'instaurer une stratégie coordonnée de formation, organisée de commun accord entre les deux partenaires de formation.

De la qualité et de l'intensité de la coopération avec le système d'emploi dépendra la qualité de l'insertion professionnelle ou le développement professionnel des formés.



5.2 Avec les autres systèmes éducatifs

Avec les autres systèmes éducatifs, notamment les établissements et centres de formation publics, il serait souhaitable d'envisager les possibilités d'un fonctionnement en réseau. Le réseau est un mode d'organisation permettant aux systèmes de formation de fonctionner en concertation et ou complémentarité et qui permet de réaliser des économies aboutissant à des formations et des prestations de qualité et à moindre coût. Le réseau permet :

- la mise en commun d'informations sur les moyens matériels et humains,
- la recherche de compétences particulières afin de réaliser des activités, des formations
- la recherche d'association afin de réaliser des projets et de mener des travaux de développement.
- la mise en commun d'outils de gestion, d'expériences pédagogiques, des compétences (programme)

Au niveau du public, le centre Agricole Polyvalent de Matourkou pourrait servir de centre de formation pour la formation des formateurs. La collaboration avec les centres de promotion rurale pourraient permettre le développement d'une autre spécialisation du CQP en agronomie ou du CQP fermier agricole en offrant une option de spécialisation en riziculture ou en transformation du riz. Au niveau des centres de formation privé, un partenariat pourrait être envisagé avec le lycée Louis Querbes qui est l'un des centres privés sélectionnés par le projet pour l'implémentation CQP fermier agricole.



CHAPITRE 2 : LES ACTEURS

L'élaboration de la carte des acteurs a pour objectif d'identifier les acteurs pertinents à associer pour la conception et l'opérationnalisation et le suivi de notre projet de dispositif de prestation de service de formation. Pour ce faire, nous avons utilisé l'instrument 9 de Capacity Works à savoir la carte des acteurs qui nous a permis :

- d'identifier l'ensemble des acteurs pouvant influencer sur le projet de construction du dispositif de formation, les enjeux et les résistances possibles des acteurs qui peuvent être intéressés et ceux à impliquer dans le processus de conception du dispositif (entrepreneurs, organisation faitières, structures déconcentrées de l'état, collectivités territoriales, autres partenaires techniques et financiers,...).
- d'analyser les interactions existantes et celles à créer entre ces différents acteurs ;
- de mesurer les opportunités et les risques et construire en conséquence une stratégie d'opérationnalisation de notre dispositif de formation.


En réponse à la question suivante : « **Quels sont les acteurs pertinents à associer pour la conception l'opérationnalisation et le suivi du dispositif de prestation de service de formation au profit des acteurs de la filière riz** », nous avons dressé la liste des que nous présentons au point suivant. Nous avons ensuite selon la catégorisation proposée par Capacity Works procédé à la classification de ces acteurs avant d'en faire une représentation schématique. La visualisation schématique des acteurs et de leurs relations a afin été analysée.

1. L'IDENTIFICATION DES ACTEURS

Au regard de la question clé guidant l'élaboration de notre carte des acteurs, nous avons identifié plusieurs acteurs que nous avons regroupés dans les groupes suivants :

1.1 Les Partenaires Techniques et Financiers (PTF)

La Stratégie Nationale de Développement de la Riziculture dresse en annexe du document élaboré en 2011, une liste des projets et programme portant sur la riziculture en cours ou en démarrage au Burkina Faso a été dressée. Cette liste qui n'est pas statique a connu des évolutions au cours des cinq dernières années. Les échanges avec les acteurs que nous avons rencontrés ont permis de recenser ceux qui sont encore actifs dans les régions où nous sommes passés ou qui



travaillent actuellement avec l'interprofession Pour l'élaboration de cette carte, nous avons opté de ne pas donner une liste exhaustive des différents projets et programmes mais de lister seulement ceux qui travaillent à l'heure actuelle avec les acteurs que nous avons interviewés. Il s'agit des projets et programmes de : la SNV, la GIZ (PDA, CARI, PROCIV, EFTPA), CISV, OXFAM, la fondation John Kuffor. Nous regrouperons ces intervenants sous la terminologie « Partenaires Techniques et Financiers ».

1.2 Les acteurs étatiques

Dans cette catégorie d'acteurs, nous retiendrons :

- les Directions Régionales de l'Agriculture qui mettent en œuvre certains projets comme par exemple le Projet Riz Pluvial ;
- la Direction Générale de la Formation Professionnelle (DGFP) du ministère de la jeunesse ;
- la Direction Générale du Foncier, de la Formation et de l'Organisation du monde Rural (DGFOMR) du ministère de l'Agriculture à travers la Direction des Ecoles et Centres de Formation (DECF) et la Direction de l'Organisation des Producteurs et de l'Appui au Monde Rural (DOPAIR). Parmi les attributions de la DECF figure entre autre la conception et la proposition de modules de formation adaptés à l'évolution des axes stratégiques du ministère de l'agriculture aux écoles et centres de formation publics et privés ; la coordination de l'élaboration et de la mise en œuvre de la Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR). La DOPAIR est chargée d'accompagner les organisations à se conformer à la nouvelle réglementation en régissant les organisations professionnelles ;
- le Secrétariat Permanent de la Commission Nationale de la Certification et des Programmes de Formation (SP-CNC/PF) pour l'instauration du titre de qualification professionnelle spécifique aux métiers de la filière riz ;

1.3 Les structures de financement de la formation professionnelle

Deux principales structures de financement de la formation professionnelle se dégagent dans l'environnement de notre dispositif de formation :

- le FAFPA : Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage qui proposent des mécanismes de financements des formations professionnelles ;
- le Fonds d'Appui aux Services (FASBagré) à travers Bagrépôle.



1.4 Les collectivités territoriales

Le niveau de capacités des conseils régionaux en mettre en œuvre leurs attributions en matière de formation professionnelle varient en fonction des régions. Des possibilités de collaboration avec les conseils régionaux sont à explorer. Dans toutes les régions où leurs capacités permettent une prise en compte de la formation professionnelle agricole dans leurs plans de développement régionaux, des possibilités de partenariats peuvent être envisagées.

1.5 Les prestataires privés de services de formation

De nombreux bureaux d'études et consultants privés sont mis à profit par les projets et programmes pour offrir des prestations de services de formation aux acteurs de la filière riz. Au plan national, nous pouvons retenir des structures de renom comme INADES Formation et NAFASO et l'INERA. Nous les regroupons sous le vocable prestataires de services de formation.

Au plan international, l'inauguration au mois de mai de cette année 2016 du centre de formation aux métiers rizicole, représente une opportunité de collaboration à explorer. Ce centre situé à Dakar au Sénégal est à l'heure actuelle, l'unique centre de formation aux métiers rizicoles en Afrique prévoit de devenir une plateforme internationale pour renforcer les capacités techniques de toutes les parties prenantes de la chaîne de valeur riz.

1.6 Les autres systèmes éducatifs

Dans cette catégorie, une collaboration avec les structures suivantes est à envisager notamment pour la mise en place de formation certifiantes :

- L'Institut de Formation en Développement Rural (IFODER).
- Le centre de formation professionnel Louis QUERBES

2. LA CATEGORISATION DES ACTEURS

La catégorisation des acteurs proposée permet de distinguer 03 groupes d'acteurs : les acteurs primaires, les acteurs secondaires et les acteurs clés.



2.1 Les acteurs primaires

Les acteurs primaires sont ceux qui sont immédiatement concernés par le projet, soit parce qu'ils font partie des bénéficiaires, soit parce qu'ils souhaitent acquérir ou doivent céder du pouvoir et des avantages. Les acteurs primaires de notre projet de dispositif sont ici l'ensemble des acteurs directs des différents maillons de la filière riz à savoir les producteurs, les transformateurs de paddy en riz blanc, les étuveuses et les commerçants de riz.

2.2 Les acteurs secondaires

Ces acteurs sont ceux qui ne participent pas directement ou ne participent que temporairement au projet, par exemple, par le biais des prestations de service qu'ils fournissent au projet. Les structures étatiques, les collectivités territoriales des zones d'opérationnalisation de l'école du riz, les autres prestataires de services de formation que nous avons listées plus haut constituent les acteurs secondaires de notre dispositif de formation.

2.3 Les acteurs clés

Les acteurs qui sont à mesure d'influer significativement sur un projet du fait de leurs capacités, de leurs savoirs et de leur pouvoir sont appelés des acteurs clés. En règle générale, ils sont associés aux décisions prises au sein du projet. Pour la mise en œuvre du dispositif de formations, l'appui l'accompagnement des projets et programmes intervenant dans la filière riz est l'un des facteurs essentiels à sa réussite.

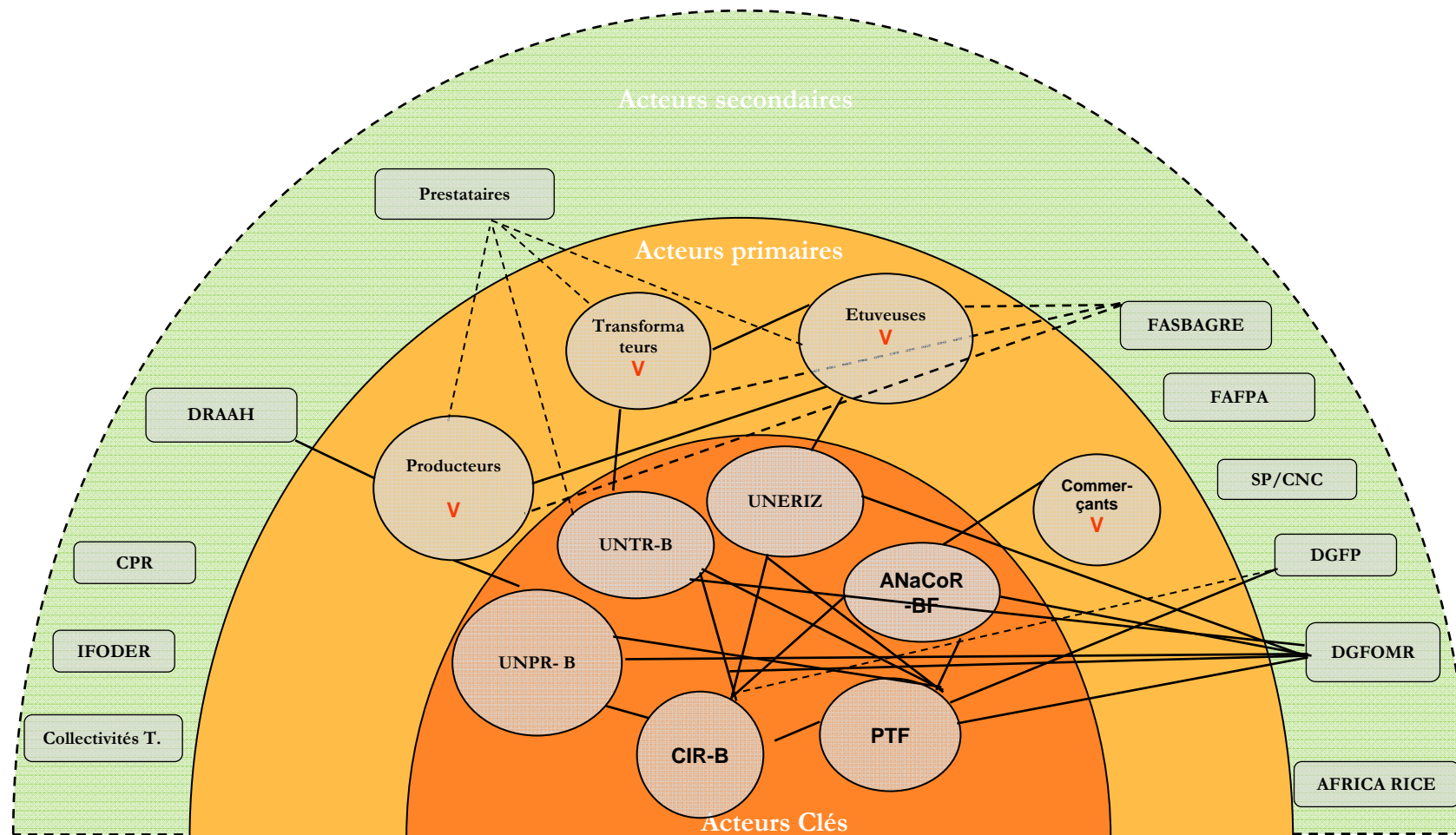
Capacity Works propose de distinguer aussi les acteurs ayant un pouvoir de veto. Ce sont les acteurs dont le soutien et la participation sont indispensables à la réalisation des résultats attendus du projet ou qui peuvent complètement bloquer le projet. Les acteurs ayant droit de veto peuvent être soit des acteurs clés, soit des acteurs primaires ou secondaires. Les acteurs clés que nous avons identifiés sont ceux ayant droit de veto (les producteurs, les transformateurs de paddy en riz blanc, les étuveuses et les commerçants) sont ici ceux ayant le droit de veto.

3.1 La représentation schématique de la coopération

▪ **Légende:**

- Les cercles représentent les acteurs primaires et centraux, qui exercent une influence directe sur le projet. La grosseur du cercle est proportionnelle à l'influence exercée sur le thème et l'objectif du changement visé.
- Les rectangles représentent des acteurs secondaires, qui ne sont pas directement impliqués, mais qui exercent quand même une influence (potentielle).
- Représentation des relations entre les acteurs (intensité de la relation, alliances, coopération, conflit, etc.) au moyen de lignes et de flèches. Les lignes continues symbolisent les relations étroites. Les lignes discontinues symbolisent les relations lâches et informelles.

Figure 7 : La carte des acteurs
 Conception d'un dispositif endogène de prestations de services de formation au profit des acteurs de la filière riz



Thème : l'accès à l'appui-conseil/ accompagnement de proximité recherché par les acteurs des chaînes de valeur ajoutées s'est amélioré

Objectif : Les acteurs de la filière riz ont défini et opérationnalisé un dispositif endogène de prestations de services de formation

3.2 Le tableau de coopération

	CIRB	UNPRB	UNTRB	UNERIZ	ANACOR-BF	DECF	DGFP	DOPAIR	SPCNC	CPR	IFODER	FASBAGRE	FAFPA	PRESTATAIRES	PTF	Collectivités T.	AFRICA RICE
CIRB		++ +	++ +	++ +	++ +	0	+	++ +	0	0	0	0	0	0	+++	0	0
UNPRB			++	++	++	0	+	++ +	0	0	0	+	0	+	+++	0	0
UNTRB				++	++	0	+	++ +	0	0	0	+	0	0	+++	0	0
UNERIZ					++	0	+	++ +	0	0	0	+	0	0	+++	0	0
ANACOR-BF						0	+	++ +	0	0	0	0	0	0	+++	0	0
DECF							+	+	0	+	0	0	0	0	+++	0	0
DGFP								+	0	+	+	0	+	0	+++	0	0
DOPAIR									+	+	0	0	0	0	+++	0	0
SPCNC										+	0	0	0	0	++	0	0
CPR											0	0	0	0	+++	0	0
IFODER												+	0	+	+	0	0
FASBAGRE													0	0	0	0	0
FAFPA														0	+	0	0
PRESTATAIRES															+++	+	0
PTF																+	0
Collectivités T.																	0
AFRICA RICE																	

0	<i>Pas de relation</i>
-	<i>Conflictuelle</i>
+	<i>Faible relation</i>
++	<i>Développée</i>
+++	<i>Bien développée</i>



3.3 Les recommandations sur la coopération entre les acteurs

Au niveau des acteurs privés et notamment des partenaires techniques et financiers on note une diversité de stratégies d'intervention. Chacun des partenaires intervient selon des règles et procédures du pays donateur souvent sans réelle concertation avec les autres intervenants du secteur et sans tenir compte des acquis ou insuffisances des précédentes interventions. Il appartient d'une part à l'Etat de mieux négocier les conditions de mise en place de l'aide au développement. D'autre part, il revient également aux acteurs de la filière de s'organiser pour défendre leurs intérêts en donnant des orientations claires sur leurs attentes/besoins. Le rôle d'interface des différentes commissions spécialisées peut permettre de parler d'une même voix aux PTF en matière de formation professionnelle à l'échelle de la filière.

Concernant les acteurs publics, les discours politiques relèvent toujours la nécessité d'accorder une place plus importante au développement de l'enseignement technique et professionnel dont fait partie la formation professionnelle agricole. Cependant, entre les déclarations d'intention et la réalité des affectations budgétaires entre ces deux sous-systèmes du système éducatif burkinabè, la réalité est toute autre. Dans un contexte économique marqué par des ressources limitées, le morcellement des responsabilités entre plusieurs acteurs publics n'est pas de nature à permettre une allocation budgétaire conséquente à chaque acteur public pour lui permettre de jouer pleinement son rôle. A titre d'exemple, faute de moyens conséquent la DECF n'arrive pas à mettre régulièrement à jour son répertoire des structures de formation professionnelles agricoles afin d'offrir une information fiable pouvant guider la prise de décision. En dehors des projets et programmes, la DECF n'entretient pas de relation particulière avec les acteurs privés que nous avons identifiés comme devant prendre part à l'opérationnalisation de notre projet de dispositif de prestation de services de formation. Les interactions entre les acteurs publics et les acteurs directs de la filière sont à renforcer. Les relations soutenues avec la DOPAIR sont à maintenir. L'appui accompagnement de la DOPAIR est essentiel pour la mise en place des textes statutaires prenant en compte les préconisations du modèle organisationnel. La mise en place d'un titre de qualification professionnel spécifique aux métiers de la filière riz, passe par l'instauration d'une étroite collaboration avec le SP-CNC/PF.

Concernant les collectivités territoriales, dans le souci de contribuer au développement local dans les zones d'opérationnalisation du dispositif il est nécessaire de nouer des relations de coopérations avec les collectivités territoriales afin de permettre une meilleure prise en compte de la formation professionnelle agricole dans les plans locaux de développement.



L'appui des structures de financement de la formation professionnelles agricoles représente une bonne alternative à la dépendance des organisations professionnelles et interprofessionnelles envers les PTF pour le financement de leurs activités de formation. Des relations de coopérations étroites sont à nouer avec ces structures.

Les relations entre les différentes unions membres de l'interprofession sont bien développées. Cependant nous avons constaté une méconnaissance des missions du CIRB par les acteurs à la base. Moins de 50 % des personnes que nous avons interrogées ont été à mesure de nous donner les missions de l'interprofession. Les relations entre les groupements de base et leur union au niveau national sont bien développés dans les maillons production et transformation (au niveau de l'étuvage). Cependant au niveau des acteurs de la transformation du paddy en riz blanc on note un faible taux d'adhésion à l'union nationale. En 2014, le taux d'adhésion à l'UNTRB était de seulement 9% de l'ensemble des unités existantes, du fait essentiellement de la méconnaissance de l'existence de l'union (GIZ/PDA, 2010). L'amélioration de l'offre de prestation de services aux membres en matière de formation peut contribuer à renforcer le niveau d'adhésion et l'intérêt des membres pour la vie de l'organisation.

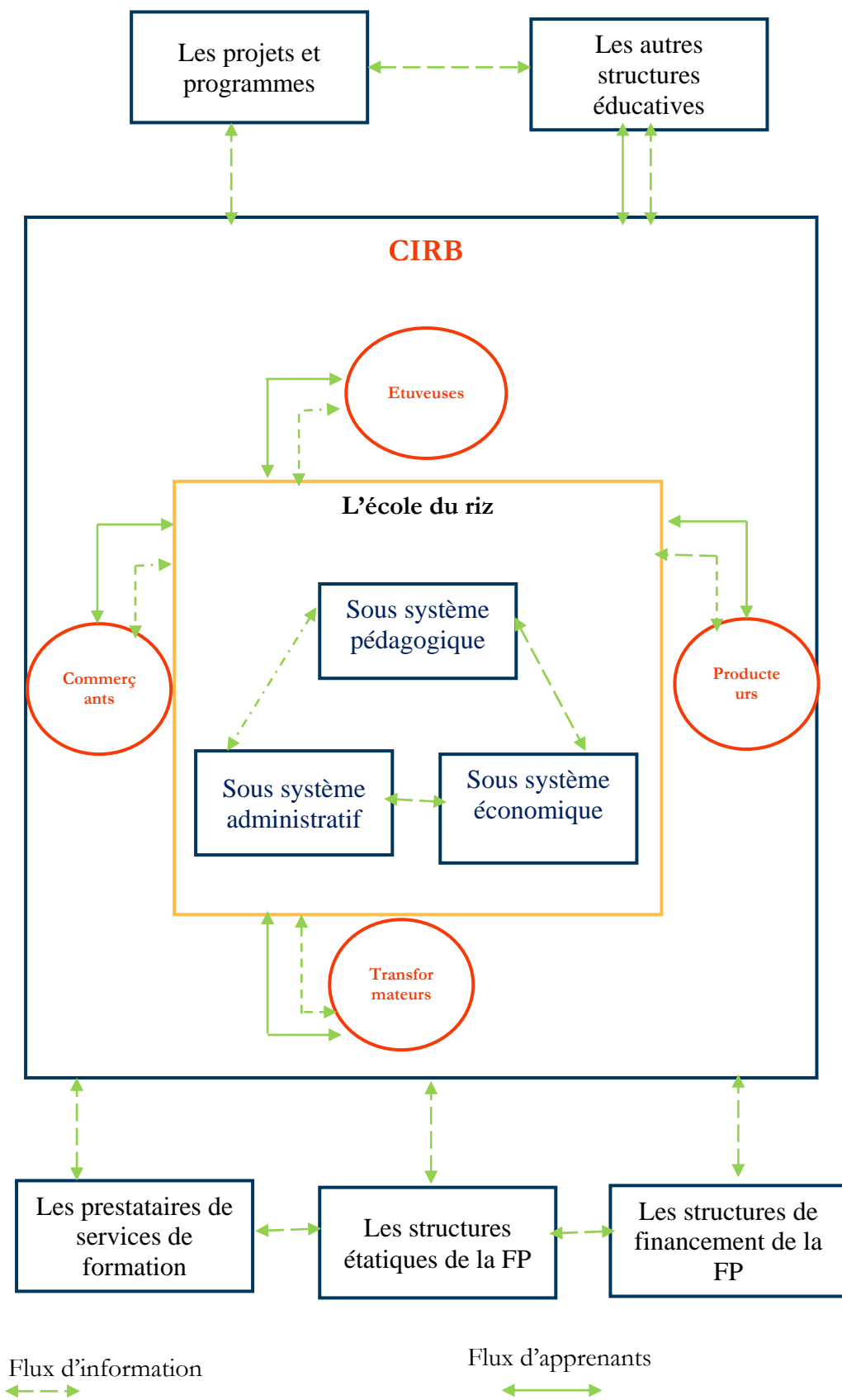


Figure 8 : Le modèle systémique de l'école du riz



CHAPITRE 3 : L'OPERATIONNALISATION ET LE SUIVI EVALUATION DU DISPOSITIF DE FORMATION

1. L'OPERATIONNALISATION DU DISPOSITIF

Pour l'opérationnalisation du projet de dispositif de prestation de services de formation, nous préconisons la réalisation d'actions à travers cinq (05) grands axes d'intervention :

- **Axe 1** : la validation du projet d'architecture globale du dispositif de formation,
- **Axe 2** : la mise en place du système de suivi évaluation et de remédiation,
- **Axe 3** : l'opérationnalisation du modèle organisationnel,
- **Axe 4** : l'opérationnalisation du modèle pédagogique,
- **Axe 5** : l'opérationnalisation du modèle économique.

1.1 Axe 1 : la validation du projet d'architecture du dispositif

Afin d'assurer une appropriation réelle du dispositif par les acteurs de la filière, il est impératif d'associer les acteurs du niveau interprofession jusqu'au niveau groupement de base dans la définition de l'architecture globale du dispositif. Pour ce faire nous préconisons que des ateliers de restitution des résultats de l'étude soient organisés aux différents niveaux de la structuration des acteurs directs de la filière selon les maillons. Le premier niveau de restitution pourrait se faire au niveau de l'interprofession, viendront ensuite les autres niveaux de la structuration verticale afin de recueillir les observations et suggestions d'amélioration du projet de dispositif. Une autre étape de restitution devra concerner les partenaires techniques et financiers de la filière riz ainsi que les autres acteurs identifiés au niveau de la carte des acteurs. Pour cet axe d'interventions, nous identifions ainsi deux grandes actions :

- **Action 1** : la restitution validation avec les bénéficiaires du dispositif de formation ;
- **Action 2** : la restitution validation avec les partenaires techniques et financiers du dispositif de formation.

1.2 Axe 2 : la mise en place du système de suivi évaluation et de remédiation

Nous avons proposé plus bas au niveau du point deux de ce chapitre, les grandes lignes de notre système de remédiation. Les prochains pas à faire concernant le système de suivi –évaluation consisteront à finaliser avec les différentes parties prenantes à la mise en œuvre du dispositif la



formulation des indicateurs, établir les différentes situations de références et élaborer les outils nécessaires au suivi – évaluation des actions qui seront menées. Les actions à entreprendre dans le cadre de cet axe sont :

- **Action 1** : la définition des résultats attendus et des indicateurs de mesures,
- **Action 2** : l'établissement de la situation de référence des différents indicateurs,
- **Action 3** : l'élaboration des outils nécessaires au suivi-évaluation.

1.3 L'axe 3 : l'opérationnalisation du modèle organisationnel

L'opérationnalisation du modèle organisationnel bénéficie d'un contexte favorable en ce sens que les différentes organisations devront entreprendre avant la fin de l'année 2017 la révision de leurs textes statutaires afin de se conformer à l'acte uniforme OHADA. Il serait judicieux de saisir l'occasion de cette relecture pour introduire dans les textes statutaires les dispositions nécessaires à l'opérationnalisation du modèle organisationnel. Les actions à mener dans le cadre de cet axe sont les suivants :

- **Action 1** : la définition des tâches du responsable à la formation et des attributions de la commission spécialisée ingénierie de la formation dans les textes statutaires des organisations professionnelles et de l'interprofession ;
- **Action 2** : la définition de critères et l'élection des membres des commissions spécialisées « ingénierie de la formation » ;
- **Action 3** : la mise en place du comité technique national et de pilotage ;
- **Action 4** : la signature d'une convention d'entente formalisant les différents organes de gestion ;
- **Action 3** : le renforcement des capacités des membres des « commissions spécialisées ingénierie de la formation » (ingénierie de la formation, suivi-évaluation, etc.);

1.4 L'axe 4 : l'opérationnalisation du modèle pédagogique

La mise en œuvre des préconisations que nous avons formulées dans le cadre de définition du modèle pédagogique passe par la mise en œuvre des actions suivantes :

- **Action 1** : l'inventaire et la sélection de modules de formation pertinents sur des thématiques clés ;
- **Action 2** : la mise en œuvre des mesures nécessaires à la création d'un titre de qualification spécifique aux métiers de producteur ou de transformateur de riz



- **Action 3** : la formation de formateurs endogènes sur les différents modules des référentiels métiers producteur et transformateur de riz de paddy ;
- **Action 4** : la formation des formateurs endogènes en andragogie
- **Action 5** : l'instauration de partenariats entre le dispositif de formation et d'autres structures éducatives dans le cadre du processus de certification des formations ;
- **Action 6** : la définition d'outils de suivi post – formation et l'instauration d'un appui – accompagnement pour l'application des compétences acquises lors des formations.

1.5 L'axe 5 : l'opérationnalisation du modèle économique

Les actions à entreprendre dans le cadre de cet axe auront pour but d'une part de mobiliser les partenaires techniques et financiers autour de l'opérationnalisation du dispositif et d'autre part de diminuer la dépendance des acteurs de la filière envers les partenaires techniques et financiers en explorant d'autres sources de financement de la formation. Les actions suivantes sont à envisager dans le cadre de cet axe :

- **Action 1** : communication et mobilisation des partenaires techniques et financiers pour l'opérationnalisation du dispositif de formation ;
- **Action 2** : établissement de conventions avec le FAFPA et FASBagré dans le cadre de l'opérationnalisation du dispositif de formation.



1.6 Feuille de route opérationnalisation du dispositif de formation

Axe d'intervention	Actions	Responsable de la mise en œuvre	Partenaires de la mise en œuvre
Axe 1 : la validation du projet d'architecture globale du dispositif de formation	- Action 1 : La restitution validation avec les bénéficiaires du dispositif de formation.	CIRB	PTF
	- Action 2 : La restitution validation avec les partenaires de la mise en œuvre du dispositif de formation.	CIRB	PTF
Axe 2 : la mise en place du système de suivi évaluation et de remédiation	- Action 1 : la définition des résultats attendus et des indicateurs de mesures	CIRB	PTF
	- Action 2 : Etablissement de la situation de référence des différents indicateurs,	CIRB	PTF
	- Action 3 : Elaboration des outils nécessaires au suivi – évaluation.	CIRB	PTF
Axe 3 : l'opérationnalisation du modèle organisationnel	- Action 1 : la définition des tâches du responsable à la formation et des attributions de la commission spécialisée ingénierie de la formation dans les textes statutaires des organisations professionnelles et de l'interprofession ;	CIRB	PTF
	-		
	- Action 2 : la définition de critères et l'élection des membres des commissions spécialisées ingénierie de la formation ;	CIRB	PTF
	- Action 3 : la mise en place du comité technique national et du comité de pilotage ;		
	- Action 4 : la signature d'une convention d'entente formalisant les différents organes de gestion ;	CIRB	PTF
	- Action 5 : le renforcement des capacités des membres des « commissions spécialisées ingénierie de la formation » sur la conduite de processus d'ingénierie de la formation ;		



Axe d'intervention	Actions	Responsable de la mise en œuvre	Partenaires de la mise en œuvre
Axe 4 : l'opérationnalisation du modèle pédagogique	- Action 1 : l'inventaire et la sélection de modules de formation pertinents sur des thématiques clés ;	CIRB	PTF
	- Action 2 : la mise en œuvre des mesures nécessaires à la création d'un titre de qualification spécifique aux métiers de producteur ou de transformateur de riz	CIRB	SPCN-PF DGFP GIZ (EFTPA/PDDAA/NEPAD)
	- Action 3 : la formation de formateurs endogènes sur les différents modules des référentiels métiers producteur de riz paddy et transformateur de riz -	CIRB	GIZ (EFTPA/PDDAA/NEPAD)
	- Action 4 : la formation des formateurs endogènes en andragogie	CIRB	PTF
	- Action 5 : l'instauration de partenariats entre le dispositif de formation et d'autres structures éducatives dans le cadre du processus de certification des formations ;	CIRB	IFODER AFRICARICE CPR CAP/Matourkou Louis Querbes
	- Action 6 : la définition d'outils de suivi post – formation et l'instauration d'un appui – accompagnement pour l'application des compétences acquises lors des formations.	CIRB	PTF
Axe 5 : l'opérationnalisation du modèle économique	- Action 1 : communication et mobilisation des partenaires techniques et financiers autour du dispositif de formation	CIRB	PTF
	- Action 2 : établissement de conventions avec le FAFPA et FASBagré dans le cadre de l'opérationnalisation du dispositif de formation	CIRB	FAFPA FASBagré



1.7 Proposition d'un calendrier d'opérationnalisation (An 1)

L'opérationnalisation complète de l'école du riz est un processus qui nécessitera plusieurs années. Le calendrier d'opérationnalisation que nous proposons concerne la première année de mise en œuvre et a pour but de mettre en place les organes de gestion ainsi que les outils de suivi – évaluation nécessaires au bon fonctionnement du dispositif de formation.

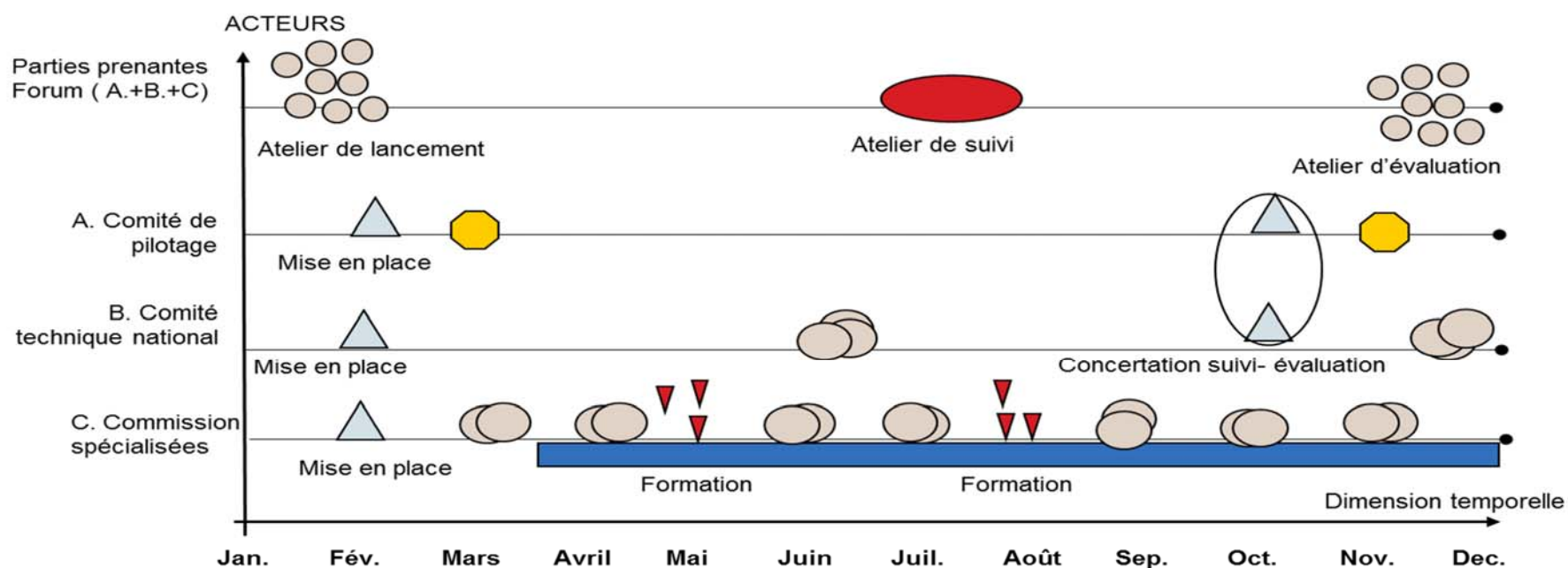




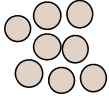





Figure 9 : Calendrier d'opérationnalisation An 1



LEGENDE

Symbole	Type d'intervention
	Réunions des groupes de pilotage
	Réunions des équipes de projet
	Ateliers (p. ex. ateliers de coup d'envoi, ateliers de diagnostic/de suivi/d'évaluation)
	Activités de conseil/coaching pour les cadres
	Réunions avec d'autres parties prenantes
	Unités de qualification
	Comités de rétroaction
	Marketing et communication du projet



2. L'ÉVALUATION ET LA REMEDIATION

La formation est un investissement à rentabiliser. Ce principe fondamental de l'ingénierie de la formation fait qu'il est impératif pour chaque action ou dispositif de formation de définir des critères d'évaluation qui permettront de faire ressortir les points forts et les faiblesses du dispositif, et de définir les stratégies de remédiation nécessaires.

La définition de l'évaluation que nous donne Bach P. résume bien l'essence de l'évaluation. Pour lui « **Evaluer, c'est vérifier et démontrer la justesse des choix effectués, sur la base de preuves indiscutables. Mais c'est aussi favoriser la prise de conscience par les acteurs de la progression accomplie (effets produits par le projet de formation), pour ainsi mettre en valeur la qualité des efforts consentis. Et c'est enfin disposer d'informations fiables pour augmenter la qualité des offres proposées, selon le principe de la boucle de l'amélioration continue.** »¹⁹

L'évaluation de la qualité de notre dispositif de prestation de services de formation passe par la prise en compte de critères d'ordre économique (efficacité et efficience) et de critère d'ordre social (équité).


2.1 Les critères d'ordre économique

2.1.1 L'efficacité

L'efficacité met en perspective les résultats atteints par rapport aux objectifs de départ. Des indicateurs devront être définis afin de mesurer l'efficacité interne et l'efficacité externe du dispositif.

L'efficacité interne sur le plan pédagogique consiste à mesurer l'amélioration de l'acquisition des compétences visées par la formation et sur le plan de l'utilisation des ressources consiste à apprécier l'utilisation optimale de l'utilisation des moyens financiers et humains. L'efficacité interne de notre dispositif pourrait être mesurée à travers les indicateurs suivants :

¹⁹Bach.P : Le management de projets de formation, de Boeck 2012, Page 125

- 
- **Indicateur 1** : le nombre de partenariat que le dispositif de formation aura noué avec les autres systèmes éducatifs de son environnement
 - **Indicateur 2** : le nombre de membres des organisations professionnelles ayant obtenu des certifications professionnelles (modulaires ou complète)
 - **Indicateur 3** : le nombre de formation réalisée sur la base d'une mobilisation optimale des différents mécanismes de cofinancement existants dans l'environnement de notre dispositif de formation (mobilisation des ressources des fonds de financement et de la contribution des membres)

L'efficacité externe a trait à la qualité de l'insertion professionnelle ou du développement professionnel des bénéficiaires des formations dispensées dans le cadre du dispositif. Il est délicat de vouloir mesurer exactement la contribution de la formation à la qualité de l'insertion ou de la réussite professionnelle. La formation n'étant qu'un élément parmi d'autres qui contribue à cette réussite. Cependant, il peut être intéressant d'apprécier l'efficacité externe à travers les indicateurs suivants :

- **Indicateur 1** : le nombre de bénéficiaires de formation ayant reçu un accompagnement post formation pour la réalisation de leurs projets professionnels défini année n et réalisés année n+1 ;

2.1.2 L'efficience

L'efficience met en relation les résultats atteints avec les moyens utilisés. La mesure de l'efficience a pour but d'assurer une meilleure utilisation des ressources. Notre dispositif pourrait être considéré comme efficient s'il favorise l'accès aux prestations de services de formation à un plus grand nombre de demandeurs à un cout raisonnable par rapport aux pratiques antérieures :

- **Indicateur 1** : le nombre de formateurs endogènes capable d'offrir des prestations de services de formation à leurs pairs (la présence du formateur endogène dans l'environnement permet un gain de ressources)

2.2 Les critères d'ordre social

L'équité devrait être une préoccupation fondamentale de notre dispositif de formation dans une logique de promotion de l'ensemble des maillons de la filière. Les différents maillons se tiennent et une défaillance dans l'un des maillons aura des répercussions sur les performances des autres



maillons. Il faudrait veiller à offrir à chacun des acteurs des différents maillons, un accès équitable à l'offre de formation qui sera proposée en fonction des besoins et spécificités de chaque maillon.

- **Indicateur 1** : le système de suivi- évaluation mis en place permet de garantir un accès équitable aux différentes sessions de formation (définition de critères de choix des participants, tableau de bord des inscriptions aux différentes sessions, etc.)



CONCLUSION

Malgré une part importante de la population qui s'investit dans l'agriculture, le Burkina Faso peine à atteindre l'autosuffisance alimentaire. Le métier d'agriculteur doit subir une nécessaire mutation afin de faire face aux défis à relever en matière de sécurité alimentaire et de lutte contre la pauvreté. Aussi, le système de formation agricole actuel doit évoluer afin d'assurer le développement d'une offre d'éducation et de formation professionnelle agricole en adéquation avec les caractéristiques de population cible (analphabétisme, jeunesse, etc.) et les besoins de compétences pour un secteur agricole compétitif, générateur de croissance économique et à mesure d'assurer la sécurité alimentaire aux Burkinabé.

La réalisation de ce projet tutoré a été pour nous l'occasion, d'examiner l'opportunité et la faisabilité d'un dispositif endogène de prestation de services de formation au profit des acteurs de la filière riz. Nous espérons au terme de cette réflexion avoir apporté une contribution intéressante aux réflexions en cours sur l'amélioration de l'offre de formation professionnelle agricole et agroalimentaire.

Sur le plan pédagogique, le but de ce projet tutoré était de nous exercer à la mise en œuvre d'une démarche d'ingénierie de la formation, nous sommes résolument inscrits dans une démarche prenant en compte les recommandations qui nous ont été enseignées et cela dans la limite de nos capacités, des ressources et du temps imparti pour cet exercice. Dans le souci de réaliser au mieux ce projet tutoré, les thématiques que nous avons retenues pour la quasi-totalité des dossiers sur les modules appliqués du master IFSE avaient pour objectif d'améliorer notre niveau de maîtrise de la thématique de la formation professionnelle agricole au Burkina. De ce fait, nous pensons avoir appréhendé la conduite de ce projet tutoré de manière systémique de façon à transférer de façon cohérente dans ce mémoire, les connaissances acquises à travers les différents modules de cours qui constitue le master IFSE.

Nous sommes cependant conscients des insuffisances qui entachent notre démarche. Parmi ces insuffisances il faut mentionner le fait que nos entretiens ont été essentiellement orientés vers les acteurs directs de la filière riz. Il aurait été souhaitable d'échanger également avec les acteurs étatiques en charge de la formation professionnelle ainsi que les collectivités territoriales et quelques projets et programmes intervenant au niveau de la filière riz.



Les difficultés n'ont pas manqué d'entraver la diligence avec laquelle nous aurions souhaité conduire ce projet tutoré. La principale difficulté a trait à la disponibilité de l'information. L'insuffisance de données statistique de façon générale est une réalité criarde au Burkina Faso et cette insuffisance est encore plus prononcée en ce qui concerne le secteur agricole. Les données lorsqu'elles sont disponibles ne sont pas toujours récentes (recensement de la population agricole, des structures de formation professionnelle agricole, etc.). La collecte des données sur le terrain s'est aussi heurtée à la disponibilité des acteurs à nous rencontrer. La barrière de la langue a aussi été un handicap. Il a fallu souvent traduire les questions du français vers les langues locales. Ce qui a rallongé le temps nécessaires pour les entretiens. Le choix un peu tardif de l'utilisation du logiciel Sphinx IQ2 que nous utilisons pour la première fois. Ce qui a nécessité une période de découverte et de prise en main du logiciel que nous avons réalisé en autoformation.

Au-delà de ces insuffisances et des difficultés, l'exercice que nous avons mené a été enrichissant pour nous à plus d'un titre. Sur le plan professionnel, la réalisation de ce projet tutoré sur l'une des filières promues par le PDA/GIZ nous permis de mieux cerner les réalités du terrain des acteurs directs de la filière riz. Comme nous l'avons mentionné au niveau du chapitre sur la présentation du cadre de notre projet tutoré, pour atteindre ses objectifs, les interventions du PDA/GIZ sont structurées autour de quatre axes d'intervention. Le poste que nous occupons au sein du programme relevant de l'axe 1 et la promotion de la filière riz de l'axe 3, nous avions à la base une connaissance assez sommaire de la filière riz. La réalisation de ce projet tutoré a donc été une occasion de renforcer la collaboration avec nos collègues de l'axe 3 du PDA/GIZ et d'ajouter une corde supplémentaire à notre arc en termes de polyvalence. Sur le plan académique, la réalisation de ce projet tutoré nous a donné l'occasion de mieux tirer profit des différents modules de cours en réinvestissant les connaissances théoriques acquises dans un cas concret. Sur le plan personnel, le principal enseignement que nous retiendrons est que « *Qui trop embrasse, mal étreint* ». Nous avons réalisé ce master de front avec une autre formation universitaire ce qui a nécessité que nous fassions preuve d'abnégation pour arriver à boucler les deux formations dans les délais exigés.

Pour les prochains pas, nous envisageons, organisé un atelier de restitution aux acteurs directs de la filière afin de rendre compte des conclusions de notre étude et recueillir leurs observations. La version finale du document sera mise à la disposition du PDA/GIZ et du CIRB pour la conduite du processus d'opérationnalisation du dispositif. Le site web de l'école du riz que nous avons conçu dans le cadre du projet informatique sera aussi finalisé afin de servir d'outil de promotion. .

ANNEXES

Annexe 1 : la liste des personnes rencontrées

Maillon production

N°	Structure	Niveau de structuration	Fonction des personnes rencontrées
01	Union des coopératives de producteurs de riz de Bama	départementale	Secrétaire Général de la coopérative 7 Responsable des relations extérieures Président de la coopérative 7 Membre de l'union Président comité d'irriguant
02	Union des coopératives de producteurs de riz de Banzon	départementale	Les membres du bureau
03	Union des coopératives de producteurs de riz de Bagré	départementale	Le gérant Le vice-président
04	Union nationale des producteurs de riz du Burkina	national	La secrétaire permanente

Maillon transformation

N°	Structure	Niveau de structuration/catégorie	Fonction des personnes rencontrées
01	Centre d'étuvage de Bama	Union départementale	Le gestionnaire du centre d'étuvage 01 membre de la commission spécialisée approvisionnement 02 membres de la commission spécialisée de contrôle
02	Centre d'étuvage de Banzon	Union départementale	La gestionnaire La trésorière
03	Centre d'étuvage de Bagré	Union départementale	La présidente
05	Rizerie Faso Malo	Unité semi industrielle/Bama	Promoteur de l'unité Responsable commerciale
06 07	Rizerie Wend Konta	Unité industrielle/Bagré	Le gérant de l'unité
08	Sans raison sociale	03 unités artisanales /Bama	Les promoteurs
09	Sans raison sociale	01 unité artisanale /Bagré	Le promoteur

Maillon Commercialisation

N°	Structure	Niveau de structuration/catégorie	Fonction des personnes rencontrées
01	Union Nationale des commerçants de riz du Burkina Faso	Nationale	Le président Le secrétaire général



Personnes ressources

N°	Structure	Fonction
01	CIRB	Le Secrétaire Exécutif
02	IFODER	Le surveillant général
03	FASBagré	Chargé des opérations
04	FAFPA	Responsable suivi - évaluation
05	IRSAT - PSF/PA	Administrateur S. T
06	PDA/GIZ	Le responsable de la filière riz Le responsable suivi – évaluation



Annexe 2 : le questionnaire

Identité et caractéristique

Quel est le rayon de couverture géographique de vos activités ?

- Départemental National
 Provincial

Quel est le maillon concerné ?

- Production Commercialisation
 Transformation

Dans quelle catégorie exercez-vous vos activités ?

- Unité industrielle Centre d'étuvage
 Unité semi industrielle Union
 Unité artisanale

Les caractéristiques des membres et/ou des salariés

Quels sont les organes mis en place pour la mise en œuvre de vos activités ?

- Assemblée Générale Commissions spécialisées
 Conseil d'Administration Equipe technique (SP, gestionnaire, etc.)
 Bureau exécutif Aucun organe
 Comité de contrôle



Quel est le nombre total de membres de ces différents organes ?

Quel est le nombre total de vos salariés ?

Parmi ces salariés quelle est la proportion de salariés saisonniers ou temporaires ?



← Précédent Suivant →

Parmi ces salariés quelle est la proportion de salariés permanents ?



Quel est le niveau de qualification de votre personnel ?

Effectif sans instruction	<input type="text"/>
Effectif niveau CEP	<input type="text"/>
Effectif niveau BEPC	<input type="text"/>
Effectif niveau BAC	<input type="text"/>
Effectif niveau universitaire	<input type="text"/>

← Précédent Suivant →



Les besoins de formation

Quelle appréciation faites – vous de la disponibilité en main d'œuvre qualifiée pour répondre à vos besoins ?

- Disponible Pas du tout disponible
 Plutôt pas disponible

	Actuellement quels sont vos besoins de formations ?	Dans un futur proche (02 à 03 ans), selon les perspectives d'évolution de vos activités, quels seront les besoins de formation professionnelle ?
Demande1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Demande2	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Demande3	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Les habitudes en matière de formation

Les membres de vos différents organes participent t –ils à des sessions de formation ?

- Oui Pas de membres
 Non

Quelle est la fréquence de ces formations dans l'année?

Moins de x1 Plus de x3

Vos salariés participent –ils à des sessions de formation ?

- Oui Non

Quelle est la fréquence de ces formations dans l'année?

Moins de x1 Sans objet



En dehors des prestataires mis à votre disposition par les projets et programmes, en connaissez – vous d'autres ?

- Oui Non

Si oui, pouvez – vous les citer ?



Les attentes par rapport au projet de dispositif en cours de conception

Connaissez – vous le CIR-B ?

- Oui Non

Etes- vous membre d'une union membre du CIR-B ?

- Oui Non

Que savez – vous des missions du CIRB ?

Pensez – vous qu'il soit pertinent qu'une réflexion soit menée à l'échelle de l'interprofession en vue d'améliorer l'organisation de l'offre de formation professionnelle au profit des acteurs de la filière ?

- Oui Non

(Si oui) Pensez – vous qu'il soit pertinent qu'un dispositif endogène de prestations de services de formation soit conçu et opérationnalisé comme cadre de planification et de mise en œuvre des formations au profit des acteurs de la filière riz ?

- Oui Non

(Si oui) quelle pourrait être la plus-value d'un tel dispositif ?





Si non pourquoi ?

Etes-vous disposés à apporter une contribution financière en échange des formations qui pourraient être proposées dans le cadre de ce dispositif ?

Oui

Non

Si non pourquoi ?

Quel pourrait être le montant de cette contribution financière ?

100%

moins de 25 %



Si oui quelle pourrait être la base de cette contribution financière ?

un pourcentage du montant actuel des cotisations ou des revenus ?

une contribution spéciale pour chaque session de formation ?

une augmentation du montant des cotisations ?

Autre

Si 'Autre' précisez :

Pensez – vous qu’il soit pertinent que l’utilisation de formateur endogène soit un principe de base du modèle pédagogique du dispositif à concevoir ?

Tout à fait pertinent

Pas du tout pertinent

Pourquoi ?





Pensez – vous qu’il soit pertinent que l’alternance entre le lieu de la formation et le milieu de travail soit un principe de base du modèle pédagogique ?

Tout à fait pertinent

Pas du tout pertinent

Pourquoi ?

Etes-vous disposez à recevoir des apprenants dans votre organisation dans le cadre de l’alternance ?

Oui

Non

Quel organe pourrait être responsabilisé pour l’opérationnalisation du dispositif ?

Bureau Exécutif

Commissions spécialisées

Comité de contrôle

Autre

Si 'Autre' précisez :

Avez – vous d’autres attentes ou suggestions à formuler par rapport au dispositif en conception ?

← Précédent

✓ Enregistrer

Annexe 2 : Les résultats des entretiens

Typologie_activites

	Nb	% obs.	Aire_d'intervention		
Unité industrielle	1	7,7%		Nb	% obs.
Unité semi industrielle	2	15,4%	Départemental	7	53,8%
Unité artisanale	1	7,7%	Provincial	0	0,0%
Centre d'étuvage	3	23,1%	National	6	46,2%
Union	6	46,2%	Total	13	100,0%
Total	13	100,0%			

Organes_union

	Nb	% obs.
Assemblée Générale	8	66,7%
Conseil d'Administration	2	16,7%
Bureau exécutif	8	66,7%
Comité de contrôle	7	58,3%
Commissions spécialisées	7	58,3%
Equipe technique (SP, gestionnaire, etc.)	4	33,3%
Aucun organe	3	25,0%
Total	12	

Maillon

	Nb	% obs.
Production	4	30,8%
Transformation	8	61,5%
Commercialisation	1	7,7%
Total	13	100,0%

Effectif_membres

	Nb	% obs.
Moins de 3000	9	75,0%
De 3000 à 5999	2	16,7%
De 6000 à 8999	0	0,0%
De 9000 à 11999	0	0,0%
De 12000 à 14999	0	0,0%
15000 et plus	1	8,3%
Total	12	100,0%

Effectif_temporaires_saisonniers

	Nb	% obs.
100%	0	0,0%
75%	2	25,0%
50%	0	0,0%
25%	1	12,5%
moins de 25 %	4	50,0%
0 %	1	12,5%
Total	8	100,0%

Effectifs_niveau_qualification

	Moyenne	Ecart-type
Effectif_sans_instruction	4,64	7,46
Effectif_niveau_CEP	2,22	2,22
Effectif_niveau_BEPC	1,00	1,41
Effectif_niveau_BAC	0,33	0,50
Effectif_niveau_universite	1,22	1,72

Disponibilite_main_doeuvre_qualifiee

	Nb	% obs.
Disponible	2	16,7%
Plutôt pas disponible	10	83,3%
Pas du tout disponible	0	0,0%
Total	12	100,0%

Participation_formation_membres

	Nb	% obs.
Oui	9	81,8%
Non	1	9,1%
Pas de membres	1	9,1%
Total	11	100,0%

Participation_formation_salaries

	Nb	% obs.
Oui	9	75,0%
Non	3	25,0%
Total	12	100,0%

	Nb	% obs.
Oui	9	75,0%
Non	3	25,0%
Total	12	100,0%

Suivi_postformation

	Nb	% obs.
Jamais	0	0,0%
Rarement	10	76,9%
Occasionnellement	1	7,7%
Assez souvent	2	15,4%
Très souvent	0	0,0%
Total	13	100,0%

Connaissance_offre_formation

	Nb	% obs.
Oui	4	30,8%
Non	9	69,2%
Total	13	100,0%

h

Facteur_declencheur_formation

	Nb	% obs.
Les résultats d'une auto-évaluation du fonctionnement de votre unité	1	7,7%
Les résultats d'une évaluation menée avec l'appui de vos partenaires	12	92,3%
Autre facteur déclencheur (expliquer)	0	0,0%
Total	13	100,0%

Connaissance_CIRB

	Nb	% obs.
Oui	12	92,3%
Non	1	7,7%
Total	13	100,0%

Appartenance_CIRB

	Nb	% obs.
Oui	11	84,6%
Non	2	15,4%
Total	13	100,0%

Pourcentage_contribution

	Nb	% obs.
100%	0	0,0%
75%	0	0,0%
50%	0	0,0%
25%	1	8,3%
moins de 25 %	11	91,7%
Total	12	100,0%

Principe_paiement

	Nb	% obs.
Oui	12	92,3%
Non	1	7,7%
Total	13	100,0%

Base_contribution_financiere

	Nb	% obs.
un pourcentage du montant actuel des cotisations ou des revenus ?	4	33,3%
une augmentation du montant des cotisations ?	0	0,0%
une contribution spéciale pour chaque session de formation ?	7	58,3%
Autre	1	8,3%
Total	12	100,0%



Justification_refus_principe_paiement

	Nb	% obs.
Les acteurs ne sont pas habitués à payer pour prendre part à des formations.	1	100,0%
Total	1	100,0%

Pertinence_formateur_endogene

	Nb	% obs.
Tout à fait pertinent	11	84,6%
Plus ou moins pertinent	1	7,7%
Pas du tout pertinent	1	7,7%
Total	13	100,0%

Pertinence_alternance

	Nb	% obs.
Tout à fait pertinent	11	84,6%
Plus ou moins pertinent	1	7,7%
Pas du tout pertinent	1	7,7%
Total	13	100,0%

Organe_responsable

Disponibilite_reception_apprentis

	Nb	% obs.
Oui	11	84,6%
Non	2	15,4%
Total	13	100,0%

	Nb	% obs.
Bureau Exécutif	1	8,3%
Comité de contrôle	1	8,3%
Commissions spécialisées	9	75,0%
Autre	1	8,3%
Total	12	100,0%



LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS

ANaCoR-BF	Association Nationale des Commerçants de Riz du Burkina Faso
CAP-M	Centre Agricole Polyvalent de Matourkou
CIRB	Comité Interprofessionnel du Riz au Burkina
CPR	Centre de Promotion Rural
CQP	Certificat de Qualification Professionnel
EFTPAA	Éducatifs et de la Formation Technique Professionnelle Agricole en Afrique
FAO	Food and Agriculture Organization of the United Nation
GIZ	Deutsche Gesellschaft Für Internationale Zusammenarbeit
JICA	Japan International Cooperation Agency
MAHRH	Ministère de l'Agriculture de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques
MJFPE	Ministère de la Jeunesse de la Formation Professionnelle et de l'Emploi
NEPAD	New Partnership for Africa Development
PDA	Programme de Développement de l'Agriculture
PDA	Programme Développement de l'Agriculture
PN/EFTP	Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Technique et Professionnel
PNSR	Programme National du Secteur Rural
PTF	Partenaire Technique et Financier
SCADD	Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable
SDR	Stratégie de Développement Rurale
SNDR	Stratégie Nationale de Développement de la Riziculture
SNFAR	Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale
SNV	Netherlands Development Organisation
SPCPSA	Secrétariat Permanent de la Coordination des Politiques Agricoles Sectorielles
UNERiz	Union Nationale des Etuveuses de Riz
UNPR-B	Union Nationale des Producteurs de Riz du Burkina
UNTR-B	Union Nationale des Transformateurs de Riz du Burkina

BIBLIOGRAPHIE–WEBOGRAPHIE

Ouvrages

ARDOUIN, T. (2013). *Ingénierie de la formation*. Paris: Dunod.

GIZ. (2015). *La gestion des coopérations dans la pratique, façonner le changement social avec Capacity Works*.

GIZ Gmbh.

GOGUELIN, P. (1991). *La formation - animation, une vocation*. Paris: ESF éditeur.

Rapports

DEBOUVRY, P., & MARAGNANI, A. (2009). *Formation agricole et rurale*.

EFTPA/GIZ/NEPAD/PDDAA. (2014). *Rapport des sorties sur le terrain (étude d'opportunité) dans le cadre de la réalisation des référentiels sur les métiers et les besoins en formation de la filière riz*. Ouagadougou.

GIZ/PDA. (2010). *Rapport sur le recensement des unités de transformation du riz au Burkina Faso*. Ouagadougou.

GTZ/PDA. (2009). *Rapport promotion des chaînes de valeurs ajoutées de la filière riz locale*. Ouagadougou: GTZ/PDA.

INSD, I. N. (2015). *Annuaire statistique 2014*.

MEFD, M. d. (2016). Plan National de Développement Economique et Social 2016-2020.

YEYE, A. (2010). La formation en entrepreneuriat des transformatrices d'attiéké de l'association Teg-Taaba de la ville de Ouagadougou. *Analyse de l'adaptation des outils aux profils et aux besoins des apprenantes*. Ouagadougou: Université de Rouen.

Cours du master en ingénierie de la formation et des systèmes d'emplois

Site web

Amadou Drabo (2003) Observatoire Nationale de la filière riz au Burkina disponible sur internet à l'adresse <https://www.hubrural.org/IMG/pdf/burkina-pres-on-riz.pdf>

Abdelaziz HALLEB (2012). La gestion partenariale des Centres de Formation Professionnelle en Tunisie. Disponible sur internet à l'adresse

http://www.adeanet.org/triennale/Triennalestudies/subtheme2/2_1_08_HALLEB_fr.pdf



Forces et faiblesses de la modélisation systémique. Article publié sur le site Apprendre à penser global dans un monde incertain (Anableps). Disponible sur internet à l'adresse <http://www.p2ac.fr/anableps/?article23/forces-et-faiblesses-de-la-modelisation-systemique>

René DAVAL, « ORGANISATIONS THÉORIE DES », *Encyclopædia Universalis* [en ligne], disponible à l'adresse : <http://www.universalis.fr/encyclopedie/theorie-des-organisations>

Groupe de Recherche et d'Action pour le Développement Endogène. (2010, Octobre 18). *page accueil - Définition opérationnelle développement endogène*. Récupéré sur GRADE: www.grade.asso-web.com

La toupie - dictionnaire. (2016, Octobre 19). Récupéré sur La toupie: www.toupie.org

Palmarès-IDH. (2016, Octobre 19). Récupéré sur PopulationData.net: <https://populattiondata.net>



LISTE DES ILLUSTRATIONS

Graphique 1 : Evolution de la production nationale de riz paddy.....	48
Graphique 2 : Evolution de l'offre et de la demande de riz au Burkina	49
Graphique 3 : Evolution de la production du riz par région	50
Graphique 4 : Implantation des unités de transformation de riz par région	51
Graphique 5 : Répartition selon le statut juridique des structures de formation professionnelle non formelle dans le domaine de l'agriculture et de l'agroalimentaire.....	62
Graphique 6 : Répartition des structures de formation professionnelle non formelle dans le domaine de l'agriculture et de l'agroalimentaire selon le statut juridique et selon la région d'implantation	63
Graphique 7 : Le facteur déclencheur des formations.....	74
Graphique 8 : Les habitudes de paiement de frais de participation.....	74
Graphique 9 : La fréquence des formations des membres des Organisations Professionnelles	74
Graphique 10 : La fréquence des formations des salariés des Organisation Professionnelles et des unités	74
Graphique 11 : Les pratiques en matière de suivi – post formation.....	77
Graphique 12 : Le taux d'adhésion au principe de paiement des prestations de formation	99
Graphique 13 : Les suggestions de la base de la contribution financière.....	99
Figure 1 : Carte administrative du Burkina Faso	13
Figure 2 : Les maillons de la filière riz au Burkina.....	25
Figure 3 : le modèle systémique du système de formation professionnelle agricole et agroalimentaire.....	28
Figure 3 : La structuration des producteurs de riz du Burkina.....	53
Figure 4 : La structuration des transformateurs de riz.....	54
Figure 5 : La structuration des étuveuses de riz.....	55
Figure 6 : La structuration des commerçants de riz du Burkina	56
Figure 7 : La carte des acteurs	107
Figure 8 : Le modèle systémique de l'école du riz.....	111
Figure 9 : Calendrier d'opérationnalisation An 1.....	117

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	10
PREMIERE PARTIE :	12
DU CONTEXTE GLOBAL DU BURKINA FASO AU CHAMP DE NOTRE REFLEXION ...	12
CHAPITRE 1 : LE CONTEXTE DU BURKINA FASO	13
1. L'ENVIRONNEMENT AGROECOLOGIQUE	13
2. LE CONTEXTE DEMOGRAPHIQUE	14
3. L'ENVIRONNEMENT SOCIOCULTUREL	14
4. L'ENVIRONNEMENT ECONOMIQUE	16
5. L'ENVIRONNEMENT POLITIQUE	16
6. LE CONTEXTE INTERNATIONAL	17
CHAPITRE 2 : LE CADRE DU PROJET TUTEUR	18
1. LA GIZ AU BURKINA FASO	18
2. LE PROGRAMME DEVELOPPEMENT DE L'AGRICULTURE	18
2.1 L'objectif global	19
2.2 Le budget	19
2.3 Les bénéficiaires	19
2.4 Les axes d'intervention	20
2.5 Les projets rattachés ou intégrés au PDA	20
CHAPITRE 3 : LE CHAMP DE NOTRE REFLEXION	21
1. Notre cadre conceptuel	21
1.1 Le concept de formation	21
1.2 Le concept de « dispositif de formation »	22
1.3 Le concept d'endogène	22
1.4 Les concepts d' « offre et de demande de formation »	23
1.5 Le concept de « besoin de formation »	24
1.6 Le concept de filière agricole	24
2. LA DELIMITATION DU CHAMP DE NOTRE REFLEXION	25
2.1 La représentation du modèle systémique de notre champ de réflexion	28
3. LE CADRE INSTITUTIONNEL DE NOTRE CHAMP DE REFLEXION	29
3.1 Les acteurs publics	29
3.2 Les acteurs privés	30
3.3 Les collectivités territoriales	30
4. LE CADRE LEGISLATIF ET REGLEMENTAIRE de notre réflexion	31
4.1 Le cadre législatif	31
4.1.1 La loi d'orientation de l'éducation au Burkina Faso	31
4.1.2 La loi sur les interprofessions	31
4.1.3 L'acte uniforme OHADA relatif au droit des sociétés coopératives	31
4.1.4 La loi portant liberté d'association	32
4.2 Le cadre réglementaire	32
DEUXIEME PARTIE :	33
DE LA PROBLEMATIQUE A LA DEMARCHE	33
CHAPITRE 1 : LA PROBLEMATIQUE	34
1. LA COMMANDE	34
2. PERTINENCE ET INTERET DE LA COMMANDE	34
3. L'ANALYSE DE LA COMMANDE	35
3.1 La finalité du dispositif à concevoir	36
3.1.1 Les acteurs du pôle décisionnel (le PDA, l'interprofession)	36
3.1.2 Les acteurs du pôle bénéficiaire	36
3.1.3 Les acteurs du pôle partenariat	37



3.2	Les caractéristiques attendus du dispositif de prestation de service de formation	37
3.3	Les hypothèses ou postulats de départ	38
3.4	La définition du cahier des charges de la commande	38
3.4.1	L'objectif global	38
3.4.2	Les objectifs spécifiques	38
3.4.3	Les résultats attendus	39
3.4.4	Le calendrier de la mission	39
CHAPITRE 2 : LE CADRE METHODOLOGIQUE.....		40
1.	La méthode d'investigation	40
1.1	Les étapes de notre démarche	40
1.1.1	Etape 1 : Analyse	40
1.1.2	Etape 2 : Conception (propositions d'architecture).....	42
1.1.3	Etape 3 : Mise en œuvre (proposition de feuille de route)	42
1.1.4	Etape 4 : Evaluation et remédiation	42
1.2	Les outils et moyens d'investigation.....	42
1.2.1	La revue documentaire	43
1.2.2	Les entretiens	44
1.2.3	Le logiciel Sphinx iQ2.....	45
1.2.4	La carte des acteurs de Capacity Works.....	45
1.2.5	Le SWOT, version Capacity Works	46
1.2.6	L'Architecture d'intervention, Capacity Works	46
TROISIEME PARTIE : DE NOS ANALYSES		47
CHAPITRE 1 : LA FILIERE RIZ AU BURKINA.....		48
1.	L'OFFRE ET LA DEMANDE DE RIZ AU BURKINA	48
2.	LES PRINCIPALES ZONES DE PRODUCTION DU RIZ.....	50
3.	LES PRINCIPALES ZONES DE TRANSFORMATION.....	50
4.	les modalités d'entrée dans les métiers de la filière riz	51
5.	LA STRUCTURATION des acteurs directs de la filière riz	52
5.1	Les producteurs de riz	52
5.2	Les transformateurs (riz blanc) et les étuveuses (riz étuvé)	53
5.2.1	Les transformateurs de paddy en riz blanc.....	53
5.2.2	Les étuveuses de riz paddy.....	54
5.3	Les commerçants.....	56
5.4	L'interprofession (CIRB).....	56
6.	La place et la contribution de la filière riz au burikina	57
CHAPITRE 2 : LA FORMATION PROFESSIONNELLE AGRICOLE NON FORMELLE DANS LE DOMAINE DE L'AGRICULTURE ET DE L'AGROALIMENTAIRE		59
1.	L'OFFRE DE FORMATION NON FORMELLE	59
1.1	L'analyse de l'offre selon le statut juridique	60
1.1.1	L'offre publique	60
1.1.2	L'offre privée.....	61
1.1.3	La répartition géographique de l'offre	62
2.	La demande sociale de formation professionnelle agricole.....	65
2.1	La génération actuelle d'agriculteurs	65
2.2	La future génération d'agriculteurs.....	66
3.	Quid de l'adéquation entre offre et demande.....	68
CHAPITRE 3 : L'OFFRE ET LA DEMANDE DE FORMATION PROFESSIONNELLE AU NIVEAU DE LA FILIERE RIZ.....		70
1.	L'offre de formation.....	70
1.1	L'offre de formation au niveau des structures éducatives	70
1.2	L'offre de formation des projets et programmes	70
1.3	Les prestations de services de formation des organisations professionnelles à leurs membres	72
1.4	Les pratiques et habitudes en matière de formations	73
2.	LA DEMANDE de formation.....	75



3. aDequation offre et demande de formation	76
CHAPITRE 4 : ANALYSE SWOT ET VERIFICATION DES POSTULATS DE DEPART	78
1. ANALYSE SWOT	78
2. VERIFICATION DES POSTULATS DE DEPART	81
QUATRIEME PARTIE : DE NOS PRECONNISATIONS.....	83
CHAPITRE 1 : L'ARCHITECTURE GLOBAL DU DISPOSITIF	84
1. UN DISPOSITIF endogene DE FORMATION : POUR QUOI ?.....	84
2. UN DISPOSITIF ENDOGENE DE FORMATION : POUR QUI ?	85
2.1 Le public cible du dispositif de formation.....	85
2.2 Les modalités d'entrée dans le dispositif de formation	86
3. UN DISPOSITIF ENDOGENE DE FORMATION : comment ?	87
3.1 Le sous-système ou modèle pédagogique.....	87
3.1.1 Les vecteurs de formation.....	87
3.1.2 Les modes de formation.....	88
3.1.3 Les types de formation : les formations qualifiantes et certifiantes.....	89
3.1.4 Les modes d'évaluation	91
3.1.5 Le suivi post formation	91
3.2 Le modèle organisationnel	91
3.2.1 Les organes de gestion du dispositif de prestation de services de formation.....	92
3.2.2 Le rôle des organes de gestion du dispositif de prestations	94
3.2.3 Les liens entre les organes du dispositif.....	97
3.3 Le sous-système économique	97
4. UN DISPOSITIF ENDOGENE DE FORMATION : ou ?.....	99
4.1.1 Les aires d'implantation.....	99
4.1.2 Les aires de recrutement et d'insertion professionnelle	99
5. La gestion des interfaces avec les autres systèmes	100
5.1 Avec le système d'emploi	100
5.2 Avec les autres systèmes éducatifs.....	101
CHAPITRE 2 : LES ACTEURS.....	102
1. L'identification des acteurs	102
1.1 Les Partenaires Techniques et Financiers (PTF).....	102
1.2 Les acteurs étatiques	103
1.3 Les structures de financement de la formation professionnelle	103
1.4 Les collectivités territoriales.....	104
1.5 Les prestataires privés de services de formation	104
1.6 Les autres systèmes éducatifs	104
2. La catégorisation des acteurs	104
2.1 Les acteurs primaires.....	105
2.2 Les acteurs secondaires.....	105
2.3 Les acteurs clés	105
3. La coopération entre les acteurs	106
3.1 La représentation schématique de la coopération.....	106
3.2 Le tableau de coopération.....	108
3.3 Les recommandations sur la coopération entre les acteurs	109
CHAPITRE 3 : L'OPERATIONNALISATION ET LE SUIVI EVALUATION DU DISPOSITIF DE FORMATION.....	112
1. L'OPERATIONNALISATION DU DISPOSITIF	112
1.1 Axe 1 : la validation du projet d'architecture du dispositif	112
1.2 Axe 2 : la mise en place du système de suivi évaluation et de remédiation.....	112
1.3 L'axe 3 : l'opérationnalisation du modèle organisationnel.....	113
1.4 L'axe 4 : l'opérationnalisation du modèle pédagogique.....	113
1.5 L'axe 5 : l'opérationnalisation du modèle économique	114
1.6 Feuille de route opérationnalisation du dispositif de formation.....	115
1.7 Proposition d'un calendrier d'opérationnalisation (An 1).....	117
2. L'EVALUATION ET LA REMEDIATION	119



2.1 Les critères d'ordre économique.....	119
2.1.1 L'efficacité	119
2.1.2 L'efficience	120
2.2 Les critères d'ordre social.....	120
CONCLUSION	122
ANNEXES	124
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS	136
BIBLIOGRAPHIE – WEBOGRAPHIE	137
LISTE DES ILLUSTRATIONS.....	139