



Pour une meilleure adéquation emploi / formation dans le secteur agroalimentaire au Burkina Faso

DOCUMENT PRINCIPAL



Etude d'opportunité pour l'analyse des besoins en matière de qualification
des ressources humaines dans le secteur agroalimentaire

Juillet 2010

Avec l'appui de



LE GOUVERNEMENT
DU GRAND - DUCHÉ DE LUXEMBOURG
Coopération luxembourgeoise



**LUX
DEV**
Agence luxembourgeoise pour la
Coopération au Développement

Ce document correspond au rapport final de « l'étude d'opportunités pour l'analyse des besoins en matière de qualification des ressources humaines dans le secteur agroalimentaire au Burkina Faso ».

L'objectif de cette étude est d'accompagner le processus d'opérationnalisation de la Politique Nationale d'Enseignement et de Formation Techniques et Professionnels (PN-EFTP) par l'analyse des besoins en matière de qualification des ressources humaines dans le secteur agroalimentaire.

Le présent document est le rapport final de l'étude. Il prend en compte les différentes remarques et demandes d'amendements formulées par les parties prenantes et est composé

- du rapport de synthèse (présent document),
- des documents de travail qui correspondent aux analyses et conclusions de chaque grande partie de l'étude : (i) les caractéristiques des filières, (ii) les emplois / métiers, (iii) le dispositif de formation professionnelle actuel ;
- et de la note méthodologique pour appuyer d'autres études de ce type dans d'autres filières.

L'ensemble de ces documents peut être demandé au cabinet du Ministre délégué à l'Enseignement technique et à la formation professionnelle.

La mission remercie l'ensemble des personnes et structures rencontrées pour leur accueil, leur disponibilité et la qualité des échanges.

L'équipe de la mission : Nguala LUZIETOSO, Zacharie BADINI, Claude FLUCK, Boubacar ZOUNDI, Marc ZIEGLER



I & D – INSTITUTIONS ET DEVELOPPEMENT

Tél : (33) 1 – 46 600 500 Fax : (33) 1 – 46 60 33 06

Email : ietd@ietd.net

5 Avenue Maréchal Juin 92.100 Boulogne-Billancourt France



01 BP 2625 Ouagadougou 01 Burkina Faso

Tél : (00226) 50 31 28 54

Fax : (00226) 50 31 28 52

E-mail : sicarex@fasonet.bf

La réalisation et l'édition de cette étude ont été appuyées par un Comité restreint composé de : Mme Martine DA, Conseiller technique auprès du Ministre délégué chargé de l'ETFP, Mme Anne-Marie SAWADO GO ZOURE (AFD), M. Jean-Marie BADO (Directeur national du Projet BKF011), M. Jacques ISNARD (Conseiller technique principal du projet BKF011), M. Yann NACHTMAN (Bureau régional Lux-Development).

© Ministère de l'Enseignement secondaire et supérieur (MESS)

Crédit photo : projet BKF012 (Unité de transformation de noix de cajou de l'Union Yanta, partenaire du projet BKF/012 à Bobo-Dioulasso)

TABLE DES MATIÈRES

PRISE EN COMPTE DES AMENDEMENTS	5
SIGLES ET ACRONYMES	6
RÉSUMÉ EXÉCUTIF	8
1. INTRODUCTION	13
1.1 CONTEXTE DE L'ÉTUDE.....	13
1.2 OBJECTIFS DE L'ÉTUDE	13
1.3 MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE.....	13
1.4 DÉROULEMENT DE L'ÉTUDE	14
1.5 LIMITES DE L'ÉTUDE.....	16
2. QUELLES FILIÈRES CIBLER ?.....	17
2.1 QUATRE FILIÈRES RETENUES SUR SEPT FILIÈRES PORTEUSES ÉTUDIÉES	17
2.2 CARACTÉRISTIQUES ÉCONOMIQUES DES FILIÈRES RETENUES.....	17
2.2.1 Céréales (sorgho, mil, maïs, riz) : les principales cultures du Burkina, avec un secteur transformation en plein développement.....	17
2.2.2 Oléagineux et corps gras : une forte proportion de ménages burkinabés concernés	18
2.2.3 Fruits et légumes : beaucoup de ménages mais une transformation faible	19
2.2.4 Bétail, viande et lait : une contribution de 15 % au PIB	19
2.3. PERSPECTIVES DE DÉVELOPPEMENT DES FILIÈRES CIBLÉES : DES POTENTIALITÉS IMPORTANTES	20
3. QUELS BESOINS QUALITATIFS EN RESSOURCES HUMAINES PAR FILIÈRE ?	22
3.1 TÂCHE, ACTIVITÉ, POSTE DE TRAVAIL, EMPLOI, MÉTIER	22
3.2 QUELQUES EXEMPLES D'ACTIVITÉS, INCLUANT LES ACTIVITÉS D'APPUI.....	22
3.3 DISTINGUER EMPLOI ET MÉTIERS	24
3.4 IDENTIFIER LES EMPLOIS ET LES MÉTIERS	24
3.5 LES BESOINS DES ENTREPRISES : LA CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS ET MÉTIERS	25
4. QUELS BESOINS QUANTITATIFS : COMBIEN DE JEUNES FORMER ?.....	28
4.1 LE NOMBRE DE JEUNES POTENTIELLEMENT À FORMER POUR LE SECTEUR ASP : 1 MILLION DE JEUNES DÉSCOLARISÉS	28
4.2 LES BESOINS PAR FILIÈRES ET MAILLONS	31
4.3 LES BESOINS DE FORMATION PAR MÉTIERS.....	32
4.4 LES FILIÈRES ONT-ELLES BESOIN DE CES JEUNES ET TROUVERONT-ILS UN EMPLOI ?	34
4.5 LES BESOINS EN VOLUME HORAIRE, MODE DE FORMATION ET CERTIFICATION.....	35

TABLE DES MATIÈRES

5. POUR QUELLES RÉPONSES DU DISPOSITIF DE FORMATION ACTUEL ?	39
5.1 RAPPEL DU “CAHIER DES CHARGES”	39
5.2 UN DÉFICIT ÉNORME DE FORMATION AUX EMPLOIS ET MÉTIERS DES FILIÈRES	39
5.3 UN DISPOSITIF TOURNÉ VERS LES MÉTIERS D’APPUI	40
5.4 UNE FAIBLE CAPACITÉ D’ACCUEIL DU NON FORMEL	41
5.5 DES FORMATIONS OBSOLÈTES AUX MÉTIERS D’APPUI CONSEIL	41
5.6 UNE PRÉDOMINANCE DES FORMATIONS INITIALES AUX MÉTIERS (ET NON AUX EMPLOIS)	42
5.7 DES CONTENUS ET APPROCHES DE FORMATION INADAPTÉES	42
5.8 UNE FAIBLE EMPLOYABILITÉ DES SORTANTS	42
5.9 UN SYSTÈME PEU EFFICIENT ET CENTRALISÉ	43
6. QUELLES ORIENTATIONS ET ACTIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES FILIÈRES ASP ?	44
6.1 LES ORIENTATIONS EN RÉPONSE AUX CONTRAINTES DE FOND DU DISPOSITIF DE FP	44
6.1.1 Faire évoluer les mentalités	44
6.1.2 Décentraliser le dispositif de formation	45
6.1.3 Diversifier les outils de financement	45
6.1.4 Accroître les financements du secteur	46
6.1.5 Rationnaliser et mutualiser l’usage des moyens	46
6.1.6 Mode et ingénierie de la formation	46
6.2 STRATÉGIE D’INTERVENTION À COURT ET MOYEN TERME POUR LE DÉVELOPPEMENT DE L’OFFRE DE FORMATION AUX ASP	48
6.2.1 Principes directeurs	48
6.2.2 Ciblage filières / sous-filières	49
6.2.3 Ciblage des métiers et emplois	49
6.2.4 Ciblage des établissements	50
6.2.5 Ciblage des modes de formation	50
6.3 PLAN D’ACTIONS À COURT TERME POUR LE DÉVELOPPEMENT DES FILIÈRES ASP	51
CONCLUSION	55
ANNEXE A : CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS ET MÉTIERS DES FILIÈRES ASP ET DES MÉTIERS D’APPUI AUX FILIÈRES	56
ANNEXE B : LES FORMATIONS AUX EMPLOIS ET MÉTIERS DES FILIÈRES ASP	62
ANNEXE C : CARTOGRAPHIE DES ÉTABLISSEMENTS D’EFTP DES FILIÈRES ASP	81
ANNEXE D : ARRÊTÉ 2010 233/MESSRS/MD-EFTP/CAB	85

PRISE EN COMPTE DES AMENDEMENTS

L'ensemble des amendements et observations a pu être pris en compte dans ce rapport final, sauf les deux suivantes :

Insertion / micro finance

Le mandat de la mission n'était pas de travailler sur les questions d'insertion et de micro finance. Pour autant ce sont des sujets importants et à prendre en compte dans des stratégies post formation qui pourront faire l'objet d'une analyse ultérieure. Il est cependant rappelé que le premier gage de réussite en matière d'insertion est la pertinence (qualification, qualité) des formations dispensées.

Fusion des actions 6 et 7

Quant à fusionner les actions 6 et 7 du plan d'action proposé, la mission ne partage pas cette observation. Ces actions, bien qu'elles poursuivent le même objectif, ne sont pas identiques et il convient de les maintenir en l'état. Par ailleurs la mission pense qu'il n'est pas pertinent de les mettre en veilleuse comme proposé.

La mission pense qu'il est utile de mener de front un renforcement de la programmation du secteur et notamment opérationnelle, technique et budgétaire, tout en conduisant des actions concrètes et immédiates pour faire progresser dans les meilleurs délais l'offre et la qualité des formations pour les filières agro-sylvo-pastorales (ASP).

SIGLES ET ACRONYMES

ACP	Afrique, Caraïbes, Pacifique
AFD	Agence française de Développement
ANPE	Agence Nationale pour l'Emploi
APC	Approche par les compétences
APROMA-B	Association des Producteurs des Mangues du Burkina Faso
APROSSA	Association pour la Promotion de la Sécurité et de la Souveraineté Alimentaires au Burkina
ASBL	Association sans but lucratif
ASP	Agro-sylvo-pastoral
AST	Analyse des Situations de Travail
BEP	Brevet d'Etudes professionnelles
CAP	Certificat d'Aptitude professionnelle
CCI-B	Chambre de Commerce et d'Industrie du Burkina
CDS	Cercle des sécheurs
CEBNF	Centres d'Education de Base non formelle
CFP	Certificat de Formation professionnelle
CILSS	Comité Inter-Etats de Lutte contre la Sécheresse dans le Sahel
CPR	Centre de Promotion rural
CQP	Certificat de Qualification professionnelle
CRSBAN	Centre de Recherche en Sciences Biologiques Alimentaires et Nutritionnelles
CSAO	Club du Sahel et de l'Afrique de l'Ouest
CS	Comité de Suivi
CSLP	Cadre stratégique de la Lutte contre la Pauvreté
CTRAPA	Centrale de Transformation des Produits Alimentaires
DG/PSA	Direction générale de la Prospective et des Statistiques agricoles
EFTP	Enseignement et Formation techniques et professionnels
ENESA	Ecole Nationale d'Elevage et de Santé Animale
ENEF	Ecole Nationale des Eaux et Forêts
FAFPA	Fonds d'Appui à la Formation professionnelle et à l'Apprentissage
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'Agriculture et l'Alimentation
FASOTEX	Faso Textile
FILSAH	Filature du Sahel
FCFA	Franc CFA
FPDCT	Fonds Permanent pour le Développement des Collectivités Territoriales
FONAENF	Fonds pour l'Alphabétisation et l'Education non formelle
FIP	Formation initiale professionnalisante
FP	Formation professionnelle
FTS	Formation technique spécifique
GIE	Groupement d'intérêt économique
Ha	Hectare
IDR	Institut du Développement Rural
IEPC	Initiative Elevage Pauvreté et Croissance
INERA	Institut national de l'Environnement et de la Recherche agricole
INS	Institut national de la Statistique et de la Démographie
IRSAT	Institut de Recherche en Sciences appliquées et Technologies
LPDRD	Lettre de Politique de Développement rural décentralisé

SIGLES ET ACRONYMES

MAHRH	Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources halieutiques
MCPEA	Ministère du Commerce, de la Promotion de l'Entreprise et de l'Artisanat (devenu MICPIPA, Ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Promotion de l'Initiative privée et de l'Artisanat)
MD / ETFP	Ministre Délégué chargé de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle
MEBF	Maison de l'Entreprise du Burkina Faso
MECV	Ministère de l'Environnement et du Cadre de vie (devenu MEDD)
MEDD	Ministère de l'Environnement et du Développement durable
MEF	Ministère de l'Economie et des Finances
MESS	Ministère des Enseignements secondaire et supérieur
MESSRS	Ministère des Enseignements secondaire, supérieur et de la Recherche scientifique (devenu MESS)
MJE	Ministère de la Jeunesse et de l'Emploi
MRA	Ministère des Ressources animales
ONG	Organisation non gouvernementale
PIB	Produit intérieur brut
PNDE/BF	Politique national de Développement de l'Elevage du Burkina Faso
PN-EFTP	Politique nationale de l'Enseignement et de la Formation techniques et professionnels
RCCM	Registre de Commerce et du Crédit Mobilier
RGa	Recensement général de l'Agriculture
RGPH	Recensement général de la Population et de l'Habitat
SDR	Stratégie de Développement rural
SIMAO	la Société Industrielle de Meunerie d'Afrique de l'Ouest
SODEPAL	Société d'Exploitation des Produits Alimentaires
UEMOA	Union économique et monétaire ouest-africaine
UGPPK	Union des Groupements de Productrices des Produits du Karité
VAP	Validation des Acquis professionnels
UE	Union Européenne

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

L'étude a d'abord pris en compte 7 filières porteuses sur la base des priorités du Gouvernement, puis étudié chaque filière en fonction des critères retenus : (i) l'existence d'un marché réel ainsi que la compétitivité des produits de la filière ; (ii) l'envergure de la filière (nombre de régions concernées, de producteurs impliqués), (iii) le degré de couverture des ménages ruraux vulnérables (impact social et sur la sécurité alimentaire) ; (iv) l'existence d'un potentiel de croissance de la productivité ; (v) l'impact socio-économique.

✓ 4 filières cibles

Après avoir évalué chaque filière en concertation avec le Comité de Suivi, les 4 filières suivantes ont été retenues :

Tableau 1 : les filières retenues

	<i>Filières</i>	<i>Sous-filières</i>
Les 4 filières à cibler	✓ Céréales	✓ sorgho, mil, maïs, riz, fonio
	✓ Oléagineux et corps gras	✓ coton, arachide, sésame, karité
	✓ Fruits et légumes	✓ mangue, oignon, tomate
	✓ Bétail, Viande et lait	✓ bovin, volailles, caprin, ...

✓ Des potentiels intéressants

Les caractéristiques socio-économiques des 4 filières sont présentées dans le corps du rapport. Les analyses ont montré que le Burkina Faso regorge encore d'importantes potentialités sur lesquelles il convient d'insister. Ainsi, à peine près de 50 % de la superficie agricole exploitable serait cultivée. Le pays dispose d'un potentiel jugé intéressant de développement des fruits et légumes, tubercules, anacarde, karité, sésame, riz, élevage. Notamment, le potentiel irrigable est estimé à 233 500 ha.

Malgré ces atouts, les niveaux de revenus et de productivité dans le secteur demeurent encore très faibles, de ce fait le surplus commercialisable demeure faible, à l'exception du coton et de l'arachide. En effet, le taux de commercialisation des céréales tourne autour de 12 % en 2006, dont 49 % pour le riz contre 90 % pour le coton et 55 % pour l'arachide. Le potentiel des filières prioritaires et de la superficie irrigable reste bas (à peine 12 % des superficies irrigables, soit environ 30 000 ha, sont exploitées).

Les perspectives de développement des 4 filières existent pourtant bien et résident dans :

- i) une augmentation lente et croissante de la production imputable plus à un accroissement des surfaces cultivées qu'à celui de la productivité ;
- ii) la demande intérieure, notamment urbaine, et celle de la sous-région, qui devraient induire une croissance de l'offre de l'ordre d'au moins 3,4 % l'an pour les productions vivrières ;
- iii) une nouvelle dynamique d'exportation reposant sur la diversification des produits, des marchés et de l'offre des produits transformés ;
- iv) la substitution aux importations (produits laitiers notamment) ;
- v) la maximisation de la valeur ajoutée notamment à travers l'amélioration de la productivité des activités à l'aval de la production ;
- vi) l'évolution croissante des marchés vers certaines filières, riz et maïs à la place de sorgho et mil ou arachide de bouche à la place de l'arachide pour l'huile.

Dans ces évolutions, la formation professionnelle, à travers la qualification des acteurs, a un grand rôle à jouer. Elle devra accompagner les futurs actifs des filières dans la réalisation des changements nécessaires et la professionnalisation des emplois.

✓ Des besoins qualitatifs axés sur les emplois

L'étude a tout d'abord « cartographié » les métiers et les emplois par filière et par maillons de la filière (la production, la transformation / petite restauration, la conservation, le conditionnement, le transport, la mise en marché et la gestion d'entreprise), en insistant sur les métiers / emplois clés. Les cartographies sont présentées au point 3.5.

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

L'étude a distingué (i) l'emploi¹ qui est un savoir faire pratique permettant à un acteur de filière d'accomplir une ou un ensemble de tâches cohérentes liées à une fonction économique, et (ii) le métier qui est un ensemble d'emplois connus et repérés. Cette distinction a permis de constater que la grande majorité des actifs dans les filières est en fait occupée à des emplois (un ensemble de tâches nécessitant un savoir-faire), plus ou moins nombreux et avec des niveaux de qualification différents, et non à des métiers (tout ce qu'un « professionnel confirmé » fait dans le cadre de ses activités professionnelles).

Cela implique que le grand nombre des formations à dispenser doit cibler les emplois et un plus petit nombre les métiers. Ce constat aura une grande incidence sur l'analyse de l'adéquation du dispositif de formation et les recommandations pour son développement.

✓ Des besoins quantitatifs très importants

La mission a simulé le nombre de jeunes à former en élaborant trois scénarios en fonction notamment des taux possibles de rétention scolaire, d'exode rural et de désintérêt des jeunes pour les métiers ASP.

L'étude a ciblé la population des jeunes déscolarisés (ou non scolarisés) de 15 - 29 ans et retenu un scénario médian pour le secteur ASP, appliqué ensuite aux quatre filières retenues, puis décomposé par maillon :

Tableau 2 : Les besoins de formation des jeunes 15 – 29 ans par filière

		céréales	oléagineux	fruits	légumes	bétail
% des exploitations concernées par filière		93%	28%	27%	58%	82%
Effectifs par filière	998 895	932 968	279 691	269 702	577 361	815 098
	Clé maillons					
	En %					
Production	55%	513 132	153 830	148 336	317 549	448 304
Transformation	17%	158 604	47 547	45 849	98 151	138 567
Commercialisation	12%	111 956	33 563	32 364	69 283	97 812
Transport et conditionnement	4%	37 319	11 188	10 788	23 094	32 604
Gestion, organisation et planification	7%	65 308	19 578	18 879	40 415	57 057
Métier d'appui	5%	46 648	13 985	13 485	28 868	40 755

Ces effectifs montrent bien l'immense défi que devra relever la formation professionnelle des jeunes durant les prochaines années dans les filières ASP.

Ces centaines de milliers de jeunes iront travailler durant les quinze prochaines années dans les filières agro-sylvo-pastorales. C'est une réalité et une nécessité économique, du point de vue des ménages et du développement des filières ASP. Et, au plan qualitatif, dans un marché ouvert, où la compétition est rude (sous-régionale, internationale), et compte tenu des contraintes très fortes sur les ressources naturelles qui se raréfient, il est impératif d'améliorer dans chaque maillon la productivité des filières ASP. Cela ne pourra se faire sans le renforcement du capital humain, principal facteur de production, et la qualification des actifs. Il est donc opportun pour le développement des filières et l'accroissement des revenus des ménages de former les jeunes qui iront travailler dans les filières ASP. Ils y exerceront un ou plusieurs emplois, dans une ou plusieurs filières, dans un ou plusieurs maillons, à temps partiel ou à temps plein.

Leur nombre est important, mais ces quantités sont estimées pour une période de quinze ans, soit une génération. Schématiquement, le système de la formation professionnelle devrait accueillir chaque année environ 200 000 jeunes. C'est un enjeu pour le système qui devra se réformer, être financé, gagner en pertinence et en efficacité et accroître ses capacités de formation en diversifiant ses modes d'intervention.

¹ C'est également, pour reprendre les TDR, un ensemble représentant une famille de postes de travail, ayant des caractéristiques communes (missions, activités, ...) et faisant donc appel à des compétences proches ou similaires. Dans une entreprise, un emploi peut contribuer à la réalisation d'une ou plusieurs de ses fonctions.

✓ Une réponse insuffisante du dispositif actuel

Le tableau ci-avant montre que les besoins des filières retenues est de l'ordre de 200.000 jeunes à former par an. Tandis que les capacités actuelles du dispositif de formation burkinabé est de l'ordre de 6.000 personnes / an (non formel inclus). L'écart est énorme et montre bien le déficit quantitatif actuel.

Mais le problème est aussi sur le plan qualitatif. Le dispositif actuel est essentiellement au service de la formation des cadres intermédiaires et supérieurs, ce qui explique d'ailleurs que les centres sont souvent éloignés des zones rurales où se trouvent les publics des filières ASP et les besoins de formation. Les formations dispensées dans les établissements préparent plus aux métiers de l'encadrement et du conseil qu'à la maîtrise pratique des opérations de production, alors qu'il s'agit justement des besoins clés pour les filières ASP. Des choix ont aussi été faits en faveur de l'enseignement des métiers et non des emplois. Le dispositif propose des formations longues débouchant sur un diplôme qui certifie les qualifications attachées à un métier. Cette option ne répond pas aux besoins de formation de la grande majorité des actifs des filières agro-sylvo-pastorales. Cela conduit aussi à concentrer les ressources publiques sur un petit nombre d'apprenants et à rendre le système de formation fortement inéquitable. Enfin l'enseignement dispensé pour les métiers ASP est majoritairement basé sur une approche par les contenus, tandis que l'approche par les compétences n'est pas encore effective. Ces différents éléments expliquent logiquement la faible employabilité des sortants.

✓ Des mesures structurelles, mais des actions possibles à court terme

Pour répondre aux besoins, le système doit être en mesure de délivrer des formations au plus grand nombre. Les jeunes doivent être formés à un ou plusieurs emplois ou postes de travail. En outre, le système doit amplifier et améliorer la formation des cadres intermédiaires, au bénéfice du développement des filières et plus particulièrement des entreprises de transformation travaillant à l'exportation des produits des filières ASP.

Compte tenu du décalage important entre le dispositif actuel et les besoins de formation, tant sur le plan qualitatif que quantitatif, des évolutions de fond sont nécessaires dans plusieurs domaines :

- faire évoluer les mentalités et les représentations des services de formation professionnelle, car le système actuel est orienté vers la production de formations longues, à un métier, aux coûts élevés, qui ne correspond plus aux besoins ;
- décentraliser le dispositif de formation, car la centralisation des décisions et des financements constitue un facteur de blocage qui limite l'évolution future du système de formation et ses capacités à prendre en compte les besoins de formation des acteurs, notamment ASP ;
- diversifier les outils de financement, car les résultats du système public de formation montrent que l'Etat ne dispose pas dans tous les cas d'avantages comparatifs pour fournir directement les services de formation ;
- accroître les financements pour le secteur, notamment en réallouant des ressources entre les ordres d'enseignement, de façon à augmenter progressivement la part de la FP ;
- rationaliser l'usage des moyens, en ouvrant les établissements publics, dont les capacités sont sous-utilisées, à des prestataires privés de formation professionnelle ;
- diversifier et améliorer les modes de formation et de certification : (i) la formation aux emplois peut être avantageusement dispensée dans le cadre de formations modulaires de courte ou moyenne durée, (ii) l'amélioration de l'adéquation formation / emploi doivent se fonder sur le développement de l'apprentissage, (iii) accélérer la révision des programmes de formation selon l'approche par les compétences, (iv) réformer les modes de certification des compétences acquises.

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Ces différentes orientations répondent à des contraintes et des mesures de fond pour faire évoluer le dispositif de formation professionnelle au Burkina Faso. Elles impliquent souvent des décisions politiques, des choix structurels, des nouveaux outils ou encore un changement d'approche dans la conception même du dispositif. Néanmoins, ces évolutions à long terme peuvent être amorcées à court ou moyen terme.

La stratégie d'intervention préconisée repose sur l'hypothèse que le système de formation professionnelle ne pourra pas connaître des changements structurels rapides durant les prochaines années. La mission suggère donc de progresser selon le principe du jeu de lego, en conduisant une par une des actions pilotes qui constitueront des vrais changements pour le secteur.

En plus du pragmatisme, la stratégie repose sur les principes suivants et leur déclinaison en opérations :

- Libéralisation du système de formation, forte implication du secteur privé selon l'approche « faire faire », diversification des modes et des outils d'intervention et de financement du sous-secteur de la formation professionnelle ;
- Création, d'abord à titre pilote, des organismes, des outils et des procédures permettant d'orienter, d'inciter, de financer, de réguler et d'évaluer une offre privée de formation professionnelle de courte durée, délivrée en milieu rural et urbain dans les filières ou sous-filière prioritaires, et selon les modes de formation offrant le meilleur rapport coûts / bénéfice ;
- Transformation au coup par coup des établissements publics de formation professionnelle en établissements publics autonomes, pour qu'ils soient en mesure de concevoir et mettre en œuvre dans les meilleurs délais des formations en adéquation avec les besoins des filières ASP ;
- Ancrage, à titre pilote, des initiatives dans la décentralisation afin de placer l'offre et l'accès aux formations sous la responsabilité des Collectivités Territoriales qui associeront les organisations professionnelles et les entreprises du secteur privé ;
- Mobilisation de ressources intérieures additionnelles et affectation de ces moyens vers le secteur privé ;
- Ciblage de l'offre et de la qualité des services de formation en réponse aux besoins des maillons de production et de transformation, et des métiers d'appui au développement des filières ASP ;
- Utilisation des référentiels disponibles dans la sous-région par les utilisateurs et leur diffusion dans les centres de formation publics et privés, en les adaptant, pour réduire les coûts de l'ingénierie de la formation.

Cette démarche et la mise en pratique progressive des principes énoncés ci-dessus constituent déjà des leviers significatifs à court et moyen terme pour améliorer l'offre et la qualité des formations à dispenser vers les filières ASP.

Les filières prioritaires sont celles qui ont été identifiées par la mission sur la base des critères retenus pour l'analyse : céréales, oléagineux, fruits et légumes, bétail viande – lait, ainsi que leurs sous-filières prioritaires (cf. première partie du rapport).

Les métiers et emplois des filières ASP ont été indiqués dans la cartographie réalisée. Tous les métiers de producteur, transformateur, et ceux liés à la mise en marché des filières ASP sont importants. Certains emplois ont été définis comme des « emplois clés ».

Tous les établissements existants sont susceptibles de contribuer à diversifier les modes de formation et à les adapter aux besoins des actifs des filières ASP. Pour obtenir des résultats rapides en matière d'offre de

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

services ciblant les filières ASP (formation courte modulaire), il est préférable de se concentrer à moyen terme sur les établissements et centres de formation publics et privés de petite taille, ancrés dans le milieu rural.

Compte tenu (i) du grand nombre de personnes à former, (ii) du niveau de qualification recherché, (iii) de la formation à des emplois pour les maillons de production et de transformation des filières prioritaires, les modes de formation à envisager sont :

- ✓ la formation initiale professionnalisante de courte ou moyenne durée, délivrée dans le milieu rural et urbain ;
- ✓ l'apprentissage non alterné, alterné ou dual.

Pour mettre en œuvre cette stratégie, l'étude propose un plan d'action. Les actions présentées dans ce document sont à réaliser dans les meilleurs délais. Leurs coûts et leur réalisation ne sont pas hors de portée des projets actuellement mis en œuvre dans le secteur de la formation professionnelle et des moyens budgétaires dont dispose l'Etat. Elles sont considérées comme critiques car leur mise en œuvre est indispensable pour que le système de la Formation Professionnelle (FP) soit en mesure de répondre aux besoins de formation des filières ASP.

Encadré 1 : Les axes du plan d'action

- Action 1 : Abonder le FAFPA pour la mise en œuvre de l'apprentissage dans les filières ASP
- Action 2 : Inciter les opérateurs d'alphabétisation à produire des services de FP
- Action 3 : Développer les modules de formation aux emplois ASP
- Action 4 : Appuyer la prise en charge par les organismes privés de la formation des formateurs
- Action 5 : Rénover le réseau des centres de promotion rurale
- Action 6 : Appuyer la création d'une agence régionale pour le financement de la formation professionnelle initiale
- Action 7 : Mettre en place un Fonds pour le financement des projets FP des Collectivités Territoriales
- Action 8 : Aménager la programmation budgétaire et le plan du sous-secteur de la FP
- Action 9 : Engager des actions de promotion des filières ASP et des formations de courte durée permettant d'entrer sur le marché du travail

1. Introduction

1.1. Contexte de l'étude

Le Gouvernement du Burkina Faso a élaboré et adopté en 2008 une Politique Nationale d'Enseignement et de Formation techniques et professionnels (PN-EFTP). Elle vise à (i) améliorer les compétences professionnelles des jeunes et des adultes afin d'accroître les chances d'insertion professionnelle et prétendre à un revenu décent, et (ii) augmenter la qualité des produits et des services des entreprises grâce à l'amélioration des compétences des dirigeants et des employés ainsi qu'à l'amélioration de leur potentiel d'innovation et de compétitivité.

Pour opérationnaliser la politique nationale, le Gouvernement a travaillé à l'élaboration d'un Schéma Directeur de l'EFTP. Il permettra à moyen terme d'orienter, de définir et de coordonner les activités pour la mise en œuvre de la PN-EFTP. Dans ce cadre, il est prévu d'accorder une large place à l'approche par filière, et cibler spécifiquement le secteur agroalimentaire qui constitue le principal domaine économique d'activité et d'exportation du Burkina Faso. Pour préciser la contribution de l'EFTP au développement des filières, le cabinet du Ministre Délégué chargé de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (MD/ETFP) avec l'appui de la Coopération Luxembourgeoise et de l'Agence Française de Développement (AFD), a initié une étude d'opportunité visant l'analyse des besoins en matière de qualification des ressources humaines dans le secteur agroalimentaire.

1.2. Objectifs de l'étude

L'étude a pour objectif de contribuer à alimenter le processus de mise en œuvre de la PN-EFTP, en mettant l'accent sur le secteur agro-sylvo-pastoral.

Les objectifs spécifiques étaient les suivants :

- ♦ proposer, sur la base d'une première analyse, une priorisation des filières et des sous-filières du secteur agroalimentaire ;
- ♦ fournir une description détaillée des filières ou sous-filières retenues (caractéristiques économiques : poids, taille, nombre de salariés...), et leur localisation géographique ;
- ♦ décrire les dispositifs de formation existants ;
- ♦ définir, en fonction des dispositifs de formation, les besoins en formation des différents acteurs par maillon et en fonction des perspectives de développement des différentes filières ;
- ♦ définir les besoins et les capacités des différents acteurs de la filière en matière de formation agroalimentaire ;
- ♦ formuler des recommandations et cibler des actions précises pour développer une offre en plus grande adéquation avec les attentes des acteurs économiques du secteur et en cohérence avec la PN-EFTP ;
- ♦ proposer une méthodologie pour la réalisation d'études similaires dans d'autres secteurs.

L'atteinte de ces objectifs renvoie à des choix conceptuels en matière d'approche par les compétences, d'alternance, de partenariats, d'organisation et de développement institutionnel qui constitueront des points critiques et des enjeux majeurs de la réforme du système de formation.

1.3. Méthodologie de l'étude

La méthodologie de l'étude repose sur une démarche participative, qui a privilégié la concertation avec le Comité de suivi (CS) et les acteurs impliqués, en vue d'une meilleure compréhension des enjeux, des actions et des activités. Les grands principes suivants ont été mis en œuvre :

- une série de rencontres et d'entretiens avec (i) les départements ministériels (MESSRS, MAHRH, MRA, MECV, MJE, MCPEA, etc.) ; (ii) les agences de fourniture de services de formation (institutions et centre de formation), (iii) les consommateurs de formations (acteurs des secteurs agro-sylvo-pastoral et agroalimentaire) ;
- un lien étroit avec le Comité de Suivi, afin de permettre aux membres d'orienter la mission, de valider les résultats de chaque étape de l'étude et de s'approprier la méthodologie et les résultats de l'étude ;

1. INTRODUCTION

- l'organisation de l'étude en deux temps, avec une pause entre l'étape 2 et l'étape 3, afin de donner au Comité de Suivi un temps suffisant pour valider ou réorienter la mission en fonction des résultats de l'étape 2 ;
- une approche réaliste et faisable, afin d'aboutir à des résultats clairs et à la définition d'opérations pertinentes pour faire évoluer le secteur de la formation en lien avec les besoins de formation des acteurs des filières.

1.4. Déroulement de l'étude

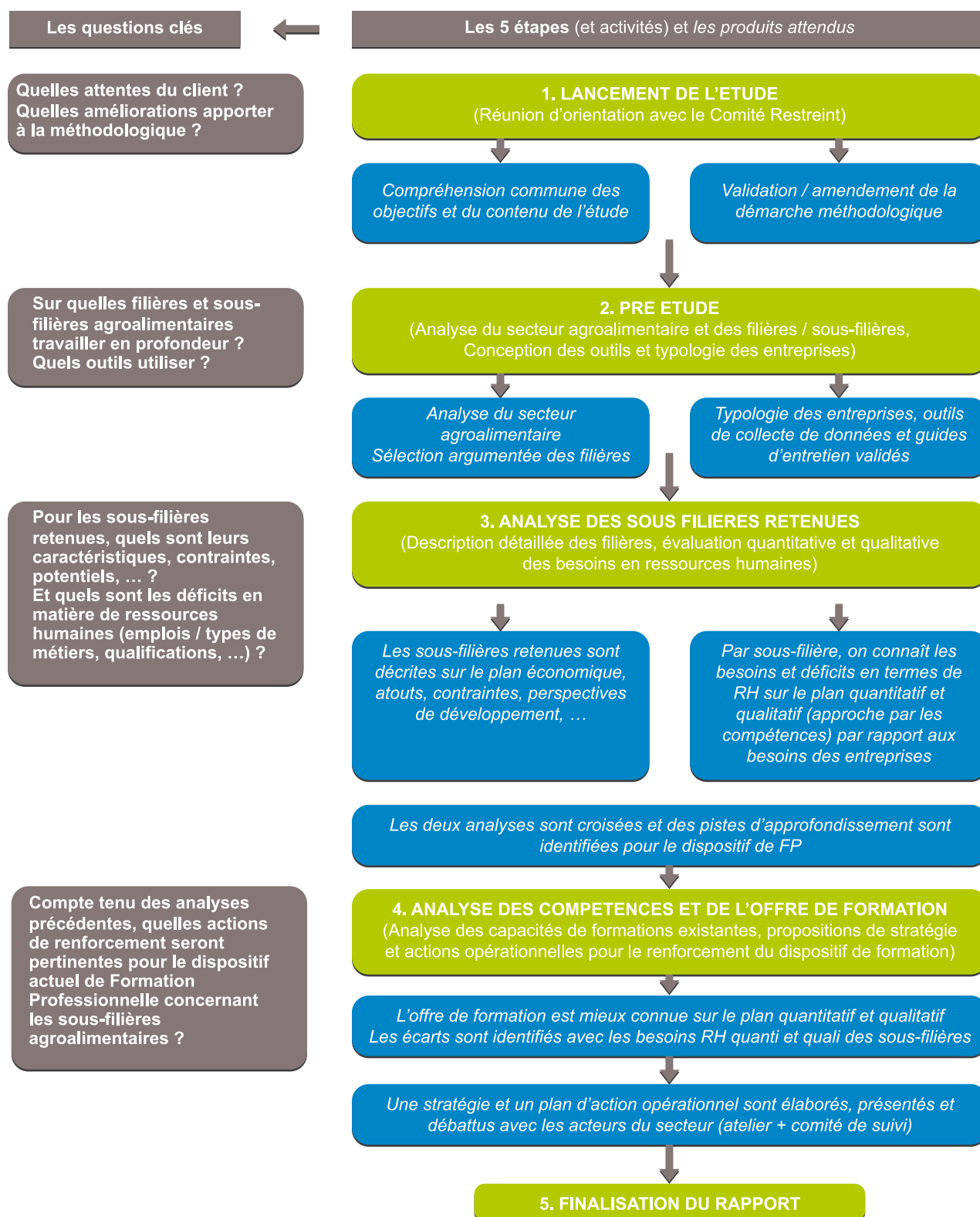
L'étude s'est déroulée selon les étapes suivantes :

- définition du champ de l'étude et notamment de la notion de filière, du périmètre de l'étude, des principales catégories d'acteurs. Du point de vue du périmètre, l'étude concerne :
 - (i) l'ensemble des maillons des quatre filières ciblées, à savoir, la production, la transformation (y compris la restauration), la mise en marché des produits ;
 - (ii) l'ensemble des types d'acteurs :
 - (a) les institutions et structures qui définissent la vision stratégique, élaborent les stratégies et les programmes d'enseignement et de formation ;
 - (b) les structures produisant et délivrant les services de formation (structures de formation qui établissent et mettent en œuvre les programmes et les modules de formation) ; et
 - (c) les consommateurs des services de formation qui sont à la fois des demandeurs de services, des recruteurs et dans certains cas des producteurs de services de formation ;
- élaboration des critères de ciblage des filières et sélection des filières porteuses ;
- élaboration et application des outils d'analyse des filières ciblées ;
- analyse des besoins de qualification dans la capitale et dans les régions ;
- traitement des données et des informations collectées ;
- restitution des conclusions générales préliminaires ;
- rédaction du rapport ;
- restitution, échanges sur les résultats provisoires de l'étude (prévu courant du mois de juin 2010).

Les grandes étapes de la mission peuvent être schématisées comme suit :

1. INTRODUCTION

Figure 1 : Schéma méthodologique de l'étude



1.5. Limites de l'étude

Les limites de l'étude portent sur (i) le temps de l'étude rapproché des termes de référence, (ii) la disponibilité et la qualité des données quantitatives : démographiques, financières, économiques se rapportant aux filières, aux structures de formation et aux publics concernés par les formations.

Les données quantitatives contenues dans les documents mis à la disposition de la mission étaient souvent contradictoires. Pour réduire les difficultés de traitement et les incohérences, les données du MAHRH ont été privilégiées pour la sélection et l'analyse des filières économiques ; celles des structures de formation et des Ministères concernés ont été priorisées pour l'analyse des capacités d'accueil, les effectifs des jeunes formés, la description du dispositif d'enseignement et de formation, ainsi que l'analyse du système de la FP. Les données de l'INSD ont été utilisées pour la quantification des besoins de formation. Ces données démographiques sont disponibles pour les régions administratives, mais ne sont pas établies en fonction des zones agro-écologiques où se développent les filières ciblées par l'étude. Ce constat a conduit la mission à ne prendre en compte que les données des régions administratives.

2. Quelles filières cibler ?

2.1. Quatre filières retenues sur sept filières porteuses étudiées

Le choix des filières a été réalisé en deux temps. D'abord, il a été identifié les filières porteuses sur la base des priorités du Gouvernement. Les documents de politique notamment le « Guide de la révolution verte »² ont permis de retenir les sept filières suivantes : (i) céréales (sorgho, mil, maïs, riz, fonio) ; (ii) oléagineux et corps gras (coton, sésame, karité, arachide) ; (iii) bétail, viande et lait (bovin ovin, caprin, volaille, viande lait) ; (iv) fruits et légumes (mangues, oignon et tomates) ; (v) racines et tubercules (igname, manioc, patate douce) ; (vi) gommages et résines (gomme arabique) et (vii) élevage faunique (agouti, cailles, etc.).

Chaque filière a ensuite été examinée à partir des critères suivants : (i) l'existence d'un marché réel ainsi que la compétitivité des produits de la filière par rapport à ceux d'autres origines sous-régionales ou internationales ; (ii) l'envergure de la filière en fonction du nombre de régions concernées, du nombre de producteurs impliqués dans son développement, (iii) le degré de couverture des ménages ruraux vulnérables ; (iv) l'existence d'un potentiel de croissance de la productivité au niveau de la production, de la transformation et de la valeur ajoutée (marge de progression des rendements, des surfaces cultivées, des techniques/technologies et des pratiques culturelles et de transformation des produits) ; (v) l'impact socio-économique (participation à la croissance économique du pays, à l'augmentation des revenus des ménages, à l'amélioration de l'autosuffisance alimentaire). A ces critères s'est ajouté le nombre des activités, emplois ou métiers nécessitant des qualifications ou des compétences spécifiques.

Après avoir évalué chaque filière à l'aune de ces critères, et suite aux décisions du Comité de Suivi, quatre ont été retenues : (i) céréales, (ii) oléagineux, (iii) fruits et légumes et (iv) bétail viande et lait.

2.2 Caractéristiques économiques des filières retenues

2.2.1 Céréales (sorgho, mil, maïs, riz) : les principales cultures du Burkina, avec un secteur transformation en plein développement

Elles constituent les principales cultures du pays en termes de superficie et de populations concernées par leur production. Elles occupent près de 4,2 millions d'ha cultivés et près de 93 % de la population rurale. Elles contribuent pour 10 % à la formation du PIB.

Les céréales produites sont essentiellement autoconsommées. Seul le surplus, estimé entre 15 et 20% de la production³, est commercialisé sur les marchés nationaux et sous-régionaux. Entre 2005 et 2008, le Burkina a exporté quelques 123 000 tonnes de céréales soit en moyenne 31 000 tonnes par an (fichier NERE⁴). L'INSD prévoit que le Burkina comptera plus de 20 millions d'habitants en 2020. Cette évolution démographique aura une conséquence sur la demande de céréales sèches qui passera à environ 3,6 millions de tonnes.

La filière occupe de nombreux métiers et emplois, depuis le producteur au commerçant en passant par les transformateurs, les courtiers et les métiers d'appuis. Au niveau de la commercialisation, la filière représenterait 2,1% des entreprises inscrites à la Chambre de commerce et de l'industrie (CCI-B), emploierait 591 personnes (quatre emplois en moyenne par entreprise) dont 169 dans le commerce de gros et de demi-gros.

En fonction des technologies utilisées, du niveau d'automatisation des process et des équipements de production, la transformation des céréales est assurée par trois types d'entreprises :

- les entreprises industrielles : principalement les Brasseries du Burkina (BRAKINA) qui utilisent le gritz de maïs fabriqué par les unités semi-industrielles ;

² MAHRH, 2007

³ Rapport 2008 Club du Sahel Afrique de l'Ouest (CSAO) / Comité Inter Etats de Lutte contre la sécheresse dans le Sahel (CILSS)

2. QUELLES FILIÈRES CIBLER ?

- les entreprises semi-industrielles : elles produisent la semoule, la farine, le griz de maïs. Les entreprises intervenant dans ce maillon sont les Grands Moulins du Burkina, la Centrale de Transformation des Produits Alimentaires (CTRAPA) et la Société Industrielle de Meunerie d'Afrique de l'Ouest (SIMAO). La Société d'Exploitation des Produits Alimentaires (SODEPAL) propose des farines infantiles et des biscuits à base de céréales. Les unités semi-industrielles emploient deux catégories de personnes :
 - ❖ les permanents dans les métiers de gestion (secrétariat, commerciaux et comptables, magasiniers) et les métiers techniques (mouture, ordonnancement de la production, cuisson, broyage, conditionnement) ;
 - ❖ des temporaires (journaliers) dans les métiers liés au tri de la matière première, au nettoyage, au vannage et au séchage.Dans l'ensemble, les effectifs varient entre 10 et 40 personnes par entreprise.
- les petites unités artisanales : elles sont de loin les plus nombreuses. L'ONG Afrique verte APROSSA accompagne une soixantaine d'unités dans les villes de Ouagadougou, de Bobo Dioulasso, de Toussiana et de Banfora. Ces unités proposent une gamme assez variée de produits à base notamment de maïs, de mil, de sorgho, de fonio. Il s'agit des farines, des couscous, des produits roulés, des boissons, d'aliments pour enfants et de fonio précuit.

En dépit des difficultés que rencontrent ces entreprises et plus particulièrement les petites et très petites entreprises, le secteur de la transformation de céréales est en plein développement. Par exemple, si on prend le cas de huit entreprises étudiées à Bobo Dioulasso : le chiffre d'affaire total était de 2 000 000 FCFA⁵ en 2006, il est passé à 4 000 000 FCFA en 2007 et à 8 000 000 FCFA en 2008, soit un taux de croissance de 100 % chaque année. A Ouagadougou, sur 15 unités étudiées, chaque unité a réalisé en moyenne un chiffre d'affaires de 300 000 FCFA en 2006, 500 000 FCFA en 2007 et 1 100 000 FCFA en 2008. Ces petites unités sont aussi créatrices d'emplois puisqu'elles font travailler plus de 200 personnes sur une période courte de six mois dans l'année et les 2/3 de ces travailleurs sont des journaliers.

2.2.2. Oléagineux et corps gras : une forte proportion de ménages burkinabés concernés

Cette filière comprend le coton, le sésame, l'arachide et le karité.

Coton. Il occupe 350 000 à 400 000 ménages agricoles du pays⁶, ce qui représente près de 25 % des ménages agricoles du pays. Avec un poids variant entre 40 et 50 % des exportations du Burkina Faso et des devises équivalant chaque année à 80 milliards FCFA en moyenne, le coton est le premier produit d'exportation du pays. La production de coton a progressé régulièrement entre 2005 et 2007 pour atteindre un record de 760 000 tonnes en 2007. La production a chuté de moitié en 2008 pour repartir en 2009 et atteindre son niveau de 2007. Elle a ensuite reculé d'environ 40% en 2010.

Seul 1 % du coton fibre est transformé localement et principalement par les entreprises FASOTEX et FILSAH. Les 99 % restant sont exportés. La graine du coton représente 53 % de la production, elle est triturée pour la fabrication d'huiles alimentaires, principalement par la SN Citec.

Sésame. Il est cultivé par 42,5 % des ménages agricoles (données RGA). En 5 ans, la production de sésame a été multipliée par cinq, passant de 11 700 tonnes en 2005 à 56 000 tonnes en 2010. Une bonne partie de la production est exportée vers les pays asiatiques et européens pour notamment le sésame bio, et la portion restante est transformée localement en biscuits et en huile alimentaire. Les données ne sont pas disponibles pour chiffrer ces exportations.

Arachide. La culture de l'arachide concerne 70,8% de la population agricole. Sa production est passée de 245 000 tonnes en 2005 à 330 000 tonnes en 2010, soit un accroissement global de plus de 34 %.

Karité. 45,4 % des ménages agricoles pratiquent le ramassage du karité au niveau national. La transformation du karité occupe 400 000 femmes, à travers les groupements féminins, les associations et les petites entreprises familiales. La production burkinabè d'amandes sèches est estimée entre 100 000 et 150 000 tonnes par an, soit environ 30 % de la production fruitière totale⁷. Le Burkina occupe la troisième place en Afrique, après le Nigeria et le Mali (en tant que producteur).

2. QUELLES FILIÈRES CIBLER ?

2.2.3. Fruits et légumes : beaucoup de ménages mais une transformation faible

Cette filière comprend la mangue, la tomate et l'oignon.

Mangue. Selon les données du RGA 2006, 81,6 % des ménages agricoles possèdent au moins 10 pieds de manguiers. Parmi eux, APROMA-B en 2009⁸ a recensé près de 15 000 producteurs de mangues dans le pays disposant de véritables vergers de manguiers. Ils occupent une superficie de près de 120 000 ha pour un rendement moyen de 4 tonnes à l'hectare.

La production brute de mangues au Burkina s'évalue à environ 480 000 tonnes par an. Les pertes postproduction représenteraient au moins 20 % du volume produit. Elles sont dues essentiellement à la mouche du fruit, aux mauvaises pratiques de récolte, aux emballages et conditions de transport inadaptés. La mangue fraîche du Burkina est commercialisée aussi bien sur le marché local (consommateurs directs, transformateurs, revendeurs) qu'à l'exportation dans la sous-région, en Europe, au Proche et Moyen-Orient.

La transformation est peu développée et concerne essentiellement le séchage, dans une moindre mesure la fabrication de confiture, de vinaigre, de jus et de nectar. Entre 60 et 70 unités de séchages regroupées au sein des GIE NAFA et CDS (Cercle des sécheurs) emploient en moyenne 12 personnes par unité. Elles produisent environ 497 tonnes de mangues séchées dont 80 % sont vendues à l'export.

Légumes (tomates et oignons). Environ 58 % des ménages agricoles pratiquent le maraîchage. Il contribue pour 4 à 5 % à la formation du PIB. La production de tomates s'élèverait à 50 158 tonnes et celle d'oignon est estimée à 61 505 tonnes⁹. En partant de l'hypothèse qu'un ménage agricole compte 8 personnes, la population concernée par cette activité serait d'environ 6 680 000 personnes.

2.2.4. Bétail, viande et lait : une contribution de 15 % au PIB

Le Burkina Faso compte environ 60 millions de volailles et 25 millions de bovins, caprins et ovins¹⁰. D'après l'Initiative Elevage Pauvreté et Croissance (IEPC), en dehors de la production de fumier, la contribution du secteur de l'élevage à la formation de la valeur ajoutée nationale se situe aux alentours de 260 milliards de FCFA (2001), soit 15 % du PIB national (11,5 % selon les chiffres du Ministère de l'économie et des finances). Près de la moitié de la production nationale en viande provient des spéculations les plus pratiquées par les ménages vulnérables, à savoir les ovins, les caprins et la volaille. Les petits exploitants pratiquant un élevage extensif fournissent près de 90 % de la production totale en viande, 95 % de la production de lait et 60 % de la production d'œufs de consommation. Les systèmes agropastoraux fournissent près de 60 % des carcasses bovines produites au niveau national et sont responsables de plus de 40 % des exportations nationales. Enfin, concernant le lait, la production des caprins intervient à plus de 30 % dans la production laitière nationale. En 2001, les productions totales générées sont estimées à 170 000 tonnes de viande, 180 millions de litres de lait et 98 millions d'œufs de consommation. Les productions de cuirs et peaux, quant à elles, dépassent les 3,6 millions de peaux et 25 000 cuirs.

La transformation et la commercialisation ont permis de générer un chiffre d'affaires de 60 milliards de FCFA, soit une contribution d'environ 25 % à la formation de la valeur ajoutée sectorielle.

La commercialisation et la transformation des produits «viande de petits ruminants, viande de volailles, lait et œufs de consommation» interviennent pour 40 % dans le chiffre d'affaires total de la filière. La sous-filière bovine assure plus de 40 % du chiffre des exportations, jouant ainsi un véritable rôle de «locomotive sectorielle». Les systèmes agropastoraux occuperaient à eux seuls l'équivalent d'environ 900 000 personnes à «temps plein». Au niveau de la commercialisation et de la transformation, 60 000 et 90 000 personnes tireraient directement leurs revenus de ces activités.

4 Le Fichier NERE est une base de données juridique, commerciale, géographique, économique et financière sur les entreprises qui exercent au Burkina Faso. Au 31 décembre 2009, le Fichier NERE recensait plus de 42 000 entreprises inscrites au Registre du Commerce et du crédit mobilier (RCCM).

5 655,975 FCFA = 1 EUR

6 325 000 ménages lors de la campagne 2006-2007 selon MEF-DGCOOP, MAHRH-SP/CPSA et MCPEA-SP/SFCL, 2007

7 La production fruitière est estimée à 600 000 tonnes (évaluation 1995 sur la base de 30 pieds à l'hectare), 850 000 tonnes selon le ministre du commerce du Burkina (discours du Ministre du Commerce à l'ouverture de la 2^e bourse du karité)

8 Association des Producteurs des Mangues du Burkina Faso (APROMA-B), enquêtes auprès des producteurs des mangues, 2009

9 Annuaire Statistique Burkina – INSD 2008

10 MAHRH, DGPSA, 2007

2. QUELLES FILIÈRES CIBLER ?

2.3. Perspectives de développement des filières ciblées : des potentialités importantes

Au Burkina Faso, le secteur agro-sylvo-pastoral constitue le principal moteur de croissance économique du pays. Il est également vital pour la population rurale en termes de développement social et de sécurité alimentaire. Il compte pour près de 33 % dans la formation du PIB, occupe environ 85 % de la population active et représente plus de 80 % des exportations du pays, avec le coton comme principale culture d'exportation. En 2006, 78,4 % (soit 708 milliards FCFA) du revenu des ménages agricoles est issu du secteur agro-sylvo-pastoral¹¹. Entre 1990 et 2006, l'accroissement de l'indice de rendement pour l'ensemble des spéculations végétales s'est élevé à 2 % dont 2,1 % pour les céréales et 0,7 % pour le coton.

Le pays regorge encore d'importantes potentialités. Ainsi, à peine près de 50 % de la superficie agricole exploitable serait cultivée. Le pays dispose d'un potentiel jugé intéressant de développement des fruits et légumes, tubercules, anacarde, karité, sésame, riz, élevage. Notamment, le potentiel irrigable est estimé à 233 500 ha.

Malgré ces atouts, les niveaux de revenus et de productivité dans le secteur demeurent encore très faibles, de ce fait le surplus commercialisable demeure faible à l'exception du coton et de l'arachide. En effet, le taux de commercialisation des céréales tourne autour de 12 % en 2006, dont 49 % pour le riz contre 90 % pour le coton et 55 % pour l'arachide. Le potentiel des filières prioritaires et de la superficie irrigable reste bas (à peine 12 % des superficies irrigables, soit environ 30 000 ha, sont exploitées). En moyenne, la surface agricole utilisée par actif a décliné entre 1990 et 2006 pour se situer autour de 0,66 ha, à cause de l'urbanisation soutenue qui contribue à la réduction des superficies cultivables, de la croissance démographique naturelle élevée (3,4 %) qui entraîne à chaque génération ou presque (i) une division de la surface agricole utilisée par ménage par le nombre des ayants droit fonciers, (ii) un faible développement du secteur agroalimentaire qui peut absorber une partie des actifs ruraux.

Les perspectives de développement des quatre filières existent. Globalement, elles résident dans :

- (i) une augmentation lente de la production, plus imputable à un accroissement des surfaces cultivées qu'à celui de la productivité ;
- (ii) la demande intérieure, notamment urbaine, et celle de la sous-région, qui devraient induire une croissance de l'offre de l'ordre d'au moins 3,4 % l'an pour les productions vivrières (végétales et animales) ;
- (iii) une nouvelle dynamique d'exportation reposant sur la diversification des produits (sésame, karité, céréales, viande, bétail, mangue, oignon, tomate, en plus du coton), des marchés (sous-régionaux, du Moyen Orient, de l'Afrique Centrale, en plus du marché européen) et de l'offre des produits transformés, ainsi que sur la recherche de créneaux de qualité¹² (viande, karité et coton bio notamment) ;
- (iv) la substitution aux importations (produits laitiers notamment) ;
- (v) la maximisation de la valeur ajoutée notamment à travers l'amélioration de la productivité des activités à l'aval de la production (transformation, conditionnement, promotion commerciale, ...) ;
- (vi) le développement du secteur agroalimentaire qui pourra résorber une partie des actifs ruraux afin de libérer les terres pouvant permettre l'augmentation de la surface agricole utilisée par ménage et donc faciliter la mécanisation de l'agriculture ;
- (vii) une bonne intégration agriculture / élevage, la première fournissant des matières premières à l'industrie de production d'aliments et les résidus des récoltes aux animaux et le second apportant du fumier et des animaux de trait à l'agriculture ;
- (viii) l'évolution croissante des marchés urbain et international vers certaines filières, riz et maïs à la place de sorgho et mil ainsi que arachide de bouche à la place de l'arachide pour l'huile, par exemple ;

2. QUELLES FILIÈRES CIBLER ?

(ix) le constat actuel d'une régression ou d'une perte des parts de marché d'exportation du pays au profit d'autres pays (par exemple, Karité : baisse des exportations du Burkina Faso au profit du Ghana et du Mali, Mangue séchée et fraîche : recul des exportations au bénéfice du Mali selon l'Union des Groupements de Productrices des Produits du Karité - UGPPK).

Plus spécifiquement, la filière céréale dispose de bonnes perspectives de développement. Son évolution récente se caractérise par un accroissement de l'offre pour alimenter les unités de transformation, les unités de production d'aliments pour bétail, volailles et poissons dont le nombre augmente. En outre le risque de crise alimentaire, particulièrement suivi par les systèmes d'alerte, incite à beaucoup d'investissements dans la filière.

En ce qui concerne la filière oléagineuse, on observe les tendances suivantes : (i) une évolution croissante de la demande de sésame, de karité, d'arachide, et même de coton, notamment sur le marché international, (ii) le durcissement des normes de qualité des produits, surtout sanitaires, imposées par les pays importateurs (pays de l'UE par exemple), (iii) l'émergence sur le marché de producteurs asiatiques, (iv) l'arrivée de clients potentiels comme les pays de l'Europe de l'Est. Le Burkina Faso devra s'adapter constamment pour rester présent sur les marchés et au moins conserver ses parts de marchés, pour ce faire il devra former les acteurs des filières afin d'améliorer la productivité et la compétitivité des filières.

Pour la filière bétail viande et lait, le marché national se développe du fait des habitudes de consommation de viande par les populations. Au plan sous-régional, les pays côtiers sont les principaux clients de la filière. Les marchés d'envergure sont ceux de la Côte-d'Ivoire, du Ghana et du Nigeria. Les exportations sont essentiellement constituées de bétails sur pied mais sont susceptibles d'évoluer vers des exportations de viande rouge. Sur ces deux marchés nationaux et régionaux, les perspectives d'augmentation de la demande sont appréciées positivement. Elles sont fondées sur une hausse de la demande de la population urbaine qui est de plus en plus importante et sur une dynamique favorable à la demande sous-régionale (bassins ivoirien et nigérian). Ainsi, dans les prévisions à l'horizon 2015, le déficit à combler entre la demande et l'offre s'établirait au plan national à 25 000 tonnes de viande, 256 387 000 litres de lait, et au plan sous-régional et seulement pour les bassins nigérian et ivoirien à 800 000 tonnes de viande¹³.

Dans ces évolutions, la formation professionnelle, à travers la qualification des acteurs, a donc un grand rôle à jouer. Elle devra accompagner les futurs actifs des filières dans la réalisation des changements nécessaires et la professionnalisation des emplois. Les acteurs doivent donc apprendre à mieux produire, récolter, transformer, conditionner et transporter, stocker et conserver, commercialiser, faire connaître et reconnaître leurs produits et leurs professions, connaître leurs clients et leurs fournisseurs, s'informer, planifier, gérer, prioriser, organiser et délivrer les services de conseils et intégrer la dimension environnementale dans l'exercice de leurs activités. La présente étude propose les modes et l'ingénierie de formation pour répondre à ces besoins.

11 MAHRH-DG/PSA, 2007

12 Y compris pour le coton.

13 PNDE/BF, 2009

3. Quels besoins qualitatifs en ressources humaines par filière ?

Les points précédents ont permis de (i) cibler des filières et sous-filières, puis (ii) de vérifier la pertinence d'y investir (en matière de capital humain) compte tenu de leurs caractéristiques et potentiels de développement. Quels sont maintenant les besoins de ces filières en ressources humaines sur le plan qualitatif ? Cela revient à dresser une cartographie des emplois et des métiers, en mettant l'accent sur les emplois / métiers clés. Nous procéderons par étapes.

3.1. Tâche, activité, poste de travail, emploi, métier

L'analyse des métiers et des emplois par filière et sous-filière repose sur un découpage par activité. Il faut distinguer la tâche ou le poste de travail, l'activité, l'emploi et le métier comme suit :

- une tâche est une opération précise qu'exécute un acteur d'une filière, par exemple, trier des semences ;
- une activité est un ensemble de tâches qu'exécute un acteur d'une filière afin d'atteindre son objectif économique (par exemple semer qui comporte comme tâches, entre autres, approvisionnement en semences, tri et traitement de semences, préparation de poquets, enfouissement de semences) ;
- un poste de travail est une situation individuelle de travail ; il est constitué de l'ensemble ordonné des tâches réalisées par une personne. Il est un emplacement ou une position qu'occupe effectivement un acteur qui effectue une tâche ou une activité précise (par exemple, un acteur en charge du semis) ;
- un emploi est un savoir faire pratique permettant à un acteur de filière d'accomplir une ou un ensemble de tâches cohérentes liées à une fonction économique (par exemple semeur constitue un emploi) ;

un métier est un ensemble d'emplois connus et repérés, eux-mêmes décomposables en activités. Un métier indique tout ce qu'un « professionnel confirmé » fait dans le cadre de ses activités professionnelles.

3.2. Quelques exemples d'activités, incluant les activités d'appui

Les activités sont des tâches exécutées par les acteurs des filières. Par exemple, la production agricole comporte les tâches majeures suivantes : (i) choix de la spéculation, (ii) choix de la parcelle de culture, (iii) défrichement de la parcelle, (iv) labour et émottage, (v) achat et tri des semences, (vi) semis, (vii) achat et épandage des engrais, (viii) sarclage et/ou buttage, (ix) récolte et transport de la moisson, (x) battage et vannage de la récolte, (xi) conduite/utilisation et réalisation des entretiens de base des équipements, (xii) installation et entretien d'un système d'irrigation, (xiii) recherche de marché et vente des produits; (xiv) traitements phytosanitaires, (xv) réalisation d'un plan d'affaires sommaire de l'activité, (xvi) gestion simplifiée de l'activité.

L'élevage est une activité qui comprend les tâches majeures suivantes : (i) choix des animaux reproducteurs, (ii) construction d'abris adaptés, (iii) achat et installation des mangeoires et abreuvoir, (iv) distribution des aliments et de l'eau, (v) nettoyage des mangeoires, des abreuvoirs et de l'abri, (vi) diagnostic des signes des maladies ou de l'indigestion, (vii) administration des premiers soins, (viii) ramassage des déjections, (ix) tenue régulière de la comptabilité simplifiée, (x) recherche des acheteurs et vente des animaux à des prix rémunérateurs, (xi) réalisation d'un plan d'affaires sommaire de l'activité.

3. QUELS BESOINS QUALITATIFS EN RESSOURCES HUMAINES PAR FILIÈRE ?

A titre d'illustration quelques exemples d'activités par filière sont donnés ci-dessous :

Tableau 3 : Exemples d'activités par filière

Les céréales	production de céréales, fabrication de produits à base de céréales (farine, pain et pâtisserie, biscuits, semoules, couscous, bière, aliments pour animaux d'élevages) et petite restauration
Les oléagineux	production de coton, de sésame et d'arachide, ramassage de noix de karité, fabrication des produits à base de karité, égrainage de coton, transformation de coton fibre, et fabrication d'huiles, de produits cosmétiques
Les fruits et légumes	production de mangue, de sésame, d'arachide, conditionnement, stockage et fabrication de produits alimentaires ou de préparations à base de fruits, ou légumes (jus, confitures, fruits séchés)
Le bétail, la viande et le lait	élevage, abattage du bétail et/ou de la volaille, boucherie, charcuterie et petite restauration traite du lait, fabrication du beurre, des yaourts, des fromages

A ces activités s'ajoutent celles des appuis aux filières telles que le conseil et la fourniture des intrants. Elles constituent des emplois et des métiers. Elles sont classées selon les domaines d'intervention suivants :

- technique : l'appui conseil concerne les aspects techniques au niveau de la production, de la transformation, de la santé animale et phytosanitaire, de la qualité et l'hygiène, de l'entretien et la maintenance des équipements et matériels de production, de la transformation et de la mise en marché, d'irrigation, etc., de l'environnement (gestion, recyclage, valorisation des effluents et des déchets, protection et gestion des ressources naturelles, etc.), de l'innovation, c'est-à-dire des liens avec les structures de recherche (INERA, IRSAT, etc.) ;
- organisationnel : l'appui conseil concerne l'organisation de chaque unité de production, l'organisation et la structuration des acteurs afin de renforcer la coordination horizontale et la coordination verticale, l'identification, la documentation et la recherche de solutions aux problèmes pour les acteurs d'un même maillon ou ceux des différents maillons des filières ciblées ;
- de gestion et gouvernance : l'appui conseil se rapporte à la gestion et la direction d'entreprise, la planification des activités en fonction des marchés (plan d'affaires, comptabilité, développement des liens d'affaires entre les acteurs directs des filières (producteurs, transformateurs, commerçants, transporteurs, etc.) et les acteurs indirects (structures de formation, institutions de recherche, institutions de financement, services techniques de l'Etat, etc.) ;
- de financement : l'appui conseil porte notamment sur la mise en place des services financiers adaptés aux besoins et spécificités des acteurs des filières, l'accompagnement des acteurs à structurer leurs demandes de services financiers, etc. ;
- commercialisation : l'appui conseil pour le développement des services conduit à une connaissance et reconnaissance des produits et des professions, sur les marchés tant national, sous-régional, qu'international, l'accompagnement des acteurs pour améliorer leur accès aux différents marchés et à l'information stratégique, etc. ;
- juridique : l'appui conseil conduit, entre autres, à améliorer la qualité des contrats entre les acteurs des filières et leurs clients, etc.

3. QUELS BESOINS QUALITATIFS EN RESSOURCES HUMAINES PAR FILIÈRE ?

3.3. Distinguer emploi et métiers

Les métiers sont reconnus par des diplômes (CAP, BEP, ...) qui sanctionnent un niveau d'instruction. Chaque métier fait référence à un corps de savoirs théoriques et pratiques. La formation aux métiers est organisée dans un cursus ou programme. A contrario, l'emploi n'est pas reconnu officiellement par un diplôme. Il est acquis par un apprentissage direct et par l'expérience. Cela constitue une lacune des systèmes de certification car un métier est bien le reflet des compétences professionnelles acquises et exercées. Les métiers ou emplois peuvent ne pas porter de nom.

Parmi eux, on distingue les métiers ou emplois clés. Selon le glossaire donné par les termes de référence, un emploi-clé est un emploi absolument nécessaire à l'exercice d'un métier spécifique de l'entreprise et au fonctionnement de cette dernière. La mauvaise tenue de cet emploi met en danger la position concurrentielle de l'entreprise sur son marché. Par exemple, l'emploi d'ouvrier sécheur de mangues est essentiel à l'activité de transformation de la mangue en mangue séchée. Une mauvaise maîtrise des activités peut avoir des conséquences importantes sur la production et la livraison du produit fini. Les emplois clés sont également des emplois qui peuvent générer de l'activité dans les années à venir.

La cartographie réalisée par la mission (cf. infra) présente la liste des emplois-métiers au niveau de chaque filière et des sous-filières qui la composent. Cette liste sera un repère pour le renforcement et l'orientation du dispositif de la FP.

3.4. Identifier les emplois et les métiers

Pour identifier les métiers et les emplois, la démarche présentée dans le schéma ci-dessous a été suivie.



Les activités ont été analysées selon les maillons de la filière que sont la production, la transformation / petite restauration, la conservation, le conditionnement, le transport, la mise en marché et la gestion d'entreprise.

Les entretiens avec les acteurs ont permis d'identifier les postes de travail correspondant aux occupations effectives des individus dans leur milieu économique. Ce sont des tâches ou des activités précises et ordonnées, qu'un acteur de filière peut réaliser : trier les grains de maïs, les épierrer, ou réaliser un groupe d'activités différentes en fonction de la période de l'année : labourer et récolter. Les activités ont été considérées comme un poste de travail lorsqu'elles appartenaient au même domaine économique et faisaient intervenir des clients. Cette démarche a permis de passer de la tâche d'une personne à une activité, puis de l'activité à un poste.

La deuxième étape visait à passer de l'analyse des postes à celle des emplois-type. Pour cela, il a été repéré les emplois-types qui existaient dans chaque filière. Une pré-cartographie a été réalisée et validée par les professionnels des filières. Les emplois-types par sous-filières ont ensuite été repérés. Ils correspondent à un même travail réalisé par un grand nombre d'individus. Les activités qu'ils regroupent peuvent être semblables (tout le monde réalise une même activité), différentes ou complémentaires (les individus réalisent une suite d'activités différentes : accueil des clients, cuisine, service à table, nettoyage et rangement). Cette analyse montre que les mêmes emplois peuvent concerner une ou plusieurs filières (ex : le semencier, le courtier). Les emplois-types constituent ensuite les métiers.

Cette distinction entre emplois et métiers permet notamment de constater que la grande majorité des actifs dans les filières est occupée à des emplois, plus ou moins nombreux et avec des niveaux de qualification différents, et non à des métiers. Cela implique que le grand nombre des formations à dispenser doit cibler les emplois et un plus petit nombre les métiers¹⁴. Ce constat aura une grande incidence sur l'analyse de l'adéquation du dispositif de formation et les recommandations pour son développement. Les métiers et emplois identifiés ont été cartographiés.

3. QUELS BESOINS QUALITATIFS EN RESSOURCES HUMAINES PAR FILIÈRE ?

3.5. Les besoins des entreprises : la cartographie des emplois et métiers

La cartographie des métiers et des emplois a été réalisée pour chaque filière, sous-filière et maillon. C'est le reflet des emplois-métiers existants et à venir. Elle donne ainsi les besoins qualitatifs des entreprises de chaque filière étudiée.

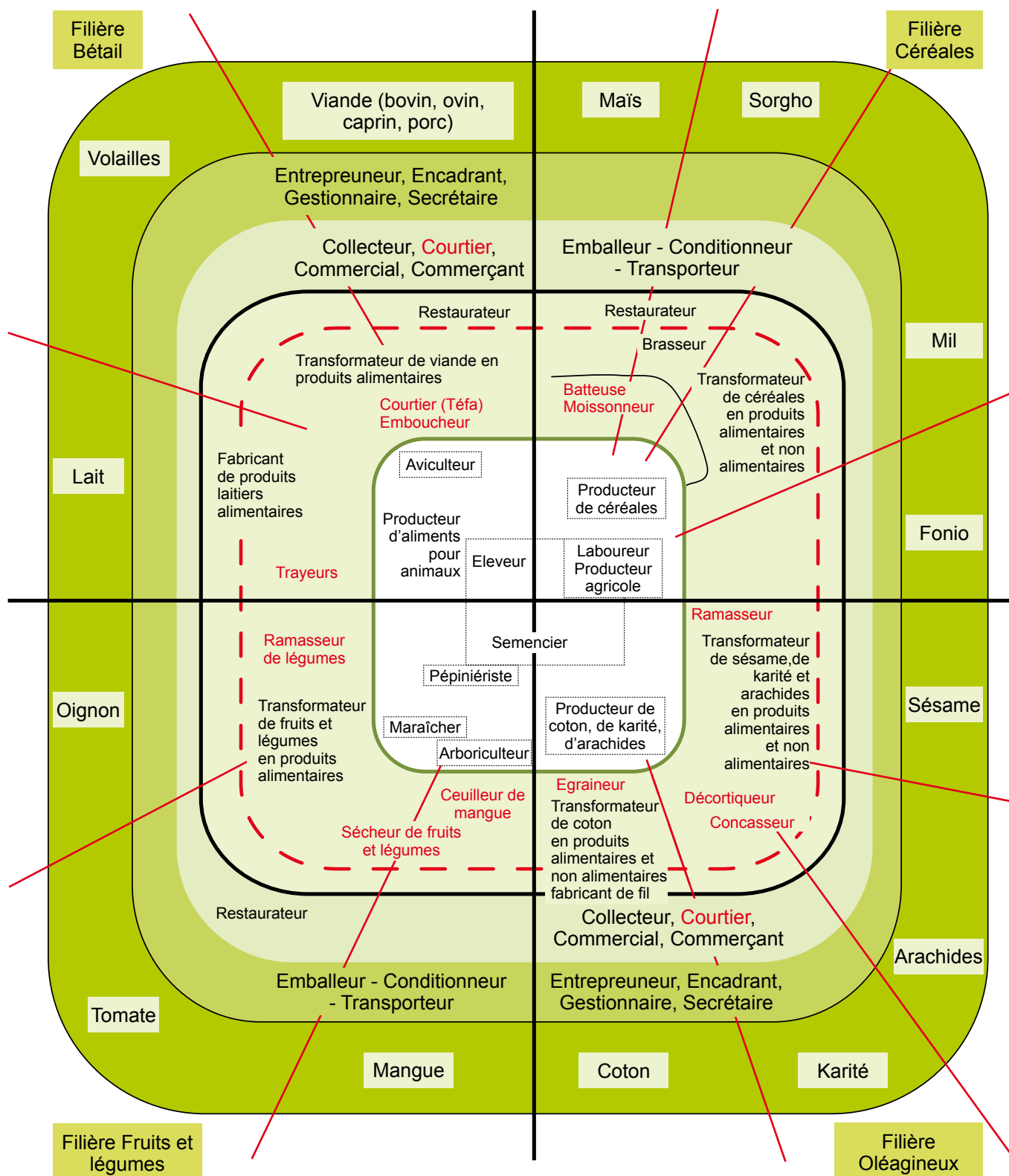
- Le premier schéma présente les métiers et emplois clés par filières et maillons de filière.
- Le second présente les métiers d'appui au développement des filières, qui remplissent les fonctions de support technique, organisationnel, commercial, de gestion et gouvernance, juridique et financier au développement des activités des filières.

Cette cartographie est à mettre en perspective des métiers et des emplois faisant l'objet d'un programme de formation dispensé dans les établissements publics et privés de formation professionnelle.

14 pour bien comprendre la distinction, on peut prendre l'exemple de la couture. On a besoin de personnes sachant coudre une jupe ou un pantalon simple = c'est un emploi. Alors qu'on forme à un métier en apprenant l'ensemble des process et des techniques théoriques et pratiques (jusqu'à comment fabriquer tous les vêtements possibles alors qu'il n'y a pas d'emplois pour la haute couture par exemple)

3. QUELS BESOINS QUALITATIFS EN RESSOURCES HUMAINES PAR FILIÈRE ?

Panorama des métiers des filières agro-sylvo-pastorales



Légende

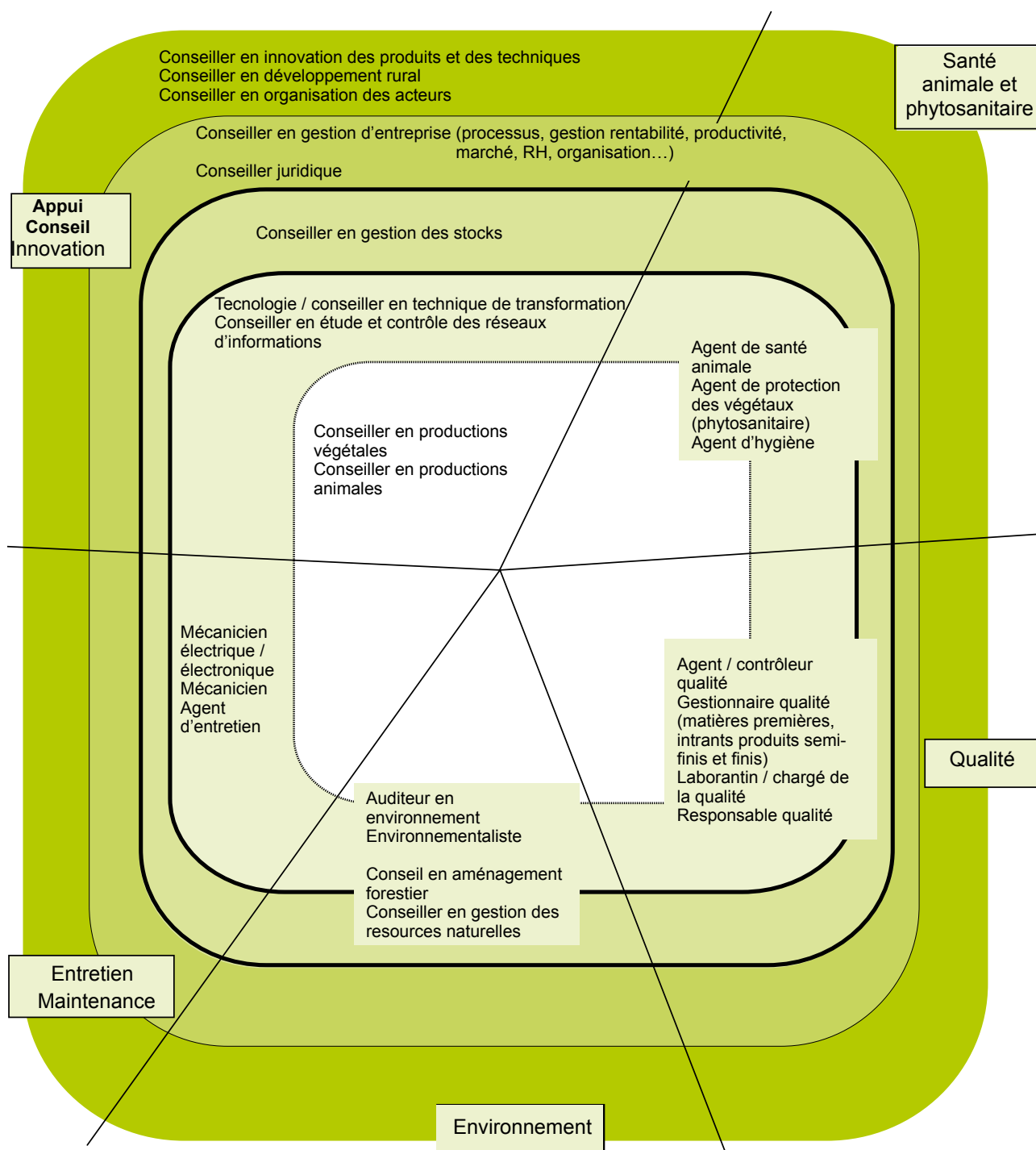
Producteur	Transformateur	Conditionneur transporteur	Manager et Gestionnaire	Sous Filières
------------	----------------	----------------------------	-------------------------	---------------

En rouge
les emplois-clés,
indispensable aux
activités de la filière
agro-sylvo-pastorale

En noir,
les métiers
« structurants »
pour la filière

3. QUELS BESOINS QUALITATIFS EN RESSOURCES HUMAINES PAR FILIÈRE ?

Panorama des métiers d'appui aux filières agro-sylvo-pastorales



Légende

Producteur	Transformateur	Conditionneur transporteur	Manager et Gestionnaire	Institutionnels
------------	----------------	----------------------------	-------------------------	-----------------

4. Quels besoins quantitatifs : combien de jeunes former ?

Les besoins qualitatifs ayant été décrits ci-avant, il s'agit maintenant d'évaluer les besoins quantitatifs, pour connaître le nombre de jeunes à former sur les prochaines années.

4.1. Le nombre de jeunes potentiellement à former pour le secteur ASP : 1 million de jeunes déscolarisés

Aujourd'hui le dispositif de Formation Professionnelle forme environ 3 100 jeunes/an, et seulement 800 par an si on excepte le secteur non formel (CEBNF) qui vise les 10 – 14 ans. C'est-à-dire que le dispositif forme très peu de gens et que la population active des filières ASP est sous-qualifiée, voire quasiment non qualifiée, puisque non formée. Les besoins sont donc énormes et concernent l'ensemble de la population active dans le secteur ASP, dont le nombre figure dans le tableau suivant, du moins pour les filières retenues :

Tableau 4 : Pourcentage des ménages évoluant dans le secteur ASP¹⁵

	TOTAL BURKINA	% des ménages cultivant / produisant / pratiquant				
		Céréales	Elevage	Légumes	Fruits	Oléagineux
	100 %	93 %	82 %	58 %	27 %	28 %
Nombre de ménages agricoles	1 424 900	1 325 157	1 168 418	826 442	384 723	398 972

NB :

- Le nombre de ménages agricoles représente l'ensemble des familles qui vivent et exercent dans le secteur agricole au Burkina Faso. C'est le 100 % des chiffres suivants.
- Le % ménages représente la part des ménages agricoles burkinabè qui exercent dans telle ou telle filière ; ainsi sur 100 % de ménages agricoles (1 424 900 ménages), 93 % exercent dans la filière céréale = 1 325 157 ménages.

Bien entendu le dispositif de FP ne vise pas à former l'ensemble de ces actifs, mais à préparer leur relève en faisant entrer dans le système de nouvelles générations (i) mieux formées et (ii) formées aux métiers permettant le développement de ces filières (emplois et métiers clés, ou ceux liés notamment à la transformation / commercialisation). Pour cela il convient d'estimer d'abord le nombre de jeunes qui potentiellement pourraient se diriger vers les filières ASP (toutes filières confondues dans un premier temps).

La cible : les 15 – 29 ans

Pour évaluer cette population de jeunes potentiellement à former, l'étude fait le choix logique de cibler la population des 15 – 29 ans. Ce choix est fondé sur le postulat que la scolarisation des jeunes jusqu'à 15 ans relève des objectifs de la scolarisation universelle et de l'éducation de base dont la durée est estimée à neuf ans à compter de l'entrée au cours préparatoire qui a lieu à six ou sept ans.

Distinguer urbains et ruraux

La mission a examiné les métiers susceptibles d'être exercés par les jeunes du milieu urbain et ceux qui le seraient par les jeunes du milieu rural. Il ressort de cette investigation que l'essentiel des jeunes actifs urbains et une petite partie des jeunes actifs ruraux exerceraient des activités de transformation / commercialisation, alors que la majorité des jeunes ruraux actifs s'orienterait vers les activités de production.

¹⁵ Données MAHRH-DGPER, RGA 2006

4. QUELS BESOINS QUANTITATIFS : COMBIEN DE JEUNES FORMER ?

Ce constat, partagé par de nombreux acteurs du secteur, s'explique par un certain désintérêt pour les métiers ASP, notamment de production. Les jeunes sont peu attirés par ces métiers du fait de conditions de travail souvent difficiles, d'une image dévalorisée (« odeur de la vache ») ou encore d'un environnement moins attrayant qu'en ville (accès à l'énergie et autres services). Dans les faits cela conduit souvent les jeunes, notamment ruraux, à aller vers ces métiers plus par opportunité (ce sont les secteurs où il y a de l'emploi ou des possibilités d'activités pour ces jeunes) que par intérêt. Cela nous conduira d'ailleurs à proposer des actions de communication et de promotion pour revaloriser ces métiers et augmenter leur attractivité.

C'est pourquoi nous devons raisonner schématiquement en termes de (i) jeunes ruraux vers le secteur primaire, (ii) jeunes urbains vers la transformation / commercialisation. Bien entendu des jeunes ruraux iront aussi vers la transformation / commercialisation, ou des jeunes urbains vers la production, mais dans des proportions très faibles qui n'auront pas d'impact significatif sur les grandes masses que nous cherchons à évaluer.

Les jeunes ruraux

Nous considérerons d'abord les jeunes ruraux, en prenant en compte ceux qui sont déscolarisés ou non scolarisés, puis leur répartition dans le secteur primaire (données RGPH 2006) :

Tableau 5 : Répartition des jeunes ruraux dans le secteur primaire

Tranches d'âge	Effectifs totaux	Taux ruraux	Nb jeunes ruraux	Taux de scolarisation	Nb jeunes ruraux déscolarisés
15 -19 ans	1 475 285	77,30%	1 140 395	8,70%	1 041 181
20 - 24 ans	1 185 378	77,30%	916 297	0,60%	910 799
25 - 29 ans	1 009 948	77,30%	780 690	0,60%	776 006
Total 15 - 29ans	3 670 611		2 837 382		2 727 986
Dont part vers le secteur primaire				80%	2 182 389

Nota bene : Les taux ruraux correspondent au % de jeunes d'une classe d'âge qui vivent en milieu rural ; par exemple, sur 1 475 285 jeunes de 15 – 19 ans, 77,30 % vivent en milieu rural, soit 1 140 395 jeunes.

Ces 2,2 millions de jeunes ruraux déscolarisés n'iront pas tous dans les filières ASP, et il nous faut prendre 2 facteurs (ou hypothèses) qui vont nous conduire à élaborer des scénarios :

- le taux de rétention scolaire

La réalisation des objectifs de l'éducation pour tous permettra d'accroître le nombre des jeunes scolarisés. Et l'étude a pris en compte 3 hypothèses, selon que le taux de rétention évolue vers 15 %, 20 % ou 30 %. Plus le taux augmente et plus les jeunes restent dans le système scolaire et se détournent des métiers de production dans les filières ASP.

- l'exode rural et le nombre des jeunes désintéressés par les métiers de l'ASP

L'expérience de terrain montre que les jeunes urbains ainsi que les jeunes ruraux évoluant en milieu ASP se désintéressent de plus en plus des métiers ASP. Selon l'INSD (RGPH, 2006), 10,7 % de la population totale aurait émigré vers les régions du Centre, des Hauts-Bassins, du Centre-Nord et des Cascades, qui accueillent les villes les plus importantes du pays. La mission a estimé qu'il y a là un phénomène d'exode rural et de désintérêt des jeunes pour les métiers ASP. Le développement des secteurs tertiaire et secondaire concentrés

4. QUELS BESOINS QUANTITATIFS : COMBIEN DE JEUNES FORMER ?

en milieu urbain, ainsi que la difficulté d'accès au foncier, favoriseraient l'amplification du désintérêt des jeunes pour les métiers ASP (cf. supra). Les effets combinés de ces deux phénomènes (exode rural et désintérêt pour les métiers ASP) conduisent à formuler trois hypothèses : le taux de jeunes concernés se situerait à 25 %, 40 % ou 50 %.

Trois scénarios sont alors construits comme suit (100 % = 2 182 389 jeunes)

Tableau 6 : Scénarios de mise en œuvre

	Taux rétention	Taux exode rural et désintérêt ASP	Cumul = Taux de jeunes qui restent en ASP	Nombre jeunes en filiales ASP (production)
Scénario Haut : faible rétention, exode rural limité et désintérêt faible pour ASP	15 %	25 %	60 % (100 % – 15 % – 25%)	1 309 000
Scénario Médian : la rétention progresse, l'exode rural et le désintérêt ASP sont moyens	20 %	40 %	40 % (100 % – 20 % – 40%)	873 000
Scénario Bas : forte rétention, fort exode rural, fort désintérêt pour ASP	30 %	50 %	20 % (100 % – 30 % – 50%)	436 000

L'étude a retenu l'hypothèse médiane qui semble réaliste tout en misant sur une qualification renforcée des jeunes ruraux destinés aux filiales ASP.

Les jeunes urbains

Pour aboutir au scénario global, il faut ajouter les jeunes urbains déscolarisés(ou non scolarisés). Comme indiqué ci-avant, ils se destinent majoritairement aux secteurs secondaire et tertiaire. Aujourd'hui, le secteur ASP ne concerne que 2 % des jeunes urbains. Nous posons toutefois comme hypothèse que la demande du marché amènera par opportunité (et non par intérêt) beaucoup plus de jeunes urbains à travailler dans le secteur ASP à temps plein, ou de façon saisonnière. Les jeunes sont en effet assez réactifs au marché et à la demande de main d'œuvre. Or la demande de produits alimentaires transformés irait croissante sous l'effet (i) de l'urbanisation et l'émergence au plan national de catégories socio professionnelles aux revenus intermédiaires, grands consommateurs de produits transformés, (ii) pour les mêmes raisons, d'une forte hausse de la demande de produits transformés des zones urbaines de la sous-région, demande pouvant être mieux satisfaite par des infrastructures de transport améliorées au sein de l'UEMOA, (iii) d'une relative saturation des autres sous-secteurs (commerce, réparation véhicules, couture, etc.).

4. QUELS BESOINS QUANTITATIFS : COMBIEN DE JEUNES FORMER ?

Ces perspectives pourraient conduire à faire progresser ce taux vers 20 %.

Tableau 7 : Répartition des jeunes urbains dans le secteur primaire

Tranches d' age	Nb jeunes urbain	Taux de scolarisation	Nb jeunes urbains déscolarisés
15 -19ans	334 890	57,80%	141 323
20 -24 ans	269 081	2,00%	263 699
25 -29 ans	229 258	2,00%	224 673
Total 15 -29ans	833 229		629 696
Dont part vers ASP		20%	125 939

Le potentiel global de jeunes à former

Finalement, le potentiel de jeunes déscolarisés à former, toujours pour l'ensemble du secteur ASP (toutes filières confondues) serait de 998 895 jeunes dans le scénario médian retenu.

4.2. Les besoins par filières et maillons

Sur la base des éléments précédents et du scénario médian, nous pouvons alors évaluer les besoins de formation par filières et par maillons.

La clé de répartition actuelle des actifs dans les différents maillons des filières a été appliquée à la population cible pour obtenir une estimation du nombre de jeunes à former par maillons, ouvrant la possibilité de préciser ces quantités par emplois et métiers.

Tableau 8 : Les besoins de formation des jeunes 15 – 29 ans par filières

		céréales	oléagineux	fruits	légumes	bétail
% des exploitations concernées par filières		93%	28%	27%	58%	82%
Effectifs par filière	998 895	932 968	279 691	269 702	577 361	815 098
	clé maillons					
	En%					
Production	55%	513 132	153 830	148 336	317 549	448 304
Transformation	17%	158 604	47 547	45 849	98 151	138 567
Commercialisation	12%	111 956	33 563	32 364	69 283	97 812
Transport et conditionnement	4%	37 319	11 188	10 788	23 094	32 604
Gestion,organisation et planification	7%	65 308	19 578	18 879	40 415	57 057
Métier d'appui	5%	46 648	13 985	13 985	28 868	40 755

La production et la transformation sont les maillons de la filière céréale qui demandent le plus de formations, notamment aux métiers de producteur et transformateur. Les besoins de formation se chiffrent ainsi à près

4. QUELS BESOINS QUANTITATIFS : COMBIEN DE JEUNES FORMER ?

de 500 000 personnes pour la production et 160 000 personnes pour la transformation (céréales). Cela ne signifie pas que ce public doit être formé à tous les emplois d'un métier, mais pour le moins cette population est concernée par un ou plusieurs emplois appartenant à ces métiers. En outre, cette même population est également occupée dans d'autres filières dans des emplois proches ou différents (des personnes peuvent alors être aussi comptabilisées dans les estimations de besoins de formation d'autres filières). Un même jeune peut travailler en même temps dans plusieurs filières (exploitation pratiquant plusieurs cultures, emplois saisonniers successifs).

Ces effectifs montrent bien l'immense défi que devra relever la formation professionnelle des jeunes durant les prochaines années dans les filières ASP. Il est d'autant plus important que :

- la population croît de 3,4 % par an depuis 2006¹⁶ ;
- un même individu pourra ou devra recevoir une formation dans un ou plusieurs maillons d'une ou de plusieurs filières, car il est rare qu'un même individu ne soit concerné que par les activités d'une filière.

Les proportions sont susceptibles d'évoluer, en fonction notamment de la demande des produits sur le marché et des changements technologiques. A titre d'exemple, la mécanisation agricole fera reculer (à long terme) le nombre d'actifs dans le maillon production. La dégradation de l'environnement et une mauvaise gestion des ressources naturelles pourraient affecter également la production, voire provoquer l'arrêt de certaines cultures. L'amplification des exportations vers les pays du nord pourrait favoriser le développement des emplois fortement qualifiés dans le maillon conditionnement.

4.3. Les besoins de formation par métiers

La formation professionnelle aux métiers et emplois des filières agro-sylvo-pastorales devrait donc être une formation initiale et continue de masse. Les tableaux ci-dessous présentent la répartition du public cible à former par emplois et métiers dans les différentes filières.

Tableau 9 : Répartition du public à former par métiers dans la filière céréale

Filière	Maillon	Métiers	Répartition en %	932 968
Céréales : maïs, sorgho, fonio, mil	<i>Production</i>	Producteur de sorgho, mil, maïs, riz, fonio	55%	513 132
	<i>Transformation</i>	Transformateur de céréales en produits alimentaires, semoule, pain, gâteaux	10%	93 297
		Fabricant d'aliments de bétails	2%	18 659
		Brasseur	1%	9 330
		Restaurateur	4%	37 319
	<i>Entretien et maintenance</i>	Ouvrier d'entretien et de maintenance	1%	9 330
	<i>Qualité et hygiène</i>	Chargé de qualité	4%	37 319
	<i>Mise en marché</i>	Agent de logistique - conditionnement	4%	37 319
		Agent commercial	3%	27 989
		Commerçant et exportation	5%	46 648
	<i>Gestion, organisation, planification</i>	Gestionnaire + comptable	5%	46 648
		Directeur	2%	18 659
	<i>Appui conseil aux filières</i>	Conseil technique de production, transformation	1%	9 330
		Appui phytosanitaire	1%	9 330
		Appui conseil et développement local	2%	18 659
			100%	932 968

4. QUELS BESOINS QUANTITATIFS : COMBIEN DE JEUNES FORMER ?

Tableau 10 : Répartition du public à former par métiers dans la filière oléagineux

Filière	Maillon	Métiers	Répartition en %	279 691
Oléagineux : sésame; arachides, coton, karité	<i>Production</i>	Producteurs de oléagineux et corps gras	55%	153 830
	<i>Transformation</i>	Fabricant de produits alimentaires à base des sésame	2%	5 594
		Fabricant de produits alimentaires à base d'arachides	3%	8 391
		Fabricant de produits alimentaires et non alimentaires à base de coton	3%	8 391
		Producteur de produits alimentaires à base de Karité	4%	11 188
		Restaurateur	1%	2 797
		Fabriqueur de fil	2%	5 594
	<i>Entretien et maintenance</i>	Ouvrier d'entretien et de maintenance	2%	5 594
	<i>stockage/ conservation</i>	Agent de gestion de stock	2%	5 594
	<i>Conditionnement / transport,</i>	Agent de logistique	1%	2 797
	<i>Qualité et hygiène</i>	Chargé de la qualité	4%	11 188
	<i>Mise en marché</i>	Agent de logistique	2%	5 594
		Agent commercial + vendeur	3%	8 391
		Commerçant et chargé d'exportation	4%	11 188
	<i>Gestion, organisation et planification</i>	Gestionnaire + comptable	4%	11 188
		Directeur	3%	8 391
	<i>Appui conseil aux filières</i>	Appui conseil technique à la production, transformation, etc.	1%	2 797
		conseil à la commercialisation	1%	2 797
		Appui phytosanitaire	1%	2 797
		Appui conseil et développement local et environnement	2%	5 594
total			100%	279 691

Tableau 11 : Répartition du public à former par métiers dans la filière fruits et légumes

Filière	Maillon	Métiers	Répartition en %	847 063
Fruits et légumes : oignons, tomate, mangue	<i>Production</i>	Producteur de fruits et légumes	55%	465 884
	<i>Transformation</i>	Transformateurs de fruits et légumes	7%	59 294
	<i>Entretien et maintenance</i>	Ouvrier d'entretien et de maintenance	3%	25 412
	<i>stockage/ conservation</i>	gestion de stock	7%	59 294
	<i>Transport, conditionnement</i>	Agent de logistique	4%	33 883
	<i>Mise en marché</i>	Chargé du commercial	3%	25 412
		Commerçant et chargé d'exportation	4%	33 883
		Agent qualité et hygiène	5%	42 353
	<i>Gestion, organisation, planification</i>	Gestionnaire + comptabilité	4%	33 883
		Directeur	3%	25 412
	<i>Appui conseil aux filières</i>	Appui phytosanitaire	1%	8 471
		Appui conseil et développement local et environnement	2%	16 941
		Appui conseil technique à la production, transformation, etc.	1%	8 471
		Conseil à la commercialisation	1%	8 471
Total			100%	847 063

4. QUELS BESOINS QUANTITATIFS : COMBIEN DE JEUNES FORMER ?

Tableau 12 : Répartition du public à former par métiers dans la filière bétail, viande et lait

Filière	Maillon	Métiers	Répartition en %	815 098
Bétaux viande : bovin, ovin, caprin, porc, volaille, lait	<i>Production</i>	Eleveur	55%	448 304
	<i>Transformation</i>	Ouvrier d'abattoir	4%	32 604
		Boucher, charcutier	4%	32 604
		Grilleur, fumeur, etc.	3%	24 453
		Transformateur de produit laitier	3%	24 453
		Restaurateur	2%	16 302
		Producteur d'aliments pour animaux	1%	8 151
	<i>Entretien et maintenance</i>	Ouvrier d'entretien et de maintenance	2%	16 302
	<i>Qualité et hygiène</i>	Chargé de qualité	2%	16 302
	<i>Stockage, conservation</i>	Agent de gestion de stock	3%	24 453
	<i>Transport, conditionnement</i>	Agent logistique	2%	16 302
	<i>Mise en marché</i>	Chargé du commercial et vendeur	3%	24 453
		Commerçant exportateur	4%	32 604
	<i>Gestion, organisation, planification</i>	Chargé d'administration / comptabilité	4%	32 604
		Entrepreneur	3%	24 453
	<i>Appui conseil aux filières</i>	Appui santé animale	1%	8 151
		Appui conseil technique d'élevage, de	2%	16 302
		Appui conseil développement local et	2%	16 302
Total			100%	815 098

4.4. Les filières ont-elles besoin de ces jeunes et trouveront-ils un emploi ?

Ces centaines de milliers de jeunes iront travailler durant les quinze prochaines années dans les filières agro-sylvo-pastorales. C'est une réalité et une nécessité économique, du point de vue des ménages et du développement des filières ASP.

Au plan quantitatif les filières agro-sylvo-pastorales auront besoin de cette main-d'œuvre abondante pour se développer car :

- la production est faiblement mécanisée et cela ne changera pas immédiatement, surtout pour des raisons foncières (petites parcelles) ;
- les productions sont fréquemment dispersées au plan géographique (atomisées, par exemple le maïs, le petit élevage, le fonio, le sésame) ;
- la transformation artisanale repose sur un grand nombre de microentreprises très adaptées à la production de petites quantités de biens à bas prix trouvant preneur sur les marchés locaux de proximité (ces mêmes productions sont achetées en gros pour alimenter les marchés urbains) ;

Au plan qualitatif, dans un marché ouvert, où la compétition est rude (sous-régionale, internationale), et compte tenu des contraintes très fortes sur les ressources naturelles qui se raréfient, il est impératif d'améliorer dans chaque maillon la productivité des filières ASP. Cela ne pourra se faire sans le renforcement du capital humain, principal facteur de production, et la qualification des actifs en recourant notamment à la formation continue.

Il est donc opportun pour le développement des filières et l'accroissement des revenus des ménages de former les jeunes qui iront travailler dans les filières ASP. Ils y exerceront un ou plusieurs emplois, dans une ou plusieurs filières, dans un ou plusieurs maillons, à temps partiel ou à temps plein.

Leur nombre est important, mais ces quantités sont estimées pour une période de quinze ans, soit une génération. Au total, tous maillons confondus, cela représente environ 62.000 jeunes par an pour la filière céréale, 19.000 / an pour la filière oléagineux, 56.000 pour la filière fruits et légumes, ou encore 54.000 pour la filière bétail. Il s'agit bien entendu d'un calcul schématique puisque linéaire, de plus certains jeunes sont

4. QUELS BESOINS QUANTITATIFS : COMBIEN DE JEUNES FORMER ?

comptés 2 fois car ils vont suivre des formations dans 2 ou 3 filières, mais cela donne une idée du grand nombre d'élèves à accueillir.

Pour remplir sa mission le système de la formation professionnelle devrait donc accueillir chaque année environ 200 000 jeunes ; en formation initiale pour ceux qui iront, souvent par obligation, travailler dans ces filières, en formation continue pour ceux qui y travaillent déjà. C'est un enjeu pour le système qui devra se réformer, être financé, gagner en pertinence et en efficacité et accroître ses capacités de formation en diversifiant ses modes d'intervention.

4.5. Les besoins en volume horaire, mode de formation et certification

L'analyse des métiers et emplois, par filières et maillons, a été complétée par les besoins en volume de formation, mode de formation et certification. Cela revient à quantifier le temps qu'il est nécessaire pour transmettre aux apprenants les compétences d'un emploi ou d'un métier, à définir en fonction du volume horaire et des apprentissages quel est le mode de formation le plus adapté, à préciser la certification qui peut être attachée à chaque formation afin de disposer d'un mécanisme de reconnaissance sur le marché du travail des jeunes formés.

Les tableaux ci-dessous présentent cette analyse pour certains métiers de la filière oléagineux, principalement au stade de la production et de la transformation, d'abord pour les emplois, puis pour les métiers. Les analyses complémentaires qui ont été faites pour toutes les filières et métiers sont dans le document de travail annexé.

4. QUELS BESOINS QUANTITATIFS : COMBIEN DE JEUNES FORMER ?

Tableau 13 : Tableau général des formations/emplois pour la filière Oléagineux

Filière oléagineux Métiers	Emplois	Volume horaire de < à 100 H	100 - 300 H	> 300 H	Mode de formation / certification à Formation courte
Producteur des oléagineux et corps gras	Semencier		150		CFP spé
	Laboureur	50			Attestation
	Tractoriste	50	150		Attestation
	Ouvrier de semis (semeur)	50			Attestation
	Agent : Ouvrier d'entretien des cultures	50			Attestation
	Récolteur	50			Attestation
	Ramasseur de Karité	50			Attestation
	Producteur de sésame				
	Producteur d'arachides				
Fabricant de produits alimentaires et non alimentaires à base de coton	Cotonculteur				
	Décortiqueur, broyeur	50			Attestation
	Égreneur	50			Attestation
Fabricant de produits alimentaires et non alimentaires à base de Karité	Fabricant d'huile et savon à base de coton			450	CFP spé
	Décortiquer de karité	50			Attestation
	Concasseur, torréfacteur	50			Attestation
	Ouvrier de barattage	50			Attestation
	Fabricant de beurre de karité			450	CFP spé
	Fabricant de savon à base de Karité et de coton			450	CFP spé
Fabricant de produits alimentaires à base d'arachides	Fabricant de pâte d'arachide			450	CFP spé
	Producteur d'huile			450	CFP spé
Producteur de produits alimentaires	Boulangier				
	Pâtissier/biscuitier				
Restaurateur	Restaurateur				
Fabricant de fil	Fabricant de fil			675	CFP spé
Agent de logistique	Ouvrier d'approvisionnement /réception en matières premières		150		CFP spé
	Ouvrier de conditionnement	50			Attestation
	Ouvrier de transport, livreur, chauffeur	50			Attestation
	Magasinier, ouvrier de gestion et contrôle de stocks	50			Attestation
Encadreur	Chef d'équipe	25			Attestation
	Responsable de production	25			Attestation
	Responsable d'exploitation	25			Attestation
Ouvrier d'entretien et de maintenance	Ouvrier de création et d'entretien de système d'irrigation				
	Ouvrier d'entretien et de maintenance de 1 ^{er} niveau du matériel et équipement				
Chargé de la qualité	Chargé de qualité				
	Responsable qualité, hygiène et environnement (gestion et recyclage sous produits et déchets)	50 (recyclage)			Attestation
Gestionnaire	Secrétaire	50			Attestation
	Chargé de comptabilité ou comptable				
	Responsable administratif et financier				
Directeur	Promoteur, Fondateur, Directeur				

4. QUELS BESOINS QUANTITATIFS : COMBIEN DE JEUNES FORMER ?

Tableau 14 : Tableau général des formations /métiers

Filière oléagineux	Emplois		Compétences / emplois à acquérir	Mode de formation / certification à privilégier		
Métiers		> 300 H			Formation duale	Formation classique
Producteur des oléagineux et corps gras	Semencier				CFP Métier Producteur oléagineux	CAP Producteur d'oléagineux
	Laboureur					
	Tractoriste					
	Ouvrier de semis (semeur)		A			
	Agent : Ouvrier d'entretien des cultures		B			
	Récolteur		C			
	Ramasseur de Karité		D			
	Producteur de sésame	1350	E + ABCD			
Producteur d'arachides	1350	IF+ ABCD				
Cotonculteur	1350	F + ABCD				
Fabricant de produits alimentaires et non alimentaires à base de coton	Décortiqueur, broyeur		L'ensemble	CFP Métier transfor- mateur coton		
	Égreneur					
	Fabricant d'huile et savon à base de coton					
Fabricant de produits alimentaires et non alimentaires à base de Karité	Décortiquer de karité		L'ensemble	CFP Métier Transfor mateur Karité		
	Concasseur, torréfacteur					
	Ouvrier de barattage					
	Fabricant de beurre de karité					
	Fabricant de savon à base de Karité et de coton					
Fabricant de produits alimentaires à base d'arachides	Fabricant de pâte d'arachide					
	Producteur d'huile					
Producteur de produits alimentaires	Boulangier	675	A + B	CFP Métier Boulangier Pâtissier		
	Pâtissier/biscuitier	675				
Restaurateur	Restaurateur	1350		CFP Métier restaurateur		
Fabricant de fil	Fabricant de fil					
Agent de logistique	Ouvrier d'approvisionnement /réception en matières premières				CAP logistique	
	Ouvrier de conditionnement					
	Ouvrier de transport, livreur, chauffeur					
	Magasinier, ouvrier de gestion et contrôle de stocks					
Encadreur	Chef d'équipe					
	Responsable de production					
	Responsable d'exploitation					
Ouvrier d'entretien et de maintenance	Ouvrier de création et d'entretien de système d'irrigation	675		CFP Métier		
	Ouvrier d'entretien et de maintenance de 1 ^{er} niveau du matériel et équipement	1350			CFP Métier Maintenance agricole	
Chargé de la qualité	Chargé de qualité				BEP Qualité	
	Responsable qualité, hygiène et environnement				BTS Assurance Qualité	
Gestionnaire	Secrétaire				CAP secrétariat	
	Chargé de comptabilité ou comptable				CAP Comptabilité	
	Responsable administratif et financier				BTS finances Comptabilité	
Directeur	Promoteur, Fondateur, Directeur				BTS Gestion d'entreprise	

Note : le CFP métier Producteur d'oléagineux comporte trois spécialités : producteur de karité, producteur d'arachide et coton-culteur. Pour chaque CFP métier, la formation concerne l'apprentissage de plusieurs emplois : A/Ouvrier de semis, B/Ouvrier d'entretien des cultures, C/Récolteur, et les apprentissages liés à la sous-filière (arachides, coton, sésame, karité).

4. QUELS BESOINS QUANTITATIFS : COMBIEN DE JEUNES FORMER ?

Cet exemple permet de tirer les analyses et constats suivants utiles pour décider des orientations et de la réforme du système de formation professionnelle :

- La formation professionnelle peut se faire par emplois ou postes et non exclusivement par métiers comme c'est le cas aujourd'hui. Décortiqueur ou broyeur est un emploi qui ne demande pas une formation supérieure à 50 heures. Il s'agit toutefois d'une formation qualifiante, utile pour travailler et générer un revenu. Elle est de courte durée et peu coûteuse. Elle a un rendement économique certain et peut être dispensée au besoin à un grand nombre de jeunes.
- La majorité des emplois de la filière oléagineux peut faire l'objet de formations délivrables durant des périodes allant de deux semaines à 8 mois (formation initiale ou continue). Il n'est donc pas pertinent de ne proposer que des formations initiales de longue durée allant de 2 à 4 ans.
- Une approche modulaire est particulièrement indiquée en formation initiale et continue pour offrir des formations à des emplois ou postes différents ; lorsqu'ils sont cumulés ils correspondent bien à la diversification des activités économiques des ménages et des jeunes en milieu rural.
- La formation aux emplois ou postes des maillons de production et de transformation consomme moins d'heures d'apprentissage que celle des autres maillons. Bien qu'elles concernent les publics les plus nombreux, ces formations pourraient leur être délivrées et avoir un impact sur le développement économique de la filière et les revenus des ménages.
- Les besoins de formation les plus importants peuvent être satisfaits à travers des formations courtes et duales incluant l'apprentissage et des temps de présence en centre de formation.
- La certification devrait être adaptée à la diversité des qualifications et des modes de formation préconisés.

Ces résultats doivent questionner les orientations qui ont prévalu jusqu'à ce jour pour le développement du dispositif de formation. Ils montrent la pertinence de fournir des formations à des emplois ou postes plus qu'à des métiers, dans la mesure où ils correspondent bien à une occupation économique avérée et où des gains potentiels de productivité sont possibles et liés à des qualifications plus fortes, notamment au stade de la production et de la transformation.

5. Pour quelles réponses du dispositif de formation actuel ?

5.1. Rappel du “cahier des charges”

L'analyse des besoins de formation réalisée par la mission montre que le dispositif de formation doit être en mesure de répondre aux impératifs suivants :

- former à des emplois un grand nombre de jeunes chaque année, faiblement scolarisés dans l'enseignement de base ou déscolarisés. Le plus grand nombre d'entre eux est appelé à travailler dans les filières ASP, de façon saisonnière ou annuelle, au sein de microentreprises familiales et principalement employés à des tâches de production ;
- former un nombre moins important, mais néanmoins significatif et appelé à croître en fonction des besoins du marché, de jeunes aux emplois de la transformation pour le marché national et sous-régional ;
- fournir en nombre suffisant des cadres intermédiaires qui seront principalement occupés aux emplois des entreprises formelles tournées vers les marchés d'exportation internationaux ou qui assureront des emplois visant à encadrer le développement des filières ASP ;
- former un nombre restreint de cadres supérieurs, pour les besoins de l'administration et des entreprises tournées vers l'exportation des produits agroalimentaires
- délivrer des formations qualifiantes, basées sur la réalité des situations professionnelles, adaptées aux impératifs économiques du développement de chaque filière, en lien avec les activités, les postes, les emplois et les métiers ;
- maîtriser l'efficience du dispositif de formation pour plus d'équité : former un grand nombre de jeunes à des coûts unitaires maîtrisés.

5.2. Un déficit énorme de formation aux emplois et métiers des filières

Pour mémoire les besoins quantitatifs de formation au sein des filières agro-sylvo-pastorales sont rappelés dans le tableau ci-dessous, puis on présente les capacités et les flux des établissements et centres de formation agissant dans le domaine des filières ASP.

Tableau 15 : Effectifs des jeunes 15-29 ans par filières

		céréales	oléagineux	fruits	légumes	bétail
% Effectifs par filière		93%	28%	27%	58%	82%
Effectifs par filière	998 895	932 968	279 691	269 702	577 361	815 098

5. POUR QUELLES RÉPONSES DU DISPOSITIF DE FORMATION ACTUEL ?

Tableau 16 : Rapport capacités d'accueil et flux de sortie

Type de structures	Capacité d'accueil	Flux de sortie
Ecoles professionnelles	800	400
Etablissements du secondaire	900	120
Etablissements du supérieur	225	135
Centres de promotion rurale	800	75
Autres centres non formels identifiés	530	80
CEBNF	2820	2350
Total	6075	3160

On voit tout de suite l'immense déficit entre les besoins et les capacités / flux actuels. Pour répondre aux besoins dans les filières ASP (300 000 à plus d'un million / filière sur une génération, soit environ 200 000 jeunes / an), le système de formation dispose seulement d'une capacité de 6 075 apprenants et seulement 3 160 personnes sortent formées du système chaque année.

D'une part on constate la faible utilisation du dispositif actuel (environ 50 % d'écart entre les capacités et les flux), d'autre part on constate aussi que les capacités sont largement inférieures au potentiel de jeunes à former. Plusieurs raisons peuvent être avancées :

- des jeunes en milieu urbain ne souhaitant pas travailler dans les filières ASP et entrer dans les cycles de formation ASP, à cause en partie d'une dévalorisation des métiers et emplois ASP ;
- des centres de formation localisés en ville, très éloignés de leur public cible ;
- des formations peu attrayantes, aux contenus non actualisés et aux enseignements académiques ;
- des établissements sous ou peu équipés et/ou aux équipements vétustes ;
- une mauvaise employabilité connue de tous ;
- le recrutement des jeunes à un âge trop jeune qui ne leur permet pas d'être employés ou de s'auto-employer immédiatement à la sortie de l'école.

En déduisant les sortants des CEBNF, soit 2 350 personnes, dont les apprentissages ne relèvent pas de la formation professionnelle, seuls 810 apprenants sortent du système de formation chaque année. Le système n'est donc pas dimensionné et financé pour répondre aux besoins des filières ASP.

5.3. Un dispositif tourné vers les métiers d'appui

Le système de FP est essentiellement au service de la formation des cadres intermédiaires et supérieurs, appelés, soit à devenir fonctionnaire, soit à trouver du travail dans une organisation internationale, une ONG ou encore une des rares entreprises formelles des filières ASP.

Cette orientation du dispositif explique que 70 % des établissements de formations sont localisés dans la capitale, éloignés des zones rurales où se trouvent les publics des filières ASP et des besoins de formation.

5. POUR QUELLES RÉPONSES DU DISPOSITIF DE FORMATION ACTUEL ?

En outre, les conditions d'accès aux écoles écartent les jeunes ruraux souvent faiblement scolarisés ou déscolarisés. Ces cursus ne leur sont pas destinés. Les barrières sont constituées des concours d'entrée, des sélections par dossier, des tests ou des diplômes académiques exigés à l'entrée.

En outre, même pour les cadres, les flux du système sont dans l'ensemble bien en dessous des besoins de formation recensés par la mission. Le nombre estimé de cadres sortants chaque année est d'environ 250 alors que les besoins de formation aux métiers d'appui sont de plusieurs dizaines de milliers par filières. Les établissements composant le dispositif de formation aux métiers et emplois des filières ASP sont présentés en détail dans les documents de travail en annexe.

5.4. Une faible capacité d'accueil du non formel

Les centres d'éducation de base non formelle (CEBNF) sont au nombre de 94. Environ 2 400 élèves sont sortis de ces établissements sur une population cible de 850 000 jeunes déscolarisés de l'enseignement de base, âgée de 10 à 14 ans. Le nombre de centres et les financements marginaux qui leur sont alloués ne correspondent pas à leur mission : recueillir les élèves déscolarisés et leur offrir une formation pré-professionnalisante ou vocationnelle.

En outre, l'offre de formation des CEBNF est inégalement répartie sur le territoire national. 35 centres sont localisés dans les régions Centre Ouest, Hauts Bassins et Sahel. Les formations peuvent concerner le domaine agro-sylvo-pastoral selon les potentialités des régions mais ce n'est pas une orientation formalisée et générale au dispositif. D'autres préoccupations pédagogiques sont portées par ces établissements à l'instar de l'enseignement bilingue.

A côté du réseau des CEBNF, émergent des initiatives très localisées telles que le Centre de formation professionnelle non formel de Hoggo Sambouel de Dori qui accueille les jeunes de 15-20 ans, ou encore le centre de formation agricole et artisanal de Tangaye où 15 à 20 apprenants sortent chaque année.

La réponse du dispositif d'éducation non formelle est donc bien en deçà des attentes et des besoins de la formation préprofessionnelle et encore plus éloignée de ceux de la formation professionnelle de masse.

5.5. Des formations obsolètes aux métiers d'appui conseil

Les formations dispensées dans les établissements de formation préparent aux métiers de l'encadrement et du conseil plus qu'à la maîtrise pratique des opérations de production. Ces choix sont cohérents avec les objectifs déjà anciens du dispositif de formation qui visait à satisfaire les besoins de l'administration. L'ajustement des missions publiques et leur externalisation questionnent aujourd'hui ces orientations et rendent nécessaire un repositionnement de l'offre et de la qualité des services afin de mieux prendre en compte les acteurs économiques des filières ASP et les besoins d'appui.

En outre, la formation à l'encadrement dans les écoles professionnelles n'intègre que partiellement la chaîne des activités agricoles, des ressources animales et forestières, encore moins la grande diversité des métiers des filières ASP. Les formations sont centrées sur des contenus très éloignés de la pratique des métiers d'appui conseil que les apprenants sortant de ces écoles sont appelés à exercer.

La notion « d'agroalimentaire » est utilisée avec un focus sur le génie alimentaire et donc sur les aspects de transformation au détriment des techniques de production en ASP. Inversement les établissements et centres de formation utilisant la notion « d'agricole » excluent à leur tour les aspects de génie alimentaire. Seuls les établissements localisés en milieu semi-urbain ou rural réalisent des formations en lien avec les aspects de la production et s'appuient sur les ressources du milieu.

5. POUR QUELLES RÉPONSES DU DISPOSITIF DE FORMATION ACTUEL ?

5.6. Une prédominance des formations initiales aux métiers (et non aux emplois)

Des choix ont été faits en faveur de l'enseignement des métiers et non des emplois ou des postes. Le dispositif de formation propose des formations initiales longues débouchant sur un diplôme qui certifie les qualifications attachées à un métier. Cette option ne répond pas aux besoins de formation de la grande majorité des actifs des filières agro-sylvo-pastorales. Ces derniers ont besoin d'être formés à des emplois (ou des postes), parfois différents, qui correspondent bien à leurs activités économiques et à la diversité des situations.

La prédominance de la formation aux métiers, contrebalancée timidement par des expériences localisées de formations modulaires dans des centres de formation ou à l'initiative de projets et programmes extérieurs, a également pour effet de concentrer les ressources publiques sur un petit nombre d'apprenants et de rendre le système de formation fortement inéquitable (une minorité consommant toutes les ressources affectées à la FP). Par exemple, beaucoup de jeunes travaillent dans la filière céréale au stade de la production sans avoir bénéficié d'une qualification. A côté d'eux, 250 apprenants consomment le budget de plusieurs écoles ou établissements de formation professionnelle. Dans la majorité des cas, le diplôme qu'ils obtiendront ne leur servira pas à trouver un travail, mais leur ouvrira les portes de l'enseignement général...

5.7. Des contenus et approches de formation inadaptées

L'enseignement dispensé pour les métiers ASP dans les centres de formation est majoritairement basé sur une approche par les contenus. Il s'agit d'une liste de matières et de contenus à enseigner. L'approche par les compétences n'est pas encore effective. Cette dernière aurait pu être mise en œuvre car il existe dans la sous-région des programmes bien conçus et disponibles qui peuvent bien être expérimentés au Burkina Faso.

En outre, certains contenus abordent les problématiques très sommairement. Leur analyse montre qu'ils recèlent des savoirs théoriques, sécurisants pour les enseignants mais inutiles pour les élèves car décrochés des réalités pratiques des emplois et des métiers. Il persiste un écart important entre le métier enseigné et les réalités de son exercice. Les formations ouvrent peu au professionnalisme, car trop centrées sur des savoirs et savoir-faire académiques, anciens et conduisant à des évaluations sommatives (apprendre par cœur) qui mesurent plus la mémoire des apprenants que les qualifications ou leurs aptitudes professionnelles.

Les conditions de formation dans le système public sont en général mauvaises ce qui ne fait qu'aggraver la qualité des enseignements et des apprentissages. Même s'il est alloué un budget de fonctionnement par établissement (au budget de l'Etat), les crédits sont fréquemment ouverts avec retard. Les personnels d'appui (hors enseignants) qui préparent les travaux pratiques des étudiants ont été drastiquement réduits ces dernières années. Les équipements sont vétustes, voire complètement usés. Les matériels pédagogiques sont rares et anciens. D'une manière générale, les conditions d'enseignement n'ont pas joué en faveur de la motivation des personnels, rarement incités à actualiser les contenus des formations et les méthodes pédagogiques.

La situation dans le secteur privé est relativement meilleure. Les établissements sont bien dotés financièrement. Les matériels pédagogiques sont plus fréquents et récents. Le travail des personnels contractuels est mieux encadré. Mais leur nombre et leurs capacités d'accueil restent faibles.

5.8. Une faible employabilité des sortants

L'inadéquation des contenus de formation dans le système porte préjudice à l'emploi des jeunes sortants, c'est-à-dire à leur insertion dans le monde du travail. Les stages initiés en fin de cursus ne permettent pas non plus une maîtrise effective des opérations techniques en lien avec la production, le stockage, la conservation des produits, la collecte, la distribution et la vente, ainsi que les relations de travail, la gestion des entreprises.

Selon l'étude sur l'état des lieux des métiers du tertiaire (2008), plus de 75 % des enseignants ne sont pas passés par le milieu professionnel ou n'ont jamais pratiqué le métier qu'ils enseignent. Il en résulte une formation mal positionnée dans son contexte, et dont les produits finaux (les sortants du système) ne disposent

5. POUR QUELLES RÉPONSES DU DISPOSITIF DE FORMATION ACTUEL ?

pas des compétences attendues pour trouver un travail. Ceci explique la réticence des employeurs des petites unités de formation à recruter les jeunes sortants de l'EFTP qui revendiquent des salaires élevés sans pour autant disposer des qualifications attachées à leur diplôme. Selon eux, ces jeunes sortants ne peuvent rien leur apporter de nouveau et ils sont obligés de consacrer plusieurs mois, voire une année à les former. Cela augmente leurs charges de fonctionnement et n'apporte pas immédiatement de valeur ajoutée en retour. Mais faute de moyens suffisants et d'accompagnement adéquat, ces activités ne sont pas toujours conduites suivant les règles de l'art, si bien que les jeunes qui les pratiquent n'acquièrent pas nécessairement les qualifications ou les compétences requises.

Cette analyse se vérifie également pour les métiers de l'agroalimentaire, même si des établissements comme les CPR dispensent des formations davantage pratiques et inscrites dans l'environnement. Dans ce cas, les encadreurs ont généralement leur propre petite unité de production qu'ils suivent et qui sert de terrain d'expérimentation pour l'école. Il leur est alors reproché de se servir des apprenants comme main d'œuvre pour leurs propres exploitations.

5.9. Un système peu efficient et centralisé

La contribution des projets et programmes au développement de la FP hors appui budgétaire, et tous secteurs de formation confondus (primaire, secondaire, tertiaire), était sur la base des engagements en 2010 de 8,4 milliards FCFA, dont 5,4 milliards FCFA au titre de la coopération avec Taiwan.

En ce qui concerne les ressources intérieures et extérieures au budget général, l'allocation et la traçabilité des financements de la FP sont rendues difficiles car la majorité des centres publics ne sont pas des unités fonctionnelles au budget. Les crédits pour les dépenses courantes qui leurs sont alloués sont fondus dans ceux des directions nationales, régionales ou provinciales ou dans d'autres entités du département de rattachement. Il est donc difficile, sans spécialisation des crédits, de connaître avec précision les financements de la FP. Des études spécifiques ont toutefois montré que les coûts moyens étaient compris entre 900 000 FCFA et 1 400 000 FCFA / élève / an.

Ce déficit d'information financière est aussi le reflet de la centralisation budgétaire des établissements qui ne disposent pas d'une autonomie de gestion. Dépourvus d'autonomie budgétaire, un grand nombre d'établissements sont administrateurs de crédits au même titre qu'un service déconcentré. L'intégration administrative est dans ce cas une contrainte pour le développement du dispositif public de formation. Elle ne permet pas aux établissements :

- de générer régulièrement des recettes en tant que prestataires de service ;
- de recruter des personnels vacataires ou contractuels en fonction des besoins ;
- d'acquérir au moment opportun la matière d'œuvre pour dispenser les enseignements pratiques ;
- d'associer les professionnels à la gestion des établissements, aux orientations en matière de cursus et modalités de formation ;
- d'articuler l'offre de formation avec les besoins actualisés des entreprises du domaine agro-sylvo-pastoral (petites unités de production, gros producteurs et entreprises) ;
- de concevoir et dispenser des formations modulaires par emploi ;
- de définir des partenariats avec le monde du travail ;
- de développer des stratégies incitatives pour le personnel.

En outre, sans comptabilité analytique il est difficile d'évaluer les coûts des formations et l'efficacité du système. L'observation des flux laisse penser que dans l'ensemble le sous-secteur de la FP est sous financé compte tenu des objectifs qui lui sont assignés et des besoins identifiés de formation, ne serait-ce que ceux des filières ASP.

6. Quelles orientations et actions pour le développement de la Formation Professionnelle dans les filières ASP ?

Dans cette dernière partie, nous ferons des propositions pour combler l'écart entre les besoins et l'offre actuelle de formation. Pour cela nous développerons :

- (i) des orientations générales, communes à tout le dispositif de FP au Burkina, en réponse aux contraintes de fond du système actuel ;
- (ii) une stratégie d'intervention qui propose un ciblage pour amorcer ces évolutions et répondre déjà aux priorités identifiées dans les parties précédentes pour les filières ASP ;
- (iii) un plan d'action, pour proposer aux projets / programmes des actions pouvant être menées à court terme avec un bon rapport coût / efficacité.

6.1. Les orientations en réponse aux contraintes de fond du dispositif de FP

Augmenter les flux des formés aux emplois et métiers des ASP

Pour répondre aux besoins, le système doit être en mesure de délivrer des formations initiales et continues au plus grand nombre (cf. cahier des charges développé en 5.1). Les jeunes doivent être formés à un ou plusieurs emplois ou postes de travail. En outre, le système doit amplifier et améliorer la formation des cadres intermédiaires, au bénéfice du développement des filières et plus particulièrement des entreprises de transformation travaillant à l'exportation des produits des ASP.

Pour que le dispositif soit en mesure de répondre aux besoins de formation du premier public (les actifs des filières) plusieurs conditions sont à remplir (que nous allons développer ensuite) :

- faire évoluer les mentalités et les représentations des services de formation professionnelle
- décentraliser le dispositif de formation
- diversifier les outils de financement
- accroître les financements pour le secteur
- réviser les programmes de formation
- diversifier les modes de formation et de certification
- rationaliser l'usage des moyens

6.1.1. Faire évoluer les mentalités

L'évolution des mentalités est importante car le dispositif est vu selon une logique qui est ancienne et calquée sur un modèle de développement très inspiré du système français, peu adapté à la situation du Burkina Faso. Comme dans d'autres pays de la sous-région, le système est orienté vers la production de formations longues, à un métier, aux coûts élevés. Ces dernières sont nécessaires mais ne doivent pas être exclusives de l'ensemble des formations à un emploi ou poste, plus courtes et pertinentes d'un point de vue économique pour le développement des filières et l'accroissement des revenus des actifs. L'incapacité du dispositif à prendre en compte ces besoins est aussi le résultat d'une manière de penser le système et la formation professionnelle initiale et continue.

6. QUELLES ORIENTATIONS ET ACTIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES FILIÈRES ASP ?

Pour faire évoluer les mentalités, il faut aussi faire en sorte que les filières ASP soient plus attractives pour les jeunes, ruraux comme urbains, qu'ils s'y orientent de plus en plus par intérêt, voire vocation, et non par obligation et opportunité. Cela demande de faire évoluer l'image des métiers et des perspectives d'emplois des filières ASP, avec l'idée de faire mieux connaître, de donner des témoignages positifs, de valoriser les emplois et le professionnalisme, de montrer les enjeux économiques pour le pays, ...

6.1.2. Décentraliser le dispositif de formation

Le dispositif de formation se caractérise entre autres par :

- une centralisation des décisions et des financements ;
- des rigidités budgétaires et de trésorerie ;
- une insuffisance ou absence d'autonomie des établissements publics de formation ;
- l'insuffisance des dotations au budget, d'outils de gestion, de mécanismes de décision et de ressources leur permettant de recenser les besoins et de produire les services en conséquence ;
- une insuffisance ou une absence de territorialisation de la formation professionnelle, pas encore ancrée dans la régionalisation et les Collectivités Territoriales.

Ces faiblesses constituent des facteurs de blocage qui limitent l'évolution future du système de formation et ses capacités à prendre en compte les besoins de formation des acteurs, notamment ASP.

Les mesures qui permettraient de constituer un dispositif de formation professionnelle performant, apte à prendre en charge les besoins de formation des filières ASP, sont alors les suivantes :

- ♦ accorder une autonomie de décision et de gestion aux établissements et centres publics de formation ; à cette fin les ériger en établissements publics ou créer un statut juridique relevant du droit commun permettant de s'affranchir des contraintes réglementaires inadaptées pour orienter et mettre en œuvre des formations professionnelles ;
- ♦ créer au besoin des entités autonomes disposant d'un mandat de délégation de services publics et compétentes pour produire ou financer de la formation professionnelle (agences, sociétés anonymes à capital public, associations à but non lucratif...) ;
- ♦ préciser davantage les compétences des Collectivités Territoriales, transférer les compétences et les ressources afin que la gestion du système de FP soit décentralisée à l'échelle de la région (par exemple).

6.1.3. Diversifier les outils de financement

Les résultats du système public de formation montrent que l'Etat ne dispose pas dans tous les cas d'avantages comparatifs pour fournir directement les services de formation, d'autant moins avec des mécanismes centralisés. En outre, les expériences positives du financement des prestataires d'alphabétisation à travers le FONAENF font la preuve de la pertinence d'un instrument financier qui permet de s'appuyer sur les acteurs non étatiques pour délivrer des formations : ONG, associations, organisations professionnelles, ...

Des instruments publics de financement et des techniques contractuelles sont donc indispensables au développement du système de formation professionnelle. Ils se justifient également par le souci de toucher un public en milieu rural très dispersé sur l'ensemble du territoire national. Le FAFPA pourrait remplir cette fonction dans la mesure où il dispose d'antennes régionales. Une autre formule pourrait être de créer des agences régionales de financement des prestataires de services. Ces dernières devraient être sous l'autorité des Conseils Régionaux et sous la tutelle technique d'un ou de plusieurs ministères. Le mandat de ces organismes pourra être limité aux formations de courte et moyenne durées pour les filières ASP, formations les plus nombreuses à dispenser et dont la production est transférable au secteur privé ou encore à des

6. QUELLES ORIENTATIONS ET ACTIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES FILIÈRES ASP ?

établissements publics dotés d'une autonomie de gestion. Le fonctionnement des agences régionales devrait être régi par le droit commun pour éviter les lourdeurs et les rigidités budgétaires ainsi que l'unicité de caisse de l'Etat.

6.1.4. Accroître les financements du secteur

Plusieurs possibilités sont offertes à l'Etat pour confirmer à travers les finances publiques les orientations de politique nationale qui visent à faire du sous-secteur de la FP la deuxième priorité éducative après l'enseignement de base. Il est possible de réallouer des ressources entre les ordres d'enseignement, de façon à augmenter progressivement la part de la FP dans le financement de l'éducation, pour que la FP dépasse la part de l'enseignement secondaire et supérieur.

Une autre option est de mobiliser plus de ressources extérieures issues des appuis budgétaires ou des projets. Cette option suppose que des réformes institutionnelles et financières soient réalisées dans le sous-secteur, visant à (i) améliorer l'efficacité et la pertinence des services délivrés, (ii) accroître les capacités d'absorption financière souvent trop faibles. Sans consommer de ressources, il est difficile d'avoir des résultats.

Ce point renvoie aux précédents, à savoir (i) l'approfondissement de la décentralisation, en tant qu'organisation pertinente et efficace des interventions publiques pour la formation, (ii) la diversification des outils de financement, (iii) l'évolution des cadres de décision pour associer le secteur privé, (iv) l'autonomie technique et financière des centres, (v) l'implantation d'une comptabilité analytique, notamment pour le suivi financier et de l'efficacité du sous-secteur.

Une autre piste à explorer est celle de la fiscalité. Des taxes et des impôts peuvent être levés pour ensuite être reversés au financement de la formation professionnelle. Des mesures sont déjà prises dans ce sens pour le financement de la formation continue et de l'apprentissage. Des recettes spécifiques prélevées sur les flux des biens et des services dans les filières ASP pourraient être envisagées. Toutefois les expériences sous-régionales montrent que l'intégralité du produit des taxes est rarement reversée vers le secteur ou les services destinataires.

6.1.5. Rationnaliser et mutualiser l'usage des moyens

L'étude a montré que les capacités publiques d'accueil des apprenants étaient sous-utilisées. Cela signifie que des heures d'enseignement sont disponibles ainsi que des locaux et des équipements. Si les personnels des centres de formation réalisent déjà leurs quotas horaires et que les crédits ne sont pas disponibles pour mener des activités additionnelles, c'est qu'il est encore possible d'ouvrir les établissements à des prestataires privés de formation professionnelle. Des plages horaires sont disponibles en soirée, les jours chômés et durant les vacances scolaires. La mutualisation des moyens peut également concerner des équipements et le matériel didactique.

6.1.6. Mode et ingénierie de la formation

Diversifier les modes de formation

L'analyse des besoins de formation montre qu'un grand nombre d'actifs des filières ASP ont besoin d'une formation initiale ou continue à un ou plusieurs emplois, sans pour autant être formés à tous les emplois constituant un métier. La formation aux emplois, différente de la formation aux métiers, peut être avantageusement dispensée dans le cadre de formations modulaires de courte ou moyenne durée. Pour les emplois des filières ASP, les formations modulaires peuvent être produites au plus près des entreprises et du monde rural, ou délivrées à travers des prestataires privés locaux venant en appui au développement des filières et issus du milieu.

L'amélioration de l'adéquation entre la formation et l'emploi et la pertinence des formations se fondent également sur le développement de l'apprentissage ou l'amélioration des formes d'apprentissages traditionnels déjà pratiquées au Burkina Faso. Selon ce schéma, les microentreprises et leurs responsables sont des lieux de

6. QUELLES ORIENTATIONS ET ACTIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES FILIÈRES ASP ?

formation et des personnes ressources utiles au développement du système. Le temps d'apprentissage peut être modulé en fonction des emplois ou des métiers qu'il prépare et des compétences à acquérir, mais dans tous les cas ce mode de formation offre l'avantage d'accroître les capacités de formation au meilleur coût.

Les formations initiales professionnalisantes qui correspondent à des formations de courte durée (dénomination utilisée dans la sous-région) sont une option satisfaisante pour former à des emplois ou postes dans une ou plusieurs filières. Développées dans les pays de la sous-région, elles s'adressent à des publics jeunes et peu ou pas scolarisés. Elles sont réalisables dans des ateliers, sur les parcelles des exploitants agricoles, dans des écoles et centres de formation. Les équipes de formateurs peuvent être des personnes ressources du milieu (artisans, exploitants) dont les compétences ont été renforcées, ou des formateurs des établissements publics et privés qui se déplacent sur les sites de formation.

Accélérer la révision des programmes de formation selon l'APC.

Le développement de l'approche par les compétences s'impose aujourd'hui dans de nombreux pays comme un mode d'ingénierie de la formation permettant de rapprocher les apprentissages de l'exercice effectif d'un métier ou d'un emploi. Dans la réalité quotidienne, ces compétences se combinent pour faire face aux différentes situations professionnelles connues et nouvelles. La notion de compétences est toujours comprise en référence à l'emploi exercé. Au centre de la conception des programmes se trouvent les comportements et attitudes professionnelles liées au métier ou à l'emploi. L'approche par les compétences part de l'analyse des situations de travail (AST), les décrit avec beaucoup de précision, ainsi que les compétences associées. De ce point de vue et lorsqu'elle est conduite avec rigueur, l'APC garantit la pertinence de la formation délivrée et améliore l'employabilité des sortants.

La définition des programmes de formation doit donc être accélérée car chaque année qui passe voit la reconduction d'enseignements et de programme inadaptés, ainsi que la perte des ressources publiques affectées à un dispositif qui ne prépare pas les jeunes à un emploi ou un métier. Plusieurs orientations permettent de progresser rapidement pour réviser les programmes de formation selon l'APC :

- l'utilisation des référentiels métiers / emplois, référentiels de formation et de certification déjà élaborés pour les filières agro-sylvo-pastorales dans des pays aux situations économiques et agroclimatiques proches de celle du Burkina Faso (pays du Sahel) ;
- la privatisation de la conception des référentiels et le recentrage des missions de l'Etat sur la définition des cahiers des charges et la validation des référentiels élaborés ;
- des incitations destinées au secteur privé pour investir dans l'ingénierie de la formation professionnelle (dégrèvement fiscaux, subventions, contrats de prestation pluriannuels sécurisant les revenus de l'entreprise ou du bureau d'étude).

Mieux certifier les compétences

La diversification des formations (apprentissage, formation initiale professionnalisante FIP, cycle moyen) devra être accompagnée d'une réforme des modes de certification et d'homologation des compétences acquises. Aujourd'hui, les diplômes académiques délivrés par le système ne sont sensibles qu'à la certification des métiers et ne reconnaissent pas les formations qualifiantes à l'emploi ou au poste. Dans le cas des formateurs ou maîtres formateurs, les acquis de l'expérience (ou la validation des acquis professionnels – VAP) ne font pas l'objet d'une certification.

Les formations à un emploi, sans être des formations à tous les emplois d'un métier, devraient déboucher sur une certification. Cette dernière est nécessaire pour que les compétences des apprenants soient reconnues sur le marché du travail et dans le milieu de l'entreprise. La qualification opérationnelle acquise peut être valorisée par un certificat de formation professionnelle (CFP). Un CFP constitue un document qui atteste avant tout d'une qualification professionnelle que son détenteur peut présenter pour se faire reconnaître par la collectivité et l'entreprise. Il est préférable, mais pas obligatoire, que ce type de diplôme soit reconnu par le ministère de l'éducation nationale, mais dans tous les cas il devrait être délivré au sein d'une branche

6. QUELLES ORIENTATIONS ET ACTIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES FILIÈRES ASP ?

professionnelle par une instance délégataire du ministère chargé de l'éducation et reconnue afin de faire valoir à qui de droit.

L'objectif serait d'obtenir autant de certificats de formation professionnelle (CFP) qu'il y a d'emplois, voire de tâches à accomplir pour être qualifié ou accomplir un métier. Cela signifie d'abord que chaque jeune qui réussit une formation peut disposer d'une certification, même si les compétences acquises sont modestes par leurs contenus (comme pour les FIP). A titre d'exemple, pour l'éleveur, dix CFP seraient nécessaires pour prétendre au titre d'éleveur qualifié. Chaque CFP correspond à une tâche précise telle que (i) choisir l'animal, (ii) construire ou faire construire un abri adapté, (iii) équiper l'abri en mangeoire et abreuvoir, (iv) donner les aliments et l'eau à l'animal, (v) nettoyer les mangeoires, les abreuvoirs et l'abri, (vi) diagnostiquer les signes de maladies ou d'indigestion, (vii) assurer les premiers soins, (viii) ramasser les déjections, (ix) tenir à jour une comptabilité simplifiée, (x) chercher les acheteurs et vendre à des prix rémunérateurs.

Une telle approche accompagnera et valorisera les formations modulaires et capitalisables. Elle incite par ailleurs à une vision dynamique des compétences professionnelles, qui peuvent être acquises en plusieurs étapes et en fonction des besoins, durant des périodes prolongées.

Ces différentes orientations répondent à des contraintes et des mesures de fond pour faire évoluer le dispositif de FP au Burkina. Elles impliquent souvent des décisions politiques, des choix structurels, des nouveaux outils ou encore un changement d'approche dans la conception même du dispositif.

Néanmoins, ces évolutions à long terme peuvent être amorcées à court ou moyen terme. C'est l'objet des propositions de stratégie qui suivent.

6.2. Stratégie d'intervention à court et moyen terme pour le développement de l'offre de formation aux ASP

6.2.1. Principes directeurs

La stratégie d'intervention préconisée par la mission repose sur l'hypothèse que le système de formation professionnelle ne pourra pas connaître des changements structurels rapides durant les prochaines années.

De nombreuses réformes institutionnelles et organisationnelles pour faire évoluer le système de la FP sont attendues depuis 15 ans, celles qui auraient pu provoquer un changement n'ont pas encore été mises en œuvre. Cette situation atteste des difficultés, des résistances, de la complexité des actions à réaliser et incite au pragmatisme. La mission suggère donc de progresser selon le principe du jeu de lego, en conduisant une par une des actions pilotes qui constitueront des vrais changements pour le secteur.

En plus du pragmatisme, la stratégie repose sur les principes suivants et leur déclinaison en opérations :

- Libéralisation du système de formation, forte implication du secteur privé selon l'approche « faire faire », diversification des modes et des outils d'intervention et de financement du sous-secteur de la formation professionnelle ;
- Création, d'abord à titre pilote, des organismes, des outils et des procédures permettant d'orienter, d'inciter, de financer, de réguler et d'évaluer une offre privée de formation professionnelle de courte durée, délivrée en milieu rural et urbain dans les filières ou sous-filière prioritaires, et selon les modes de formation offrant le meilleur rapport coûts / bénéfice ;
- Transformation au coup par coup des établissements publics de formation professionnelle en établissements publics autonomes, pour qu'ils soient en mesure de concevoir et mettre en œuvre dans les meilleurs délais des formations en adéquation avec les besoins des filières ASP ;

6. QUELLES ORIENTATIONS ET ACTIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES FILIÈRES ASP ?

- Ancrage, à titre pilote, des initiatives dans la décentralisation afin de placer l'offre et l'accès aux formations sous la responsabilité des Collectivités Territoriales qui associeront les organisations professionnelles et les entreprises du secteur privé ;
- Mobilisation de ressources intérieures additionnelles et affectation de ces moyens vers le secteur privé ;
- Ciblage de l'offre et de la qualité des services de formation en réponse aux besoins des maillons de production et de transformation, et des métiers d'appui au développement des filières ASP ;
- Utilisation des référentiels disponibles dans la sous-région par les utilisateurs et leur diffusion dans les centres de formation publics et privés, en les adaptant, pour réduire les coûts de l'ingénierie de la formation.

La mission estime que cette démarche et la mise en pratique progressive des principes énoncés ci-dessus constituent déjà des leviers significatifs à court et moyen terme pour améliorer l'offre et la qualité des formations à dispenser vers les filières ASP.

Caractéristiques du système de formation proposé

La proposition est la suivante : le système de formation doit orienter ses efforts et ses moyens sur des cibles qui concernent les filières et sous-filières ASP, les métiers et les emplois ASP, les modes de formation présentant des avantages en termes de mise en œuvre et de rapport coûts / bénéfice. Ce ciblage permettra aux projets de réorienter leurs actions pour soutenir le système et le développement des filières ASP. En outre, certains projets inscrivent déjà leurs activités dans ces priorités.

6.2.2. Ciblage filières / sous-filières

Les filières prioritaires sont celles qui ont été identifiées par la mission sur la base des critères retenus pour l'analyse : céréales, oléagineux, fruits et légumes, bétail viande – lait, ainsi que leurs sous-filières prioritaires (cf. première partie du rapport).

6.2.3. Ciblage des métiers et emplois

Les métiers et emplois des filières ASP ont été indiqués dans la cartographie réalisée. Tous les métiers de producteur, transformateur, et ceux liés à la mise en marché des filières ASP sont importants.

Certains emplois ont été définis comme des « emplois clés » :

- pour la filière Bétail Viande et Lait : trayeur, emboucheur, courtier (Téfa)
- pour la filière céréale : batteur moissonneur ;
- pour la filière Oléagineux : ramasseurs, décortiqueur, concasseur, égreneur
- pour la filière Fruits et Légumes : ramasseur de légume, cueilleur de mangues, sécheur (ouvrier de séchage).

Pour les métiers d'appui aux filières, il faut mettre l'accent sur les métiers de l'encadrement (Appui, Conseil) qui vont jouer un rôle déterminant dans le développement des filières ASP. Ces métiers reposent sur des formations à long terme, avec un volume d'enseignement important et accessible aux diplômés de l'enseignement technique et général. Les métiers prioritaires dans ce domaine sont : (i) conseiller en productions animales et végétales, (ii) agent de santé animale, (iii) conseiller technique en transformation, (iv) conseiller en gestion des ressources naturelles.

6. QUELLES ORIENTATIONS ET ACTIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES FILIÈRES ASP ?

6.2.4. Ciblage des établissements

Tous les établissements existants sont susceptibles de contribuer à diversifier les modes de formation initiale et continue, et à les adapter aux besoins des actifs des filières ASP. Si cette adaptation se fait avec lenteur ou ne se fait pas, il est du ressort de l'administration de réaffirmer et d'impulser avec plus de force dans les établissements publics et privés les orientations opérationnelles de la FP. Pour obtenir des résultats rapides en matière d'offre de services ciblant les filières ASP (formation courte modulaire), il est préférable de se concentrer à moyen terme sur les établissements et centres de formation publics et privés de petite taille, ancrés dans le milieu rural. En ce qui concerne la sphère publique, une priorité devra être accordée au dispositif des centres de promotion rurale et des CEBNF après que ces derniers auront clarifié ou revu leur mandat dans le domaine de la FP.

Pour la formation aux métiers d'appui et d'encadrement les efforts devront se poursuivre vers les principaux établissements suivants (liste non exhaustive) avec pour objectif prioritaire d'améliorer la pertinence et la qualité des formations dispensées :

- l'Université catholique de l'Afrique de l'Ouest,
- le Centre agricole polyvalent ;
- l'Ecole Nationale d'Elevage et de Santé Animale (ENESA),
- l'Ecole Nationale des Eaux et Forêts (ENEF),
- les établissements d'enseignement secondaire technique et professionnel (ex : lycée professionnel de Bobo, lycées agricoles, ...),
- l'institut du Développement Rural (IDR),
- le Centre de Recherche en Sciences Biologiques Alimentaires et Nutritionnelles (CRSBAN) de l'Université de Ouagadougou.

6.2.5. Ciblage des modes de formation

Compte tenu (i) du grand nombre de personnes à former, (ii) du niveau de qualification recherché, (iii) de la formation à des emplois pour les maillons de production et de transformation des filières prioritaires, les modes de formation à envisager sont :

- ✓ la formation initiale professionnalisante de courte ou moyenne durée, délivrée dans le milieu rural et urbain ;
- ✓ les formations continues modulaires de courte ou moyenne durée, délivrées dans le milieu rural et urbain ;
- ✓ l'apprentissage non alterné, alterné ou dual.

Pour les métiers de l'encadrement, demandant des niveaux de qualification beaucoup plus élevés, il est nécessaire de retenir :

- ✓ Pour la formation initiale : des cycles d'étude longs post brevet et baccalauréat, tels que le système en délivre actuellement, mais en veillant à la refonte des programmes et à l'introduction des pratiques professionnelles plutôt que des travaux pratiques ;
- ✓ Pour la formation continue : des stages de recyclage de courte durée, organisés en modules d'apprentissage qui pourront concerner des emplois.

6. QUELLES ORIENTATIONS ET ACTIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES FILIÈRES ASP ?

6.3. Plan d'action à court terme pour le développement des filières ASP

Les actions présentées dans les sections suivantes sont à réaliser dans les meilleurs délais. Leurs coûts et leur réalisation ne sont pas hors de portée des projets actuellement mis en œuvre dans le secteur de la FP et des moyens budgétaires dont dispose l'Etat. Les partenaires pourront par ailleurs concevoir pour chaque action des montages financiers multi-bailleurs qui permettront de maîtriser les coûts de transaction (coopération déléguée, convention de partenariat). Les actions proposées sont considérées comme critiques car leur mise en œuvre est indispensable pour que le système de la FP soit en mesure de répondre aux besoins de formation des filières ASP.

Action 1 : Abonder le FAFPA pour la mise en œuvre de l'apprentissage dans les filières ASP

Cette action compte parmi les plus efficaces et simples d'application pour améliorer l'offre et la qualité des formations dans les filières ASP. Pour obtenir des résultats à brève échéance, il est urgent de se servir des instruments qui existent, dont les missions et le fonctionnement sont légitimes et connus. C'est le cas du Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage. Cet instrument est en mesure de financer des prestataires qui mettront en œuvre de la formation par apprentissage dans les maillons des filières ASP.

Le FAFPA pourra dans le même temps, avec des ressources additionnelles, inciter au développement des prestataires de service dans les zones rurales en priorité et dans les zones urbaines où se trouvent de nombreux besoins de formation. Un fonds pourra lui être attribué pour conduire des expériences avec des opérateurs émergents. Le financement du FAFPA pourra s'accompagner de mesures de renforcement des capacités et d'un appui à la déconcentration du Fonds vers le milieu rural qui pourront être pris en charge par un projet. Dans la mesure où il s'agit d'un démembrement de la même personnalité morale, la déconcentration du FAFPA pourra s'opérer sans changement réglementaire, toujours très long à obtenir.

Action 2 : Inciter les opérateurs d'alphabétisation à produire des services de FP

Un levier important pour produire des formations de courtes durées en grand nombre est de s'appuyer sur le réseau des opérateurs d'alphabétisation et les inciter à devenir, en plus de leurs fonctions actuelles, des opérateurs de formation professionnelle. Cette option ne ferait qu'amplifier et adapter les formations techniques spécifiques (FTS) qui sont déjà mises en œuvre par ces derniers, comparables en certains points aux formations initiales professionnalisantes. En outre, cette mesure confirmera pour le sous-secteur de la FP l'approche « faire faire ». Le financement de ces opérations devra être décentralisé et diversifié (cf. actions 1, 6 et 7). Il n'est pas souhaitable à terme d'avoir un instrument unique de financement mais bien de disposer de plusieurs outils en compétition, servant les mêmes objectifs. L'incitation des opérateurs à produire des formations professionnelles en appui aux filières ASP sera basée sur :

- un financement structurel (tranche fixe annuelle), permettant aux opérateurs d'investir dans des infrastructures de petite taille et des équipements en milieu rural afin de dispenser les formations ;
- un financement des services par les résultats, basé sur l'effectivité et la qualité des formations dispensées (tranches variables et contractualisées)

Le financement des opérateurs devra être basé sur la compétition entre les projets de formation et la négociation sur les résultats (quantité et qualité des services produits).

6. QUELLES ORIENTATIONS ET ACTIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES FILIÈRES ASP ?

Action 3 : Développer les modules de formation aux emplois ASP

L'approche consiste à ne pas attendre de disposer de l'ensemble des référentiels de compétences des emplois pour démarrer des formations.

Une des approches retenue consiste à recourir à des prestataires privés nationaux, régionaux et internationaux pour élaborer les référentiels emplois, formation et certification à partir d'une démarche cadre, valable pour tous.

Chaque fois qu'un référentiel emploi sera élaboré, il sera diffusé sur une plateforme internet accessible aux centres publics et aux opérateurs privés de formation professionnelle.

Dans le principe il serait souhaitable que l'Etat définisse un cahier des charges avant l'élaboration des référentiels métiers et emplois. Dans la pratique, l'absence de cahier des charges ne doit pas freiner les initiatives privées en matière d'ingénierie de la formation et de certification des formations courtes (certificat de formation professionnelle).

Action 4 : Appuyer la prise en charge par les organismes privés de la formation des formateurs

Le besoin en formateurs dans les filières ASP sera très important. Les formateurs du système public sont en petit nombre et déjà occupés à la formation dans les métiers de l'encadrement. Il est donc impératif de promouvoir le repérage, la sélection et la formation des formateurs dans les organismes privés de formation pour les emplois des filières ASP.

Ces derniers devraient bénéficier d'une subvention pour la formation des formateurs qui seront recrutés dans le vivier local, en priorité parmi les professionnels reconnus des métiers et des emplois. Il sera de la compétence des organismes privés de veiller à la formation continue des formateurs sélectionnés, celle-ci étant nécessaire pour produire des formations de qualité. Cette approche pourra être progressivement accompagnée d'un mécanisme de validation des acquis professionnels qui sera défini et délivré par le Ministère compétent. Le financement de la formation des formateurs pourra être pris en charge à travers les instruments de financement présentés dans les actions 6 et 7.

Action 5 : Rénover le réseau des centres de promotion rurale

Il existe aujourd'hui 8 centres de promotion rurale dans 8 régions. Ils sont domiciliés en milieu rural dans des localités de taille moyenne. Ces centres connaissent d'importants dysfonctionnements. Leur réhabilitation permettrait la production de formations de courte ou moyenne durées. Les activités à mener dans ce but sont les suivantes :

- accorder une autonomie de gestion au centre : un budget particulier, une trésorerie autonome, une fongibilité des ressources par nature de dépenses permettant à titre d'exemple de recruter des formateurs. Cette adaptation du statut pourra se faire à titre transitoire en créant une association gestionnaire des activités du centre ou en redynamisant les comités de gestion qui existent déjà, un dispositif d'appui technique et d'encadrement financier en partenariat avec des ONG et prestataires de services pourra être mis en place ;
- définir une carte des formations initiales de courte durée (FIP) concernant les emplois prioritaires et ceux des maillons de production, de transformation des filières dominant l'activité économique du milieu ;

6. QUELLES ORIENTATIONS ET ACTIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES FILIÈRES ASP ?

- afin de démarrer rapidement, utiliser les référentiels de métier / emploi déjà élaborés dans la sous-région et convenant aux situations de chaque localité où se trouve le CPR ;
- compléter les équipements de chaque centre en fonction des métiers à enseigner ;
- doter les centres à travers un instrument de financement (agence régionale, fonds, cf. actions 6 et 7) d'une subvention fixe pour leur fonctionnement et la mise en œuvre des formations, ainsi que d'une subvention variable payée sur la base des résultats atteints et contractualisés (nombre de formations dispensées et adéquation des contenus).

Action 6 : Appuyer la création d'une agence régionale pour le financement de la formation professionnelle initiale

La décentralisation des financements de la formation professionnelle est une nécessité pour délivrer des formations au plus près du public cible. Un projet extérieur pourra porter à titre pilote dans une région du Burkina Faso la création d'une agence de financement et d'achat des services de la formation professionnelle. La tutelle de l'agence devra d'abord être territoriale et relever du Conseil Régional compétent en matière de formation professionnelle. Des tutelles techniques pourront être définies en lien avec les départements compétents et leurs représentations déconcentrées. La gestion de l'agence pour des questions de flexibilité devra s'affranchir en partie du droit public et relever du droit privé. Il pourra s'agir d'une société anonyme avec pour principal actionnaire le Conseil Régional, éventuellement d'une société d'économie mixte ou d'une association sans but lucratif (ASBL).

L'agence de financement de la FP devra avoir un mandat ciblant les formations initiales professionnalisantes, excluant l'apprentissage qui est déjà pris en charge par le FAFPA. Le mandat pourra être étendu au financement et à la structuration des prestataires privés d'ingénierie de la formation professionnelle afin de contribuer à la privatisation de l'élaboration des programmes de formation courts et des matériels didactiques, ainsi qu'à la formation des formateurs. Au besoin, l'agence pourra être reconnue d'intérêt public. A travers cette agence, pourront être financés à titre indicatif :

- les établissements de formation publics tels que les CPR, les CEBNF (dans la mesure où leur mandat de formation professionnelle est clarifié) ;
- les associations, organisation professionnelles, chambres consulaires ;
- les organismes privés, prestataires de formation et de services d'encadrement des filières ;
- les institutions de microfinance pour des prêts à l'équipement des entreprises dans lesquelles pourront se dérouler les formations.

La démarche de création de cet organisme reposera sur une étude préliminaire qui définira, en concertation avec tous les acteurs, les objectifs et les mandats de l'agence, les sources de financement et le statut de droit privé. Au démarrage l'organisme pourra être soutenu par de l'expertise extérieure ou intégré en partie dans une unité de gestion de projet avant d'être pleinement autonome.

Action 7 : Mettre en place un Fonds pour le financement des projets FP des Collectivités Territoriales

Les Collectivités Territoriales sont compétentes dans le domaine de la formation professionnelle. Un premier mécanisme de subvention pourra être mis en place pour financer les projets de FP des Conseils Régionaux. La procédure de financement devra être simple et pourra reposer sur les dispositions suivantes :

6. QUELLES ORIENTATIONS ET ACTIONS POUR LE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES FILIÈRES ASP ?

- un cahier des charges précisant les conditions d'éligibilité des Collectivités Territoriales au Fonds ;
- les services de formation et les contenus éligibles au Fonds ;
- les types d'organismes habilités à mettre en œuvre des projets de formation et recevoir des subventions des Collectivités Territoriales ;
- les outils et techniques de contractualisation (CT – prestataires) devant être utilisés ;
- la description des garanties ;
- les principes et procédures d'exécution financière ;
- le suivi-évaluation et le contrôle financier des Collectivités Territoriales et du prestataire.

Pour le montage institutionnel et financier, le mécanisme le plus efficace est de domicilier les ressources au sein du Fonds Permanent pour le Développement des Collectivités Territoriales (FPDCT), en veillant à les isoler de la caisse de l'Etat. Il s'agirait en d'autres termes de créer un guichet affecté à la Formation Professionnelle et destiné aux projets de formation professionnelle visant à soutenir les filières ASP. Les ressources des partenaires pourront être mutualisées dans ce guichet, les concours financiers de l'Etat pourront également l'alimenter.

Les services techniques déconcentrés et les projets des PTF interviendront lors de la préparation des projets comme au stade du suivi de leur réalisation, de l'évaluation ou du contrôle de l'exécution financière des ressources par les Collectivités Territoriales et les prestataires de service.

Action 8 : Aménager la programmation budgétaire et le plan du sous-secteur de la FP

Cette action a pour objectif de rendre visibles les crédits budgétaires programmés pour la formation professionnelle dans les différents départements compétents. Il conviendrait dès la programmation du budget 2011 de spécialiser les crédits par destination en considérant, lorsque nécessaire, les établissements de formation comme des unités fonctionnelles au budget. Pour chaque unité (établissement), il serait alors ouvert des comptes budgétaires permettant de programmer clairement les dépenses par nature et notamment la masse salariale, les autres dépenses courantes et les dépenses d'investissement. Ce travail de spécialisation sera préparatoire au changement de statut des centres de formation en établissements publics (personnalité morale) et aux dépenses de transfert afférentes. Enfin le sous-secteur devrait se doter d'un plan analytique répondant aux besoins d'information des décideurs et des gestionnaires, dans lequel seront rangés les opérations et les financements. Ce plan analytique permettra une analyse régulière (i) des allocations budgétaires par objectif, mission, filière de formation, mode de formation, territoire, (ii) de l'évolution de l'efficacité du système.

Action 9 : Engager des actions de promotion des filières ASP, des formations de courte durée permettant d'entrer sur le marché du travail

En lien avec le besoin de revaloriser les filières ASP et de les rendre plus attractives pour les jeunes, des stratégies de communication décentralisée, s'appuyant sur les Collectivités Territoriales et/ou les organisations professionnelles des filières ASP, pourront être définies et mises en œuvre par ces organismes. Elles auront pour objectifs de valoriser les métiers des filières agro-sylvo-pastorales et de faire la promotion de l'offre de formation publique et privée au fur et à mesure qu'elle se développera. Les campagnes de communication pourront également être éligibles dans les projets des prestataires privés de formation.

CONCLUSION

Les filières agro-sylvo-pastorales concernent la majorité de la population active du Burkina Faso. Le développement des filières est vital pour la vie des ménages, leur sécurité alimentaire et le pays qui tire sa croissance économique des grandes filières que la mission a étudiées. Dans de nombreuses régions du Burkina Faso, les familles sont concernées par plusieurs filières car plus la précarité est forte, plus elles développent des stratégies de diversification des revenus. Les jeunes sont dans leur majorité des travailleurs des filières agro-sylvo-pastorales.

Il est paradoxal, compte tenu des chiffres économiques et sociaux, de constater l'inadéquation du dispositif de formation initiale aux besoins de formation des acteurs des filières. Jusqu'à ce jour le système a formé des cadres mais ne s'est pas véritablement encore tourné vers la prise en compte des besoins de formation des filières ASP. Une certaine conception de l'encadrement rural et de la formation au métier sont certainement à l'origine de cette orientation. La politique nationale de la l'enseignement et de la formation techniques et professionnels a toutefois recentré les enjeux de la FP et l'immense travail de formation reste à faire.

Le défi est double : délivrer des formations au plus grand nombre, sans oublier les métiers d'appui, et veiller à l'adéquation formation / emploi. Les formations de longue durée sont nécessaires, mais il est aussi impératif de répondre à un éventail plus large de besoins de formation à un emploi. Pour développer le système de la FP les réponses organisationnelles, institutionnelles, techniques et financières sont connues. Il est nécessaire de décentraliser le système de formation au sens large du terme, repositionner l'Etat dans des fonctions stratégiques, diversifier les approches, les outils et les procédures, encourager le secteur privé et orienter son action avec les techniques de subvention et de contractualisation.

Le système doit donc être repensé dans son ensemble. Il est important d'agir avec pragmatisme et de rechercher les meilleures solutions coûts / bénéfice. Les réformes peuvent être conduites au cas par cas comme les réformes institutionnelles conduites selon le principe du « jeu de lego ». On octroie l'autonomie à un centre de formation, on crée un instrument régional de financement, une subvention est accordée aux collectivités pour supporter l'émergence d'opérateurs de la FP,... Beaucoup d'initiatives peuvent être prises ainsi sans changement réglementaire d'ampleur. Dans tous les cas, sans mesure visant le changement du dispositif actuel, les capacités d'absorption demeureront faibles, le dispositif restera rigide et insensible à l'évolution et l'ampleur des besoins, les résultats seront moindres.

Cartographie des emplois et métiers des filières ASP et des métiers d'appui aux filières

FILIÈRES	MAILLONS	MÉTIERS	EMPLOIS	SOUS-FILIÈRES	
CÉRÉALES (maïs, sorgho, fonio, mil)	Production	Producteur de maïs, sorgho, mil, fonio	Semencier	Maïs – Sorgho – Fonio – Mil	
			Producteur de cultures fourragères		
			Laboureur		
			Tractoriste		
			Ouvrier de semis		
			Agent/Ouvrier d'entretien des cultures		
			Moissonneur		
			Producteur de céréales		
	Transformation	Transformateur de céréales en produits alimentaires (farine, semoule, pain, gâteaux, biscuits, etc.)		Égreneur (Trieur, Nettoyeur, Sécheur)	Maïs – Sorgho – Fonio – Mil
				Décortiqueur, broyeur	Maïs – Sorgho
				Meunier	Toutes céréales
				Boulangier	
				Pâtissier /biscuitier	
		Brasseur	Brasseur	Maïs – Sorgho – Mil	
		Fabricant d'aliments de bétails		Fabricant d'aliments de bétails	Maïs – Sorgho – Fonio – Mil
	Restaurateur			Restaurateur (petite restauration)	
	Management	Encadreur	Chef d'équipe	Toute la filière	
			Responsable de production		
			Responsable d'exploitation		
	Entretien et maintenance	Ouvrier d'entretien et de maintenance	Ouvrier d'entretien de système d'irrigation		
			Ouvrier d'entretien et maintenance de 1 ^{er} niv. du matériel et équipement		
	Qualité	Chargé de qualité	Chargé de qualité		
			Responsable qualité, hygiène et environnement (gestion et recyclage sous produits et déchets)		
	Mise en marché	Agent logistique de	Approvisionneur des matières premières		
			Réceptionneur en matières premières		
			Ouvrier de conditionnement		
			Ouvrier de transport des récoltes, livreur, chauffeur		
Magasinier, Ouvrier de gestion et contrôle de stocks					
Chargé commercial du		Chargé du commercial			
		Vendeur / agent de comptoir			
		Chargé de l'exportation			
Gestion	Gestionnaire	Commerçant			
		Secrétaire			
		Chargé de comptabilité ou comptable			
	Directeur	Responsable administratif et financier			
		Promoteur, Fondateur, Directeur			

ANNEXE A

FILIÈRES	MAILLONS	MÉTIER	EMPLOIS	SOUS-FILIÈRES
OLÉAGINEUX (sésame, arachides, coton, karité)	Production	Producteur des oléagineux et corps gras	Semencier	Tous oléagineux
			Laboureur	
			Tractoriste	Sésame, arachides, coton
			Ouvrier de semis (sèmeur)	
			Agent : Ouvrier d'entretien des cultures	
			Récolteur	Arachide, sésame, coton
			Ramasseur de Karité	Karité
			Producteur de sésame	Sésame
			Producteur d'arachides	Arachides
			Cotonculteur	Coton
	Transformation	Fabricant de produits alimentaires et non alimentaires à base de coton	Décortiqueur, broyeur	Coton
			Égreneur	
			Fabricant d'huile et savon à base de coton	
		Fabricant de produits alimentaires et non alimentaires à base de Karité	Décortiquer de karité	Karité
			Concasseur, torréfacteur	
			Ouvrier de barattage	
			Fabricant de beurre de karité	
			Fabricant de savon à base de Karité et de coton	
		Fabricant de produits alimentaires à base d'arachides	Fabricant de pâte d'arachide	Arachides
			Producteur d'huile	
		Producteur de produits alimentaires	Boulangier	Sésame, coton, karité, arachides
			Pâtissier/biscuitier	
		Restaurateur	Restaurateur	Sésame, arachide
		Fabricant de fil	Fabricant de fil	Coton
	Conditionnement Transport	Agent de logistique	Ouvrier d'approvisionnement /réception en matières premières	Sésame, coton, karité, arachides
			Ouvrier de conditionnement	
			Ouvrier de transport, livreur, chauffeur	
			Magasinier, ouvrier de gestion et contrôle de stocks	
	Management	Encadreur	Chef d'équipe	
			Responsable de production	
			Responsable d'exploitation	
	Entretien et maintenance	Ouvrier d'entretien et de maintenance	Ouvrier de création et d'entretien de système d'irrigation	
			Ouvrier d'entretien et de maintenance de 1 ^{er} niveau du matériel et équipement	
	Qualité	Chargé de la qualité	Chargé de qualité	Sésame, coton, karité, arachides
			Responsable qualité, hygiène et environnement (gestion et recyclage sous produits et déchets)	
	Gestion	Gestionnaire	Secrétaire	Toute entité
			Chargé de comptabilité ou comptable	
			Responsable administratif et financier	
		Directeur	Promoteur, Fondateur, Directeur	

ANNEXE A

FILIÈRES	MAILLONS	MÉTIER	EMPLOIS	SOUS-FILIÈRES
FRUITS ET LÉGUMES (oignon, tomate, mangue)	Production	Producteur de fruits et légumes	Pépiniériste	Tous fruits et légumes
			Semencier, Producteur de semences	Tous fruits et légumes
			Grefeur	Mangue
			Laboureur	Tous fruits et légumes
			Tractoriste	
			Ouvrier de semis	
			Agent/ouvrier d'entretien des cultures	
			Maraîcher (Producteur de légumes)	Oignon tomate
			Arboriculteur (Producteur de fruits)	Mangue
	Transformation	Transformateur de fruits et légumes	Récolteur	Tous fruits et légumes
			Ouvrier de tri des légumes et fruits	Mangue, tomate, oignon
			Ouvrier d'épluchage de mangues, oignons, tomates	Mangue
			Ouvrier de découpe des mangues, oignons, tomates	
			Ouvrier sécheur des mangues, oignons, tomates	
			Fabricant de fruits et légumes séchés	Tomate, mangue, oignons
			Fabricant de confitures et purées de fruits et légumes	Oignon, tomate
			Fabricant de jus, de sirop de fruits et légumes	Mangue
			Fabricant de vinaigre de mangue	
	Mise en marché	Agent de logistique	Ouvrier d'approvisionnement, réception des matières premières	Mangue, tomate, oignon
			Ouvrier de conditionnement de mangues séchées	Mangue
			Ouvrier de transport, livreur, chauffeur	Mangue, tomate
			Magasinier, ouvrier de gestion et contrôle de stocks	Mangue, tomate, oignon
		Chargé du commercial	Chargé du commercial	Toute unité
			Vendeur /agent de comptoir	
			Chargé de l'exportation	
			Commerçant en fruits et légumes	
	Management	Encadreur	Chef d'équipe	
			Responsable de production	
			Responsable d'exploitation	
	Entretien et maintenance	Ouvrier d'entretien et de maintenance	Ouvrier de création et d'entretien de système d'irrigation	
			Ouvrier d'entretien et de maintenance de 1 ^{er} niveau du matériel et équipement d'irrigation et travaux agricoles	
	Qualité	Chargé de la qualité	Ouvrier /responsable qualité, hygiène et environnement (gestion et recyclage des sous-produits et déchets)	
	Gestion	Gestionnaire	Secrétaire	
			Chargé de comptabilité ou comptable	
			Responsable administratif et financier	
		Directeur	Promoteur, Fondateur, Directeur	

ANNEXE A

FILIÈRES	MAILLONS	MÉTIER	EMPLOIS	SOUS-FILIÈRES
BÉTAIL VIANDE (bovin, ovin, caprin, porc, volaille), LAIT	Production	Éleveur	Éleveur de bovins, ovins, caprins,	Bovin, ovin, caprin
			Éleveur de porc	Porcs
			Aviculteur	Volailles
			Emboucheur	Bovin
			Naisseur	
			Bouvier / Berger / Porcher/ Basse-courier	Toute la filière
			Trayeur	Lait
			Producteur de fourrage pour animaux	Bovin, ovin, caprin
			Courtier (Téfa) Ouvrier d'approvisionnement en animaux, volailles	Bovin, ovin, caprin, Porc, volaille,
			Collecteur de lait	Lait
	Transformation	Ouvrier d'abattoir	Ouvrier chargé de la stabulation des animaux (abattoirs)	Bovin, ovin, caprin, porc, volaille
			Ouvrier d'abattage des animaux (abattoirs)	
		Transformateur des animaux et volailles En produits alimentaires	Boucher	
			Charcutier	
		Transformateur de produits laitiers	Grilleur, Rôtisseur, Fumeur, Sécheur de viande	Lait
			Fabricant de lait pasteurisé, lait caillé, yaourt	
			Fabricant de fromage	
		Producteurs d'aliments pour animaux	Fabricant de savon, pommades et crèmes	Toute la filière
			Restaurateur (petite restauration)	
			Producteur d'aliments concentrés pour animaux	
	Management	Encadreur	Producteur de foin pour animaux	Toute la filière
			Chef d'équipe Responsable de production Responsable d'exploitation	
	Entretien et maintenance	Ouvrier d'entretien et de maintenance	Ouvrier d'entretien et de maintenance de 1 ^{er} niveau du matériel et équipement	
	Qualité	Chargé de qualité	Chargé de qualité Responsable qualité, hygiène et environnement (gestion et recyclage sous produits et déchets)	Bovin, ovin, caprin, porc, volaille, lait
	Mise en marché	Agent logistique	Ouvrier de conservation de la chaîne du froid	Toute la filière
			Agent d'approvisionnement des produits	
			Agent de réception des produits	
			Agent chargé de tri, conditionnement des produits transformés	
			Manutentionnaire	
			Transporteur : Ouvrier de transport des animaux	
		Chargé du Commercial	Livreur - Chauffeur - Agent chargé de livraison	Toute la filière
			Commercial	Toute la filière
			Vendeur / Agent de comptoir	
		Commerçant	Chargé de l'exportation Commerçant des animaux, volailles et sous- produits	
	Gestion	Chargé d'administration / comptabilité	Secrétaire	Toute la filière
			Chargé de comptabilité ou comptable	
			Responsable administratif et financier	
		Entrepreneur	Promoteur Fondateur Directeur	

Métiers de la mise en marché

FILIÈRES	MAILLONS	MÉTIERS	EMPLOIS	SOUS-FILIÈRES
Mise en marché	Mise en marché (Conditionnement, Transport, Commerce)	Approvisionneur /Réceptionneur	Agent d'approvisionnement des produits	Toutes filières
			Agent de réception des produits	
			Agent chargé de tri, conditionnement des produits	
			Ouvrier de manutention	
		Ouvrier /manœuvre de la collecte et du Transport	Livreur - chauffeur - Agent chargé de livraison	Lait, Céréales
			Collecteur	
		Chargé du Commercial	Courtier - Pisteur - Téfa	Toutes filières
			Chargé du commercial	
			Vendeur / Agent de comptoir	
			Chargé de l'exportation	
		Commerçant	Commerçant de produits végétaux	
			Commerçant des animaux, volailles et sous-produits	

Métiers liés à la gestion

FILIÈRES	MAILLONS	MÉTIERS	EMPLOIS	SOUS-FILIÈRES
Gestion	Management	Encadreur	Chef d'équipe	Toute entreprise
			Chef de production	Chef d'exploitation PME / entreprises industrielles
			Chef d'exploitation	
	Encadrement (FP)	Métier de l'administration	Chef de zone (FP)	FP
			Directeur régional (FP)	
			Directeur provincial (FP)	
	Gestion	Gestionnaire	Chargé de comptabilité ou Comptable	Chef d'exploitation PME /entreprises industrielles
			Contrôleur de gestion	
			Directeur administratif et financier	
		Administration	Secrétaire-Comptable	
			Secrétaire	
	Direction	Entrepreneur	Promoteur/fondateur/ /Entrepreneur	

Métiers d'appui aux filières

FILIÈRES	MAILLONS	MÉTIER	EMPLOIS	SOUS-FILIÈRES
APPUIS DIRECTS AUX FILIÈRES	Santé	Appui Santé animale	Agent de service d'hygiène	Filière bétail / lait
			Agent de santé animale	
		Appui Phytosanitaire	Agent de protection des végétaux (phytosanitaire)	Filières végétales
	Appui	Appui conseil	Conseiller en productions animales	Toutes filières
			Technologue, conseiller en technique de transformation	
			Conseiller en gestion d'entreprise	
			Conseiller en gestion des stocks	
			Conseiller en étude et réseau d'irrigation	
			Conseiller juridique, juriste agricole	
		Appui conseil en développement local	Conseiller en innovation des produits et techniques	
			Conseiller en organisation des acteurs	
			Conseiller en développement rural	
	Qualité	Appui Qualité	Agent qualité	
			Contrôleur qualité	
			Responsable qualité	
	Environnement	Appui environnement	Auditeur en environnement	
			Appui environnemental.	
			Conseiller en aménagement forestier	
			Conseiller en gestion des ressources naturelles	
	Maintenance	Appui Entretien	Agent d'entretien agricole	
		Appui maintenance	Mécanicien agricole	
			Mécanicien électricien/électronicien	

Les formations aux emplois et métiers des filières ASP

FILIERE CEREALES - FORMATION AUX EMPLOIS					
Filière céréales		Volume horaire de formation		Mode de formation à privilégier	
Métiers	Emplois	< à 100 H	100 - 300 H	formation courte	formation moyenne ou duale
Producteur de maïs, sorgho, mil, fonio	Semencier		150		CFP spé
	Producteur de cultures fourragères	50		Attestation	
	Laboureur	50		Attestation	
	Tractoriste		150		CFP spé
	Ouvrier de semis	50		Attestation	
	Agent/Ouvrier d'entretien des cultures	50		Attestation	
	Moissonneur	50		Attestation	
	Producteur de céréales				
Transformateur de céréales en produits alimentaires (farine, semoule, pain, gâteaux, biscuits, etc.)	Égreneur (Trieur, Nettoyeur, Sécheur)	50		Attestation	
	Décortiqueur, broyeur	50		Attestation	
	Meunier		150		CFP spé
	Boulangier				
	Pâtissier /biscuitier				
Brasseur	Brasseur				
Fabricant d'aliments de bétails	Fabricant d'aliments de bétails (fourrages, foin, aliments concentrés)				
Restaura-teur	Restaurateur (petite restauration)				
Encadreur	Chef d'équipe	25		Attestation	
	Responsable de production	25		Attestation	
	Responsable d'exploitation	25		Attestation	
Ouvrier d'entretien et de mainte-nance	Ouvrier d'entretien de système d'irrigation				
	Ouvrier d'entretien et maintenance de 1 ^{er} niv. du matériel et équipement				

FILIERE CEREALES - FORMATION AUX EMPLOIS					
Filière céréales		Volume horaire de formation		Mode de formation à privilégier	
Métiers	Emplois	< à 100 H	100 - 300 H	formation courte	formation moyenne ou duale
Chargé de qualité	Chargé de qualité				
	Responsable qualité, hygiène et environnement (gestion et recyclage sous produits et déchets)	50 (recyclage)		CFP spé	
Agent de logistique	Approvisionneur des matières premières		150		CFP spé
	Réceptionneur en matières premières	50		CFP spé	
	Ouvrier de conditionnement	50		CFP spé	
	Ouvrier de transport des récoltes, livreur, chauffeur	50		Attestation	
	Magasinier, Ouvrier de gestion et contrôle de stocks	50		Attestation	
Chargé du commercial	Chargé du commercial				
	Vendeur / agent de comptoir		150	CFP spé	
	Chargé de l'exportation				
	Commerçant		150	CFP spé	
Gestion-naire	Secrétaire	50		CFP spé	
	Chargé de comptabilité ou comptable				
	Responsable administratif et financier				
Directeur	Promoteur, Fondateur, Directeur				

ANNEXE B

Filière Céréales - FORMATION METIERS				
Métiers	Emplois	> 300 H	formation moyenne durée ou duale	formation classique
Producteur de maïs, sorgho, mil, fonio	Semencier			CAP producteur de céréales
	Producteur de cultures fourragères			
	Laboureur			
	Tractoriste			
	Ouvrier de semis		CFP Métier	
	Agent/Ouvrier d'entretien des cultures			
	Moissonneur			
	Producteur de céréales	1350		
Transformateur de céréales en produits alimentaires (farine, semoule, pain, gâteaux, biscuits, etc.)	Égreneur (Trieur, Nettoyeur, Sécheur)			CAP Transformateur de céréales Boulangier Pâtissier
	Décortiqueur, broyeur			
	Meunier			
	Boulangier	675	CFP Métier	
	Pâtissier /biscuitier	675		
Brasseur	Brasseur	675	CFP Métier	
Fabricant d'aliments de bétails	Fabricant d'aliments de bétails (fourrages, foin, aliments concentrés)	450	CFP Métier	
Restaurateur	Restaurateur (petite restauration)	1350	CFP Métier Restaurateur	
Encadreur	Chef d'équipe			
	Responsable de production			
	Responsable d'exploitation			
Ouvrier d'entretien et de maintenance	Ouvrier d'entretien de système d'irrigation	675	CFP Métier	CAP Premier niveau de maintenance agricole
	Ouvrier d'entretien et maintenance de 1 ^{er} niv. du matériel et équipement	1350	CFP Métier maintenance agricole	

ANNEXE B

Filière Céréales - FORMATION METIERS				
Métiers	Emplois	> 300 H	formation moyenne durée ou duale	formation classique
Chargé de qualité	Chargé de qualité			BEP Qualité
	Responsable qualité, hygiène et environnement (gestion et recyclage sous produits et déchets)			BTS assurance Qualité
Agent de logistique	Approvisionneur des matières premières			CAP logistique
	Réceptionneur en matières premières			
	Ouvrier de conditionnement			
	Ouvrier de transport des récoltes, livreur, chauffeur			
	Magasinier, Ouvrier de gestion et contrôle de stocks			
Chargé du commercial	Chargé du commercial			BEP Vente
	Vendeur / agent de comptoir			CAP Vente
	Chargé de l'exportation			BEP Vente internationale
	Commerçant			
Gestionnaire	Secrétaire			CAP secrétariat
	Chargé de comptabilité ou comptable			CAP comptabilité
	Responsable administratif et financier			BTS finances comptabilité
Directeur	Promoteur, Fondateur, Directeur			BTS Gestion d'entreprise

ANNEXE B

TABLEAU GENERAL DES FORMATIONS EMPLOIS POUR LA FILIERE OLEAGINEUX						
Filière oléagineux	Emplois	Volume horaire de formation			Mode de formation / certification à privilégier	
Métiers		< à 100 H	100 - 300 H	> 300 H	courte durée	durée moyenne
Producteur des oléagineux et corps gras	Semencier		150		CFP spé	
	Laboureur	50			Attestation	
	Tractoriste	50	150		Attestation	CFP spé
	Ouvrier de semis (sèmeur)	50			Attestation	
	Agent : Ouvrier d'entretien des cultures	50			Attestation	
	Récolteur	50			Attestation	
	Ramasseur de Karité	50			Attestation	
	Producteur de sésame					
	Producteur d'arachides					
	Cotonculteur					
Fabricant de produits alimentaires et non alimentaires à base de coton	Décortiqueur, broyeur	50			Attestation	
	Égreneur	50			Attestation	
	Fabricant d'huile et savon à base de coton			450	CFP spé	
Fabricant de produits alimentaires et non alimentaires à base de Karité	Décortiquer de karité	50			Attestation	
	Concasseur, torréfacteur	50			Attestation	
	Ouvrier de barattage	50			Attestation	
	Fabricant de beurre de karité			450	CFP spé	
	Fabricant de savon à base de Karité et de coton			450	CFP spé	
Fabricant de produits alimentaires à base d'arachides	Fabricant de pâte d'arachide			450	CFP spé	
	Producteur d'huile			450	CFP spé	
Producteur de produits alimentaires	Boulangier					
	Pâtissier/biscuitier					
Restaurateur	Restaurateur					

ANNEXE B

TABLEAU GENERAL DES FORMATIONS EMPLOIS POUR LA FILIERE OLEAGINEUX						
Filière oléagineux	Emplois	Volume horaire de formation			Mode de formation / certification à privilégier	
Métiers		< à 100 H	100 - 300 H	> 300 H	courte durée	durée moyenne
Fabricant de fil	Fabricant de fil			675	CFP spé	
Agent de logistique	Ouvrier d'approvisionnement /réception en matières premières		150		CFP spé	
	Ouvrier de conditionnement	50			Attestation	
	Ouvrier de transport, livreur, chauffeur	50			Attestation	
	Magasinier, ouvrier de gestion et contrôle de stocks	50			Attestation	
Encadreur	Chef d'équipe	25			Attestation	
	Responsable de production	25			Attestation	
	Responsable d'exploitation	25			Attestation	
Ouvrier d'entretien et de maintenance	Ouvrier de création et d'entretien de système d'irrigation					
	Ouvrier d'entretien maintenance de 1 ^{er} niveau du matériel et équipement					
Chargé de la qualité	Chargé de qualité					
	Responsable qualité, hygiène et environnement (gestion et recyclage sous produits et déchets)	50 (recyclage)			Attestation	
Gestionnaire	Secrétaire	50			Attestation	
	Chargé de comptabilité ou comptable					
	Responsable administratif et financier					
Directeur	Promoteur, Fondateur, Directeur					

TABLEAU GENERAL DES FORMATIONS METIERS					
Filière oléagineux	Emplois		Mode de formation / certification à privilégier		
Métiers		> 300 H		Formation duale	Formation classique
Producteur des oléagineux et corps gras	Semencier				CAP Producteur d'oléagineux
	Laboureur				
	Tractoriste				
	Ouvrier de semis (sèmeur)		A	CFP Métier Producteur oléagineux	
	Agent : Ouvrier d'entretien des cultures		B		
	Récolteur		C		
	Ramasseur de Karité		D		
	Producteur de sésame	1350	E + ABCD		
	Producteur d'arachides	1350	IF+ ABCD		
	Cotonculteur	1350	F + ABCD		
Fabricant de produits alimentaires et non alimentaires à base de coton	Décortiqueur, broyeur		L'ensemble	CFP Métier transformateur coton	
	Égreneur				
	Fabricant d'huile et savon à base de coton				
Fabricant de produits alimentaires et non alimentaires à base de Karité	Décortiquer de karité		L'ensemble	CFP Métier Transformateur Karité	
	Concasseur, torréfacteur				
	Ouvrier de barattage				
	Fabricant de beurre de karité				
	Fabricant de savon à base de Karité et de coton				
Fabricant de produits alimentaires à base d'arachides	Fabricant de pâte d'arachide				
	Producteur d'huile				

ANNEXE B

TABLEAU GENERAL DES FORMATIONS METIERS					
Filière oléagineux	Emplois		Mode de formation / certification à privilégier		
Métiers		> 300 H		Formation duale	Formation classique
Producteur de produits alimentaires	Boulangier	675	A + B	CFP Métier Boulangier Pâtissier	
	Pâtissier/Biscuitier	675			
Restaurateur	Restaurateur	1350		CFP Métier restaurateur	
Fabricant de fil	Fabricant de fil				
Agent de logistique	Ouvrier d'approvisionnement / réception en matières premières				CAP logistique
	Ouvrier de conditionnement				
	Ouvrier de transport, livreur, chauffeur				
	Magasinier, ouvrier de gestion et contrôle de stocks				
Encadreur	Chef d'équipe				
	Responsable de production				
	Responsable d'exploitation				
Ouvrier d'entretien et de maintenance	Ouvrier de création et d'entretien de système d'irrigation	675	CFP Métier		
	Ouvrier d'entretien et de maintenance de 1 ^{er} niveau du matériel et équipement	1350		CFP Métier Maintenance agricole	
Chargé de la qualité	Chargé de qualité				BEP Qualité
	Responsable qualité, hygiène et environnement (gestion et recyclage sous produits et déchets)				BTS Assurance Qualité
Gestionnaire	Secrétaire				CAP secrétariat
	Chargé de comptabilité ou comptable				CAP Comptabilité
	Responsable administratif et financier				BTS finances Comptabilité
Directeur	Promoteur, Fondateur, Directeur				BTS Gestion d'entreprise MBA

FILIERE FRUITS ET LEGUMES - FORMATION AUX EMPLOIS						
Filière fruits et légumes		Volume horaire de formation			Mode de formation à privilégier	
Métiers	Emplois	< à 100 H	100 - 300 H	> 300 H	Formation courte	Moyenne durée ou duale
Producteur de fruits et légumes	Pépinieriste			450		
	Semencier, Producteur de semences		150			
	Greffeur	50			Attestation	
	Laboureur	50			Attestation	
	Tractoriste		150		CFP spé	
	Ouvrier de semis	50			Attestation	
	Agent/ouvrier d'entretien des cultures	50			Attestation	
	Maraîcher (Producteur de légumes)			450		CFP spé
	Arboriculteur (Producteur de fruits)			450		CFP spé
	Récolteur	50			Attestation	
Transformateur de fruits et légumes	Ouvrier de tri des légumes et fruits	25			Attestation	
	Ouvrier d'épluchage de mangues, oignons, tomates	25			Attestation	
	Ouvrier de découpe des mangues, oignons, tomates	25			Attestation	
	Ouvrier sécheur des mangues, oignons, tomates	25			Attestation	
	Fabricant de fruits et légumes séchés					
	Fabricant de confitures et purées de fruits et légumes					
	Fabricant de jus, de sirop de fruits et légumes					
	Fabricant de vinaigre de mangue					

FILIERE FRUITS ET LEGUMES - FORMATION AUX EMPLOIS						
Filière fruits et légumes		Volume horaire de formation			Mode de formation à privilégier	
Métiers	Emplois	< à 100 H	100 - 300 H	> 300 H	Formation courte	Moyenne durée ou duale
Agent de logistique	Ouvrier d'approvisionnement réception des matières premières		150		CFP Spé	
	Ouvrier de conditionnement de mangues séchées	50			Attestation	
	Ouvrier de transport, livreur, chauffeur	50			Attestation	
	Magasinier, ouvrier de gestion et contrôle de stocks	50			Attestation	
Chargé du commercial	Chargé du commercial					
	Vendeur /agent de comptoir		150		CFP spé	
	Chargé de l'exportation					
	Commerçant en fruits et légumes		150		CFP spé	
Encadreur	Chef d'équipe	25			Attestation	
	Responsable de production	25			Attestation	
	Responsable d'exploitation	25			Attestation	
Ouvrier d'entretien et de maintenance	Ouvrier de création et d'entretien de système d'irrigation					
	Ouvrier d'entretien et maintenance de 1 ^{er} niveau du matériel et équipement d'irrigation et travaux agricoles					
Chargé de la qualité	Ouvrier /responsable qualité, hygiène et environnement (gestion et recyclage des sous- produits et déchets)					
Gestionnaire	Secrétaire	50			Attestation	
	Chargé de comptabi-lité ou comptable					
	Responsable admini-stratif et financier					
Directeur	Promoteur, Fondateur, Directeur					

ANNEXE B

FILIERE FRUITS ET LEGUMES - FORMATION AUX METIERS				
Filière fruits et légumes				
Métiers	Emplois	durée	formation duale	formation classique
Producteur de fruits et légumes	Pépiniériste	450	CFP Métier Pépiniériste	CAP Producteur fruits et légumes
	Semencier, Producteur de semences	150	CFP Métier semencier	
	Grefeur		CFP Métier Producteur fruits et légumes	
	Laboureur			
	Tractoriste			
	Ouvrier de semis			
	Agent/ouvrier d'entretien des cultures			
	Maraîcher (Producteur de légumes)			
	Arboriculteur (Producteur de fruits)			
	Récolteur			
Transformateur de fruits et légumes	Ouvrier de tri des légumes et fruits			CAP Transfor mateur fruits et légumes
	Ouvrier d'épluchage de mangues, oignons, tomates			
	Ouvrier de découpe des mangues, oignons, tomates			
	Ouvrier sécheur des mangues, oignons, tomates			
	Fabricant de fruits et légumes séchés	1350	CFP Métier	
	Fabricant de confitures et purées de fruits et légumes	1350	CFP Métier	
	Fabricant de jus, de sirop de fruits et légumes	1350	CFP Métier	
	Fabricant de vinaigre de mangue	1350	CFP Métier	
Agent de logistique	Ouvrier d'approvisionnement, réception des matières premières			CAP Logistique
	Ouvrier de conditionnement de mangues séchées			
	Ouvrier de transport, livreur, chauffeur			
	Magasinier, ouvrier de gestion et contrôle de stocks			
Chargé du commercial	Chargé du commercial			BEP Vente
	Vendeur /agent de comptoir			
	Chargé de l'exportation			BEP Vente international
	Commerçant en fruits et légumes			

ANNEXE B

FILIERE FRUITS ET LEGUMES - FORMATION AUX METIERS				
Filière fruits et légumes				
Métiers	Emplois	durée	formation duale	formation classique
Encadreur	Chef d'équipe			
	Responsable de production			
	Responsable d'exploitation			
Ouvrier d'entretien et de maintenance	Ouvrier de création et d'entretien de système d'irrigation	675	CFP Métier	
	Ouvrier d'entretien et de maintenance de 1 ^{er} niveau du matériel et équipement d'irrigation et travaux agricoles	1350	CFP Métier Maintenance agricole	CAP premier niveau de maintenance agricole
Chargé de la qualité	Ouvrier /responsable qualité, hygiène et environnement (gestion et recyclage des sous-produits et déchets)			BEP Qualité
Gestionnaire	Secrétaire			CAP secrétariat
	Chargé de comptabilité ou comptable			CAP comptabilité
	Responsable administratif et financier			BTS Finances Comptabilité
Directeur	Promoteur, Fondateur, Directeur			BTS Gestion d'entreprise

FILIERE VIANDE - FORMATION AUX EMPLOIS					
Filière Bétail (viande et lait)		Volume horaire de formation			Mode de formation à privilégier
Métiers	Emplois	< à 100 H	100 - 300 H	> 300 H	Formation courte ou moyenne
Éleveur	Éleveur de bovins, ovins, caprins,				
	Éleveur de porc				
	Aviculteur				
	Emboucheur	50			CFP spé
	Naisseur	50			CFP spé
	Bouvier / Berger / Porcher/ Basse- courier			450	CFP spé
	Trayeur	25			Attestation
	Producteur de fourrage ou foin pour animaux	50			Attestation
	Courtier (Téfa)			450	CFP spé
	Ouvrier d'approvision- nement en animaux, volailles		150		CFP spé
	Collecteur de lait	25			Attestation
Ouvrier d'abattoir	Ouvrier chargé de la stabulation des animaux (abattoirs)		150		CFP spé
	Ouvrier d'abattage des animaux (abattoirs)			450	CFP spé
Transformateur des animaux et volailles en produits alimentaires	Boucher				
	Charcutier				
	Grilleur, Rôtisseur, Fumeur, Sécheur de viande	25			Attestation
Transformateur de produits laitiers	Fabricant de lait pasteurisé, lait caillé, yaourt		150		CFP spé
	Fabricant de fromage				
	Fabricant de savon, pommades et crèmes		150		CFP spé
Restaurateur	Restaurateur (petite restauration)				
Producteurs d'aliments pour animaux	Producteur d'aliments concentrés pour animaux (initiation à la fabrication)	50			CFP spé
	Producteur de foin pour animaux	25			Attestation

FILIERE VIANDE - FORMATION AUX EMPLOIS					
Filière Bétail (viande et lait)		Volume horaire de formation			Mode de formation à privilégier
Métiers	Emplois	< à 100 H	100 - 300 H	> 300 H	Formation courte ou moyenne
Encadreur	Chef d'équipe	25			Attestation
	Responsable de production	25			Attestation
	Responsable d'exploitation	25			Attestation
Ouvrier d'entretien et de maintenance	Ouvrier d'entretien et de maintenance de 1 ^{er} niveau du matériel et équipement				
Chargé de qualité	Chargé de qualité				
	Responsable qualité, hygiène et environnement (gestion et recyclage sous produits et déchets)	50			CFP spé
Agent logistique	Ouvrier de conservation de la chaîne du froid				
	Agent d'approvisionnement des produits		150		CFP spé
	Agent de réception des produits	50			CFP spé
	Agent chargé de tri, conditionnement des produits transformés	50			CFP spé
	Manutentionnaire	25			Attestation
	Transporteur : Ouvrier de transport des animaux		150		CFP spé
	Livreur - Chauffeur - Agent chargé de livraison	50			CFP spé
Chargé du Commercial	Commercial				
	Vendeur / Agent de comptoir				
	Chargé de l'exportation				
Commerçant	Commerçant des animaux, volailles et sous-produits		150		CFP spé
Chargé	Secrétaire	50			CFP spé
	Chargé de comptabilité ou comptable				
	Responsable administratif et financier				
Entrepreneur	Promoteur Fondateur Directeur				

FILLIERE BETAIL (VIANDE ET LAIT) - FORMATION AUX METIERS				
Filière Bétail (viande et lait)			Mode de formation à privilégier	
Métiers	Emplois	> 300 H	Formation duale	Formation classique
Éleveur	Éleveur de bovins, ovins, caprins,	1350	CFP Métier Éleveur	CAP Eleveur
	Éleveur de porc	1350		
	Aviculteur	1350		
	Emboucheur			
	Naisseur			
	Bouvier / Berger / Porcher/ Basse-courier	450	CFP Métier Éleveur	
	Trayeur			
	Producteur de fourrage ou foin pour animaux			
	Courtier (Téfa)	450	CFP Métier Éleveur	
	Ouvrier d'approvisionnement en animaux, volailles			
	Collecteur de lait			
Ouvrier d'abattoir	Ouvrier chargé de la stabulation des animaux (abattoirs)			
	Ouvrier d'abattage des animaux (abattoirs)	450		
Transformateur des animaux et volailles en produits alimentaires	Boucher	675	CFP Métier Boucher	CAP Boucher /charcutier
	Charcutier	675	CFP Métier Charcutier	
	Grilleur, Rôtisseur, Fumeur, Sécheur de viande			

ANNEXE B

FILLIERE BETAIL (VIANDE ET LAIT) - FORMATION AUX METIERS				
Filière Bétail (viande et lait)			Mode de formation à privilégier	
Métiers	Emplois	> 300 H	Formation duale	Formation classique
Transformateur de produits laitiers	Fabricant de lait pasteurisé, lait caillé, yaourt			CAP Technologie Laitière
	Fabricant de fromage	1350	CFP Métier Fromager	
	Fabricant de savon, pommades et crèmes			
Restaurateur	Restaurateur (petite restauration)	1350	CFP Métier Restaurateur	
Producteurs d'aliments pour animaux	Producteur d'aliments concentrés pour animaux (initiation à la fabrication)		CFP Métier Eleveur	
	Producteur de foin pour animaux			
Encadreur	Chef d'équipe			
	Responsable de production			
	Responsable d'exploitation			
Ouvrier d'entretien et de maintenance	Ouvrier d'entretien et de maintenance de 1 ^{er} niveau du matériel et équipement	1350	CFP Métier Maintenance	OU CAP premier niveau de
			agricole	maintenance agricole
Chargé de qualité	Chargé de qualité			BEP Qualité
	Responsable qualité, hygiène et environ. (gestion et recyclage sous produits, déchets)			BTS Assurance
				qualité

ANNEXE B

FILLIERE BETAIL (VIANDE ET LAIT) - FORMATION AUX METIERS				
Filière Bétail (viande et lait)			Mode de formation à privilégier	
Métiers	Emplois	> 300 H	Formation duale	Formation classique
Agent logistique	Ouvrier de conservation de la chaîne du froid			CAP Froid
	Agent d'approvisionnement des produits			
	Agent de réception des produits			
	Agent chargé de tri, conditionnement des produits transformés			
	Manutentionnaire			
	Transporteur : Ouvrier de transport des animaux			BEP Transport -Logistique
	Livreur - Chauffeur - Agent chargé de livraison			
Chargé du Commercial	Commercial			BEP vente
	Vendeur / Agent de comptoir			CAP vente
	Chargé de l'exportation			BTS Vente internationale
Commerçant	Commerçant des animaux, volailles et sous-produits			
Chargé d'administration / comptabilité	Secrétaire			ou CAP secrétariat
	Chargé de comptabilité ou comptable			CAP comptabilité
	Responsable administratif et financier			BTS Finances comptabilité
Entrepreneur	Promoteur Fondateur Directeur			BTS Gestion d'entreprise
				MBA Gestion d'entreprise

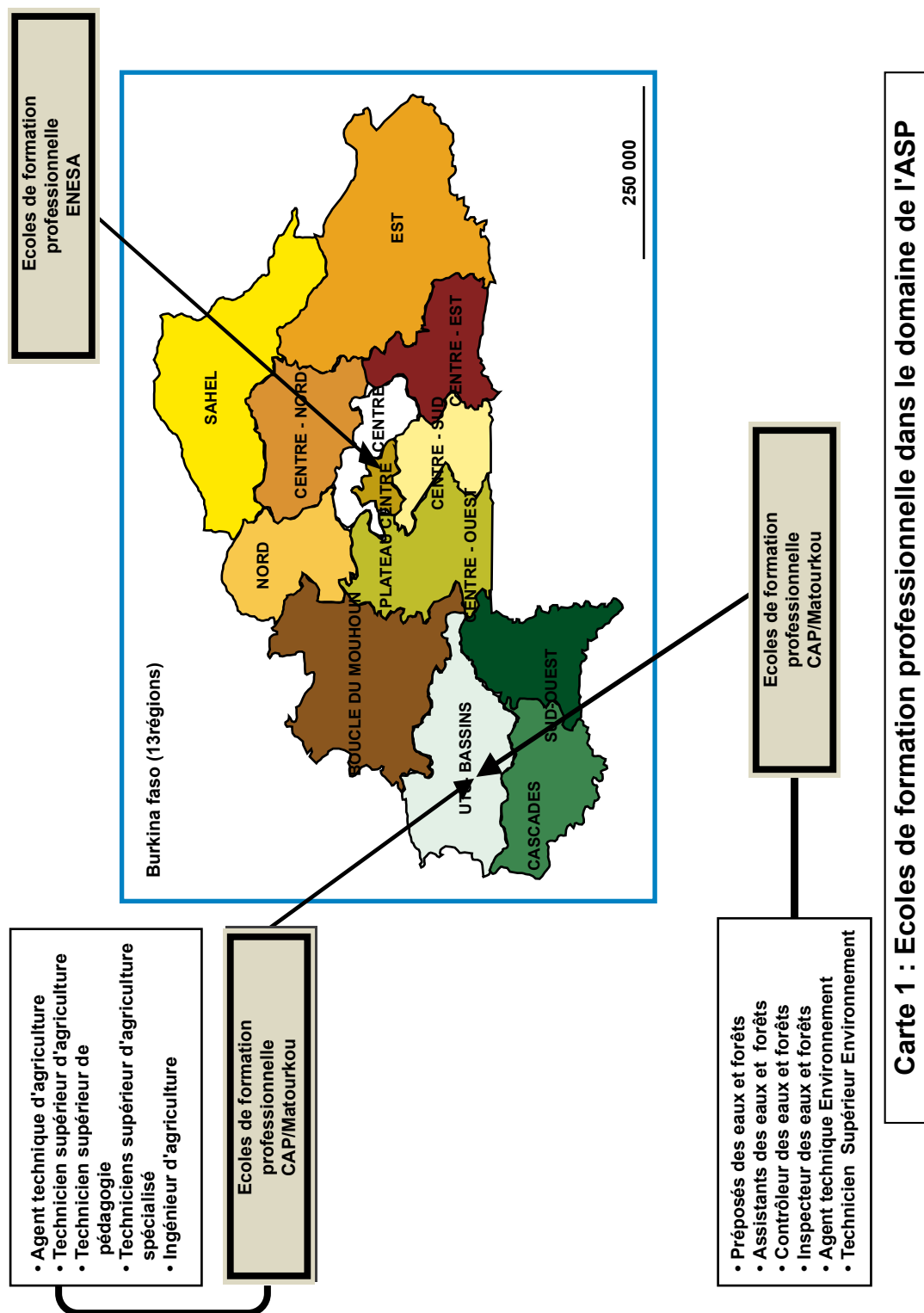
ANNEXE B

METIERS D'APPUI AUX FILIRES ASP - FORMATIONS AUX EMPLOIS						
Métiers de la mise en marché		Volume horaire de formation			Mode de formation à privilégier	
Métiers	Emplois	< à 100 H	100 - 300 H	> 300 H	Formation courte	Formation moyenne ou duale
Approvisionneur	Agent d'approvisionnement des produits		150			CFP spé
/Réceptionneur	Agent de réception des produits	50			CFP spé	
	Agent chargé de tri, conditionnement des produits	50			CFP spé	
	Ouvrier de manutention	25			Attestation	
Ouvrier / manoeuvre de la collecte et du Transport	Livreur - chauffeur - Agent chargé de livraison	50			CFP spé	
	Collecteur	25			Attestation	
	Transporteur		150			CFP spé
	Courtier - Pisteur - Téfa		150			CFP spé
Chargé du Commercial	Commercial					
	Vendeur / Agent de comptoir	50			CFP spé	
	Chargé de l'exportation					
Commerçant	Commerçant de produits végétaux		150		CFP spé	
	Commerçant des animaux, volailles et sous-produits		150		CFP spé	

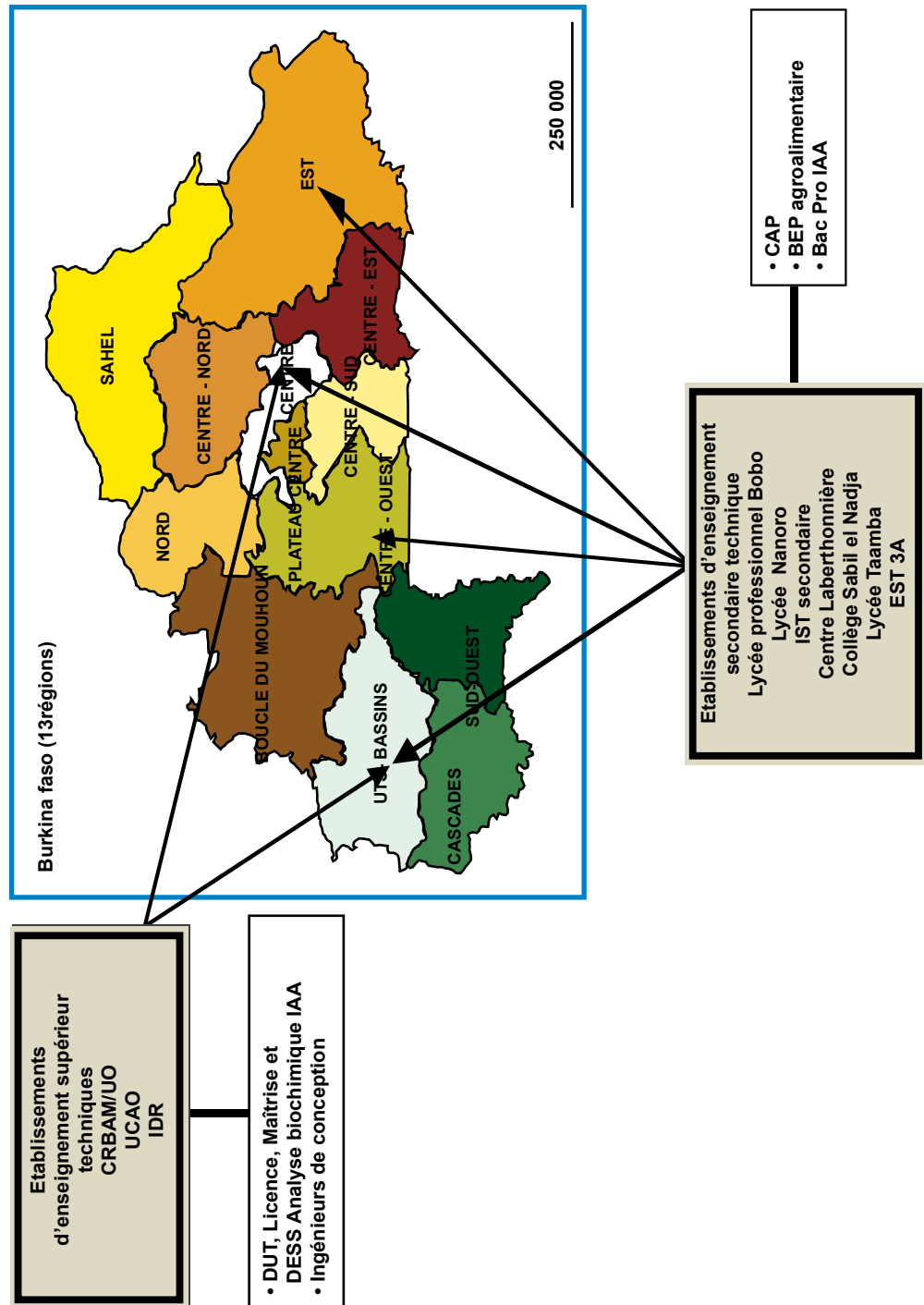
ANNEXE B

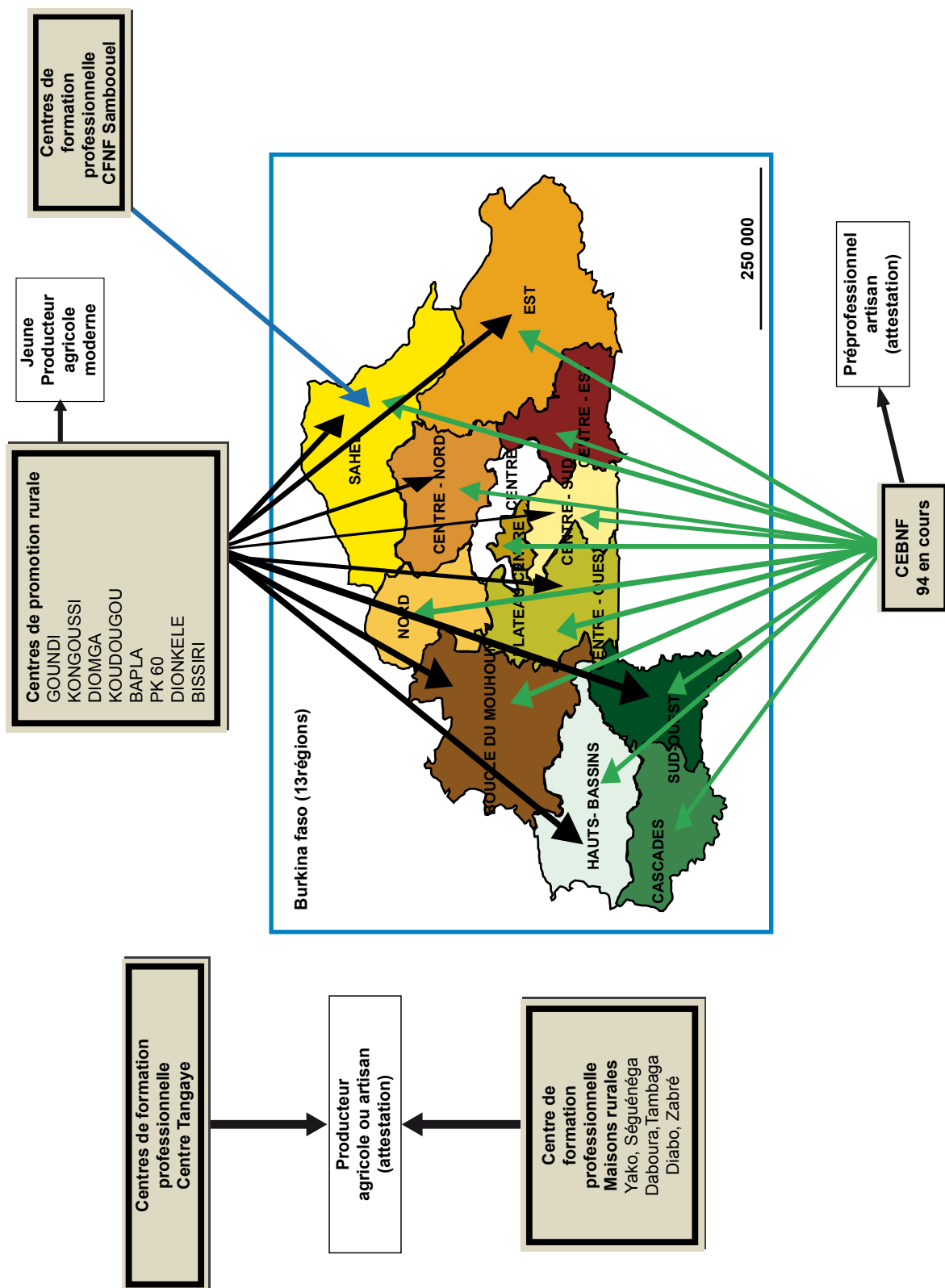
METIERS D'APPUI AUX FILIERES ASP - FORMATIONS AUX METIERS				
Métiers d'appui aux filières				
Domaine d'intervention	Métiers	> 300 H	Moyenne durée ou duale	Formation classique
Appui Santé animale	Agent de service d'hygiène			BEP Hygiène et génie sanitaire
	Agent de santé animale			Agent technique d'élevage (ATE)
Appui Phytosanitaire	Agent de protection des végétaux (phytosanitaire)			Agent technique d'agriculture (protection des végétaux)
Appui conseil	Conseiller en productions animales			BTS productions animales
	Technologue, conseiller en technique de transformation	1350	CFP Métier	BTS Techniques de transformation
	Conseiller en gestion d'entreprise			BTS gestion d'entreprise
	Conseiller en gestion des stocks	1350	CFP Métier	
	Conseiller en étude et réseau d'irrigation			Ingénieur Hydraulicien
	Conseiller juridique, juriste agricole			Maîtrise, DESS
Appui conseil en développement local	Conseiller en innovation des produits et techniques			Ingénieur qualité
	Conseiller en organisation des acteurs			Licence professionnelle,
	Conseiller en développement rural			Ingénieur du Développement rural
Appui Qualité	Agent qualité			BEP Qualité
	Contrôleur qualité			BTS Assurance qualité
	Responsable qualité			Licence professionnelle, Master
Appui environnement	Auditeur en environnement			BTS, DESS
	Appui environnemental.			
	Conseiller en aménagement forestier			Agent technique, BTS
	Conseiller en gestion des ressources naturelles			Ingénieur eaux et forêts, Master
Appui Entretien	Agent d'entretien agricole			
Appui maintenance	Mécanicien agricole	1350	CFP Métier mécanicien	CAP mécanique générale
	Mécanicien électricien/électronicien			CAP Electronicien BEP électronicien

Cartographie des établissements d'EFTP des filières ASP

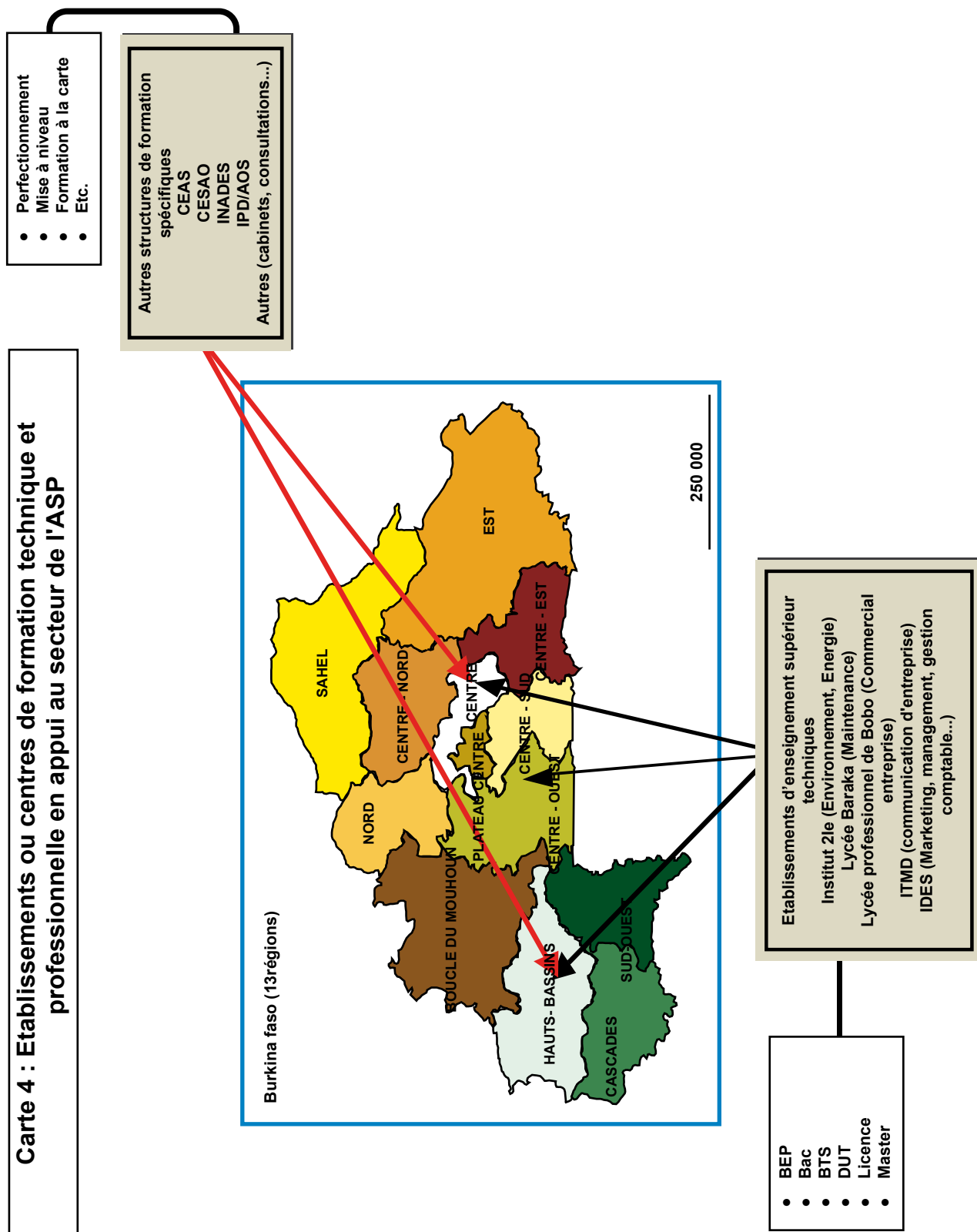


Carte 2 : Etablissements de formation technique et professionnelle de l'enseignement secondaire et du supérieur dans le domaine de l'ASP





Carte 3 : Centres de formation préprofessionnelle ou professionnelle dans le domaine de l'ASP



Arrêté 2010 233/MESSRS/MD-EFTP/CAB

MINISTÈRE DES ENSEIGNEMENTS
SECONDAIRE, SUPÉRIEUR ET DE
LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE /

CABINET DU MINISTRE DÉLÉGUÉ
CHARGÉ DE L'ENSEIGNEMENT
TECHNIQUE ET DE LA FORMATION
PROFESSIONNELLE /

BURKINA FASO /

Unité – Progrès – Justice /

Arrêté n° 2010 233 /MESSRS/MD-EFTP/CAB
portant nomination des membres du Comité de suivi de
l'étude d'opportunité pour l'analyse des besoins en matière
de qualification des ressources humaines de la filière agro-alimentaire

VISA du C.F. N° 479 du 12/07/2010

LE MINISTRE DES ENSEIGNEMENTS SECONDAIRE,
SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE,



- Vu la Constitution ; /
- Vu le décret n° 2007-349/PRES du 4 juin 2007 portant nomination du Premier ministre ; /
- Vu le décret n° 2010-105/ PRES/PM du 12 mars 2010 portant remaniement du Gouvernement ; /
- Vu le décret n° 2007-424/PRES/PM/SGG-CM du 13 juillet 2007 portant attributions des membres du Gouvernement ; /
- Vu la loi n° 013-2007/AN du 30 juillet 2007 portant loi d'orientation de l'éducation ; /
- Vu le décret n° 2007-542/PRES/PM/MESSRS du 6 septembre 2007 portant organisation du ministère des Enseignements secondaire, supérieur et de la Recherche scientifique ; /
- Vu le décret n° 2008-584/PRES/PM/MESSRS/MEF du 19 septembre 2008 portant adoption du document de politique nationale en matière d'enseignement et de formation techniques et professionnels ;
- Vu l'arrêté n° 2010-159/MESSRS/CAB-MD-ETFP du 8 juin 2010 portant création, composition, attributions et fonctionnement du Comité de suivi de l'étude d'opportunité pour l'analyse des besoins en matière de qualification des ressources humaines de la filière agro-alimentaire ; /
- Vu le document intitulé « Modalités de cofinancement de l'étude d'opportunité pour l'analyse des besoins en matière de qualification des ressources humaines de la filière agro-alimentaire » ; /

ARRETE /

Article 1 : Les personnes citées ci-dessous sont nommées membres du Comité de suivi de l'étude d'opportunité pour l'analyse des besoins en matière de qualification des ressources humaines de la filière agro-alimentaire.

Président : Madame Martine DA née SOMÉ, conseillère technique du ministre délégué chargé de l'Enseignement technique et de la Formation professionnelle ;

Rapporteur : Monsieur Jean - Marie BADO, Projet BKF/ 011 ;

Membres :

- Monsieur Yazouma DANI, Secrétariat général du ministère des Enseignements secondaire, supérieur et de la Recherche scientifique (MESSRS) ;
- Monsieur Mounirou FARTA, direction générale de l'Enseignement secondaire technique et professionnel (MESSRS) ;
- Madame Naomi BICABA, direction générale des Inspections et de la Formation des personnels de l'éducation (MESSRS) ;
- Monsieur Abdoulaye KAFANDO, Institut national de l'environnement et de la recherche agricole (INERA/CNRST) ;
- Monsieur Henry - Dieudonné - Marie YAMEOGO, direction générale de l'Artisanat (MCPEA) ;
- Monsieur W. Ousmane KABORE, ministère de l'Agriculture et de l'Hydraulique et des Ressources halieutiques (MAHRH) ;
- Monsieur Ernest BOUGOUM, ministère de l'Environnement et du Cadre de vie (MECV) ;
- Madame Haoua GNOUMOU, ministère des Ressources animales (MRA) ;
- Monsieur Valentin SOMÉ, ministère de l'Economie et des Finances (MEF) ;
- Madame Mamounata KARGOUGOU née OUEDRAOGO, Fédération nationale des artisans du Burkina Faso (FNABF) ;
- Monsieur Fatogoma Sidiki TRAORE, Fédération nationale des artisans du Burkina Faso ;
- Madame Pauline ZOUNGRANA née BIRBA, Fédération nationale des artisans du Burkina Faso ;
- Monsieur Oumar GUINDO, ministère de l'Emploi et de la Jeunesse (MJE) ;

- Monsieur Souleymane SANOU, Programme d'appui aux filières agro-sylvo-pastorales (PAFASP); /
- Monsieur Jacques ISNARD, Projet BKF/011. /
- Un représentant de l'Agence française de développement ;/
- Un représentant de la Coopération luxembourgeoise ;/
- Un représentant du Bureau régional de Lux-Development pour le Burkina Faso et le Niger ; /
- Un représentant de la Coopération canadienne ; /
- Un Représentant de la Coopération danoise ; /

Article 2 : Le présent arrêté qui prend effet pour compter du 18 mars 2010 sera enregistré, publié et communiqué partout où besoin sera.

Ouagadougou, le 13 juillet 2010


Pr Joseph PARE
Officier de l'Ordre national





Éditeur : **mandarine**  Dakar

Impression : imprimerie SMAK International Ouagadougou

Juillet 2011