

**MINISTERE DE LA JEUNESSE DE L'EMPLOI
ET DE LA CONSTRUCTION CITOYENNE**

**OBSERVATOIRE NATIONAL DE L'EMPLOI
ET DE LA FORMATION**



**REPUBLIQUE DU MALI
UN PEUPLE – UN BUT – UNE FOI**

**Emploi/Formation sur les filières riz, fonio et
Sésame dans les régions de Ségou et de Sikasso**

RAPPORT FINAL

Novembre 2018

TABLE DES MATIERES

SIGLES ET ABREVIATIONS	v
I. INTRODUCTION	1
II. CONTEXTE	1
III. PRESENTATION DE L'ETUDE	1
3.1. Objectif global de l'étude	1
3.2. Objectifs spécifiques	1
3.3. Résultats attendus	2
3.4. Champ de l'étude.....	2
IV. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE.....	2
4.1. Analyse documentaire	3
4.2. Collecte et traitement des données	3
4.3. Analyse des données	4
4.4. Capitalisation et renforcement des capacités des agents de l'ONEF et de l'INIFORP	4
V. ANALYSE ET DESCRIPTION DES CHAÎNES DE VALEUR RIZ, FONIO ET SESAME	4
VI REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES ENTREPRISES ENQUETEES DE LA FILIERE RIZ ET NOMBRE DE TRAVAILLEURS EXISTANTS.....	11
6.1. Répartition géographique des entreprises enquêtées de la filière riz	11
6.2. Nombre d'entreprises de la filière riz enquêtées	11
6.3. Nombre de salariés existants de la filière riz	12
6.4. Typologie des entreprises de la filière riz des entreprises enquêtées.....	12
6.5. Typologie des emplois/métiers des entreprises enquêtées.....	13
6.6. Description des emplois/métiers de la chaîne de valeurs filière RIZ.....	14
6.7. Qualification par type d'emploi (emplois types, emplois cibles, emplois sensibles, emplois clés).....	34
VII. REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES ENTREPRISES ENQUETEES DE LA FILIERE SESAME ET NOMBRE DE TRAVAILLEURS EXISTANTS.....	39
7.1. Répartition géographique des entreprises enquêtées de la filière sésame	39
7.2. Nombre d'entreprises enquêtées filière sésame	39
7.3. Nombre de salariés de la filière sésame des entreprises enquêtées	40
7.4. Typologie des emplois des entreprises enquêtées	40
7.5. Typologie des emplois/métiers des entreprises enquêtées filière sésame	41
7.6. Description des emplois/métiers dans la chaîne de valeurs de la filière sésame	42
VIII. LA FILIERE FONIO ET SA CHAINE DE VALEUR.....	45
8.1. Poids économique de la filière fonio.....	45
8.2. Analyse de la chaîne de valeur de la filière fonio.....	46
IX. REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES ENTREPRISES ENQUETEES DE LA FILIERE FONIO ET NOMBRE DE TRAVAILLEURS EXISTANTS	49
9.1. Répartition géographique des entreprises enquêtées de la filière fonio	49
9.2. Nombre d'entreprises enquêtées filière fonio	50
9.3. Nombre de salariés existants filière fonio	50
9.4. Typologie des entreprises enquêtées de la filière fonio	50

9.5. Typologie des emplois/métiers des entreprises enquêtées.....	52
9.6. Description des emplois/métiers de la chaîne de valeurs filière fonio.....	52
9.7. Qualification par type d'emploi (emplois types, emplois cibles, emplois sensibles, emplois clés) filière fonio.....	56
X. DESCRIPTION DES DISPOSITIFS DE FORMATION EXISTANTS	60
XI. BESOINS PREVISIONNELS EN RESSOURCES HUMAINES POUR CHAQUE METIER	72
XII. PROPOSITION DES ELEMENTS DE STRATEGIE.....	74
12.1. Emploi et politique de formation professionnelle.....	74
12.2. Emploi et développement rural : la mise en œuvre de la LOA	76
12.3 Vision et point de vue des acteurs et plus particulièrement des organisations professionnelles et interprofessions (riz, fonio et sésame)	80
12.4. Options stratégiques pour le développement de l'offre de formation.....	80
XIII. RENFORCEMENT DE CAPACITE DES AGENTS DE L'ONEF ET DE L'INIFORP ...	81
XIV. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS	82
14.1. Conclusions.....	82
14.2. Recommandations.....	82
BIBLIOGRAPHIE.....	84
ANNEXES.....	85

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Entreprises riz enquêtées	11
Tableau 2 : Nombre d'entreprises de riz enquêtées.....	11
Tableau 3 : Typologie des Entreprises filière riz.....	12
Tableau 4 : Typologie des emplois filière riz.....	13
Tableau 5 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Chargé du battage mécanique..	14
Tableau 6 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Animateur	15
Tableau 7 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Chargé d'étuvage.....	15
Tableau 8 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Coordinateur	16
Tableau 9 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : ouvrier agricole.....	17
Tableau 10 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : comptable	17
Tableau 11 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Chef d'exploitation agricole..	18
Tableau 12 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Conducteur d'engins agricoles	18
Tableau 13 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Magasinier	19
Tableau 14 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Manœuvre.....	19
Tableau 15 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Gérant	20
Tableau 16 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Vendeur	20
Tableau 17 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Gardien	21
Tableau 18 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Riziculteur	21
Tableau 19 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : mécanicien.....	22
Tableau 20 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Forgeron	22
Tableau 21 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Ouvrier agricole.....	23
Tableau 22 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : laboureur.....	24
Tableau 23 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : transporteur.....	24
Tableau 24 : Fiche fonction de travail ouvrier agricole – cultures sèches.....	25
Tableau 25 : Fiche fonction de travail comptable	25
Tableau 26 : Fiche fonction de travail coordinateur.....	26
Tableau 27 : Fiche fonction de travail animateur	26
Tableau 28 : Fiche de fonction de travail Ouvrier agricole cultures irriguées	27
Tableau 29 : Fiche de fonction de travail Magasinier	28
Tableau 30 : Fiche de fonction de travail Conducteurs d'engins agricoles.....	28
Tableau 31 : Fiche de fonction de travail meunier	29
Tableau 32 : Fiche de fonction de travail Manœuvre.....	29
Tableau 33 : Fiche de fonction de travail Gérant	30
Tableau 34 : Fiche de fonction de travail Vendeur	30
Tableau 35 : Fiche de fonction de travail Gardien	31
Tableau 36 : Fiche de fonction de travail Chargé de l'étuvage	31
Tableau 37 : Fiche de fonction de travail Chargé du battage mécanique.....	32
Tableau 38 : Fiche fonction de travail Chef d'exploitation.....	32
Tableau 39 : Fiche fonction de travail laboureur.....	33
Tableau 40 : Fiche fonction de travail transporteur.....	33
Tableau 41 : Qualification emploi/métier.....	35
Tableau 42 : Qualification emploi/métier : Métiers spécifiques à la filière riz.....	35
Tableau 43 : Répartition géographique des entreprises enquêtées de la filière sésame	39
Tableau 44 : Nombre d'entreprises enquêtées.....	39
Tableau 45 : Typologie des Entreprises sésames	40
Tableau 46 : Typologie des emplois filière sésame	41

Tableau 47 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Chargé d'extraction d'huile...	42
Tableau 48 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Ouvrier-souffleur.....	43
Tableau 49 : Fiche de fonction de travail chargé d'extraction d'huile.....	44
Tableau 50 : Fiche de fonction de travail ouvrier souffleur.....	44
Tableau 51 : Qualification emploi/métier : Métiers spécifiques à la filière sésame.....	45
Tableau 52 : Entreprises enquêtées de la filière fonio.....	49
Tableau 53 : Nombre d'entreprises enquêtées.....	50
Tableau 54 : Typologie des entreprises filière fonio enquêtées.....	51
Tableau 55 : Typologie des emplois.....	52
Tableau 56 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Agent chargé de pré cuisson du fonio.....	53
Tableau 57 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Forgeron.....	53
Tableau 58 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Soudeur.....	54
Tableau 59 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Electricien.....	54
Tableau 60 : Fiche de fonction de travail Forgeron.....	55
Tableau 61 : Fiche de fonction de travail Soudeur.....	55
Tableau 62 : Fiche de fonction de travail Electricien.....	56
Tableau 63 : Qualification emploi/métier : Métiers spécifiques à la filière fonio.....	57
Tableau 64 : Formation à développer pour les acteurs des métiers emplois nouveaux.....	58
Tableau 65 : Nombre d'élèves formés :	61
Tableau 66 : Nombre formés en moyenne par an et par filière.....	62
Tableau 67 : Nombre de formés en moyenne par an et par filière.....	63
Tableau 68 : Nombre de formés en moyenne par an et par filière.....	63
Tableau 69 : Nombre de formés en moyenne par an et par filière.....	64
Tableau 70 : Nombre de formés : formez-vous en moyenne par an et par filière.....	65
Tableau 71 : Main d'œuvre utilisée pour réaliser les tâches au niveau des entreprises enquêtées.....	70
Tableau 72 : Répartition de la population agricole selon le sexe et le niveau d'instruction.....	71
Tableau 73 : Besoins prévisionnels en ressources humaines.....	72
Tableau 74 : Coût et financement des formations existantes.....	73
Tableau 75 : Source de financement.....	73

LISTE DE FIGURES

Figure 1 : Evolution des superficies et des productions.....	5
Figure 2 : Rendement par système de production (kg/ha).....	5
Figure 3 : Chaîne de valeur Riz.....	12
Figure 4 : Chaîne de valeur Sésame.....	40
Figure 5 : Evolution des superficies et des productions de 2012-2013 à 2016-2017.....	45
Figure 6 : Répartition Production par région, Campagne 2014 /2015.....	47
Figure 7 : Chaîne de valeur fonio.....	50

SIGLES ET ABREVIATIONS

ACI/VOCA :	Coopérative Agricole pour le Développement International Volontaires pour l'Assistance Coopérative à l'Etranger
ADRS :	Agence de Développement Rural de la Vallée du Sénégal les bas-fonds dans les régions Sud du pays
AFD :	Agence Française de Développement
AGRA :	Alliance Agricole pour une Révolution Verte en Afrique
AMASSA :	Association Malienne pour la Sécurité et la Souveraineté Alimentaires
AOPP :	Association des Organisations Professionnelles Paysannes
APC :	Approche par Compétence
APCAM :	Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture
ARPASO :	Association des Riziculteurs de la Plaine Aménagée de San Ouest
ASCOMA :	Association des Consommateurs du Mali
BAD :	Banque Africaine de Développement
BID :	Banque Islamique pour le Développement
BM :	Banque Mondiale
BMS- SA :	Banque Malienne de Solidarité
BNDA :	Banque de Développement Agricole du Mali.
BT :	Brevet de Technicien
CAE/USAID :	Centre Agro entreprise de l'USAID
CAFON/SOCAFON :	Coopérative des Artisans et Forgerons de l'Office du Niger
CAP :	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CFUACT :	Coopérative des Femmes de l'Union des Agriculteurs du Cercle de Tominian
CNOP :	Coordination Nationale des Organisation Paysannes du Mali
CPS-SDR :	Cellule de Planification et de Statistiques du Secteur du Développement Rural
CQP :	Certificat de Qualification Professionnelle
CRU :	Commission Nationale des Utilisateurs (de la recherche)
CSA :	Commissariat à la Sécurité Alimentaire.
DLCA :	Délégation Locale des Chambres d'Agriculture
DNGR :	Direction Nationale du Génie Rural
DNSI :	Direction Nationale de la Statistique et de l'informatique
DRA :	Direction Régionale de l'Agriculture
EAF :	Exploitation Agricole Familiale
F CFA :	Franc de la Communauté Financière Africaine
FAO :	Organisation des Nations Unies pour l'Alimentation et l'Agriculture
FENATRA :	Fédération Nationale des Transformateurs
FUAPAD :	Fédération des Unions des Agriculteurs et Producteurs pour une Agriculture Durable
GCDC :	Groupement des Commerçants Détaillants de Céréales
GDCM :	Grand Distributeur Céréalière du Mali

GIE :	Groupement d'Intérêt Economique
GIZ/KFW :	Coopération Allemande pour le Développement
ha :	hectare
IER :	Institut d'Economie Rurale
IICEM :	Initiative Intégrée de la Croissance Economique au Mali 2
INFP :	Institut National de la Formation Professionnelle
IMF :	Institution de Microfinance
INIFORP :	Institut National Ingénierie Formation Professionnelle
LOA :	Loi d'Orientation Agricole les
ODRS :	Office du Développement Rural de Sélingué
ON :	Office du Niger
ONEF :	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation
OPIB :	Office des Périmètres Irrigués de Baguineda
ORM :	Office Riz Mopti
ORS :	Office Riz Ségou
ROM :	Référentiel Opérationnel des Métiers
SND :	Stratégie Nationale de Développement
TdR :	Termes de Référence
UACT :	Union des Agriculteurs du Cercle de Tominian
UPROBEK :	Unité de Production du Beurre de karité
VAE :	Valorisation Acquis Expérience

I. INTRODUCTION

Lux-Dev a reçu de la part du Ministère des Affaires Etrangères et Européennes (MAEE) en 2015 trois mandats de formulation portant sur le 3^e Programme Indicatif de Coopération (PIC III) dont l'objectif est d'appuyer le Gouvernement malien dans ses efforts visant à réduire la pauvreté, à travers un appui à la croissance inclusive et durable et à la réduction de l'insécurité alimentaire. S'articulant sur la programmation conjointe de l'Union européenne (2014 - 2018), le champ d'activités couvre les secteurs suivants : i) le développement rural et la sécurité alimentaire ; ii) la formation et l'insertion professionnelle ; et iii) la décentralisation et la bonne gouvernance.

L'un des programmes formulés, le programme MLI/021, concerne l'appui au secteur rural. Le programme MLI/022, concerne la formation et l'insertion professionnelle au Mali, dans la région de concentration Sud du PIC III.

II. CONTEXTE

En matière de Formation professionnelle (FP), la problématique relative à la qualité et à l'efficacité des formations existantes est au cœur des préoccupations. Le manque d'adéquation des compétences aux besoins du secteur productif, le faible niveau des relations entre l'école et l'entreprise, les difficultés liées au développement de l'entreprenariat rendent complexe le défi de l'insertion professionnelle.

III. PRESENTATION DE L'ETUDE

3.1. Objectif global de l'étude

L'objectif global de cette étude vise à identifier dans la zone d'intervention du programme (cercles de Baraouéli, Bla, San, Ségou, Tominian en région de Ségou et le cercle de Yorosso dans la région de Sikasso) l'offre de formation existante, les besoins non satisfaits en matière de qualification professionnelle et les besoins prévisionnels en ressources humaines.

3.2. Objectifs spécifiques

Ils sont les suivants :

- fournir une analyse et un descriptif détaillés de la chaîne des valeurs des filières riz, fonio et sésame ;
- décrire les emplois/métiers dans la chaîne de valeurs des 3 filières ;
- décrire les dispositifs de formation existants (Etat des lieux) ;

- définir les besoins en formation non satisfaits, les formations à créer ou à adapter aux emplois/métiers identifiés ;
- proposer des éléments de stratégie ;
- capitaliser et renforcer les capacités des agents de l'ONEF et de l'INIFORP.

3.3. Résultats attendus

- une analyse et un descriptif détaillés de la chaîne des valeurs des filières riz, fonio et sésame sont fournis ;
- les emplois/métiers dans la chaîne de valeurs des 3 filières sont décrits ;
- les dispositifs de formation existants (Etat des lieux) sont décrits ;
- les besoins en formation non satisfaits, les formations à créer ou à adapter aux emplois/métiers identifiés sont définis ;
- des éléments de stratégie sont proposés ;
- les capacités des agents de l'ONEF et de l'INIFORP sont renforcées et capitalisées.

3.4. Champ de l'étude

L'étude portant formation emploi/métiers s'est déroulée dans la région de Ségou et a couvert les cercles de Baraouéli, Bla, San, Ségou, Tominian. Dans la région de Sikasso seul Yorosso, le chef-lieu du cercle a été couvert.

IV. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

La méthodologie est basée sur l'analyse des chaînes de valeur production, transformation et commercialisation des trois filières dans la perspective de déterminer les métiers/emplois et les ressources humaines y afférentes aux fins de leur adéquation. Elle vise à donner une réponse aux besoins non satisfaits en matière de qualification professionnelle et aux besoins prévisionnels en ressources humaines pour chaque métier. De facto, la visite des dispositifs de formation à même de fournir les ressources humaines de qualités à ces différentes chaînes de valeurs, devenait une impérieuse nécessité.

La démarche mise en place pour réaliser l'étude a consisté en :

- analyse documentaire ;
- collecte et traitement des données ;
- analyse des données ;
- proposition des éléments de stratégie ;
- capitalisation et renforcement des capacités des agents de l'ONEF et de l'INIFORP.

4.1. Analyse documentaire

Cette première étape de l'étude a permis de faire, au terme de la réunion de cadrage, la collecte des informations utiles auprès des responsables impliqués dans la gestion de la formation professionnelle et surtout de ceux des organisations professionnelles des filières concernées.

Elle a consisté en des rencontres de partage et à la mise à disposition de documents sur les filières riz, sésame et fonio, les rapports d'études.

De l'analyse de ces différents documents, il est ressorti un plan constitué d'éléments dont la présence, dans ces documents, donne des pistes conduisant à la détermination du poids économique.

4.2. Collecte et traitement des données

4.2.1. Elaboration et validation du guide d'entretien

Deux types de guides appropriés ont été élaborés pour les différents groupes cibles :

- guide d'entretien pour les entreprises évoluant dans les chaînes de valeur des trois filières (riz, sésame et fonio) ;
- Guide d'entretien pour les centres de formation.

Ces différents outils, après conception, ont été partagés et validés en réunion avec le commanditaire.

4.2.2. Enquête de terrain

Un échantillon de (31) entreprises évoluant soit dans la production, la transformation soit dans la commercialisation des trois filières, choisies dans le répertoire de 73 entreprises, a été retenu. Il faut rappeler que ce répertoire est constitué de 42 entreprises contenues dans « l'Etude Identification des Organisations professionnelles et des Centres pouvant servir d'Incubateur pour le Financement de projets de jeunes et de femmes dans la région de Ségou et le cercle de Yorosso- PAFIP-2010 ». Les sites couvrent les cinq cercles de la région de Ségou et le cercle de Yorosso.

Pour couvrir cet espace géographique pendant sept (7) jours, trois (3) enquêteurs spécialisés ont réalisé l'enquête. Un planning des rencontres sur le terrain a été fourni dans ce sens.

Les enquêteurs ont rencontré les responsables des entreprises et des centres de formation en focus groupe (voir annexe)

4.3. Analyse des données

Les guides d'entretien remplis ramenés du terrain ont été vérifiés par les consultants pour contrôler l'exhaustivité des réponses fournies par les enquêtés.

Un masque de saisie a été réalisé avec le logiciel SPSS qui permet de faire la saisie des réponses données aux questions posées. Des agents de saisie ont été recrutés à cet effet. Après la saisie des données, des tableaux analytiques ont été extraits et analysés.

4.4. Capitalisation et renforcement des capacités des agents de l'ONEF et de l'INIFORP.

Les termes de référence préconisent l'organisation d'un atelier à l'intention des agents de l'ONEF et de l'INFORP. L'objectif de cet atelier est de pérenniser les acquis de cette étude en termes de maîtrise de la démarche méthodologique adoptée pour la réalisation de l'étude, et surtout de la mise en œuvre du rapport en ses parties portant sur les emplois/métiers. Il sera mis à la disposition des structures participantes, une copie de la documentation comportant le contenu des modules et de la méthode pédagogique adoptée avant la tenue de l'atelier.

V. ANALYSE ET DESCRIPTION DES CHAÎNES DE VALEUR RIZ, FONIO ET SESAME

L'agriculture occupe une place de choix dans l'économie du Mali. La production céréalière de la campagne agricole 2015/2016 est estimée, selon les résultats provisoires de l'Enquête Agricole de Conjoncture (EAC), à 8 045 669 tonnes, toutes céréales confondues. Les filières riz, sésame et fonio, principales cultures sèches entrent dans l'alimentation d'un grand nombre de maliens.

5.1. La filière riz et sa chaîne de valeur

5.1.1. Poids économique de la filière riz

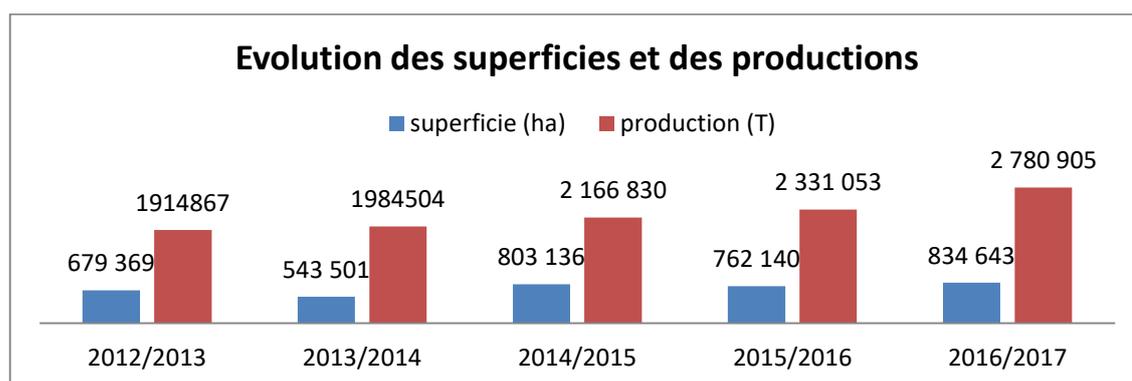
Le riz est un produit stratégique au Mali tant par son potentiel de production que par sa consommation aussi bien en milieu urbain qu'en milieu rural. Il constitue le principal produit de base agricole en termes de volume avec une production qui a atteint 2 780 905 tonnes de paddy en 2016/2017(plan de campagne 2016/2017). Cette céréale, à elle seule, génère **5 % du PIB** du pays. Selon les données de la Cellule de planification et de statistique du secteur du développement rural (CPS-SDR), la moyenne de consommation du riz des dernières années dans le pays est de 61,46 kg par habitant et par an, avec une

préférence portée sur le riz local. De nos jours, ce chiffre a crû pour atteindre 75,70 kg par habitant et par an.

Le Mali dispose d'importantes potentialités rizicoles avec des superficies jugées aptes à l'irrigation évaluées à près de 2.200.000 ha. Cependant, ce potentiel n'est valorisé qu'à hauteur de 20 % (DNGR, 2013). Les systèmes de production existants sont :

- le système des grands et petits périmètres irrigués, en maîtrise totale de l'eau ;
- le système de riziculture de submersion contrôlée et de bas-fonds, en maîtrise partielle ;
- le système de riziculture fluviale de submersion libre ;
- le système de riziculture pluviale.

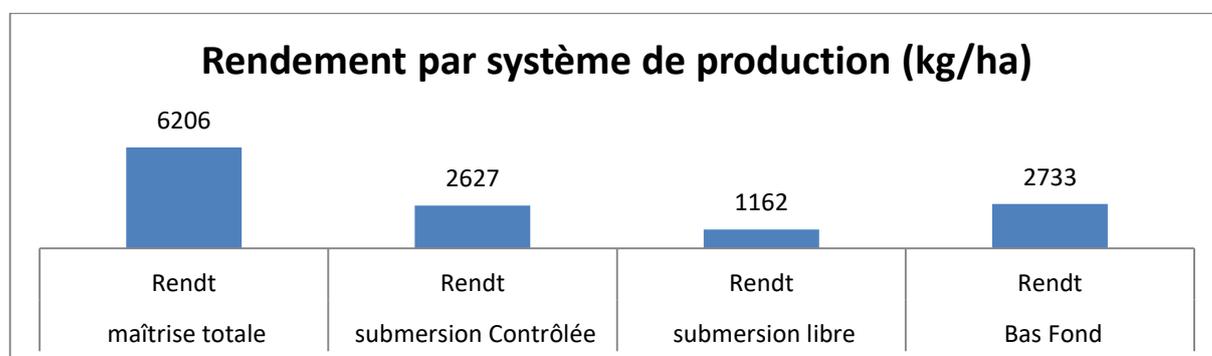
Le riz est cultivé dans les bas-fonds et plaines du Sud, le long du fleuve Niger dans le delta et sur les périmètres aménagés. Les systèmes de culture sont dépendants de la source d'eau, d'où une grande variation de la productivité par hectare selon les systèmes de production.



Source : MA 2016/2017

Figure 1 : Evolution des superficies et des productions

Il ressort de ce graphique que de 2012 à 2017, les superficies ont connu une évolution en dents de scie, pour connaître son paroxysme en 2016/2017 avec 834,643 ha.



Source : MA 2016/2017

Figure 2 : Rendement par système de production (kg/ha)

Le rendement élevé dans le système de maîtrise totale justifie les investissements importants du gouvernement dans ce secteur pourvoyeur d'emplois pour les jeunes urbains et ruraux comme c'est le cas de la zone Office du Niger.

5.1.2. Analyse de la chaîne des valeurs de la filière riz

Par chaîne des valeurs, il faut comprendre l'ensemble des étapes, déterminant la capacité d'un acteur de dégager des avantages compétitifs sur une filière agricole. La chaîne de Valeur du riz se définit dès lors comme la mise en relation des activités de production du paddy avec les autres activités qui permettent de transformer ce paddy sous différentes formes et de le distribuer tant à l'intérieur du pays qu'à l'extérieur.

Les différents acteurs tout au long de la chaîne travaillent à assurer le développement de leurs activités, chacun en ce qui le concerne, dans une logique de recherche de rentabilité/compétitivité. Ces acteurs, qui opèrent dans la filière riz au Mali sont entre autres les producteurs, les transformateurs, les collecteurs, les regroupements (dépendants et indépendants), les demi-grossistes, les grossistes importateurs, les détaillants, les transporteurs les appuis conseils. Ces acteurs interviennent sur les marchés soit pour acheter soit pour vendre.

La chaîne de valeur production du riz fait recourt à plusieurs acteurs qui sont entre autre les exploitants agricoles, les fournisseurs d'intrants agricoles, les producteurs semenciers, les transporteurs, les banques et les IMF, les services d'appui conseil, les structures de recherche et les ONG.

5.1.2.1. Production

La production de riz a connu une augmentation significative de 2012 à 2017 Elle a atteint 2 780 905 tonnes de paddy en 2016/2017. Pour ce qui est du rendement elle varie en fonction des systèmes de production. Selon le plan de campagne 2016/2017, les estimations de rendement sont de 6,206 tonnes à l'hectare, 2,733 tonnes à l'hectare, 2,627 tonnes à l'hectare et 1,162 tonnes à l'hectare, respectivement dans le système de maîtrise totale, dans le bas-fond, dans le système de submersion contrôlée et dans le système de submersion libre (voir figure 1 et figure 2).

Les coûts de production varient par système de production. Par exemple, la production de 1 ha de riz en hivernage à l'Office du Niger en maîtrise totale de l'eau indique une marge nette d'exploitation de 221 050 F CFA (voir tableau en annexe I).

5.1.2.2. Riz et Pisciculture

L'activité de pisciculture est à son début dans les périmètres irrigués de Baguineda et de Dioro. Elle a besoins d'être vulgarisée car les premiers résultats sont assez concluants. Elle permet d'obtenir du riz et du poisson dont la vente est majoritairement une activité féminine au Mali (DIARRA Salifou B, TRAORE P, KEITA F- OMA 201)

En fait, la rizipisciculture est une variante de pisciculture qui associe la riziculture immergée avec l'introduction de poissons non rhizophage. La pratique de la rizipisciculture consiste à aménager un étang piscicole de refuge des poissons de 6 mètres de longueur et 80 centimètres de profondeur. Il est adossé à des tranchées périmétrales de 80 centimètres de largeur et 60 centimètres de profondeur.

La mise en eau est effectuée dans l'étang piscicole, qui à son tour, alimentera les tranchées grâce à un système de vases communicants. Le dispositif permet le libre mouvement des poissons dans toutes les directions de l'étang piscicole. Le paysan procédera ensuite à la mise en eau des alevins qu'il nourrira deux fois par jour. Tous les deux mois, la ration est doublée. Les alevins sont alimentés essentiellement avec la farine basse de riz, les restes d'aliments, les bouses de vache, les termites et les boyaux d'animaux.

5.1.2.3. Transformation du riz

La transformation est l'ensemble des activités qui permettent d'avoir le riz local à partir du paddy. Elle comprend essentiellement l'étuvage et le décortilage. Il existe plusieurs technologies pour la transformation. La transformation du paddy concerne l'étuvage et le décortilage.

L'étuvage : Dans les zones de production rizicoles l'étuvage est essentiellement pratiqué par les femmes productrices de riz soit individuellement, soit en association.

Le décortilage: Il permet d'avoir soit le riz étuvé, soit le riz local. En décortiquant le paddy étuvé, on obtient le riz étuvé blanc ou rouge. De la même manière, le paddy simple donne le riz local.

Au Mali, pendant ces dernières décennies, le secteur de la transformation du riz a évolué en plusieurs étapes qui ont permis de passer progressivement des rizeries industrielles avant les années 90 aux décortiqueuses et mini rizeries aujourd'hui. En effet, dans les grandes zones de production (ON, ORM, ORS), jusqu'au début des années 90, de grandes rizeries assuraient la transformation du paddy commercialisé par les agriculteurs, tandis que la production destinée à l'autoconsommation était transformée manuellement et par des décortiqueuses. Ces rizeries proposaient à la vente plusieurs qualités de riz usiné pour le marché malien : RM 40 (riz malien 40 % de riz entier), RM 25, ELB (Entier Long Blanchi), BB (brisure blanchie), etc. (Havard, 2003).

Au début des années 90, le programme d'ajustement structurel agricole s'est traduit par la libéralisation de la filière, le désengagement progressif de l'Etat et l'émergence de nouveaux acteurs (Organisations de producteurs [OP] et privés) dans les activités de service aux producteurs.

Dans le secteur de la transformation du riz, ces nouveaux acteurs ont investi surtout dans des décortiqueuses qui n'effectuent que le décortilage, mais qui sont moins coûteux que

les rizeries industrielles qui effectuent le stockage, le nettoyage et le décorticage du paddy, puis le blanchiment, le triage et le conditionnement du riz.

Pour l'essentiel, la transformation du paddy est actuellement assurée par des organisations paysannes et des privés à travers l'utilisation de petites décortiqueuses. Elles se concentrent au niveau des grands bassins de production de riz comme l'Office du Niger, qui en comptait environ 1460 unités en 2013 (Bilan campagne, ON, 2012/2013)

Environ 80 % du riz commercialisé est transformé par ces unités qui sont très peu performantes avec un rendement usinage variant de 58 à 60 % et un taux de brisure jugé élevé (qualité du riz médiocre) par des consommateurs de plus en plus exigeants. (Yacouba M. COULIBALY et Abdoulaye Ouologuem 2014).

Malgré le nettoyage et le tamisage de ce riz, quelque part dans la chaîne de valeur, les niveaux élevés de pertes induites par cette faiblesse technique engendrent des coûts qui ne peuvent pas être couverts.

Dans certaines zones (par exemple à l'intérieur du delta du Niger et dans le Sud où le riz est cultivé dans les bas-fonds et les plateaux), le riz est transformé selon une autre méthode pour produire du riz étuvé qui est bien moins important que le riz blanc sur le marché mais bien apprécié à la consommation.

Les contraintes de la transformation du paddy sont liées à :

- la qualité du paddy (le taux d'humidité du paddy qui doit être compris entre 12 et 14 %, le taux d'impureté, la maturité au moment de la récolte et la variété du riz) ;
- la qualité des équipements (décortiqueuses, trieuses).

5.1.2.4. Commercialisation

Dans la commercialisation du riz, interviennent plusieurs acteurs que sont les producteurs, les collecteurs, les coopératives, les transformateurs, les grossistes, les détaillants et les consommateurs. Il y a lieu de préciser que, dans le circuit de commercialisation du riz, certains acteurs intègrent plusieurs fonctions. Cette intégration des fonctions a essentiellement pour but d'améliorer leur part dans les marges commerciales et partant de maximiser leur bénéfice.

Cette commercialisation permet d'approvisionner les différents segments de la demande. Par segment de marché, on entend un sous-groupe de consommateurs qui ont des caractéristiques similaires, expriment des besoins et des désirs semblables et réagissent à la même stratégie de marketing. La compréhension de la segmentation des marchés concernés est donc très importante dans la mesure où elle permettra d'identifier pour le riz, les stratégies de marketing en fonction de ces segments.

A partir de cette définition on distingue pour le riz, quatre segments : a) Le segment des riz entiers (ELB) haut de gamme d'origines diverses, correspondant à la petite frange de

la population à haut revenu, notamment les expatriés occidentaux et les hauts cadres de l'administration et des affaires. Ce segment utilise moins de 3 % des tonnages de riz importés (Zaslavsky, 2005) et local. Il est surtout alimenté à partir des importations. De plus en plus des acteurs du marché se positionnent sur ce segment en reconditionnant le riz « Gambiaka tout venant ». b) Le segment du riz à 15 %-25 %, qui représente une qualité intermédiaire entre le lux et la qualité dominante qui est le riz 35 % ou RM 40 (selon les normes de l'Office du Niger). Ce segment représente environ 10 % de part du marché. c) Le segment du riz RM40, assimilé au 35 % du marché mondial, représente près de 80 à 85 % de part de marché. C'est le riz de grande consommation qui est le « Gambiaka tout venant » lorsqu'il s'agit actuellement du riz d'origine locale et celui des riz « brisure 100 % » qui est une catégorie de riz de qualité relativement médiocre lorsqu'il est d'origine « tout venant local » ou importé non parfumé. (d) Le quatrième segment est celui du riz brisure parfumé (provenant surtout de l'importation). Ce type de riz est très prisé et s'assimile au semi lux ou au lux, très généralement utilisé lors des cérémonies de baptême, de mariage ou des funérailles.

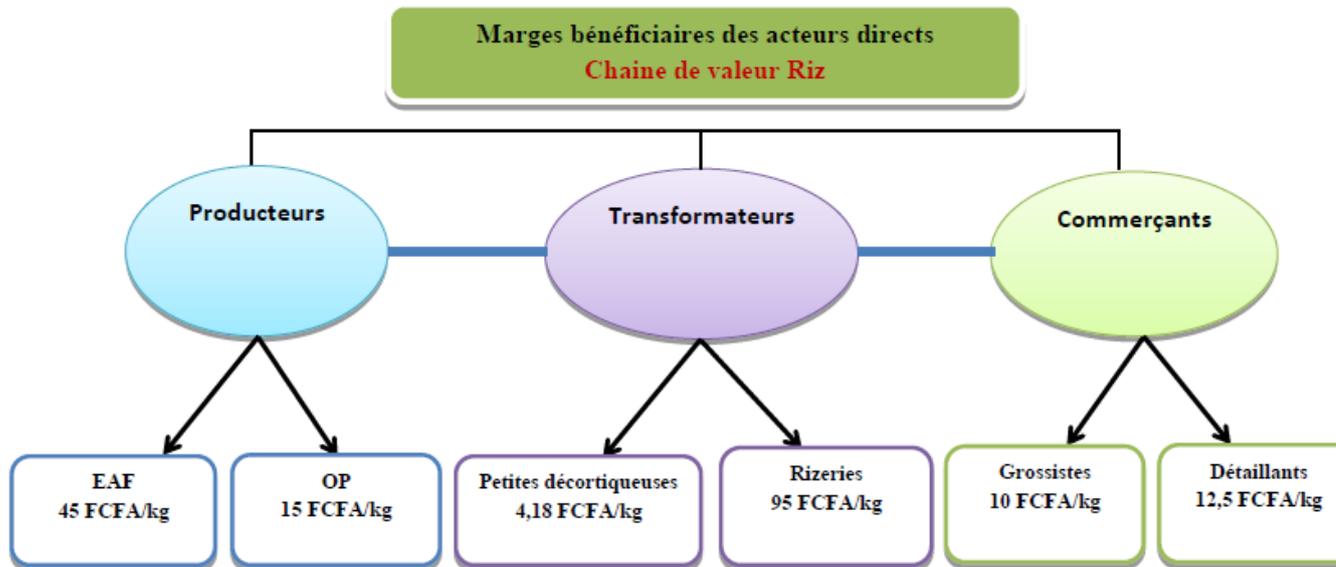
De nos jours, les consommateurs des centres urbains, surtout de Bamako, sont de plus en plus exigeants sur la qualité des céréales notamment le riz. Ainsi pour satisfaire la demande des clients sur ces marchés, les détaillants procèdent au nettoyage du riz tout venant qu'ils achètent avec les forains pour obtenir du riz de meilleure qualité. Pour présenter une qualité de riz visiblement appréciable par les clients, certains éléments d'appréciation apparente peuvent être, notamment le taux de brisures, le degré de blanchiment et l'homogénéité des grains. D'autres éléments d'appréciation que sont l'âge qui détermine le taux de gonflement, le goût et diverses appréciations culinaires et les conditions de traitement et de conservation rentrent également en jeu dans le choix des consommateurs. Si les premiers éléments d'appréciation sont visibles à l'œil nu, il en est autrement pour la deuxième catégorie d'éléments qui reposent essentiellement sur les conseils reçus d'autres personnes ayant eu accès à ces informations.

Pour améliorer la qualité du riz au niveau des marchés, les techniques utilisées par les commerçants sont le criblage, le tamisage et le vannage.

Le criblage permet de débarrasser le riz tout venant des graviers et autres impuretés afin de le rendre plus propre. Selon les commerçants, le taux d'impuretés peut atteindre souvent 2 à 3 % du stock total acheté. Après le criblage, le commerçant procède au tamisage du riz tout venant pour séparer les grains brisés des grains Entier Long. Cette opération permet d'obtenir selon la qualité de riz tout venant acheté, soit 90 % de riz Entier Long Blanchi et 10 % de riz Brisé ou dans certain cas 80 % de riz Entier Long Blanchi et 20 % de riz Brisé. Les riz Brisé et Entier Long Blanchi ainsi obtenus sont soigneusement vannés pour enlever le son et la farine de brisure qui seront utilisés pour d'autres fins.

D'une manière générale, une étude sur les chaînes de valeur riz en zone Office du Niger réalisée en 2014 relative à une analyse comparative des marges bénéficiaires des acteurs directs fait ressortir que les marges bénéficiaires :

- des producteurs varient de 15 F CFA/kg à 45 F CFA /kg,
- des transformateurs sont de 4,18 F CFA/kg pour les petites décortiqueuses et de 95 F CFA/kg pour les rizeries,
- des commerçants grossistes sont 10 F CFA/kg et celles des détaillants sont 12,5 F CFA/kg.



Source : COULIBALY, 2014

Schéma 1 : Marge bénéficiaire des acteurs direct de la chaîne de valeur riz

5.1.2.5. Les sous-produits de riz, leur utilisation et les opportunités de marché.

Les sous-produits du riz au Mali sont :

- la paille de riz, qui reste après le battage dans les champs et qui est consommé par les animaux. La paille peut servir aussi de litière et des matières premières dans la fabrication des pâtes à papier. Cependant au Mali, cette paille ne fait pas toujours l'objet de vente. La Société CAFON fabrique actuellement des botteleuses qui permettent de mieux valoriser ces pailles;
- le son de riz, qui est produit lors du décortilage et qui est vendu à 1000 F le sac aux éleveurs comme aliment bétail ;
- les balles de paddy, qui sont brûlées dans les champs car pense-t-on qu'elles jouent le rôle de fertilisant organique. Elles sont aussi utilisées par les étuveuses pour réduire leur consommation de fagots de bois;
- La farine de riz ou farine basse et les sons de riz servent pour l'alimentation de bétail et des volailles.

VI REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES ENTREPRISES ENQUETEES DE LA FILIERE RIZ ET NOMBRE DE TRAVAILLEURS EXISTANTS

Dans le répertoire de 73 entreprises, 31 entreprises agropastorales (soit 42 %) ont été enquêtées et se répartissent comme suit :

6.1. Répartition géographique des entreprises enquêtées de la filière riz

Les entreprises de la filière riz, dans la zone enquêtée se concentrent dans la localité de San où le riz est produit par l'association des Riziculteurs de la Plaine Aménagée de San Ouest (ARPASO) véritable PMI bien structurée et fonctionnant avec des moyens suffisamment mécanisés.

Tableau 1 : Entreprises riz enquêtées

Filière	Entreprises enquêtées	Répartition géographique des entreprises enquêtées		
		Région	Cercle	Commune
Riz	Association des Riziculteurs de la Plaine Aménagée de San Ouest (ARPASO)	Ségou	San	San
	ARPASO Mme Coulibaly Korotoumou Traoré		San	San
	ARPASO (Muni rizerie- transformation primaire)		San	San
	Malououssou Sanké N°1 Lafiabougou commercialisation		San	San
	ARPASO, commercialisation		San	San
	Malououssou Sanké N° Transformation			

Source : Kara Consult enquête 2018

6.2. Nombre d'entreprises de la filière riz enquêtées

Il ressort de ce tableau que ce sont 6 entreprises qui ont été enquêtées. Elles se répartissent comme suit :

Tableau 2 : Nombre d'entreprises de riz enquêtées

Filière	Chaînes de Valeur			Total
	Production	Transformation	Commercialisation	
Riz	1	3	2	6

Source : Kara Consult enquête 2018

6.3. Nombre de salariés existants de la filière riz

La filière riz emploi: 5 207 soit 4 787 hommes et 420 femmes répartis comme suit :

Filière riz : 5 207 soit 4 787 hommes et 420 femmes répartis comme suit :

- Entreprises de production : 5 090 travailleurs pour 4 763 hommes et 627 femmes ;
- Entreprises de transformation : 107 travailleurs pour 17 hommes et 90 femmes ;
- Entreprises de commercialisation : 10 travailleurs pour 7 hommes et 3 femmes.

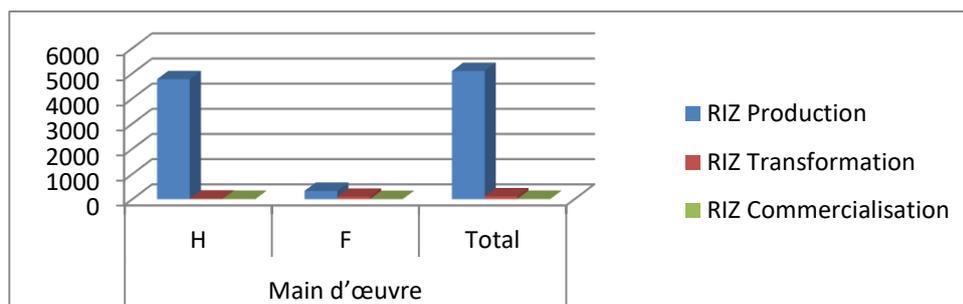


Figure 3 : Chaîne de valeur Riz

6.4. Typologie des entreprises de la filière riz des entreprises enquêtées

La typologie des entreprises des chaînes de valeur de la filière riz sont de deux (2) types : les petites et moyennes industries (PMI) au nombre de quatre (4) et les petites et moyennes entreprises (PME) au nombre de deux (2).

Tableau 3 : Typologie des Entreprises filière riz

Filières/chaînes	Entreprises		
	PMI	Localisation	Total
Riz/ production	Association des Riziculteurs de la Plaine Aménagée de San Ouest ARPASO	San	1
Riz/ transformation	ARPASO (Muni rizerie- transformation primaire)	San	1
	PME Malououssou Sanké N°1	Lafiabougou San	1
	ARPASO Mme Coulibaly Korotoumou Traoré		1
Riz/Commercialisation	PME Malououssou Sanké N°1	Lafiabougou San	1
	ARPASO, commercialisation	San	1

Source : Kara Consult enquête 2018

6.5. Typologie des emplois/métiers des entreprises enquêtées

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 afin d'atteindre son objectif économique ;
- 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 ;
- 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 ;
- 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.

Les types d'emplois/métiers recensés dans les chaînes de valeurs filière riz de la zone concernée par l'étude.

Ils se répartissent en emplois classiques et en emplois nouveaux

Il faut comprendre par **métiers** ceux soumis à un diplôme (CAP, DEF, ...) qui sanctionnent un niveau d'instruction. Le métier, fait référence à un corps de savoirs théoriques et pratiques. La formation aux métiers est organisée dans un cursus ou programme. L'emploi n'est pas reconnu officiellement par un diplôme. Il est acquis par un apprentissage direct et par l'expérience.

Tableau 4 : Typologie des emplois filière riz

Filière	Chaîne de valeur/ Maillon	Métier	Emploi	
			Classique	Nouveau
Riz	Production	Riziculteur	Conducteur d'engins, laboureur, transporteur Mécanicien Gardien, Gestionnaire, Magasinier, Manœuvre, Comptable, Ouvrier agricole culture irriguées Ouvrier agricole cultures sèches Chef d'exploitation agricole	Chargé du battage mécanique, Animateur, Coordinateur,
	Transformation	Transformateurs Riz	Meunier, transporteur Gardien, Gestionnaire, Magasinier, Manœuvre, Comptable,	Chargé de l'étuvage
	Commercialisation	Agent commercial	Transporteur Magasinier, Manœuvre, Comptable, Vendeur, Gardien	

Source : Kara Consult enquête 2018

6.6. Description des emplois/métiers de la chaîne de valeurs filière RIZ

6.6.1. Description des emplois/métiers nouveaux- RIZ

Les tableaux ci-dessous présentent la description des emplois/métiers nouveaux de la filière riz

Tableau 5 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Chargé du battage mécanique

Intitulé de l'emploi/métier Chargé du battage mécanique		Code
Appellation principale Chargé du battage mécanique		Appellation spécifique
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Séparer la paille du grain	Connaître les techniques de conduite Avoir des notions de mécanique et d'entretien	Savoir conduire une machine agricole, savoir entretenir une machine. Savoir réparer une machine
Conditions d'accès : Niveau DEF ou premier cycle fondamental		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Utiliser rationnellement la batteuse	Connaissance des techniques d'utilisation des batteuses.	Effectuer de petites réparations sur la batteuse Contrôle régulier de l'état de la batteuse
Conditions générales d'exercice		
Avoir une connaissance des règles de sécurité, être vigilant et avoir des réflexes rapides.		
Lieux d'exercice S'exerce en milieu rural, dans les exploitations agricoles	Conditions de travail Travail en milieu bruyant et poussiéreux	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Physiquement solide, sérieux, courageux, dynamique, consciencieux, endurant		

Tableau 6 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Animateur

Intitulé de l'emploi/métier Animateur		Code
Appellation principale Animateur		Appellation spécifique
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
la vulgarisation des techniques de production auprès des agriculteurs	Connaître les techniques de vulgarisation Connaître toutes les techniques agricoles, les techniques d'animation	Savoir préparer les techniques d'animation, savoir préparer les outils d'animation, savoir mener une animation. Savoir appliquer les techniques de vulgarisation
Conditions d'accès : Niveau DEF ou premier cycle fondamental		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Réaliser des animations de vulgarisation (Tests de démonstration, réunion participative...)	Connaître les différentes techniques de l'animation Connaître toutes les techniques agricoles	Préparer une animation, animer une séance de vulgarisation Savoir transmettre les messages de vulgarisation
Conditions générales d'exercice		
Travaille en milieu rural sur le terrain en groupe ou en individuel		
Lieux d'exercice Bureau et hors du bureau	Conditions de travail Travail effectué sur le terrain	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Bonne condition physique et bonne aptitude à l'oralité et au leadership		

Tableau 7 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Chargé d'étuvage

Intitulé de l'emploi/métier Chargé de l'étuvage		Code
Appellation principale Agent chargé de l'étuvage		Appellation spécifique Agent chargé de l'étuvage
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Etuver, préparer le riz semi- fini	Connaître les techniques d'étuvage du riz Connaître les bonnes pratiques d'hygiène et de fabrication (BPH/BPF) du produit	identifier la qualité du riz, poser le dispositif de l'étuvage, exécuter les travaux de l'étuvage, conditionner le produit étuvé Appliquer les bonnes pratiques d'hygiène et de fabrication du produit
Conditions d'accès : Niveau DEF ou premier cycle fondamental		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Conditions générales d'exercice		
S'exerce en groupe ou seul dans un atelier		
Lieux d'exercice Atelier de production	Conditions de travail Endurance, persévérance, travail dans la chaleur et parfois dans la fumée	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Capacité physique requise		

Tableau 8 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Coordinateur

Intitulé de l'emploi/métier Coordinateur		Code
Appellation principale Coordinateur		Appellation spécifique
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Il est chargé de la mise en cohérence des activités de production, de transformation et de commercialisation des produits agricoles (sésame et fonio)	Connaître les notions de planification et toutes les techniques de production, de transformation et de commercialisation des produits agricoles	Savoir ordonner, suivre et évaluer (le temps de préparation du matériel et les équipements, la quantité et la qualité du produit,
Conditions d'accès : Niveau DEF ou premier cycle fondamental		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Collecter et compiler les programmes d'activités des services de l'entreprise, planifier les activités	Connaître les différentes activités des services, les techniques de la planification des activités. Avoir des notions techniques sur le matériel/équipements	Réaliser des plannings, distinguer et appliquer les activités des programmes
Conditions d'accès : Niveau CAP ou DEF		
Conditions générales d'exercice		
Emploi rural/urbain		
Lieux d'exercice Bureau ou hors du bureau	Conditions de travail Travail minutieux, Rigoureux et demande un esprit critique, flexibilité et d'adaptation	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Grande capacité d'écoute et de synthèse		

6.6.2. Description des emplois/métiers classiques-riz-sésame et fonio

Tableau 9 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : ouvrier agricole

Intitulé de l'emploi/métier Ouvrier agricole- Cultures sèches		Code
Appellation principale Ouvrier agricole		Appellation spécifique Saisonnier
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Chargé de la mise en pratique du système semis à la volée et du semis en ligne Préparer le terrain, labourer, semer à la volée, enfouir les grains, désherber, apporter, récolter, mettre en gerbe, battre, vanner, sécher, conditionner	Connaître les techniques et les systèmes culturaux, connaître l'emploi des fertilisants, les techniques de récolte, utilisation du matériel agricole	Savoir réaliser des travaux de préparation du champ, effectuer les travaux de labour, de semis à la volée et du semis en ligne, de démariage, de buttage, de désherbage, du traitement, de la récolte, du battage (secouage pour le sésame), du vannage et du conditionnement
Conditions d'accès : Niveau DEF ou premier cycle fondamental		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Conditions générales d'exercice		
travail dans les champs, plaines, aux abords des cours d'eau, dans les jardins ; mode de rémunération journalier, hebdomadaire, par décade, par quinzaine, mensuel, à la production		
Lieux d'exercice Champ	Conditions de travail Travaille sous le soleil, dans la chaleur et dans la poussière, travail saisonnier	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Physiquement solide, sérieux, courageux, dynamique, consciencieux, endurant		

Tableau 10 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : comptable

Intitulé de l'emploi/métier Comptable		Code
Appellation principale Comptable		Appellation spécifique Comptable
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Recherche et gérer les fonds de l'entreprise	Connaître les concepts comptables et financiers	Préparer le budget, tenir le journal, établir la balance, réaliser les rapprochements, élaborer le bilan, assurer le paiement des salaires, effectuer les achats
Conditions d'accès : Avoir le DEF		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Chercher et gérer les documents comptables (plan comptable, OHADA, textes ...)	Avoir des connaissances sur les documents comptables et financiers	Maîtriser l'application des documents comptables et financiers
Conditions générales d'exercice		
Rigueur et esprit de synthèse, courtoisie, ponctualité et assiduité.		
Lieux d'exercice Bureau	Conditions de travail Travaille parfois tardivement	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Courage et honnêteté		

Tableau 11 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Chef d'exploitation agricole

Intitulé de l'emploi/métier Chef d'exploitation agricole		Code
Appellation principale Chef d'exploitation agricole		Appellation spécifique
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Travailler la terre; préparer les productions à développer ou à abandonner ; choisir le matériel à acheter, conduire les travaux au champ	Connaître les techniques d'exploitation agricole Connaître le matériel agricole Connaître le management des travaux	Appliquer les techniques d'exploitation agricole Savoir opérer le choix du matériel agricole Savoir manager une équipe
Conditions d'accès : Niveau d'étude CAP machinisme agricole, CAP ouvrier agricole		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Réparer ou entretenir un tracteur Gérer l'exploitation	Connaître les techniques de maintenance Connaître les techniques de gestion d'une exploitation agricole Connaître la comptabilité	Réparer ou entretenir un tracteur Gérer l'exploitation Appliquer les techniques comptables
Conditions générales d'exercice		
S'exerce dans une ferme		
Lieux d'exercice Champ	Conditions de travail Endurance, persévérance, travail dans la chaleur et parfois dans la fumée	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Capacité physique et habileté manuelle requise		

Tableau 12 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Conducteur d'engins agricoles

Intitulé de l'emploi/métier Conducteur d'engins agricoles		Code 15409
Appellation principale Conducteur d'engins agricoles		Appellation spécifique Machiniste agricole
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Conduire et entretenir un engin agricole	Connaître les techniques de conduite Avoir des notions de mécanique et d'entretien	Savoir conduire une machine agricole, savoir entretenir une machine. Savoir réparer une machine
Conditions d'accès : Niveau DEF ou premier cycle fondamental		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Utiliser rationnellement les engins agricoles	Connaissance des techniques d'utilisation des engins.	Effectuer de petites réparations sur les engins Contrôle régulier de l'état de la machine
Conditions générales d'exercice		
Avoir une connaissance des règles de sécurité, être vigilant et avoir des réflexes rapides.		
Lieux d'exercice S'exerce en milieu rural, dans les exploitations agricoles	Conditions de travail Travail en milieu bruyant, poussiéreux et boueux	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Physiquement solide, sérieux, courageux, dynamique, consciencieux, endurant		

Tableau 13 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Magasinier

Intitulé de l'emploi/métier Magasinier		Code
Appellation principale Magasinier		Appellation spécifique Chef magasinier, chef de dépôt, gestionnaire des stocks
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Gérer les stocks : réceptionner les produits, contrôler la qualité et la quantité des produits, les conserver dans les meilleures conditions. Préparer pour la sortie des produits	Connaître des notions en gestion et de la comptabilité Avoir des notions sur les produits, leur conservation et l'utilisation des matériels adaptés.	Réceptionner les produits, effectuer les stockages, reconnaître et vérifier le produit ou le matériel, recevoir les commandes, préparer les livraisons Effectuer les inventaires
Conditions d'accès : Niveau DEF		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Etiqueter et classer les produits, Emballer le produit, organiser le rangement des produits, vendre	Connaissances en techniques de conditionnement et de vente des produits	Tenir les stocks, conditionner et vendre
Conditions générales d'exercice		
Respect des délais, respect des processus de contrôle		
Lieux d'exercice Le métier s'exerce en magasin, entrepôt, seul ou en équipe	Conditions de travail Manipulation de charge ou de matières dangereuses et d'utilisation de matériel de manutention, horaires décalés, peut nécessiter un travail de nuit	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Physiquement solide, sérieux, courageux, dynamique, consciencieux, endurant		

Tableau 14 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Manœuvre

Intitulé de l'emploi/métier Manœuvre		Code
Appellation principale Manœuvre		Appellation spécifique Manutentionnaire
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Aider à la manutention entreposer les produits	Connaître les notions de la manutention Connaître les règles d'hygiène (port des charges) et de sécurité	Charger, décharger, peser un produit, transporter des produits, entreposer les produits en toute sécurité
Conditions d'accès : Niveau DEF		
Activités spécifiques	Connaissance	Savoir-faire
Effectuer des travaux de conditionnement	Différencier les types d'emballages	Préparer les sacs, remplir les sacs
Conditions générales d'exercice		
Travail exercé à l'intérieur et à l'extérieur d'un magasin		
Lieux d'exercice Magasin	Conditions de travail Travail dur, salissant, journalier	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Bonne capacité physique		

Tableau 15 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Gérant

Intitulé de l'emploi/métier Gérant		Code
Appellation principale Gérant		Appellation spécifique Gérant
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
S'assurer de la collecte, de l'entreposage du produit, de la valorisation du produit et la mise à disposition du produit	Connaître les notions de planification, de la gestion et de la comptabilité	réceptionner, identifier la qualité du produit, caractériser le produit, peser, stocker, vendre et encaisser
Conditions d'accès : Niveau DEF		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Vendre	Notion de techniques de vente	Servir le client, encaisser l'argent
Conditions générales d'exercice		
Travail en bureau		
Lieux d'exercice	Conditions de travail	
Entreprise	Travail comportant des risques de perte	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier		
Bonne capacité d'anticipation et de gestion		

Tableau 16 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Vendeur

Intitulé de l'emploi/métier Vendeur :		Code
Appellation principale Vendeur		Appellation spécifique Vendeur
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
commercialiser le produit	Connaître les caractéristiques du produit Avoir des notions en techniques de vente et comptabilité	Attirer le client, communiquer sur l'entreprise et le produit, vendre, tenir la caisse et le journal de caisse
Conditions d'accès : Niveau DEF		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Faire la promotion des produits	Avoir des notions de marketing	Faire connaître le produit (radio, télé, téléphone)
Conditions générales d'exercice		
Travail seul ou en équipe		
Lieux d'exercice	Conditions de travail	
En boutique, au marché ou en déplacement constant	Travail fatiguant	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier		
Condition physique nécessaire, rigueur, honnêteté		

Tableau 17 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Gardien

Intitulé de l'emploi/métier Gardien		Code
Appellation principale Gardien		Appellation spécifique Gardien
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
sécuriser l'entreprise, les produits et les personnes	Connaître les notions sur la sécurité et de l'accueil	Accueillir, contrôler les lieux, surveiller les biens et les personnes
Conditions d'accès : Niveau DEF		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Nettoyer les lieux	Techniques de nettoyage Avoir des notions sur l'hygiène	Balayer les lieux, ranger le matériel Appliquer les bonnes pratiques d'hygiène
Conditions générales d'exercice		
Travail de nuit et parfois de jour seul ou en équipe		
Lieux d'exercice Devanture de l'entreprise	Conditions de travail Travail fatiguant et dangereux	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Condition physique nécessaire, vigilance		

Tableau 18 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Riziculteur

Intitulé de l'emploi/métier Riziculteur		Code
Appellation principale Riziculteur		Appellation spécifique Producteur de riz
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Produire le riz; préparer les surfaces à labourer, conduire les travaux de labour au champ	Connaître les techniques de culture du riz Connaître les techniques de conduite des travaux de labour	Appliquer les techniques de culture du riz Appliquer les techniques de conduite des travaux de labour
Conditions d'accès : Niveau d'étude DEF		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Réparer ou entretenir un tracteur Gérer la production	Connaître les techniques de maintenance Connaître les techniques de gestion d'une production de riz Connaître les techniques de gestion	Réparer ou entretenir un tracteur Appliquer les techniques de production de riz Appliquer les techniques de gestion
Conditions générales d'exercice		
S'exerce dans une rizière ou au champ		
Lieux d'exercice Champ	Conditions de travail Endurance, persévérance, travail dans la chaleur	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Capacité physique et habileté manuelle requise		

Tableau 19 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : mécanicien

Intitulé de l'emploi/métier Mécanicien		Code
Appellation principal Mécanicien		Appellation spécifique
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Répare et effectue l'entretien des machines et des moteurs. Peut diriger un atelier	Connaître les techniques d'entretien d'un moteur et d'une machine	Prévenir et détecter les pannes, réparer, entretenir les machines et les moteurs
Conditions d'accès : niveau DEF		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Description du fonctionnement du moteur	Connaissances et lecture des fiches techniques Connaissances sur l'évolution technologique	Décrire le fonctionnement d'un moteur, démonter un moteur, remonter un moteur, diagnostiquer les pannes rapidement et en toute sécurité
Conditions générales d'exercice		
Emploi nécessitant une observation des règles de sécurité		
Lieux d'exercice Travail dans un atelier en relation avec les autres intervenants de la structure	Conditions de travail Travail à risque, sens d'observation	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Nécessite une bonne condition physique		

Tableau 20 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Forgeron

Intitulé de l'emploi/métier Forgeron		Code 60107
Appellation principale Forgeron		Appellation spécifique
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Fabriquer et concevoir des pièces de rechange	Connaissance du processus de fusion et de transformation du fer ainsi que les alliages	Savoir tenir la pince, utiliser le soufflet, savoir tenir un burin
Conditions d'accès : niveau DEF		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Gérer un atelier	Techniques de gestion d'un atelier	Savoir réparer des pièces de machines, savoir appliquer les techniques de fabrication d'une pièce de machine
Conditions générales d'exercice		
Travail nécessitant promptitude dans l'application des règles sécurité		
Lieux d'exercice L'emploi s'exerce au sein d'une forge	Conditions de travail Le travail s'effectue avec la manipulation de charges dans un environnement bruyant et une chaleur parfois élevée.	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier L'activité nécessite une bonne condition physique		

Tableau 21 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Ouvrier agricole

Intitulé de l'emploi/métier Ouvrier agricole Cultures irriguées		Code : 01010108
Appellation principale Ouvrier agricole- Cultures irriguées		Appellation spécifique Saisonnier
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Exécuter des travaux champêtres Submersion contrôlée : labourer, herser, niveler, semer (semis direct), entretenir (désherber, fertiliser, traiter phytosanitaire), récolter, mettre en gerbe, battre, conditionner, transporter, stocker. Maîtrise totale : installer la pépinière, labourer, mettre en boue ou pudlage, niveler, repiquer manuellement (arracher, les plants, repiquer en ligne ou en quinconce), entretenir, drainer 15 jours avant la récolte, récolter, mettre en gerbe, battre, conditionner, transporter, stocker	Connaissance des techniques culturales et des systèmes d'irrigation du riz	Installer la pépinière, réaliser les travaux de labour, arracher et repiquer les plants, entretenir les cultures, récolter. mettre en gerbe battre sécher et conditionner
Conditions d'accès : niveau DEF		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Réaliser des travaux de maraîchage	Connaître les techniques d'installation et d'entretien des cultures maraichères	Appliquer les bonnes pratiques du maraîchage
Conditions générales d'exercice		
Travail dans les champs, plaines, aux abords des cours d'eau, dans les jardins ; mode de rémunération journalier, hebdomadaire, par décade, par quinzaine, mensuel, à la production.		
Lieux d'exercice	Conditions de travail	
Champs, plaine, abords des cours d'eau, dans les jardins	Travail le jour, Travail sous la chaleur, le soleil, la pluie, dans le froid, pieds dans l'eau	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier		
Physiquement solide, sérieux, courageux, dynamique, consciencieux, endurant		

Tableau 22 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : laboureur

Intitulé de l'emploi/métier laboureur :		Code
Appellation principale Laboureur		Appellation spécifique Agriculteur
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Mettre en valeur une exploitation agricole. Labourer le champ	Connaître les techniques d'exploitation agricoles Connaître les caractéristiques des sols, Connaître les techniques de labour	Préparer le champ, labourer, semer, désherber, mettre l'engrais,
Conditions d'accès : niveau DEF		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Les techniques de production de la fumure,	Avoir des notions de fabrication des fumures	Appliquer les techniques de production des fumures
Conditions générales d'exercice		
Travail seul ou en équipe		
Lieux d'exercice Dans un champ,	Conditions de travail Travail fatiguant	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Condition physique nécessaire, rigueur, honnêteté		

Tableau 23 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : transporteur

Intitulé de l'emploi/métier Transporteur		Code
Appellation principale Transporteur		Appellation spécifique Conducteur, chauffeur
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Transporter les produits agricoles Réaliser les opérations liées au transport	Connaître la conduite d'un véhicule Connaître les techniques de manutention Connaître les techniques des opérations liées au transport	Savoir conduire un véhicule Savoir appliquer les techniques de manutention Savoir distinguer les opérations liées au transport
Conditions d'accès : niveau DEF		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Entretien d'un véhicule	Avoir des notions d'entretien d'un véhicule	Appliquer les notions d'entretien d'un véhicule
Conditions générales d'exercice		
Travail seul ou accompagné		
Lieux d'exercice A bord d'un véhicule	Conditions de travail Travail fatiguant	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Condition physique nécessaire, rigueur, honnêteté		

6.6.3. Fonctions de travail

L'analyse d'une fonction de travail repose sur la définition de la mission du poste ainsi que les compétences requises. Elle permet de définir les attentes de l'employeur, en délimitant clairement les compétences requises et les responsabilités du collaborateur et contribue à donner une vision d'ensemble de la structure. Elle facilite la mise en place de

l'organigramme. Celles des Emplois/métiers issus de l'enquête de la filière riz se présentent comme suit :

Tableau 24 : Fiche fonction de travail ouvrier agricole – cultures sèches

Intitulé de la fonction Ouvrier agricole- Cultures sèches	Ouvrier agricole- Cultures sèches
Description	Producteur de céréales sèches
Positionnement dans la hiérarchie	Relève du responsable de l'entreprise
Missions	L'ouvrier agricole, dans la chaîne de production de la filière sésame et fonio, a pour mission principale la mise en pratique du système semis à la volée et du semis en ligne
Activités	Savoir réaliser des travaux de préparation du champ, effectuer les travaux de labour, de semis à la volée et du semis en ligne, de démariage, de buttage, de désherbage, du traitement, de la récolte, du battage (secouage), du vannage et du conditionnement Savoir réaliser des travaux de préparation du champ, effectuer les travaux de labour, de semis à la volée et du semis en ligne, de démariage, de buttage, de désherbage, du traitement, de la récolte, du battage (secouage), du vannage et du conditionnement.
Compétences requises	
Savoirs	Connaître les techniques et les systèmes culturaux, connaître l'emploi des fertilisants, les techniques de récolte
Savoir-faire	Connaître les techniques et les systèmes culturaux connaître l'emploi des fertilisants, les techniques de récolte.
Savoir-être (comportement)	Rigueur et dextérité dans l'utilisation des techniques et systèmes culturaux
Qualifications (diplôme)	BT agricole
Critères de performance	Décrit et applique les techniques et systèmes culturaux
Relations de travail	Travaille avec toutes les structures de l'entreprise

Tableau 25 : Fiche fonction de travail comptable

Intitulé de la fonction	Comptable
Description	Le comptable aide à la recherche et à la gestion des fonds de l'entreprise
Positionnement dans la hiérarchie	Rend compte au responsable de l'entreprise
Missions	Gestion du patrimoine de l'entreprise
Activités	Tenir le journal, établir la balance, réaliser les rapprochements, élaborer le bilan, assurer le paiement des salaires, effectuer les achats
Compétences requises	
Savoir	Connaître les concepts comptables et financiers
Savoir-faire	Savoir tenir un journal, établir une balance, réaliser les rapprochements, élaborer un bilan, assurer le paiement des salaires, effectuer les achats.
Savoir-être (comportement)	Rigueur et esprit de synthèse, courtoisie, ponctualité et assiduité.
Qualifications (diplôme)	BT
Critères de performance	Maîtrise des fondamentaux de la comptabilité
Relations de travail	Travaille avec les responsables à l'interne et les clients à l'extérieur

Tableau 26 : Fiche fonction de travail coordinateur

Intitulé de la fonction	Coordinateur
Description	Chargé de la mise en cohérence des activités de l'entreprise
Positionnement dans la hiérarchie	Relève du responsable de service
Missions	Il a pour mission principale la mise en cohérence des activités de l'entreprise
Activités	Collecter et compiler les programmes d'activités des services de l'entreprise, planifier les activités
Compétences requises	
Savoir	Connaître les différentes activités des services, les techniques de la planification des activités
Savoir-faire	Distinguer et appliquer les activités des programmes
Savoir-être (comportement)	Rigueur et esprit critique, courtoisie, ponctualité et assiduité.
Qualifications (diplôme)	Certificat de Qualification Professionnelle CQP
Critères de performance	Bonne maîtrise de l'application des activités des programmes
Relations de travail	Travaille avec toutes les structures de l'entreprise

Tableau 27 : Fiche fonction de travail animateur

Intitulé de la fonction	Animateur
Description	Il contribue à la promotion du produit
Positionnement dans la hiérarchie	Relève du coordinateur
Missions	Il a pour mission principale la vulgarisation des techniques de production auprès des agriculteurs
Activités	la vulgarisation des techniques de production auprès des agriculteurs Réaliser des animations de vulgarisation (Tests de démonstration, réunion participative...)
Compétences requises	
Savoir	Connaître les techniques de vulgarisation Connaître toutes les techniques agricoles, les techniques d'animation Connaître les différentes techniques de l'animation Connaître toutes les techniques agricoles
Savoir-faire	Savoir préparer les techniques d'animation, savoir préparer les outils d'animation, savoir mener une animation. Savoir appliquer les techniques de vulgarisation Préparer une animation, animer une séance de vulgarisation Savoir transmettre les messages de vulgarisation
Savoir-être (comportement)	Courtoisie, cordialité, jovial
Qualifications (diplôme)	Certificat Qualification Professionnelle CQP
Critères de performance	Maîtrise des techniques de vulgarisation et d'animation
Relations de travail	Travaille avec l'ouvrier agricole et le chargé de battage mécanique

Tableau 28 : Fiche de fonction de travail Ouvrier agricole cultures irriguées

Intitulé de la fonction	Ouvrier agricole- Cultures irriguées
Description	L'ouvrier agricole des cultures irriguées produit du riz
Positionnement dans la hiérarchie	Rattaché au responsable de l'entreprise
Missions	L'ouvrier agricole des cultures irriguées a pour missions, l'application des techniques culturales des systèmes de submersion contrôlée et de maîtrise totale.
Activités	Exécuter des travaux champêtres Submersion contrôlée : labourer, herser, niveler, semer (semis direct), entretenir (désherber, fertiliser, traiter phytosanitaire), récolter, mettre en gerbe, battre, conditionner, transporter, stocker. Maîtrise totale : installer la pépinière, labourer, mettre en boue ou pudlage, niveler, repiquer manuellement (arracher, les plants, repiquer en ligne ou en quinconce), entretenir, drainer 15 jours avant la récolte, récolter, mettre en gerbe, battre, conditionner, transporter, stocker Réaliser des travaux de maraîchage
Compétences requises	
Savoir	Connaissance des techniques culturales et des systèmes d'irrigation du riz Connaître les techniques d'installation et d'entretien des cultures maraichères
Savoir-faire	Installer la pépinière, Réaliser les travaux de labour Arracher et repiquer les plants Entretenir les cultures Récolter, Mettre en gerbe Battre sécher et conditionner Appliquer les bonnes pratiques du maraîchage
Savoir-être (comportement)	Rigueur et dextérité dans l'utilisation des techniques et systèmes culturales
Qualifications (diplôme)	BT agricole
Critères de performance	Décrit et applique les techniques et systèmes culturales
Relations de travail	Travaille avec le magasinier, les ouvriers

Tableau 29 : Fiche de fonction de travail Magasinier

Intitulé de la fonction	Magasinier
Description	Le magasinier travaille à la sécurisation des produits
Positionnement dans la hiérarchie	Relève du responsable de l'entreprise
Missions	Il a pour mission principale la gestion des stocks (réceptionner les produits, contrôler la qualité et la quantité des produits, les conserver dans les meilleures conditions) et la préparation la sortie des produits
Activités	Enregistrer les entrées, enregistrer les sorties, évaluer la qualité du fonio à l'entrée et à la sortie, établir en fin d'année le bilan du magasin
Compétences requises	
Savoir	Connaître des notions en gestion et de la comptabilité Avoir des notions sur les produits, leur conservation et l'utilisation des matériels adaptés
Savoir-faire	Réceptionner les produits, effectuer les stockages, reconnaître et vérifier le produit ou le matériel, recevoir les commandes, préparer les livraisons, effectuer les inventaires, tenir les stocks, conditionner et vendre
Savoir-être (comportement)	Rigueur et esprit de contrôle, courtoisie, ponctualité et assiduité.
Qualifications (diplôme)	BT
Critères de performance	Maîtrise les savoir-faire de ses missions
Relations de travail	Travaille avec le responsable de l'entreprise

Tableau 30 : Fiche de fonction de travail Conducteurs d'engins agricoles

Intitulé de la fonction	Conducteur d'engins agricoles
Description	Assure la conduite et l'entretien un engin agricole
Positionnement dans la hiérarchie	Relève de l'ouvrier agricole
Missions	Il a pour mission la conduite et l'entretien d'un engin agricole
Activités	Conduire et entretenir un engin agricole Utiliser rationnellement les engins agricoles
Compétences requises	
Savoir	Connaître les techniques de conduite Avoir des notions de mécanique et d'entretien Connaissance des techniques d'utilisation des engins
Savoir-faire	Savoir conduire une machine agricole, savoir entretenir une machine, savoir réparer une machine Effectuer de petites réparations sur les engins Contrôle régulier de l'état de la machine
Savoir-être (comportement)	Endurance, courtoisie et respect de la hiérarchie
Qualifications (diplôme)	CAP
Critères de performance	Conduit avec dextérité la machine, entretient et répare rapidement une machine
Relations de travail	Travaille avec l'ouvrier agricole

Tableau 31 : Fiche de fonction de travail meunier

Intitulé de la fonction	Meunier
Description	Dans la chaîne de valeur transformation, le meunier conduit le moulin
Positionnement dans la hiérarchie	Relève du responsable de l'entreprise
Missions	Il a pour mission l'entretien et la conduite d'un moulin
Activités	Epurer le produit, entretenir le moulin
Compétences requises	
Savoir	Connaître les techniques de conduite d'un moulin Connaître la qualité du produit Connaître les règles de sécurité, Connaître en techniques d'entretien d'un moulin Avoir des notions en mécanique
Savoir-faire	Vanner; décortiquer, conditionner le produit, entretenir, démonter, remonter un moulin
Savoir-être (comportement)	Endurance, persévérance
Qualifications (diplôme)	Certificat de Qualification Professionnelle CQP
Critères de performance	Maîtrise de l'application des techniques de l'épuration du riz
Relations de travail	Travaille avec le responsable de l'entreprise

Tableau 32 : Fiche de fonction de travail Manœuvre

Intitulé de la fonction	Manœuvre
Description	Le manœuvre est un travailleur journalier qui aide à la manutention
Positionnement dans la hiérarchie	Relève du magasinier
Missions	Il a pour mission principale l'entreposage des produits.
Activités	Aider à la manutention entreposer les produits, Effectuer des travaux de conditionnement
Compétences requises	
Savoir	Connaître les notions de la manutention
Savoir-faire	Charger, décharger, peser un produit, transporter des produits, entreposer les produits en toute sécurité, Préparer les sacs, remplir les sacs
Savoir-être (comportement)	Endurance, courtoisie et minutie
Qualifications (diplôme)	CQP
Critères de performance	Appliquer avec maîtrise les techniques de manutention
Relations de travail	Travaille avec le magasinier

Tableau 33 : Fiche de fonction de travail Gérant

Intitulé de la fonction	Gérant
Description	Il s'assurer de la collecte, de l'entreposage, de la valorisation du produit et à sa mise à disposition
Positionnement dans la hiérarchie	Rattaché au comptable
Missions	Il a pour mission la gestion des stocks du produit
Activités	S'assurer de la collecte, de l'entreposage du produit, de la valorisation du produit et la mise à disposition du produit Vendre
Compétences requises	
Savoir	Connaître les notions de planification, de la gestion et de la comptabilité, notion de technique de vente
Savoir-faire	réceptionner, identifier la qualité du produit, caractériser le produit, peser, stocker, vendre et encaisser, servir le client, encaisser l'argent
Savoir-être (comportement)	Rigueur et esprit de contrôle, courtoisie, ponctualité et assiduité.
Qualifications (diplôme)	CAP
Critères de performance	Maîtrise les techniques d'identification de la qualité du riz, de la caractérisation du riz
Relations de travail	Travaille avec le comptable

Tableau 34 : Fiche de fonction de travail Vendeur

Intitulé de la fonction	Vendeur
Description	Il vend le produit mis à sa disposition
Positionnement dans la hiérarchie	Rattache au comptable
Missions	Il a pour mission principale la liquidation du produit
Activités	Commercialiser le produit, faire la promotion des produits
Compétences requises	
Savoirs	Connaître les caractéristiques du produit Avoir des notions en techniques de vente et comptabilité, avoir des notions de marketing
Savoir-faire	Attirer le client, communiquer sur l'entreprise et le produit, vendre, tenir la caisse et le journal de caisse Faire connaître le produit (radio, télé, téléphone)
Savoir-être (comportement)	Rigueur et esprit de contrôle, courtoisie, ponctualité et dynamique
Qualifications (diplôme)	BT
Critères de performance	Maîtrise des techniques de vente
Relations de travail	Travaille avec le comptable et le gérant

Tableau 35 : Fiche de fonction de travail Gardien

Intitulé de la fonction	Gardien
Description	Aide à la sécurisation de l'entreprise, des produits et des personnes
Positionnement dans la hiérarchie	Relève du responsable de l'entreprise
Missions	Il a pour mission principale la garde de l'entreprise
Activités	sécuriser l'entreprise, les produits et les personnes Nettoyer les lieux
Compétences requises	
Savoir	Connaître les notions sur la sécurité et de l'accueil, techniques de nettoyage Avoir des notions sur l'hygiène
Savoir-faire	Accueillir, contrôler les lieux, surveiller les biens et les personnes Balayer les lieux, ranger le matériel Appliquer les bonnes pratiques d'hygiène
Savoir-être (comportement)	Vigilance, courtoisie, persévérance
Qualifications (diplôme)	Certificat
Critères de performance	Maîtrise les techniques de contrôle de la surveillance des biens et des personnes
Relations de travail	Travaille avec toutes les structures de l'entreprise

Tableau 36 : Fiche de fonction de travail Chargé de l'étuvage

Intitulé de la fonction	Agent chargé de l'étuvage :
Description	Dans la chaîne de valeur transformation, le chargé de l'étuvage contribue à la qualité du riz
Positionnement dans la hiérarchie	Relève du responsable de l'entreprise
Missions	Dans la chaîne de valeur transformation, le chargé de l'étuvage
Activités	Étuver, préparer le riz semi-fini
Compétences requises	
Savoirs	Connaître les techniques d'étuvage du riz Connaître les bonnes pratiques d'hygiène et de fabrication (BPH/BPF) du produit
Savoir-faire	Identifier la qualité du riz, poser le dispositif de l'étuvage, exécuter les travaux de l'étuvage, conditionner le produit étuvé Appliquer les bonnes pratiques d'hygiène et de fabrication du produit
Savoir-être (comportement)	Endurance, persévérance et courtoisie
Qualifications (diplôme)	Certificat de Qualification Professionnelle CQP
Critères de performance	Maîtrise les techniques d'identification de la qualité de riz, de l'exécution des travaux de l'étuvage et de conditionnement
Relations de travail	Travaille avec le responsable de l'entreprise

Tableau 37 : Fiche de fonction de travail Chargé du battage mécanique

Intitulé de la fonction	Chargé du battage mécanique
Description	Dans la chaîne de production fonio, il contribue à la mise à disposition du produit semis fini
Positionnement dans la hiérarchie	Relève du responsable de l'entreprise
Missions	Il a pour mission principale l'épuration du fonio semis fini
Activités	Séparer la paille du grain Utiliser rationnellement la batteuse
Compétences requises	
Savoir	Connaître les techniques de conduite Avoir des notions de mécanique et d'entretien Connaissance des techniques d'utilisation des batteuses
Savoir-faire	Savoir conduire une machine agricole, savoir entretenir une machine, savoir réparer une machine Effectuer de petites réparations sur la batteuse Contrôle régulier de l'état de la batteuse
Savoir-être (comportement)	Rigueur et esprit de courtoisie, ponctualité et assiduité.
Qualifications (diplôme)	CAP
Critères de performance	Maîtrise des techniques de battage mécanique, de vannage, de conditionnement et de stockage du fonio
Relations de travail	Travaille avec le responsable de l'entreprise et le magasinier

Tableau 38 : Fiche fonction de travail Chef d'exploitation

Intitulé de la fonction Chef d'exploitation	Chef d'exploitation
Description	Travailler la terre; préparer les productions à développer ou à abandonner ; choisir le matériel à acheter, conduire les travaux au champ
Positionnement dans la hiérarchie	Relève du responsable de l'entreprise
Missions	Le chef d'exploitation, dans la chaîne de production de la filière sésame et fonio, a pour mission principale l'exploitation du champ
Activités	Travailler la terre; préparer les productions à développer ou à abandonner ; choisir le matériel à acheter, conduire les travaux au champ
Compétences requises	
Savoirs	Connaître les techniques d'exploitation agricole Connaître le matériel agricole Connaître le management des travaux
Savoir-faire	Appliquer les techniques d'exploitation agricole Savoir opérer le choix du matériel agricole Savoir manager une équipe..
Savoir-être (comportement)	Rigueur et dextérité Capacité physique et habileté manuelle requise
Qualifications (diplôme)	BT agricole
Critères de performance	Décrit et applique les techniques d'exploitation agricole distinguer le matériel agricole les techniques de management des travaux
Relations de travail	Travaille avec toutes les structures de l'entreprise

Tableau 39 : Fiche fonction de travail laboureur

Intitulé de la fonction Laboureur	Laboureur
Description	Le laboureur est une personne dont l'activité principale a pour objet de mettre en valeur une exploitation agricole
Positionnement dans la hiérarchie	Relève du responsable de l'entreprise
Missions	Le laboureur a pour mission principale l'exploitation du champ
Activités	Préparer le champ, labourer, semer, désherber, mettre l'engrais
Compétences requises	
Savoirs	Connaître les caractéristiques des sols,, Connaître les techniques de labour
Savoir-faire	Appliquer les techniques de préparation du champ, de labour, du désherbage et d'utilisation de l'engrais
Savoir-être (comportement)	Rigueur, capacité physique et habileté manuelle requise
Qualifications (diplôme)	CAP agricole
Critères de performance	Décrit et applique les techniques de préparation du champ, de labour, du désherbage et d'utilisation de l'engrais
Relations de travail	Travaille avec le chef d'exploitation

Tableau 40 : Fiche fonction de travail transporteur

Intitulé de la fonction Transporteur	Transporteur
Description	Le transporteur est chargé de la conduite des véhicules de Transport les produits agricoles
Positionnement dans la hiérarchie	Relève du responsable de l'entreprise
Missions	Le Transporteur a pour mission l'acheminement, le stockage et la sécurisation des produits agricoles produits agricoles
Activités	Transporter les produits agricoles vers le lieu de stockage Réaliser les opérations liées au transport
Compétences requises	
Savoirs	Connaître la conduite d'un véhicule de transport Connaître les techniques de manutention Connaître les techniques des opérations liées au transport
Savoir-faire	Savoir conduire une machine à manutention Savoir appliquer les techniques de manutention Savoir distinguer les opérations liées au transport
Savoir-être (comportement)	Rigueur , capacité physique et habileté requise
Qualifications (diplôme)	CAP agricole
Critères de performance	Décrit et applique les techniques de conduite d'une machine, de manutention, les techniques liées aux opérations de transport
Relations de travail	Travaille avec le chef d'exploitation

6.7. Qualification par type d'emploi (emplois types, emplois cibles, emplois sensibles, emplois clés)

La notion de qualification renvoie à deux approches selon que l'on se trouve du côté de l'emploi à occuper ou du côté du salarié qui occupe cet emploi.

6.7.1. La qualification d'un emploi

La distinction des emplois/métiers sur lesquels mettre l'accent en fonction des évolutions technologiques (emploi cible), ceux qui seront profondément modifiés par les évolutions technologiques (emploi sensible) et ceux qui requiert une importance cruciale au sein de l'entreprise (emploi clé) aideront les chefs d'entreprise à mieux cerner les qualifications nécessaires pour leur secteur d'activités à venir.

6.7.1.1. Emplois sensibles

Les emplois sensibles sont ceux qui peuvent être profondément modifiés avec l'évolution technologique. Parmi ces emplois, il faut retenir :

Filière riz : le métier de coordinateur, de mécanicien dans la chaîne de production, le chargé de l'étuvage dans la chaîne de valeur transformation

6.7.1.2. Emplois-cibles

Certains métiers peuvent gagner en importance au sein de l'entreprise. L'accent y sera mis sur ces métiers. Les nouveaux emplois dits emploi cibles susceptibles d'être considérés de ce point de vue sont :

Filière riz : le métier de coordinateur dans la chaîne de valeur production ; le Chargé de l'étuvage dans la chaîne de valeur transformation

Ces emplois sensibles doivent faire l'objet d'une attention particulière au moment de l'élaboration des programmes qui doivent prendre en compte ces évolutions.

Tableau 41 : Qualification emploi/métier

Emploi/métier	Qualification			
	Emploi type	Emploi cible	Emploi sensible	Emploi clé
Comptable	X			
Magasinier	X			
Ouvrier agricole	X			
Manœuvre	X			
Conducteur d'engins agricoles	X			
Gérant	X			
Gardien	X			
Meunier	X			
Vendeur	X			
Mécanicien	X		X	
Chef d'exploitation agricole	X			
Coordinateur	X	X	X	

Tableau 42 : Qualification emploi/métier : Métiers spécifiques à la filière riz

Emploi/métier	Qualification			
	Emploi type	Emploi cible	Emploi sensible	Emploi clé
Chargé de l'étuvage	X	X	X	

6.7.2. La filière sésame et sa chaîne de valeur

6.7.2.1. Poids économique de la filière sésame

La filière sésame est un produit qui a de beaux jours devant elle. Elle suscite un réel intérêt dans les pays limitrophes tel que le Burkina Faso et à l'étranger. Il paraît utile de souligner que le secteur du sésame (Bènè en langue nationale bambara) représente au Mali une source de revenu les populations situées dans sa zone naturelle de développement.

Au niveau national, les bassins de production identifiés sont les régions de Kayes (cercle de Kita et Diéma), de Koulikoro (cercles de Koulikoro, de Banamba, de Dioïla), région de Ségou (cercle de Tominian), région de Mopti (cercles de Bankass, de Koro), région de Sikasso (cercles de Koutiala, Bougouni et Yanfolila) (CNOP 2012.)

En fait, les superficies exploitées au Mali sont de cinquante mille hectares (50 000 Ha), soit une production annuelle estimée à cent mille tonnes (100 000). Ce secteur est un véritable pourvoyeur d'emploi dont 200 000 personnes travaillent essentiellement dans l'informel.

Il dispose cependant d'un potentiel important au regard des disponibilités en terres et main-d'œuvre agricole pour son expansion et suscite un réel intérêt dans les pays limitrophes et à l'étranger.

La culture est annuelle et pluviale, il résiste relativement bien à un climat sec et peut supporter un plus haut niveau de stress hydrique que la plupart des plantes. Par contre, il supporte mal la rétention d'eau.

Le système dominant est le conventionnel, bien que le sésame Bio continue à gagner du terrain par le fait qu'il soit bien prisé sur les marchés internationaux.

La promotion de la culture du sésame Bio est prônée surtout par l'OHVN et le MOBIOM. Le sésame Bio correspond à un besoin des transformateurs sur les marchés internationaux.

En vue d'assister les acteurs de la filière à développer une stratégie sectorielle dans le but d'améliorer la compétitivité du secteur et organiser sa mise en œuvre, le Centre du Commerce International (CCI) a réalisé en 2006 en collaboration avec le Gouvernement du Mali à travers le Ministère chargé du commerce "une stratégie nationale de développement sectoriel pour le karité" avec l'implication des acteurs.

Dans cette stratégie, l'objectif de développement est d'accroître la part de la filière sésame de 1 à 2 % dans le PNB d'ici dix (10) ans.

Contraintes

Les contraintes liées à la filière sésame sont entre autres :

- faible qualité du sésame malien ;
- insuffisance de l'appui conseil dans certaines zones de production ;
- faiblesse des fonds de roulement ;
- instabilité des prix aux producteurs ;
- méconnaissance du fonctionnement des marchés ;
- Insuffisance des infrastructures de stockage et de conditionnement ;
- Insuffisance de marketing ;
- Insuffisance d'information sur les normes internationales, d'harmonisation des procédures et des documents par rapport aux accords internationaux.

6.7.2.2 Analyse de la chaîne de valeur de la filière sésame

- Production

La production moyenne était d'environ 5 000 tonnes au début des années 2000, depuis trois (03) saisons, elle évolue vers des volumes de 30 à 40 000 tonnes annuelles.

Le sésame produit au Mali est exporté à 90 % ; le reste est essentiellement transformé en biscuits d'agglomérés de graines.

Les acteurs, qui opèrent dans la filière sésame au Mali sont entre autres les producteurs, les transformateurs, les collecteurs, les regroupés (dépendants et indépendants), les demi-grossistes, les grossistes importateurs, les détaillants, les transporteurs, les IMF et les appuis conseils.

Concernant les acteurs de la filière, il existe au Mali entre 200 et 300 Organisations de Producteurs (OP) de base spécialisée sur le sésame. Elles sont regroupées en unions dans les différentes zones de production ou en interprofession appelée ISMA.

L'union des agriculteurs du cercle de Tominian est une branche dynamique de cette organisation faîtière en raison de l'importance de la production dans cette zone.

Elle regroupe 2 052 producteurs (dont 652 femmes) regroupés en assemblées communales. Ces membres proviennent de 102 villages de 9 communes rurales du cercle (Tominian, Yasso, Sanékuy, Bénéna, Diora, Koula, Fangasso, Ouan et Mandiakuy).

L'exploitation d'un hectare de sésame indique une marge nette d'exploitation de 41 100 FCFA (voir tableau en annexe II).

- Transformation

Au Mali, les transformations du sésame en huile sont minimales et non rentables au regard des traitements réalisés à l'extérieur du pays. A Tominian, pour la transformation du sésame, l'UACT dispose de quatre (4) vanneuses mécaniques et d'un cribleur manuel pour le nettoyage du produit. Le sésame est collecté, débarrassé des impuretés et ne subit aucun autre traitement préalable, puis mis en sac (50kg) pour la commercialisation. Cela suppose que le tri est rigoureusement fait au moment de la collecte.

Pour les produits secondaires du sésame, hors huile raffiné, il existe des transformatrices à l'UACT et également dans les centres urbains. Ce sont des individus ou groupements souvent organisés qui payent le sésame suivant la taille de leur clientèle. Ils s'approvisionnent, soit directement dans les zones de production les plus proches, soit en détail dans les marchés urbains. Ils en font des croquettes, du tourteau, du savon, des biscuits, etc.

- Commercialisation

Au Mali, la commercialisation est en grande partie assurée par la Société PROSEMA qui vise à promouvoir la filière sésame. La production est essentiellement exportée ; elle a atteint 10 000 tonnes entre 2006 et 2012 pour une valeur de 6,5 milliards de francs CFA. Au début de la campagne de commercialisation du sésame (novembre et début décembre) les quantités mises sur le marché sont faibles car les prix ne sont pas suffisamment incitatifs. Le commerce de sésame est en grande partie dominé par les commerçants étrangers qui proposent des prix plus intéressants.

Au cours des six dernières années, le prix au producteur de sésame est passé d'une moyenne de 125 F CFA à 600 F CFA le kg, avec des percées de 800 F CFA en 2012 et 950 F CFA en 2013.

Pour le Mali, ce marché émergent représente une importante source de devise et pour ses entreprises, une opportunité d'affaires sans précédent, difficilement quantifiable, en raison de l'absence de statistiques consolidées.

Malgré ce potentiel et des avantages comparatifs conséquents, les sociétés maliennes d'exportation de sésame (au premier rang desquelles PROSEMA), peinent encore à couvrir 10 % de leur commande, sur un marché qui s'élargit autant qu'il se diversifie, tiré par l'Inde, Israël, le Japon, les pays de l'Union Européenne et surtout la Chine.

Les différents acteurs du circuit de commercialisation sont :

- **Les producteurs :** localisés sur toute l'étendue des zones de production, leur fonction première est la mise en circulation du sésame.
- **Les collecteurs ou acheteurs intermédiaires :** sont chargés de l'acheminement du sésame des zones de production vers les marchés régionaux ou vers les centres urbains. Ils se situent généralement en zones centre urbains.
- **Les exportateurs/importateurs :** ce sont généralement des opérateurs travaillant avec des structures techniques de l'Etat et/ou des ONG.

- Consommateurs

Le sésame est essentiellement consommé au Mali sous forme de biscuits. Pour ce qui est de l'huile de sésame, elle n'est pas suffisamment connue par le consommateur malien. Cependant, des consommateurs urbains ont connaissance de l'importance de cette huile. Son utilisation à plus grande échelle nécessite des changements d'habitudes alimentaires.

VII. REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES ENTREPRISES ENQUETEES DE LA FILIERE SESAME ET NOMBRE DE TRAVAILLEURS EXISTANTS

7.1. Répartition géographique des entreprises enquêtées de la filière sésame

Les entreprises de la filière sésame, dans la zone couverte par l'enquête se répartissent comme suit :

Tableau 43 : Répartition géographique des entreprises enquêtées de la filière sésame

Filières	Entreprises filière sésame	Répartition géographique des entreprises		
		Région	Cercle	Commune
Sésame	Union des Agriculteurs du Cercle de Tominian (UATC)		Tominian	Tominian
	Coopérative Djigiyaton		Baraouéli	Kalaké
	Unité de transformation des céréales FASO YIRIWA		San	San
	UPROBEK	Ségou	Ségou	Ségou
	Unité de Production, Beurre de Karité – UPROBEK	Ségou	Ségou	Ségou
	Unité de transformation des céréales FASO YIRIWA		San	San
	UACT		Tominian	Tominian

Source : Kara Consult enquête 2018

Il ressort de cette répartition géographique que les entreprises de la filière sésame se concentrent, à Ségou, à San et à Tominian.

7.2. Nombre d'entreprises enquêtées filière sésame

La phase terrain a décelé **7 entreprises** dans la filière sésame

Tableau 44 : Nombre d'entreprises enquêtées

Filière	Chaînes de Valeur			Total
	Production	Transformation	Commercialisation	
Sésame	1	3	3	7

Source : Kara-Consult, Enquête de terrain 2018

7.3. Nombre de salariés de la filière sésame des entreprises enquêtées

Filière Sésame : 2 211 soit 1379 hommes et 832 femmes

- Entreprises de production : 2052 travailleurs dont 1 332 hommes et 720 femmes ;
- Entreprises de transformation : 130 travailleurs dont 23 hommes et 107 femmes ;
- Entreprises de commercialisation : 29 travailleurs dont 24 hommes et 5 femmes.

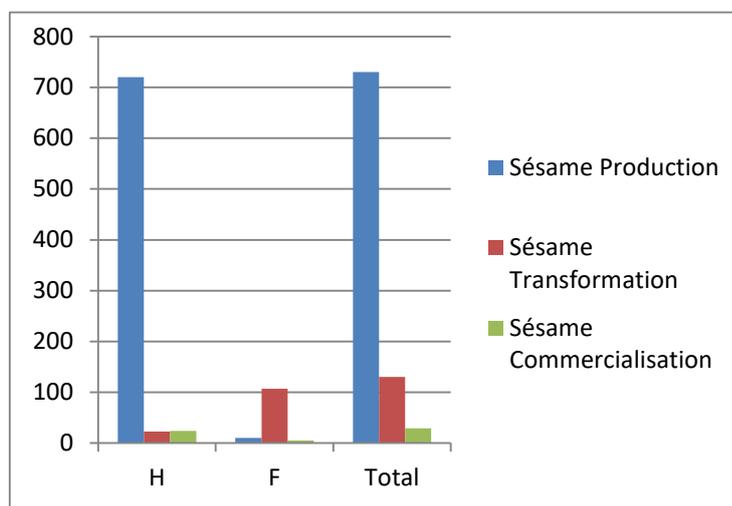


Figure 4 : Chaîne de valeur Sésame

7.4. Typologie des emplois des entreprises enquêtées

Dans cette typologie, les Petites et Moyennes Industries sont plus importantes au niveau de la chaîne de valeur production, tandis que les Petites et Moyennes Entreprises se concentrent dans celles de la transformation et de la commercialisation.

Tableau 45 : Typologie des Entreprises sésames

Filières/chaînes	Entreprises		
	PMI	Localisation	Total
Sésame Production	Union des Agriculteurs du Cercle de Tominian (UATC)	Losi Tominian	1
	PME		
Sésame transformation	Unité de transformation des céréales FASO YIRIWA	Médine San	1
	UPROBEK huile de sésame et Beurre de Karité	Pélingana Sud Ségou	1
Sésame commercialisation	Unité de Production,		1
	Unité de transformation des céréales FASO YIRIWA	Médine San	1
	UACT	Losi Tominian	1

Source : Kara Consult enquête 2018

7.5. Typologie des emplois/métiers des entreprises enquêtées filière sésame

Les types d'emplois/métiers recensés dans les chaînes de valeurs sésame se répartissent en emplois classiques et en emplois nouveaux

Tableau 46 : Typologie des emplois filière sésame

Filière	Chaîne de valeur/ Maillon	Métier	Emploi	
			Classique	Nouveau
Sésame	Production	Producteur/Chef d'exploitation agricole	Conducteur d'engins, laboureur, transporteur Mécanicien Gardien, Gestionnaire, Magasinier, Manœuvre, Comptable Ouvrier agricole cultures sèches,	Chargé du battage mécanique, Animateur, Coordinateur,
	Transformation	Transformateurs de sésame	Meunier, transporteur Gardien, Gestionnaire, Magasinier, Manœuvre, Comptable,	Chargé de l'extraction d'huile Ouvrier-souffleur
	Commercialisation	Agent commercial	Transporteur Magasinier, Manœuvre, Comptable, Vendeur, Gardien	

7.6. Description des emplois/métiers dans la chaîne de valeurs de la filière sésame

7.6.1. Description des emplois/métiers nouveaux

Outre le métier d'ouvrier-souffleur et du chargé d'extraction d'huile, tous les autres métiers ont été décrits dans la filière riz

Tableau 47 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Chargé d'extraction d'huile

Intitulé de l'emploi/métier Chargé de l'extraction d'huile		Code
Appellation principale Chargé de l'extraction d'huile		Appellation spécifique
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
production de l'huile de qualité	Connaître les techniques d'extraction de l'huile (à froid ou à chaud).	réaliser les travaux de pesage, tamisage, lavage, de séchage, mouture et de pressage, les travaux de concassage et de l'étuvage. Savoir utiliser une machine à presse.
Conditions d'accès : Niveau DEF ou premier cycle fondamental		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Application des techniques de d'extraction, les bonnes pratiques d'hygiène et de sécurité.	Connaissance théorique du fonctionnement des machines d'extraction Connaître les bonnes pratiques d'hygiène et de sécurité. Connaître la qualité du produit	Techniques de conduite et d'entretien des machines d'extraction en respectant les règles d'hygiène et la qualité du produit
Conditions générales d'exercice		
Travail en entreprise		
Lieux d'exercice Atelier	Conditions de travail Travail dans la chaleur et sur des machines	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Bonne aptitude physique		

Tableau 48 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Ouvrier-souffleur

Intitulé de l'emploi/métier Ouvrier-souffleur		Code
Appellation principale Ouvrier-souffleur		Appellation spécifique
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Assurer les travaux de réception, soufflage, pesage, de conditionnement et de Stockage	Connaître les techniques de soufflage Connaître les bonnes pratiques d'hygiène et de sécurité.	Réaliser des travaux de réception, de soufflage, de pesage, de conditionnement et de Stockage Appliquer les règles d'hygiène
Conditions d'accès : Niveau DEF ou premier cycle fondamental		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Traitement et épuration du sésame	Connaître le fonctionnement et la manipulation de la machine d'épuration	Application de la conduite de la machine
Conditions générales d'exercice		
Travail en entreprise sur une machine		
Lieux d'exercice Atelier	Conditions de travail Travail dans la chaleur et la poussière	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Capacité physique, résistance propreté		

7.6.2. Description des emplois/métiers classiques

Tous les emplois/métiers classiques ont déjà fait l'objet d'une description dans les filières riz-fonio et sésame

Fonctions de travail

Les autres emplois/métiers étant décrits dans la filière riz, l'accent est mis sur ceux spécifiques à la filière sésame.

Tableau 49 : Fiche de fonction de travail chargé d'extraction d'huile

Intitulé de la fonction	Chargé de l'extraction d'huile
Description	Il contribue à la valorisation de la filière sésame
Positionnement dans la hiérarchie	Relève du responsable de l'entreprise
Missions	Il assure la production de l'huile de qualité à froid ou à chaud.
Activités	produire l'huile de qualité, appliquer les techniques de d'extraction, les bonnes pratiques d'hygiène et de sécurité.
Compétences requises	
Savoirs	Connaître les techniques d'extraction de l'huile (à froid ou à chaud). Connaissance théorique du fonctionnement des machines d'extraction Connaître les bonnes pratiques d'hygiène et de sécurité. Connaître la qualité du produit
Savoir-faire	Réaliser les travaux de pesage, tamisage, lavage, de séchage, mouture et de pressage, les travaux de concassage et de l'étuvage. Savoir utiliser une machine à presse. Techniques de conduite et d'entretien des machines d'extraction en respectant les règles d'hygiène et la qualité du produit
Savoir-être (comportement)	Propreté, observation des règles d'hygiène
Qualifications (diplôme)	Certificat de Qualification Professionnelle CQP
Critères de performance	Bonne maîtrise des techniques de pré-cuisson, bonne application des règles d'hygiène
Relations de travail	Travaille avec le magasinier

Tableau 50 : Fiche de fonction de travail ouvrier souffleur

Intitulé de la fonction	Ouvrier- Souffleur
Description	Aide à l'épuration du sésame
Positionnement dans la hiérarchie	Relève du responsable de l'entreprise
Missions	Il a pour mission le traitement et l'épuration du sésame
Activités	Il assure les travaux de réception, soufflage, pesage, de conditionnement et de stockage
Compétences requises	
Savoir	Connaître les techniques de soufflage et les règles d'hygiène
Savoir-faire	Savoir réaliser des travaux de réception, de soufflage, de pesage, de conditionnement et de Stockage
Savoir-être (comportement)	Propreté, observation des règles d'hygiène et de sécurité
Qualifications (diplôme)	CQP
Critères de performance	Bonne application des techniques de soufflage et des règles d'hygiène
Relations de travail	Travaille avec le magasinier

7.6.3. Qualification par type d'emploi (emplois types, emplois cibles,

Pour les métiers de la filière sésame, peuvent devenir à la fois emploi cible et emploi sensible les métiers suivants : le métier de coordinateur, de chargé d'extraction d'huile et d'ouvrier souffleur.

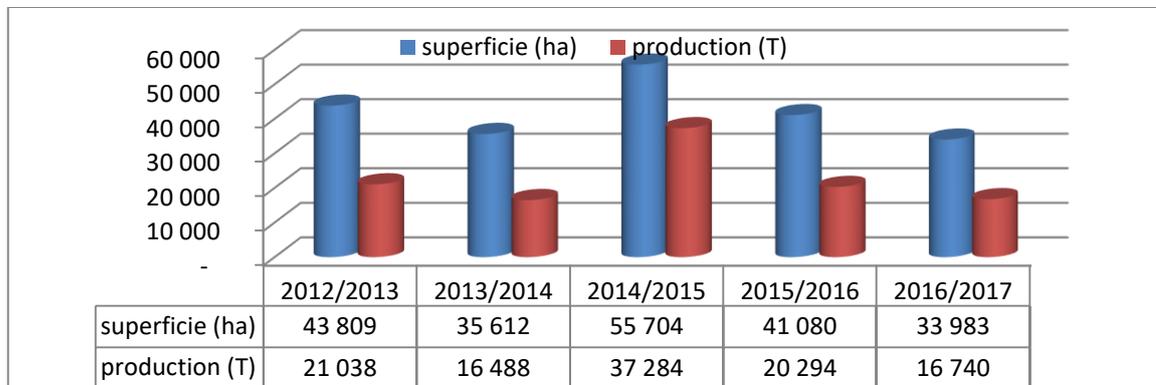
Tableau 51 : Qualification emploi/métier : Métiers spécifiques à la filière sésame

Emploi/métier	Qualification			
	Emploi type	Emploi cible	Emploi sensible	Emploi clé
Coordinateur	X	X	X	
Animateur	X			
Chargé de l'extraction d'huile	X	X	X	
Ouvrier Souffleur	X	X	X	

VIII. LA FILIERE FONIO ET SA CHAINE DE VALEUR

8.1. Poids économique de la filière fonio

Le fonio est cultivé sur des sols considérés comme pauvres, peu profonds et dans des zones à faible pluviométrie. C'est une plante qui présente une bonne résistance aux conditions de sécheresse par rapport aux autres céréales. Le fonio concourt à la sécurité alimentaire pendant les périodes de soudure en milieu paysan, car sa récolte est plus précoce (entre août et septembre) que celle des autres céréales de base que sont le mil, le sorgho, le maïs et le riz. Les femmes pratiquent souvent la culture du fonio pour couvrir les besoins financiers de la famille.



Source : Ministère Agriculture, 2017

Figure 5 : Evolution des superficies et des productions de 2012-2013 à 2016-2017

Il ressort de ce tableau que les superficies ont évolué en dents de scie de 2012 à 2016. Elle a été de 55 704 ha en 2014-2015 et 33 983 ha en 2016/2017. Quant à la production, elle a augmenté et baissé d'une année à l'autre. La production la plus importante a été de 37 284 tonnes enregistrées en 2014/2015, la plus faible production a été de 16 500 tonnes en 2013/2014 et 2016/2017. Le rendement moyen varie de 400 kg à 800 kg à l'hectare.

Contraintes

Les contraintes de la filière fonio sont entre autres

- culture secondaire par rapport aux autres céréales

- faible niveau d'investissement pour le développement de la filière en matière de recherche,
- faible organisation des acteurs de la filière,
- Faible vulgarisation d'équipements appropriés pour la récolte et la transformation,
- Difficulté d'accès des acteurs au financement
- Faible qualité souvent du produit transformé

8.2. Analyse de la chaîne de valeur de la filière fonio

- Production

La production de fonio, dans la zone concernée par l'étude, est surtout concentrée à Ségou et à Tominian dans la région de Ségou.

Le fonio qui jadis était cultivé pour assurer la nourriture pendant les périodes de soudures est devenu aujourd'hui une véritable culture de rente à cause de la maîtrise d'un certain nombre de technologie (battage, décorticage).

Les technologies apportées dans le cadre de la production (utilisation de variétés améliorées, d'engrais minéral, application correcte des techniques culturales) sont d'un apport très appréciable dans l'amélioration de la productivité et de la production

On a pu encore apprécier une fois de plus l'importance du fonio dans la sécurité alimentaire des populations et la lutte contre la vulnérabilité des ménages pendant les périodes les plus difficiles.

L'implication des femmes dans la production contribue à améliorer les volumes de commercialisation. Effectivement, au départ les femmes étaient seulement au niveau de la transformation et les volumes collectés étaient faibles. L'avènement des champs collectifs des femmes a permis d'améliorer considérablement ces volumes. En plus des champs collectifs il existe des champs individuels des femmes qui augmentent le volume de production.

Mais sur le plan national les grands bassins de production sont :

- Ganga, Fangasso, Bénéna, Tominian, Bla (région de Ségou) ;
- Fakola, Dembasso, Néguepié, Farako, Kolondiéba (région de Sikasso) ;
- Manankoro, Garalo Kokélé, Bougouni, Yanfolila (région de Sikasso) ;
- Diallasagou, Ouenkoro, Kouyentomo, Barapiréli, Sokoura, Bankass (région de Mopti)
- Bafoulabé, Kéniéba, Kita, (région de Kayes)

Les acteurs, qui opèrent dans la filière fonio au Mali sont entre autres les producteurs, les transformateurs, les collecteurs, les regroupes (dépendants et indépendants), les demi-grossistes, les grossistes importateurs, les détaillants, les transporteurs, les IMF et les appuis conseils.

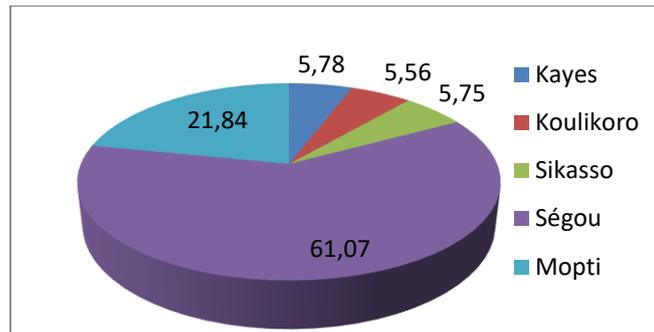


Figure 6 : Répartition Production par région, Campagne 2014 /2015

Sur la base de la production de la campagne 2014/2015, il apparaît clairement que la région de Ségou est la principale zone de production du fonio avec 61,07 %. Ensuite vient la région de Mopti avec 21,84 %.

Les coûts de production établis par le projet d'amélioration des technologies post-récolte du fonio, à travers des enquêtes réalisées par Ecofil/IER sont les suivants :

- moyenne par opération sur l'ensemble des zones de Bankass, Tomian, Kolondiéba et Bougouni : l'équivalent de 46 H/j est utilisé en main d'œuvre, pour un coût de 27.600 FCFA par hectare de champ de fonio.
- Le coût par Kg de fonio est compris entre 65 à 70 francs CFA.

- Transformation

La pénibilité de la transformation souvent artisanale et manuelle du fonio joue sur le coût de vente du produit. L'amélioration des techniques post-récolte est donc essentielle pour faciliter la transformation du produit brut, réduire la pénibilité du travail des femmes et accroître la qualité du produit commercialisé. La difficulté du décorticage, encore le plus souvent réalisée manuellement par les femmes, constitue le frein majeur à la production. Le fonio constitue également un défi pour la recherche en termes de production et de transformation : mécanisation de la récolte, le lavage et le dessablage du fonio et aide à la diffusion des nouveaux équipements mis au point (nettoyeurs, séchoirs).

Les pratiques traditionnelles pendant et après la récolte du fonio sont souvent harassantes pour les paysans et leur famille. La récolte du fonio est une opération exclusivement manuelle et le fauchage est très exigeant en main-d'œuvre (20 à 30 hommes-jours par hectare). Les efforts de mécanisation ont concerné :

- des batteuses plus adaptées,
- en matière de nettoyage, des équipements adaptés comme un tarare, un crible rotatif et un canal de vannage qui sont les matériels les mieux à même de répondre aux besoins de producteurs soucieux d'améliorer la qualité du fonio paddy.

- Commercialisation

Le Mali passe d'un peu plus de 20 000 tonnes à près de 40 000 tonnes (transformé et exporté, l'année) Par ailleurs, les statistiques d'importations et d'exportations n'étant pas disponibles il est fort probable que la consommation réelle notamment au Mali soit très

largement sous-estimée. Nous pouvons simplement constater que cette hausse de la production est contemporaine de l'introduction et de la diffusion du décortiqueur GMBF. La totalité des producteurs qui commercialise leur fonio estime que leurs revenus a augmenté grâce à la vente du fonio : 50 % estiment cette augmentation très importante, 40 % l'estiment moyennement importante, 10 % peu importante.

Les indications sur les niveaux de production chez les productrices de Bamako, permettent de considérer une offre autour de 1 000 tonnes de fonio sous forme précuite. Aujourd'hui, le fonio commercialisé est produit par des petites entreprises et vendu non seulement sur les marchés urbains locaux, mais également aux africains émigrés en Europe et aux Etats-Unis. En effet plusieurs petites entreprises privées, notamment au Mali se sont développées pour couvrir les marchés d'exportation. La demande des consommateurs est forte en raison de ses qualités nutritionnelles, et parce qu'il permet de diversifier l'offre en céréales.

D'une façon générale, les producteurs notent une augmentation du prix de vente du fonio. Avant 2012, les producteurs vendaient le kg de fonio décortiqué (non blanchi) entre 225 et 250 F CFA/kg. En 2015-2016, les producteurs ont vendu leur fonio entre 235 et 350 F CFA/kg entre octobre et janvier et jusqu'à 450 F CFA/kg en mai 2016.

A Tominian, bien que le fonio représente 20 % à 25 % de la production céréalière totale, les ventes du fonio représentent plus que 80 % des ventes totales de céréales. L'expansion du secteur de la transformation du fonio à Bamako serait à l'origine de cette augmentation de ventes de fonio dans le cercle de Tominian grâce à un réseau confirmé de commercialisation.

Les formes commercialisées sont le fonio non décortiqué, le fonio décortiqué lavé et le fonio précuit.

- Consommateurs

Le fonio est habituellement consommé sous forme de couscous ou de bouillies mais de nombreuses autres préparations culinaires sont possibles (djouka, farine de complément...)

La production ne peut pas satisfaire la demande nationale ; il y a des importations de la Guinée à certain moment de l'année.

Cette demande nationale est en augmentation continue en raison de l'accroissement de la population.

IX. REPARTITION GEOGRAPHIQUE DES ENTREPRISES ENQUETEES DE LA FILIERE FONIO ET NOMBRE DE TRAVAILLEURS EXISTANTS

9.1. Répartition géographique des entreprises enquêtées de la filière fonio

Le Fonio, est produit dans deux (2) localités : à Diakabougou dans la commune de Sakoïba où la coopérative Benkadi emploie 30 personnes, à Tominian l'UACT utilise près de 700 producteurs. Quant aux unités de transformation et de commercialisation elles sont concentrées dans les zones de production, celles de la transformation du fonio à Ségou et à Tominian.

Tableau 52 : Entreprises enquêtées de la filière fonio

Filière	Entreprises	Répartition géographique des entreprises enquêtées		
		Région	Cercle	Commune
Fonio	Union des Agriculteurs du Cercle de Tominian (UATC) production		Tominian	Tominian
	Coopérative Djigiyaton		Baraouéli	Kalaké
	Coopérative Benkaditon		Diakobougou	Sakoïba
	Unité Mme NONI	Ségou	Ségou	Ségou
	Association Sinsinbé	Ségou	Ségou	Ségou
	La ségovienne de Commerce et Agroalimentaire – SECA	Ségou	Ségou	Ségou
	Association Femina	Ségou	Ségou	Ségou
	Coopérative Djèkafo		Bla	Bla
	Unité Saran		San	San
	Unité de transformation des céréales FASO YIRIWA		San	San
	CFUACT		Tominian	Tominian
	Coopérative Benkaditon	Ségou	Diakabougou	Sakaoïba
	Association SinSinBéré		Ségou	Ségou
	Unité de transformation des céréales Faso Yiriwa		San	San
	Union des Agriculteurs du Cercle de Tominian (UACT) transformation		Tominian	Tominian
	Coopérative des Femmes de CFUACT		Tominian	Tominian
Unité Saran		San	San	

Source : Kara Consult enquête 2018

9.2. Nombre d'entreprises enquêtées filière fonio

La phase terrain a décelé **18 entreprises** dans les chaînes de valeur fonio répartis comme suit :

Tableau 53 : Nombre d'entreprises enquêtées

Filière	Chaînes de Valeur			Total
	Production	Transformation	Commercialisation	
Fonio	2	11	5	18

Source : Kara-Consult, Enquête de terrain 2018

9.3. Nombre de salariés existants filière fonio

Filière fonio : 2 595 soit 1 416 hommes et 1 179 femmes

- Entreprises de production : 2 052 travailleurs dont 1 369 hommes et 683 femmes ;
- Entreprises de transformation : 517 travailleurs dont 30 hommes et 487 femmes ;
- Entreprises de commercialisation, 26 travailleurs dont 17 hommes et 9 femmes.

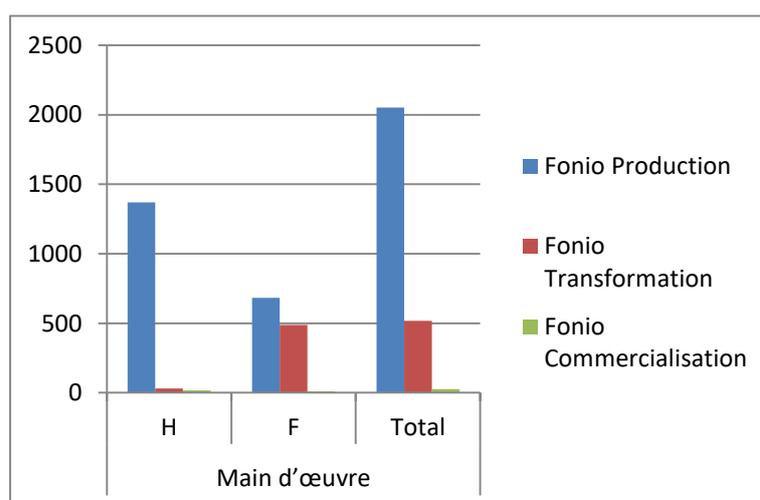


Figure 7 : Chaîne de valeur fonio

9.4. Typologie des entreprises enquêtées de la filière fonio

La typologie des entreprises des chaînes de valeur de fonio se répartissent en deux grandes catégories : les petites et moyennes industries et les petites et moyennes entreprises.

Dans les entreprises de PMI le résultat de l'enquête est le suivant : 2 dans la chaîne de valeur production et 3 dans la chaîne de valeur transformation.

Au niveau des PME il y a 9 dans la chaîne de valeur transformation et 9 dans celle de la commercialisation. Mais il faut reconnaître que les petites et moyennes entreprises de

transformation et de commercialisation bien qu'ayant une avancée significative de mécanisation, restent encore tributaire d'une grande dose de méthode artisanale.

Tableau 54 : Typologie des entreprises filière fonio enquêtées

Filières/chaînes	Entreprises		
	PMI	Localisation	Total
Fonio production	Union des Agriculteurs du Cercle de Tominian (UATC)	Losi tominian	1
	Coopérative Benkadi	Diakobougou	1
Filières/chaînes	Entreprises		
Transformation	PMI	Localisation	Total
Fonio/transformation	La ségovienne de Commerce et Agroalimentaire – SECA	Dar salam Ségou	1
	Unité de transformation des céréales FASO YIRIWA	Médine San	1
	Union des Agriculteurs du Cercle de Tominian (UATC)	Losi tominian	1
	PME	Localisation	Total
	Coopérative Benkaditon Halimata Coulibaly	Diakabougou Ségou	1
	Association SinSinBéré_Mme Tamboura, Sala Maïga	Pélingana_sud Ségou	1
	Unité de transformation des céréales Faso Yiriwa Sidy Coulibaly	Médine__San	1
	Union des Agriculteurs du Cercle de Tominian UACT Pierre Théra	Losi Tominian	1
	Coopérative des Femmes de Union des Agriculteurs du Cercle de Tominian CFUACT_ M'Barka Koné	Losi Tominian	1
Fonio transformation			
	Coopérative Jigiyaton de Mme Sylla Nana Sylla	Kalaké Baraouéli	1
	Coopérative Benkadi de Halimata Coulibaly	Diakabougou	1
	Unité de Noni de Mme Noni	Pélingana sud -Ségou	1
	Association Sinsinbéré de Me Sangaré Habibatou Traoré	Pélingana sud -Ségou	1
	Association Femina Mme Coulibaly Aoua Kamaté	Hypodrome extension Ségou	1
	Coopérative Djèkafo Mme Djiré Mariam Diaré	Bla	1
	:Unité Saran de Mme Togo Saran Diony	Lafiabougou San	1
	Unité de transformation des céréales FASO YIRIWA de Sidy Coulibaly	:Médine San	1
	CFUACTde __M'Barka Koné	Losi Tominian	1

Source : Kara Consult enquête 2018

9.5. Typologie des emplois/métiers des entreprises enquêtées

Les types d'emplois/métiers recensés dans les chaînes de valeurs de la filière fonio se répartissent en emplois classiques et en emplois nouveaux

Tableau 55 : Typologie des emplois

Filière	Chaîne de valeur/ Maillon	Métier	Emploi	
			Classique	Nouveau
Fonio	Production	Producteur/ Chef d'exploitation agricole	Conducteur d'engins, laboureur, transporteur Mécanicien Gardien, Gestionnaire, Magasinier, Manœuvre, Comptable, Electricien Soudeur Forgeron Ouvrier agricole cultures sèches	Chargé du battage mécanique, Animateur, Coordinateur,
	Transformation	Transformateurs Fonio	Meunier, transporteur Gardien, Gestionnaire, Magasinier, Manœuvre, Comptable,	Agent chargé du pré cuisson Ouvrier-souffleur
	Commercialisation	Agent commercial	Transporteur Magasinier, Manœuvre, Comptable, Vendeur, Gardien	

9.6. Description des emplois/métiers de la chaîne de valeurs filière fonio

9.6.1. Description des emplois/métiers nouveaux filière fonio

Outre le métier de chargé de pré-cuisson, de l'ouvrier-souffleur les autres ont été décrits au niveau de la filière riz.

Les tableaux ci-dessous présentent la description des emplois/métiers nouveaux non décrits.

Tableau 56 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Agent chargé de pré cuisson du fonio

Intitulé de l'emploi/métier Agent chargé de pré cuisson du fonio.		Code
Appellation principale Agent chargé de pré cuisson		Appellation spécifique
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Préparer et précuire le produit	Connaître la qualité du produit et les techniques de pré- cuisson du fonio Connaître les bonnes pratiques d'hygiène et de fabrication (BPH/BPF) du produit	Réceptionner le fonio ; vérifier la qualité du fonio, peser, tamiser/cribler, laver, essorer, sécher et conditionner Respecter les bonnes pratiques d'hygiène
Conditions d'accès : Niveau DEF ou premier cycle fondamental		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Conditions générales d'exercice		
S'exerce en groupe ou seul dans un atelier		
Lieux d'exercice Atelier de production	Conditions de travail Endurance, persévérance, travail dans la chaleur et parfois dans la fumée	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Capacité physique requise		

9.6.2. Description des emplois/ métiers classiques

Outre les emplois/métiers forgeron, électricien et soudeur, les autres ont été décrits dans la filière riz les emplois/métiers classiques non décrits répondent à la description suivante : il s'agit

Tableau 57 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Forgeron

Intitulé de l'emploi/métier Forgeron		Code 60107
Appellation principale Forgeron		Appellation spécifique
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Fabriquer et concevoir des pièces de rechange	Connaissance du processus de fusion et de transformation du fer ainsi que les alliages	Savoir tenir la pince, utiliser le soufflet, savoir tenir un burin
Conditions d'accès : Avoir le DEF		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Gérer un atelier	Techniques de gestion d'un atelier	Savoir réparer des pièces de machines, savoir appliquer les techniques de fabrication d'une pièce de machine
Conditions générales d'exercice		
Travail nécessitant promptitude dans l'application des règles sécurité		
Lieux d'exercice L'emploi s'exerce au sein d'une forge	Conditions de travail Le travail s'effectue avec la manipulation de charges dans un environnement bruyant et une chaleur parfois élevée.	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier L'activité nécessite une bonne condition physique		

Tableau 58 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Soudeur

Intitulé de l'emploi/métier Soudeur	Code : 60113	
Appellation principale Soudeur	Appellation spécifique Menuisier métallique, soudeur à arc	
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Effectue des opérations de soudure et confection de pièces	Connaître les techniques de soudure Connaître toutes les techniques de construction métalliques	lire des dessins techniques, mesurer, tracer, découper, assembler les pièces métalliques,
Conditions d'accès : Avoir le DEF		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Reconstitution de pièces Réalisation d'ouvrages métalliques	Connaissances théoriques des résistances des ouvrages métalliques	Réaliser rapidement des ouvrages métalliques résistants
Conditions générales d'exercice		
Travail nécessitant promptitude dans l'application des règles de sécurité		
Lieux d'exercice S'exerce au sein d'un atelier	Conditions de travail Manipulation de charge dans un environnement bruyant, le port d'équipement de protection dans le travail requis	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Bonne condition physique		

Tableau 59 : Description des emplois/métiers des chaînes de valeurs : Electricien

Intitulé de l'emploi/métier Electricien	Code : 17111	
Appellation principale Electricien	Appellation spécifique Electricien	
Activités de base	Connaissance	Savoir faire
Procéder aux installations électriques et des machines, en effectuer l'entretien et la réparation	Connaissances en électricité Connaître les règles de sécurité	Utiliser les appareils de mesure ; Distinguer les circuits électriques ; Diagnostiquer les pannes ; dépanner en toute sécurité
Conditions d'accès : Niveau DEF		
Activités spécifiques	Connaissances	Savoir-faire
Lecture de schémas électriques ; entretien des moteurs électriques ; utilisation des appareils de mesure et de contrôle	Connaissance minimum du primaire et en électricité connaissance en électromécanique	Lire un schéma électrique, utiliser les appareils et mesures électriques entretenir un moteur électrique, dépanner, utiliser l'outil informatique
Conditions générales d'exercice		
Travail seul		
Lieux d'exercice Entreprise	Conditions de travail Travail en hauteur, risques, danger	
Capacité généralement liées à l'emploi/métier Capacité physique, sens d'observation		

Fonctions de travail des métiers de la filière fonio

Les autres emplois/métiers ayant fait l'objet d'une description dans la filière riz, seuls les métiers de forgeron, de soudeur et d'électricien sont pris en compte dans les tableaux suivants.

Tableau 60 : Fiche de fonction de travail Forgeron

Intitulé de la fonction	Forgeron
Description	Il fabrique des pièces
Positionnement dans la hiérarchie	Relève du responsable de l'entreprise
Missions	Il a pour mission la réparation et la fabrication de pièces du matériel mécanique
Activités	Fabriquer et concevoir des pièces de rechange Gérer un atelier
Compétences requises	
Savoir	Connaissance du processus de fusion et de transformation du fer ainsi que les alliages Techniques de gestion d'un atelier
Savoir-faire	Savoir tenir la pince, utiliser le soufflet, savoir tenir un burin Savoir réparer des pièces de machines, savoir appliquer les techniques de fabrication d'une pièce de machine
Savoir-être (comportement)	Promptitude dans l'application des règles d'hygiène
Qualifications (diplôme)	CAP forge
Critères de performance	Bonne maîtrise des techniques de fabrication et de réparation d'une pièce
Relations de travail	Travaille avec les différents responsables

Tableau 61 : Fiche de fonction de travail Soudeur

Intitulé de la fonction	Soudeur
Description	Effectue des opérations de soudure et confection de pièces
Positionnement dans la hiérarchie	Relève du responsable de l'entreprise
Missions	Il a pour mission la réalisation et la soudure du matériel en panne
Activités	Effectue des opérations de soudure et confection de pièces Reconstitution de pièces Réalisation d'ouvrages métalliques
Compétences requises	
Savoir	Connaître les techniques de soudure Connaître toutes les techniques de construction métalliques Connaissances théoriques des résistances des ouvrages métalliques
Savoir-faire	lire des dessins techniques, mesurer, tracer, découper, assembler les pièces métalliques Réaliser rapidement des ouvrages métalliques résistants
Savoir-être (comportement)	Promptitude dans l'application des règles d'hygiène
Qualifications (diplôme)	Cap en soudure
Critères de performance	Bonne maîtrise des techniques de soudure et de réparation d'une pièce
Relations de travail	Travaille avec les différents responsables

Tableau 62 : Fiche de fonction de travail Electricien

Intitulé de la fonction	Electricien
Description	Il s'occupe de l'électrification de l'entreprise fourniture d'électricité
Positionnement dans la hiérarchie	Relève du responsable de l'entreprise
Missions	Il s'occupe du réseau électrique au sein de l'entreprise.
Activités	Procéder aux installations électriques et des machines, en effectuer l'entretien et la réparation Lecture de schémas électriques ; entretien des moteurs électriques ; utilisation des appareils de mesure et de contrôle
Compétences requises	
Savoir	Connaissances en électricité Connaître les règles de sécurité Connaissance minimum du primaire et en électricité connaissance en électromécanique
Savoir-faire	Utiliser les appareils de mesure ; Distinguer les circuits électriques ; Diagnostiquer les pannes ; dépanner en toute sécurité Lire un schéma électrique, utiliser les appareils et mesures électriques entretenir un moteur électrique, dépanner, utiliser l'outil informatique
Savoir-être (comportement)	Ponctualité, courtoisie, promptitude
Qualifications (diplôme)	BT électricité bâtiment
Critères de performance	Bonne maîtrise du système électricité
Relations de travail	Travaille avec tous les responsables de l'entreprise

9.7. Qualification par type d'emploi (emplois types, emplois cibles, emplois sensibles, emplois clés) filière fonio

Au niveau des chaînes de valeurs de la filière fonio

Peuvent être des emplois sensibles : le métier d'ouvrier-souffleur, le chargé du battage mécanique, le coordinateur dans la chaîne de valeur production et le Chargé de pré-cuisson du fonio dans la chaîne de valeur transformation.

Peuvent devenir des emplois cibles : le métier de coordinateur, de battage mécanique dans la chaîne de valeur production ; le Chargé de pré-cuisson et de forgeron dans la chaîne de valeur transformation.

Ces emplois sensibles et emplois cibles doivent faire l'objet d'une attention particulière au moment de l'élaboration des programmes qui doivent prendre en compte ces évolutions.

Tableau 63 : Qualification emploi/métier : Métiers spécifiques à la filière fonio

Emploi/métier	Qualification			
	Emploi type	Emploi cible	Emploi sensible	Emploi clé
Chargé du battage mécanique :	X	X	X	
Animateur	X			
Coordinateur	X	X	X	
Chargé du pré-cuisson du fonio	X	X	X	
Forgeron	X	X		
Ouvrier-souffleur			X	

Les formations à créer pour les emplois/métiers nouveaux

Les formations à développer doivent être orientées vers les acteurs des emplois métiers nouveaux. Ils sont définis en compétence, objectifs de formation, en qualification professionnelle visées, en durée et en modalités de formation (cf tableau ci-dessous).

Tableau 64 : Formation à développer pour les acteurs des métiers emplois nouveaux

Emploi/métier	Compétence nécessaire	Besoin de formation	Objectif de la formation	Qualification nécessaire	Durée de la formation	Stratégie de mise en œuvre	Modalités de formation	Mécanisme d financement
Agent chargé de l'étuvage,	Identifier la qualité du riz, exécuter les travaux de l'étuvage, conditionner le produit étuvé	Techniques de l'étuvage	Améliorer le rendement de l'agent de l'étuvage	CQP	4 semaines	APC	Alternance	
Chargé de l'extraction d'huile	Assurer les travaux de pesage, tamisage, lavage, de séchage, moulure et de pressage. Il réalise aussi des travaux de concassage et de l'étuvage.	Techniques de production d'huile	Améliorer les prestations de l'agent	CQP	4 semaines	APC	Alternance	
Coordinateur,	Planifier les activités de l'entreprise, évaluer la réalisation des activités de l'entreprise	Techniques de planification et d'évaluation des activités d'une entreprise	Améliorer le rendement du coordinateur	CQP	2 semaines	APC	Alternance	
Ouvrier Souffleur	Il assure les travaux de réception, soufflage, pesage, de conditionnement et de stockage	Techniques de soufflage	Rendre le souffleur plus compétitif	CQP	4 semaines	APC	Alternance	
Animateur	Assurer le labour, entretenir les plants, préparer les récoltes	Techniques de labour et d'entretien des plants	Renforcer les capacités de l'ouvrier	CAP	2 ans	APC	Alternance	

Emploi/métier	Compétence nécessaire	Besoin de formation	Objectif de la formation	Qualification nécessaire	Durée de la formation	Stratégie de mise en œuvre	Modalités de formation	Mécanisme d financement
Chargé du battage mécanique	Battre le du fonio, vanner et conditionner et stocker le fonio	Techniques de battage	Améliorer la qualité du produit	CQP	4 semaines	APC	Alternance	
Agent chargé de la pré-cuisson	Réceptionner le fonio ; vérifier la qualité du fonio, procéder à la pesée, réaliser le tamisage/ criblage, laver, essorer, sécher et conditionner	Techniques de pré-cuisson du fonio	Améliorer la qualité du fonio	CQP	4 semaines	APC	Alternance	

X. DESCRIPTION DES DISPOSITIFS DE FORMATION EXISTANTS

Le répertoire des opérateurs de formation de la région de Ségou, tiré de la liste des centres ouverts mis à jour le 06 janvier 2016 de la Direction Nationale de la Formation professionnelle, offre aux entreprises 151 Centres de formation répartis comme suit : Ségou ville : 50, Bla 13, Tominian 11, Baraoueli 12, Macina 13, Niono 20, San 32. L'échantillon choisi pour la cause de l'étude portant sur les filières riz, sésame et fonio a porté essentiellement sur les centres agro pastoraux assez structurés. Ce critère a conduit les experts à retenir 4 Centres à Ségou et 2 à Yorosso de la zone couverte par l'étude. Mais suite à l'analyse des emplois/métiers, il est apparu qu'un nombre important de ces centres non retenus peuvent contribuer au renforcement des capacités des acteurs des métiers dits classiques.

10.1. Offre de formation existante

L'offre de formation comprend le dispositif de formation et les curricula servant de base à l'acquisition des compétences des formés.

Les centres de formation rencontrés au nombre de 6 : 4 sont publics et 2 privés, 4 sont dans la ville de Ségou, les 2 autres dans la ville de Yorosso. Ils sont tous dotés d'infrastructures de salles de classes adéquates, de salles informatiques Des ateliers de formation pratique.

Les programmes de formation, tous certifiés soit par la DNETP (4) soit par la DNFP (2), s'articulent autour des filières de formation en transformation agroalimentaire, en production de semences, en Production de culture de céréales sèches, en Agriculture et en Entreprise agricole. Il ressort de l'analyse de ces centres que :

- ils se professionnalisent de plus en plus ;
- ils visent à satisfaire les compétences des acteurs du secteur de l'agriculture ;
- ils tentent de coller à la réalité des besoins de l'économie ;
- ils cherchent à lier théorie et pratique dans la formation.

Mais il faut reconnaître que les filières dispensées dans ces centres offrent peu de possibilités aux acteurs des métiers nouveaux des filières riz, fonio et sésame. C'est-à-dire donc que le champ de couverture des formations existantes a un taux peu satisfaisant.

Institut de formation professionnelle –IFP

Ce Centre Privé, créé par la décision N° 07206 du 05 juin 2007, prépare les titulaires du DEF au CAP et au BT2. Il a un effectif de 504 élèves dont 282 hommes et 222 femmes et dispose d'un programme de formation **certifié par la** Direction Nationale de l'Enseignement technique et Professionnelle DNEFP.

Spécialité enseignées : Agronomie, électroménager, dépanneur frigoriste, élevage et forêt

Tableau 65 : Nombre d'élèves formés :

	Hommes	Femmes	Total
Agroalimentaire	11	34	45
Electroménager	40	5	45
Moteur dépanneur frigoriste	17	6	23

Il développe un partenariat avec les Entreprises publiques, Entreprises privées et les Organisations faitières.

Le coût moyen annuel de la formation/par apprenant dans ce centre est de 110.000 pour les élèves du CAP et de 135.000 pour ceux du BT. Il est financé par le budget de l'Etat qui y envoie des apprenants, les prestations de service, les inscriptions et les frais de scolarité.

Le centre prépare en quatre (4) années de formation les élèves titulaires du DEF au Brevet de Technicien en Agro-pastoral et en trois (3) ans les titulaires du DEF au CAP, dans les filières électroménager et en moteur dépanneur frigoriste.

Il dispose de :

- 23 salles de cours,
- 1 bureau pour enseignant,
- 1 salle informatique de 35 places,
- 4 formateurs,
- Atelier : Labo et clinique

Ecole de Formation Professionnelle Agro-sylvo-pastorale EFPASP

Cet Etablissement privé, a été créé par Décision de création N°040711 du 29 mars 2004 et ouvert en 2011 grâce à la Décision 110146 du 27 mai 2011. L'EFPASP forme a un diplôme de BT agropastoral et en Certificat de qualification professionnelle (CQP). Il a un effectif total de 140 élèves dont 96 hommes et 44 femmes.

Son programme de formation certifié par la DNFP permet le développement des formations en : Embouche, Maraîchage, Aviculture, Transformation agroalimentaire, Production de semence, Production de culture de céréales sèches, Fonio, Riz, Sésame, Arboriculture, machinisme agricole.

Tableau 66 : Nombre formés en moyenne par an et par filière

	Hommes	Femmes	Total
Embouche	13	7	20
Aviculture	8	12	20
Maraîchage	13	127	140
Production de semence	12	8	20
Production de culture de céréales sèches	14	6	20
Fonio,	22	4	26

Le centre a déjà inséré 3 sortants en emploi salarié et 6 en auto emploi. Mais, il faut noter que 120 femmes sont déjà en production.

Il développe un partenariat avec les Entreprises publiques, privées et les Organisations faitières à travers des Stages pratiques des apprenants en entreprise, des visites d'entreprise ou sous forme de Cours dispensés par les professionnels de l'entreprise dans le centre.

Le coût moyen annuel de la formation est de 180.000 et ses financements proviennent des prestations de service, des frais d'inscription et des frais de scolarité. Le Centre dispose de :

- 12 salles de cours dont 4 fonctionnelles,
- 1 bureau pour enseignant,
- 23 formateurs,
- 1 Atelier clinique,
- 1 champ expérimental 3 ha de maraîchage et 4 ha pour la saison d'hivernage

Ecole Secondaire Agropastorale ESAP

L'école secondaire agropastorale est un établissement public créé par deux Décisions. Celle portant N°04-0713/MEN-SG du 29 mars 2004 du Ministère de l'Education Nationale et celle N°10-133/MEFP-SG du 11 mai 2010 du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle. Elle est rendue opérationnelle par la décision d'ouverture N° 09-2953/MEALN-SG du 16 octobre 2009 du Ministère de l'Education et de l'Alphabétisation.

L'école délivre à la fin de la formation en quatre (4) années un diplôme de BT agropastorale. Elle prépare également les enfants à un certificat de qualification professionnelle (CQP).

Elle forme avec le programme officiel du Ministère de l'Education Nationale en : Entreprise agricole, Elevage, embouche, maraîchage, aviculture, cultures sèches, et production de semences

L'école a un effectif de 214 dont 142 hommes et 72 femmes.

Tableau 67 : Nombre de formés en moyenne par an et par filière

	Hommes	Femmes	Total
Entreprise agricole	30	20	50
Elevage	40	10	50
Embouche	20	15	35
Maraîchage	20	13	33
Aviculture,	20	10	30
Cultures sèches	20	00	20
Production de semences	20	00	20

Parmi les sortants, 50 ont eu un emploi salarié et 188 sont en auto emploi. Elle collabore, dans le cadre du partenariat, avec les Entreprises publiques, les Entreprises privées et les Organisations faitières dans les activités de Formation alternée en entreprise, de Stage pratique des apprenants en entreprise, de Visite d'entreprise ou par des cours dispensés par les professionnels de l'entreprise dans le centre.

La formation d'un élève coûte en moyenne 185.000 et ses sources de financement proviennent du : Budget de l'Etat. En matière d'infrastructure, l'école dispose

- 10 salles de cours,
- 1 bureau pour enseignant,
- 1 salle informatique,
- 27 formateurs,
- 1 ferme de 2 ha,
- 1 clinique.

Centre Agropastorale de Ségou CAPS

Le Centre agropastorale de Ségou est un établissement privé créé par Arrêté N° 99-0381/MESSRS6SG du 12 mars 1999 Elle est rendue opérationnelle par Arrêté d'ouverture N°99-02039/MESSRS-SG du 10 septembre 1999. L'école délivre à la fin de la formation en quatre (4) années un diplôme de BT agropastorale. Elle prépare également les enfants à un Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Elle forme avec un programme certifié par la Direction Nationale de l'Enseignement Technique et Professionnelle –Division Etudes et Programmes dans les spécialités : Agronomie, Elevage et forêt.

L'école a un effectif de 208 dont 129 hommes et 79 femmes.

Tableau 68 : Nombre de formés en moyenne par an et par filière

Filières	Hommes	Femmes	Total
Agropastorale	129	79	208

60 % des sortants de cette école sont en emploi salarié et 30 % en auto emploi :

Elle collabore, dans le cadre du partenariat, avec les Entreprises publiques, les Entreprises privées dans les activités de Formation alternée en entreprise, de Stage pratique des apprenants en entreprise, de Visite d'entreprise ou par des cours dispensés par les professionnels de l'entreprise dans le centre.

La formation d'un élève coûte en moyenne 135.000 et ses sources de financement proviennent des Prestations de service, des frais d'inscription et des frais de scolarité

En matière d'infrastructure, l'école dispose

- 13 salles de cours,
- 1 bureau pour enseignants,
- 1 salle informatique,
- 23 formateurs,
- 1 parc d'animaux de 500 m²,
- 1 champ d'expérimentation-jardin potager de 1 ha.

Centre de formation Professionnelle de Yorosso CFPY

Le Centre agropastorale de Ségou est un établissement public créé par Décision 005/P.C.R SIK du 11 juillet 2013. L'école prépare les élèves du milieu déscolarisé à un Certificat de qualification professionnelle (CQP)

Elle forme avec un programme certifié par la Direction Nationale de la Formation Professionnelle DNFP et a un effectif de 33 élèves dont 28 hommes et 5 femmes.

L'école enseigne les filières, Apiculture, Aviculture, Céréaliculture, Elevage porcin, Embouche des ruminants, Maraîchage, Pisciculture, Transformation agroalimentaire et a déjà mis à la disposition du monde du travail 206 jeunes en CQP

Tableau 69 : Nombre de formés en moyenne par an et par filière

Filières	Hommes	Femmes	Total
Apiculture,	10	10	20
Aviculture,	15	15	30
Céréaliculture	8	8	16
Elevage porcin	5	5	10
Embouche des ruminants	20	20	40
Maraîchage	15	15	30
Pisciculture	10	10	20
Transformation agroalimentaire	5	15	20
			206

Parmi les sortants, 70 sont en auto emploi. Elle collabore, dans le cadre du partenariat, avec les, les Entreprises privées et les Organisations faitières dans les activités de Stage pratique des apprenants en entreprise, de Visite d'entreprise.

La formation d'un élève coûte en moyenne 25.000 et ses sources de financement proviennent du : Budget de l'Etat, Collectivités locales, partenaires techniques et financiers, Prestation de service, frais d'inscription.

En matière d'infrastructure, l'école dispose

- 2 salles de cours,
- 1 bureau pour enseignant,
- 1 salle informatique,
- 16 formateurs,
- 1 Atelier,
- 12 ha de champ expérimental,
- des Etangs de pisciculture.

Centre de Formation Multifonctionnelle Mariam Traoré : CFMMT Yorosso

Le Centre de formation multifonctionnelle Mariam Traoré de Yorosso est un établissement public créé par **Décision** ? L'école prépare les élèves du milieu déscolarisé et des titulaires du DEF à un Certificat de qualification professionnelle (CQP).

Elle forme avec un programme certifié par la Direction Nationale de la Formation Professionnelle DNFP et a un effectif de 110 élèves dont 67 hommes et 43 femmes.

L'école enseigne les filières de Transformation agroalimentaire, de Pisciculture, d'électricité bâtiment, de Maraîchage, d'élevage, d'agriculture, de restauration, et de Mécanique des engins à 2 roues.

Tableau 70 : Nombre de formés : formez-vous en moyenne par an et par filière

Filières	Hommes	Femmes	Total
Transformation agroalimentaire	2	18	20
Agriculture	15	10	25
Elevage,	10	5	15
Electricité bâtiment	16	4	20
Pisciculture	9	6	15
Mécanique des engins à 2 roues	15	00	15
Restauration		10	10

Parmi les sortants, 70 sont en auto emploi. Elle collabore, dans le cadre du partenariat, avec les entreprises publiques, les entreprises privées et les organisations faitières dans les activités de Stage pratique des apprenants en entreprise, de Visite d'entreprise, d'appui financier, d'équipements, et de formation alternée.

La formation d'un élève coûte en moyenne 137.500 et ses sources de financement proviennent du : Budget de l'Etat, des partenaires techniques et financiers locaux, des Prestations de service et des frais d'inscription.

En matière d'infrastructure, l'école dispose

- 3 salles de cours,
- 1 bureau pour enseignant,

- 1 salle informatique,
- 10 formateurs pour les cours théoriques dont 5 pour les cours pratiques,
- pas d'atelier,
- 1 étang de pisciculture,
- pas de champ expérimental.

Champ de couverture des formations existantes

Le champ de couverture s'entend ici d'abord, par le nombre suffisant des centres de formation à même de satisfaire les besoins des entreprises en ressources humaines de qualité et ensuite par la qualité des compétences mises à la disposition des entreprises opérant dans les chaînes de valeurs des filières riz, fonio et sésame. A la lumière de la description du dispositif existant, il apparaît nettement que ces centres ne répondent pas suffisamment non seulement aux qualifications professionnelles souhaitées des acteurs des emplois/métiers nouveaux, mais surtout qu'ils ne couvrent pas les besoins de formation des entreprises.

Cependant l'exploitation de la revue documentaire permet de découvrir d'autres opportunités de structures de formation. Celle du PRODEFPE indique qu'en dehors des centres de formation enquêtés, le secteur de l'agriculture dispose au niveau national d'importants dispositifs qui équipés et adaptés peuvent contribuer à améliorer le champ de couverture du dispositif existant. L'état des lieux du dispositif de formation agricole réalisé à ce niveau fait mention de l'existence de centres de formation en Formations diplômantes comme les Centres d'Apprentissage Agricole (CAA), qui ont pour mission principale de réaliser la formation initiale des Agents de base appelés Agents Techniques d'Agriculture (ATA), formation sanctionnée par le CAPA (Certificat d'Aptitude Professionnelle en Agriculture). Ils assurent également la formation continue du personnel d'encadrement par des stages de perfectionnement et de recyclage et la formation des producteurs.

La durée du cycle pour le CAPA est de deux (2) ans assortie de travaux pratiques (TP) et d'un stage pratique sur le terrain (dans les offices, les projets et programmes de développement rural).

Centre d'Apprentissage Agricole (CAA) de Samé,

Le centre de Samé dispose de :

- 4 salles de cours d'une capacité de 35 places chacune ;
- 4 bureaux pour enseignant sans ordinateur ;
- 70 ha de parcelles destinées aux travaux pratiques ;
- 1 étable pour bovins ; 1 bergerie pour petits ruminants ; 1 poulailler ; des claviers pour la cuniculture ;
- 1 bibliothèque avec 1 530 ouvrages mais non équipée en outil informatique ;

Le corps enseignant compte 14 formateurs ayant en moyenne 4 ans d'expérience dans l'enseignement.

L'établissement a formé de 2001 à 2009 :

- 253 titulaires du CAPA, dont 34 filles ;
- 30 titulaires du BTA, dont 2 filles ;

Centre d'Apprentissage Agricole (CAA) de Samanko,

Ce centre dispose de :

- 6 salles de cours d'une capacité de 27 places chacune ;
- 1 bureau pour enseignant sans ordinateur ;
- 70 ha de parcelles destinées aux travaux pratiques ;
- 2 parcs à bovin ;
- 1 bibliothèque pauvre en documents et non équipée en outil informatique ;
- 15 ordinateurs avec connexion internet irrégulière et à faible débit.

Les enseignements sont regroupés en quatre sections (production agricole ; production animale ; machinisme agricole et environnement).

Le corps enseignant compte 17 formateurs ayant en moyenne 12 ans d'expérience dans l'enseignement.

L'établissement a formé de 2001 à 2009 :

- 336 titulaires du CAPA, dont 254 garçons et 72 filles ;
- 25 titulaires du BTA, dont 21 garçons et 4 filles ;
- 50 titulaires du BTVA.

Centre d'Apprentissage Agricole (CAA) de M'Pessoba,

Centre d'Apprentissage Agricole (CAA) de Dioro

A côté de ces centres de formations professionnelle, le Ministère de l'Education de base, de l'Alphabétisation et des Langues Nationales a sous sa tutelle des établissements publics secondaires Ce sont :

- l'Institut de Formation Professionnelle Malick Sidibé de Koutiala, (ex-lycée technique agricole de Koutiala), dans la région de Sikasso ;
- l'Institut de Formation Professionnelle de Bankass, dans la région de Mopti ;
- l'Institut de Formation Professionnelle de Macina, région de Ségou ;
- l'Institut de Formation Professionnelle de Bla, région de Ségou.

Ces établissements qui sont sous la tutelle du Ministère de l'Éducation de base, de l'Alphabétisation et des Langues Nationales, délivrent en quatre (4) années après le DEF, le Brevet de Technicien agro-pastoral.

Dans le dispositif de formation agro-sylvo-pastorale au Mali, il y a des établissements privés de niveau secondaire. Il s'agit de :

- Centre de Formation Agro-pastoral (CFAP) de Bamako, créé en 1986 et implanté dans le district de Bamako ;
- Centre Agro-pastoral de Ségou (CAPS), créé en 1999 et implanté dans la ville de Ségou ;
- Centre de Formation Professionnelle pour la Promotion de l'Agriculture au Sahel (CFPPAS) de Gao, créé en 1999 et implanté dans la ville de Gao ;
- Centre de Formation Polytechnique Rural (CFPR) de Kita, créé en 2000 et implanté dans la ville de Kita ;
- Centre Ba Siga Kané de Torodo (CBSK), Kati, région de Koulikoro ;
- Centre Polytechnique Secondaire de Koulikoro (CPSK) ;
- Ecole d'Agriculture du Bélé Dougou de Kati (EAB-K) ;
- Ecole de Formation Agropastorale de Wayerma (EFAPW), Sikasso ;
- Ecole Privée Agropastorale du District (EPAD), Bamako ;
- Institut de Formation Agro-sylvo-pastorale de Bamako (IFAB).

Ces établissements préparent tous en quatre (4) années de formation les élèves titulaires du DEF au Brevet de Technicien Agro-pastoral. Les inscriptions sont libres, individuelles et payantes. Ils reçoivent aussi sur orientation du Ministère de l'Éducation de base, de l'Alphabétisation et des Langues Nationales, des titulaires du DEF de la filière gouvernementale.

Les établissements publics de formation supérieure existent aussi

L'IPR/IFRA de Katibougou forme actuellement quatre (4) niveaux :

- ***le niveau technicien supérieur*** ouvert aux titulaires du baccalauréat (séries sciences biologiques et sciences exactes) ou diplôme équivalent sur examen de dossier pour une formation de deux (2) ans débouchant sur l'obtention du diplôme universitaire de technicien supérieur (DUTS) dans les domaines des productions végétales, animales, des eaux et forêts et du génie rural. ;
- ***Le niveau ingénieur*** (en Agronomie, Zootechnie et Eaux et forêts), ouvert aux titulaires du DEUG - Diplôme d'Études Universitaires Générales ou du DUTS - Diplôme Universitaire de Technicien Supérieur, sur concours pour une formation de trois (3) ans ;
- ***La maîtrise en vulgarisation agricole***, ouvert aux professionnels de la vulgarisation titulaires du diplôme de Technicien en agriculture, élevage, eaux et forêts et génie rural, pour une formation de quatre (4) années ;

- **La licence en agroéconomie**, ouverte en octobre 2009, aux titulaires du baccalauréat (séries sciences biologiques et sciences exactes).

L'institut dispose de :

- 24 salles de cours d'une capacité de 34 places chacune ; d'un amphithéâtre de 300 places ;
- 42 bureaux pour enseignant équipés d'ordinateurs connectés à l'internet à haut débit ; la connexion est irrégulière ;
- 40 ha de parcelles destinées aux travaux pratiques ;
- 02 parcs à bovin ; 01 porcherie ; 03 box pour petits ruminants ; 03 poulaillers d'une capacité totale de 3500 pondeuses, 1 salle d'incubation ;
- 1 bibliothèque dotée de 5 729 ouvrages et équipée d'un ordinateur connecté à l'internet à haut débit. La connexion est irrégulière ;
- 06 salles d'informatique dont 02 pour enseignant et 04 pour étudiants, dotée chacune, en moyenne, de 15 ordinateurs par salle, avec une connexion internet irrégulière mais à haut débit.

Les établissements privés de formation supérieure participent à la formation du monde agricole.

L'Université Mandé Bukari (UMB) est le seul établissement privé supérieur faisant de la formation agro sylvo pastorale. L'UMB a été créée en 1999. Elle a déjà offert des formations universitaires (DEUG en sciences de la nature en 2 ans après le bac ; d'ingénieurs agronomes, d'ingénieurs zootechniciens et des eaux et forêts en 3 ans après le DEUG) et des formations post-universitaires (DEA en 2 ans après la maîtrise et Doctorat en 3 ans après le DEA) en environnement, sociologie rurale, économie rurale et technologie alimentaire. A partir d'octobre 2009, l'UMB s'est engagée dans le système LMD (Licence, Master, Doctorat).

L'établissement dispose de :

- 6 salles de cours de 26 places chacune ;
- 1 bureau pour enseignant avec un ordinateur connecté à l'internet haut débit ;
- 1 bibliothèque centrale ;
- 1 salle informatique dotée de 10 ordinateurs fixes connectés à l'internet haut débit,

Remarque : De l'analyse générale de ces informations, il ressort que les établissements du dispositif de formation agricole sont, d'une manière générale relativement assez dotés en infrastructures de formation.

On note également des structures de formation agricole qualifiante

Les Centres d'animation rurale (CAR)

Ces centres furent créés pour la formation de jeunes agriculteurs. Ils sont nés de la fusion du Service civique et des écoles saisonnières. Placés sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture, ils sont actuellement au nombre de 53 dont 12 Centres d'Animation Rurale Mixte (CARM) pour jeunes couples et 41 ordinaires pour jeunes célibataires masculins.

La formation continue des producteurs et du personnel d'encadrement/ conseil agricole. Cette formation continue des producteurs et celle du personnel d'encadrement sont assurées en majeure partie par les services centraux et leurs structures déconcentrées au niveau régional et local

Remarques

L'analyse de tout ce dispositif indique que les acteurs des métiers nouveaux repérés dans l'enquête ne sont pas suffisamment pris en compte dans ces différentes structures de formation.

Les besoins non satisfaits en matière de qualification professionnelle

Pour le moment, les besoins en formation de qualification professionnelle des acteurs des emplois/métiers nouveaux, Chargé du battage mécanique, Animateur, Coordinateur, Chargé de l'étuvage, Chargé de l'extraction d'huile, Ouvrier-souffleur, Agent chargé du pré cuisson ne sont pas couverts par les centres de formation enquêtés. Aucune filière ne prend en compte les besoins de qualification de ces besoins nouveaux au niveau des centres visités et au niveau national. A ces besoins nouveaux non satisfaits, il faut ajouter toute cette main-d'œuvre, en charge des tâches au niveau des chaînes de valeurs des filières riz, fonio et sésame, formée sur le tas et dont la qualification n'est pas prise en compte. Elle constitue aussi un besoin important non satisfait en qualification professionnelle comme l'indique le tableau ci-dessous.

Tableau 71 : Main d'œuvre utilisée pour réaliser les tâches au niveau des entreprises enquêtées

Filière	Chaîne de valeur			Total
	Production	Transformation	Commercialisation	
	Main d'œuvre			
Riz	5090	107	10	5 207
Fonio	730	517	26	1 273
Sésame	2052	130	29	2 211
Total	7872	754	65	8 691

Le secteur de l'agriculture constitue un vivier important de besoins de formation selon le PRODEFPE qui cite le document de Recensement Général de l'Agriculture réalisé en 2004 estimant la population agricole à 8 912 459 personnes, (soit 78 % de la population totale) dont :

- 75 % sont des agro/éleveurs,

- 10 % - des éleveurs exclusifs ;
- 9 % - des agriculteurs exclusifs ;
- 6 % sont des pêcheurs.

Cette population Agricole est répartie entre 805 194 exploitations Agricoles composées de 1 374 215 ménages, soit une taille moyenne de 11 personnes par exploitation ou 6,5 personnes par ménage (Résultats du Recensement Général de l'Agriculture, août 2006).

Niveau de qualification de la population agricole

Selon le niveau de qualification, la population agricole est composée de :

- 11 922 producteurs de niveau supérieur,
- 87 945 producteurs de niveau secondaire,
- 209 207 producteurs de niveau fondamental 2,
- 291 364 alphabétisés,
- 978 057 producteurs de niveau fondamental 1,
- 5 495 163 producteurs non alphabétisés,

Le tableau 7 ci-dessous en fournit les détails.

Tableau 72 : Répartition de la population agricole selon le sexe et le niveau d'instruction

Niveau	Masculin	%	Féminin	%	Total
Supérieur	9515	0,2	2 407	0,1	11 922
Secondaire général	60 880	1,3	27 065	0,6	87 945
Fondamental 2	144 855	3,2	64 352	1,5	209 207
Autres :					
Alphabétisé	199 089	4,4	92 275	2,1	291 364
Fondamental 1	593 266	13	384 791	8,9	978 057
Non concerné	815 718	17,8	740 666	17,1	1556 384
Analphabète	2 553 691	55,9	2 941 472	67,7	5 495 163
Total	4 570 569	100	4 341 891	100	8 912 459

Source : RGA, 2004 présenté par le PRODEFPE

Remarque : Il ressort du tableau ci-dessus que les niveaux de formation sont faibles car ceux du supérieur, secondaire général et fondamental 2 ne représentent que 3,46 %. Les producteurs alphabétisés ne représentent que 3,26 %. La grande majorité des producteurs, soit 93,28 %, ont un niveau de formation assez bas.

XI. BESOINS PREVISIONNELS EN RESSOURCES HUMAINES POUR CHAQUE METIER

Pour le besoin de l'enquête, les experts ont fait recourt au répertoire de l'Etude Identification des Organisations professionnelles et des Centres pouvant servir d'Incubateur pour le Financement de projets de jeunes et de femmes dans la région de Ségou et le cercle de Yorosso. Cette étude a permis de découvrir 42 entreprises. Malheureusement, ces entreprises ne répondent pas au besoin de l'enquête. Mais, les acteurs des différentes filières ont aidé les experts à découvrir effectivement 31 autres entreprises cadrant avec les filières et les chaînes de valeur de la zone de l'enquête.

La quasi-totalité des entreprises enquêtées souhaitent augmenter leur chiffre d'affaire dans les années à venir dans la perspective d'accroître leur capacité de production et conséquemment procéder à de nouveaux recrutements. Ceci impliquerait l'expression de nouveaux besoins en ressources humaines. En se focalisant sur les 73 entreprises du répertoire des entreprises, il est possible, dans le souci d'extrapolation de prévoir les ressources humaines. La main d'œuvre des 31 entreprises visitées par métier/emploi est connue. Celle des 42 autres entreprises est calculée sur la base des 31.

Tableau 73 : Besoins prévisionnels en ressources humaines

Métier/emploi	Ressources humaines actuelles	Besoins prévisionnels
Gardien	31	42
Gestionnaire	31	31
Magasinier	31	31
Manœuvre,	334	453
Comptable	31	31
Mécanicien	11	11
Riziculteur	1	
Ouvrier	1924	2607
Gérant	31	31
Vendeur	31	31
Meunier,	17	17
Conducteur d'engins,	4	6
Chargé du battage,	4	6
Ouvrier agricole -culture irriguées,	100	136
Animateur,	4	6
Coordinateur,	4	6
Chef d'exploitation agricole	4	6
Ouvrier agricole cultures sèches	200	271
Chargé de l'étuvage	3	5
Chargé du battage	12	16
Ouvrier- Souffleur	11	15
Chargé de l'extraction d'huile	6	8
Electricien,	2	3
Soudeur	2	3
forgeron	3	5
Agent chargé de la pré-cuisson	22	29

Coût de la formation

D'une manière générale, la formation d'un apprenant coûte en moyenne 25.000 F CFA et au maximum 180.000 F CFA

Tableau 74 : Coût et financement des formations existantes

Coûts moyens	Minimum	Maximum	Moyenne
Commune	1	3	2
Coût moyen annuel de la formation par apprenant ?	25 000	180 000	102500

Source : Kara Consult, enquête de terrain 2018

Les sources de financement des centres de formation sont diverses. Elles proviennent de l'Etat, des collectivités, des partenaires financiers locaux, des prestations de service et des frais d'inscription.

Tableau 75 : Source de financement

Source de Financement	Minimum	Maximum	Moyenne
Commune	1	3	2
Budget de l'état	6 100 000	30 000 000	4 550 000
Collectivités locales	1 000 000	1 000 000	1 000 000
Partenaires financier locaux	7 000 000	7 000 000	7 000 000
Quel est le coût moyen annuel de la formation par apprenant ?	25 000	180 000	102 500
Prestation de service	500 000	1 472 500	986 250
Source frais d'inscription	50 000	600 000	325 000

Source : Kara-Consult, enquête de terrain 2018

XII. PROPOSITION DES ELEMENTS DE STRATEGIE

L'importance de l'agriculture dans l'économie du pays a amené les autorités à mettre en place une stratégie globale de formation agricole visant une synergie d'action. Cette stratégie intègre les politiques et stratégie Nationales et Régionales en matière de formation Professionnelle (qualifiante, résidentielles, par apprentissage). De l'analyse de ces politiques, il loisible de-retenir :

12.1. Emploi et politique de formation professionnelle

Le besoin d'adapter les qualifications et les compétences de la main-d'œuvre à la demande des entreprises et autres acteurs économiques est la principale raison d'être des dispositifs de formation de la politique de l'emploi. Ce besoin concerne aussi bien le secteur formel que le secteur informel. Plus le degré d'adéquation entre les compétences et qualifications de la main-d'œuvre et celles demandées sur le marché du travail est faible plus le besoin de formation est fort. L'existence d'un chômage structurel important est souvent considérée comme un indicateur de cette mauvaise adéquation entre l'offre et la demande de travail. Il y a une relation étroite entre les compétences acquises dans le système de formation initiale (type et niveau) et le besoin de dispositifs de formation dans le cadre de la politique de l'emploi.

Les périodes de forte croissance économique et de diversification économique sont généralement associées à des changements dans les compétences et qualifications demandées sur le marché du travail. L'adaptation continue du système de formation initiale est nécessaire pour répondre à cette dynamique et améliorer l'employabilité des sortants du système éducatif. A contrario, le manque d'adaptation, ou une adaptation lente et imparfaite, du système de formation initiale va se traduire par une demande de dispositifs de formation de la politique de l'emploi. Les dispositifs de formation de la politique de l'emploi servent en fait à combler le déficit d'adaptation du système de formation initiale. Les dispositifs de formation de la politique de l'emploi contribuent ainsi à compléter les compétences et qualifications des participants et à augmenter leurs chances d'obtenir un travail plus stable et mieux rémunéré. Au niveau plus macroéconomique, ces dispositifs permettent d'éviter des pénuries de main-d'œuvre qualifiée dans certains métiers et branches d'activités et par là même prévenir l'apparition de tensions inflationnistes. Le rôle palliatif de la politique de l'emploi ne peut être qu'imparfait en raison des ressources humaines et matérielles limitées dont elle dispose.

Le Mali connaît des taux de chômage élevés pour les sortants du système d'enseignement technique et professionnel. Les enquêtes EPAM pour 2004, 2007 et 2010 le confirment. Ces taux plus élevés que le taux de chômage moyen indiquent l'existence d'une mauvaise adéquation entre les compétences et qualifications acquises dans le système scolaire et celles demandées sur le marché du travail. Seule une proportion limitée de jeune a accès aux filières techniques et professionnelles de l'enseignement secondaire. Seuls 6,6 % des

jeunes de 16-18 ans suivaient un tel cursus d'enseignement en 2008-2009. Cinq pour cent (5 %) des 16-18 ans suivaient une formation pour l'obtention d'un brevet de technicien (BT) alors que 1,4 % des 16-18 ans suivaient une formation menant à un certificat d'aptitude professionnelle (CAP). La grande majorité de ces formations sont dispensées dans des écoles privées. La majorité des élèves de CAP suivent des formations tertiaires. Les jeunes filles sont surreprésentées dans ces formations.

Les faiblesses de l'enseignement technique et professionnel constituent un sujet de préoccupation au Mali. Son coût supérieur à celui des pays à niveau de développement équivalent, la mauvaise adéquation des compétences obtenues dans l'enseignement technique et professionnel aux besoins des entreprises et autres employeurs, la trop grande place donnée aux formations préparant à des métiers dans le secteur tertiaire, la faible importance de la filière agricole malgré la place dominante du secteur dans l'économie, les contenus de formation technique et professionnelle souvent obsolètes et une structure d'incitation pour les écoles privées qui ne va pas dans le sens des compétences demandées sur le marché du travail sont les critiques les plus fréquentes. Il est bon d'ajouter que les faiblesses de l'enseignement technique et professionnel ne sont pas le seul résultat des facteurs propres à cette filière d'enseignement. Elles reflètent aussi les faibles acquis de connaissance dans l'école fondamentale et le bas niveau d'un grand nombre d'élèves entrant dans le secondaire technique et professionnelle. En effet, les évaluations faites par le Ministère de l'Education Nationale indiquent que 87 % des élèves de sixième année sont en dessous du niveau de maîtrise souhaité en sciences, mathématiques et technologie et 72 % en dessous du niveau de maîtrise souhaité en langue et communication. C'est parmi ces élèves que la majeure partie des élèves du secondaire technique et professionnelle sont recrutés.

Les décideurs publics maliens sont conscients des problèmes de l'enseignement technique et professionnel et du besoin de le réformer pour soutenir le processus de diversification de l'économie.

C'est la raison pour laquelle le gouvernement malien a adopté une Politique Nationale de la Formation Professionnelle (PNFP) en juillet 2009. Elle vise le développement des ressources humaines pour la productivité et la compétitivité. Elle prend en charge les besoins de formation des actifs des secteurs productifs, des agents des services de l'Etat et des Collectivités territoriales ainsi que l'insertion socioéconomique des jeunes et des femmes.

Pour mettre en œuvre la PNFP le gouvernement a élaboré un plan d'action, le Programme Décennal de la Formation Professionnelle pour l'Emploi (PRODEFPE), adopté en Conseil des Ministres en décembre 2011. Le PRODEFPE est un domaine prioritaire du CSCR 2012-2017. Le programme cible « les travailleurs des secteurs productifs en activité, y compris en milieu rural, les finalistes CED, les sortants des CAF, CAFé, les diplômés en recherche d'emplois, les jeunes déscolarisés, les jeunes non orientés (après DEF ou Bac) ». Le PRODEFPE est un nouveau programme qui va être mis en œuvre

parallèlement aux systèmes de formation technique et professionnelle existants dans l'enseignement secondaire comme supérieur. Il constitue maintenant la référence nationale en matière de formation technique et professionnelle. Il intègre l'ensemble des politiques, stratégies et programmes de développement sectoriels existants. Le PRODEFPE se veut un cadre fédérateur qui associe pour sa mise en œuvre l'ensemble des acteurs institutionnels (départements ministériels techniques, collectivités territoriales, organisations professionnelles et chambres consulaires), en misant sur la mise en place d'un partenariat fort et actif avec le secteur privé et en s'inscrivant dans le processus de décentralisation en cours.

Les effectifs des dispositifs d'apprentissage et de formation (continue, qualifiante et promotionnelle) envisagés par le PRODEFPE sont considérables. Ensemble ils représentent quelques 590 000 participants par an, qu'on peut comparer avec les 22 500 participants aux dispositifs de formation des structures du MEFP en 2009. Environ 90 % des personnes à former appartiennent à l'agriculture et au secteur de la pêche. Il reste quelques 59 000 places d'apprentissage et de formation pour les autres secteurs, soit plus du double du nombre de participants aux dispositifs mis en œuvre en 2009. Un objectif prioritaire du PRODEFPE est de renforcer les capacités de conception, de pilotage et de suivi des formations pour les métiers des filières économiques porteuses. Pas moins de 148 métiers en font partie.

Un autre objectif central du PRODEFPE est la réhabilitation de centres et structures de formation existante et la création de huit nouveaux centres. La mise en œuvre du PRODEFPE s'inscrit dans le processus de décentralisation en cours en mettant l'accent sur le renforcement des capacités au niveau des collectivités territoriales.

12.2. Emploi et développement rural : la mise en œuvre de la LOA

Adoptée le 16 août 2006, la Loi d'Orientation Agricole (LOA) constitue le socle de la politique générale de développement agricole du Mali à l'horizon 2025. Elle traduit la volonté de l'ensemble des partenaires du secteur de passer d'une agriculture de subsistance à une agriculture intensive et diversifiée, capable de satisfaire les besoins croissants du pays, et tournée vers la conquête des marchés sous régionaux et mondiaux. La LOA embrasse non seulement les activités agricoles mais également les activités situées en amont et en aval : enregistrement et immatriculation des entreprises agricoles, aménagement du territoire, question foncière, maîtrise de l'eau, formation professionnelle, recherche, financement, intrants et équipements, labellisation des produits agricoles, organisation des filières agricoles, etc.

La promotion de l'emploi rural repose sur une vision, qui est de :

- révéler le potentiel des zones rurales comme moteurs de la croissance, de création d'emplois, de développement équitable et de résilience aux crises ;
- remplacer le stéréotype d'un milieu rural « arriéré » et « manquant d'attrait », par

- des images axées sur son potentiel et ses opportunités ;
- prendre des mesures pour remédier aux déficits de travail décent et autres déficits structurels qui
- investir dans les hommes et les femmes des zones rurales, surtout les jeunes, afin de les aider à réaliser leur potentiel ;
- démontrer qu'investir dans le développement rural est à la fois éthiquement et économiquement sain.

Les principes directeurs pour l'emploi rural dans le cadre de la mise en œuvre de la Loi d'Orientation Agricole seront les suivants :

- promouvoir dans les zones rurales une croissance durable sur les plans économique, social et environnemental ;
- promouvoir des conditions favorables à des entreprises durables dans les zones rurales (activités agricoles ou non) ;
- améliorer l'accès des petits producteurs aux débouchés sur le marché en favorisant leur participation aux chaînes de valeur nationale et mondiale ;
- augmenter les possibilités d'emploi rural hors agriculture ;
- rendre l'emploi rural plus attrayant pour les jeunes ;
- attirer les investissements privés dans les zones rurales ;
- accroître les investissements dans les biens et services collectifs en milieu rural dans certains domaines (infrastructures, éducation, santé, eau, assainissement) ;
- améliorer l'accès à l'éducation et aux qualifications dans les zones rurales par une mise en œuvre effective des dispositions de l'Arrêté interministériel N°10-2114/MA-MEP-MEA-MEFP-SG du 16 juillet 2010 déterminants les métiers de l'Agriculture, de l'élevage, la pêche et la foresterie ;
- renforcer l'étendue et l'ampleur des services financiers dans les zones rurales en saisissant les opportunités qu'offre le Fonds National d'Appui à l'Agriculture (FNDA) ;
- favoriser l'accès aux terres et à leur utilisation à des fins productives par une mise en œuvre effective des dispositions du Décret N° 08-768/P-RM du 29 décembre 2008 fixant les modalités d'enregistrement et d'immatriculation des exploitations agricoles familiales et entreprises agricoles ;
- promouvoir la fixation d'un salaire minimum pour les activités agricoles ;
- recourir à des approches territoriales (décentralisation et dynamisation des économies locales) pour promouvoir l'emploi rural (agricole et non agricole) ;
- sur la base de ces principes directeurs, le partenariat entre les services de l'agriculture et ceux de l'Emploi doit en principe contribuer à :
 - la promotion de très petites et petites entreprises en zones rurales (identification des zones potentielles d'implantation de TPE/PE/ME en milieu rural ; conception et financement de projets viables en matière de création de valeur ajoutée en milieu rural ; mise en place, au profit des collectivités locales décentralisées et des entrepreneurs potentiels, d'un système d'aide à la formulation de projets, recherche de possibilités de financement, adaptées à la création de petites et moyennes entreprises dans le milieu rural ; mise en place d'une batterie de mesures pour l'encouragement et le développement des petites et moyennes entreprises dans le milieu rural) ;
 - la diversification des activités économiques en milieu rural (installation de petites unités de transformation des produits agricoles, en accordant des facilités financières et en stimulant l'organisation des opérateurs en coopératives de production et de service, dans la perspective de promotion locale des activités

productives ; promotion des filières agricoles porteuses sur les plans économiques et financiers; développement des activités de production de contre-saison, transformation, artisanat, etc., susceptibles de lutter contre le sous-emploi saisonnier, caractéristique des différents systèmes de culture en milieu rural) ;

- l'accès des jeunes ruraux aux ressources foncières et surtout financières (promotion du crédit rural orienté vers les activités suivantes : élevage, agriculture, pêche, en accordant une attention particulière aux zones défavorisées ; identification des besoins en services financiers des jeunes ruraux ; mise en place de mécanismes incitatifs d'épargne adaptée aux besoins des jeunes ; mise en place des mécanismes de refinancement permettant l'expansion des systèmes financiers décentralisés en milieu rural ; etc.) ;
- la promotion des technologies (identification des technologies agricoles, industrielles et artisanales déjà disponibles, accessibles et prêtes à être vulgarisées ; formation, information et sensibilisation des jeunes ruraux à l'adoption de ces technologies ; constitution de banques de données sur les technologies mises au point à l'intention d'organisations professionnelles de jeunes ruraux ; etc.).

Quant à la stratégie d'intervention, elle est basée sur l'approche filière. Il est privilégié la réalisation de zones industrielles et de zones franches afin de favoriser la création de nouvelles unités industrielles dans les filières les plus porteuses afin de développer des pôles régionaux de croissance économique et de prospérité sociale.

Cinq filières sont considérées comme hautement stratégiques : i) les oléagineux et produits de cueillette (karité, gomme arabique), ii) les fruits et légumes (mangues, pomme de terre, tomate, échalote, haricot vert, pois sucré, hibiscus), iii) les produits animaux (bétail, viande, lait, poisson, cuirs et peaux), iv) les céréales sèches (riz, maïs), v) les matériaux de construction (ciment, chaux, plâtres).

La stratégie vise une articulation entre l'agriculture, où travaille la majeure partie de la population active, et l'industrie avec comme perspective l'implantation dans les zones de grande production agricole, de nouvelles unités industrielles de transformation de produits primaires. Pour ce faire, il est prévu des mesures d'accompagnement des entreprises, telles que le développement d'un réseau dense de petites et moyennes entreprises, le développement du partenariat interbranches, le renforcement de la formation professionnelle, le renforcement des mécanismes de financement actuels et la création de nouveaux instruments comme le Fonds National de Développement Agricole (FNDA), le Fonds National d'Investissement, le Fonds National de Garantie¹⁰ d'Investissement, le crédit-bail et le capital-risque.

Quinze axes stratégiques d'intervention ayant directement ou indirectement des incidences sur l'emploi et la productivité du travail seront mise en œuvre pour améliorer l'environnement des entreprises industrielles, la compétitivité des entreprises industrielles existantes, encourager la création de nouvelles unités industrielles. Il s'agit, entre autres, de : i) l'amélioration du climat des affaires ; ii) le développement des infrastructures ; iii) la facilitation de l'accès au financement ; iv) la promotion de la normalisation, de la qualité, de la propriété industrielle et de la maintenance industrielle ; v) l'organisation des pôles industrielles ; vi) la promotion de l'innovation et des transferts

de technologies ; vii) le développement des capacités et des compétences ; viii) l'initiation et le soutien à des projets porteurs ; ix) la création de centres techniques et d'incubateurs de nouvelles technologies.

Les actions à réaliser liées aux axes stratégiques sus cités font l'objet de plans triennaux. Ces plans doivent faire l'objet d'une évaluation externe indépendante dont les conclusions et recommandations sont soumises au Cadre Partenarial d'Orientation et de Suivi de l'Emploi et de la Formation Professionnelle présidé par la Primature.

En ce qui concerne le développement du secteur privé, considéré comme le moteur de la croissance économique et pourvoyeur d'emploi, deux instruments majeurs : la Loi d'Orientation du secteur privé (**LOSP**) et un nouveau code des investissements.

Les orientations stratégiques de la loi d'orientation du secteur privé sont :

- instaurer un environnement des affaires plus propice au développement des activités économiques sociales et culturelles, plus particulièrement dans les filières prioritaires ;
- œuvrer à l'émergence de grappes industrielles compétitives, bâties sur des filières porteuses d'avantages compétitifs pour le Mali ;
- développer des entreprises nationales capables d'être compétitives et de créer de la richesse dans les filières cibles ; notamment les petites et moyennes industries ;
- valoriser la production nationale par l'orientation de la consommation intérieure vers cette production ;
- favoriser la migration rapide du secteur informel vers le secteur moderne structuré.

L'objectif général de la LOSP est de contribuer à la réalisation d'une croissance forte et soutenue, en mesure de créer des emplois durables et de réduire la pauvreté. Cet objectif s'articule autour de deux objectifs spécifiques :

i) assainir l'environnement des affaires pour le rendre plus propice au développement des entreprises privées, particulièrement dans les filières cibles par :

- la simplification des règles juridiques, fiscales et administratives et l'allègement de la fiscalité le renforcement de la sécurité juridique et judiciaire dans le domaine des affaires ;
- le renforcement des capacités des administrations économiques pour les rendre plus efficaces ;
- la modernisation et le développement des infrastructures, notamment dans les domaines des transports, de l'accès à l'énergie à prix compétitif, de l'accès aux technologies de l'information et de la communication ;
- l'amélioration de l'intermédiation financière et de l'accès à des services financiers adaptés.

ii) renforcer les capacités des entreprises nationales pour les rendre compétitives sur les marchés national et international, par :

- l'amélioration du système de gouvernance des entreprises ;
- l'amélioration de la qualité des biens et services ; ainsi que le respect des normes

- internationales ;
- l'amélioration de la capacité des organisations professionnelles d'appui aux entreprises ;
- la création, la restructuration ou la mise à niveau d'entreprises dans les filières cibles ;
- la promotion du partenariat public/privé ;
- la mise en œuvre de mécanismes visant à favoriser l'accès direct ou indirect des très petites entreprises (TPE), des petites et moyennes entreprises (PME) et des grandes entreprises (GE) nationales aux marchés publics ;
- la mise en œuvre de programmes visant à valoriser la production nationale auprès des consommateurs maliens ;
- l'appui au développement du potentiel d'exportation de la production nationale ;
- le renforcement de la concertation et du Partenariat Etat/secteur privé ;
- la promotion des zones franches ;
- la valorisation par les entreprises nationales des brevets d'invention tombés dans le domaine public ;
- la professionnalisation du secteur privé à travers un meilleur encadrement du secteur informel en vue de faciliter sa transition vers le secteur formel ;
- les instruments et mécanismes suivants pourront être utilisés pour renforcer les liens entre la politique de développement industriel et la politique nationale de l'emploi.

12.3 Vision et point de vue des acteurs et plus particulièrement des organisations professionnelles et interprofessions (riz, fonio et sésame)

A cet égard, il convient de revoir le mode de la formation : renforcer la formation par apprentissage qui, pour être efficace et pratique, doit se faire par alternance (à l'école et en entreprise). La formation qualifiante qui offre aux jeunes plus de compétences répondant aux besoins des entreprises doit être privilégiée pour les PMI/MPE. Dans la préconisation de la formation en région, il serait difficile de comprendre que les programmes de formation devant servir à la formation des ressources humaines des entreprises sans la participation des acteurs des plateformes des organisations professionnelles et interprofessions (riz, fonio et sésame). Au demeurant, une action soutenue de mise à niveau des professionnels permettra de mieux atteindre l'objectif de qualité tant attendu de la formation professionnelle.

12.4. Options stratégiques pour le développement de l'offre de formation

La qualité de la formation professionnelle dépend en grande partie de la qualité de l'offre de formation. Dès lors il importe de préconiser des offres adaptées aux réalités économiques des régions en privilégiant l'approche par compétence, quand on sait que l'APC a l'avantage de mettre l'accent sur l'apprenant et l'acquisition des aptitudes pratiques, le partenariat entreprise/école/ professionnels au moment de la formulation des curricula.

L'ancien système qui était axé sur la préparation de jeunes à la tête bien faite a montré ses limites et la méthode de certification de la formation axé sur la diplomation s'avère caduque parce qu'ignorant les détenteurs des acquis par expérience (VAE). L'introduction du certificat de qualification professionnelle (CQP) offrirait plus de chance à ce type de ressources humaines.

Le plus souvent la formation est faite sans trop se soucier de l'insertion des sortants. Ce qui a poussé à croire que l'école malienne forme pour le chômage. L'opportunité est donnée, en région de corriger cette tendance par la mise en place d'une stratégie d'insertion des sortants des écoles. La formation alternée et les stages pratiques en entreprise aideront les jeunes à se familiariser avec les modes de travail et peut nourrir en eux, des projets de création de leur propre unité de production.

L'auto emploi ne peut se promouvoir sans une véritable politique de soutien au financement des initiatives des jeunes porteurs de projet. A ce titre, il faut favoriser et faciliter l'octroi de crédit de financement des projets viables des jeunes qui ont opté pour ce système d'insertion économique.

XIII. RENFORCEMENT DE CAPACITE DES AGENTS DE L'ONEF ET DE L'INIFORP

Les Termes de référence préconisent l'organisation d'un atelier sera à l'intention des agents de l'ONEF et de l'INIFORP. L'objectif de cet atelier est de pérenniser les acquis de cette étude en termes de maîtrise de la démarche méthodologique adoptée pour la réalisation de l'étude, et surtout de la mise en œuvre du rapport en ses parties portant sur les emplois/métiers. Il sera mis à la disposition des structures participantes, une copie de la documentation comportant le contenu des modules et de la méthode pédagogique adoptée avant la tenue de l'atelier.

XIV. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

14.1. Conclusions

L' étude portant identification dans la zone d'intervention du programme PIC III (cercles de Baraouéli, Bla, San, Ségou, Tominian en région de Ségou et le cercle de Yorosso dans la région de Sikasso) de l'offre de formation existante, des besoins non satisfaits en matière de qualification professionnelle, des perspectives d'emplois induites s'est bien déroulée dans l'ensemble.

La méthodologie utilisée a été participative et a impliqué tous les acteurs concernés des entreprises de production, de transformation, de commercialisation des trois filières riz sésame et fonio et les responsables des centres de formation visités.

Cette étude a permis d'identifier, dans la zone concernée du programme PIC III, les entreprises des chaînes de valeurs des filières riz, sésame et fonio assorties de leurs main d'œuvres, les emplois métiers classiques et nouveaux assorties de leurs descriptions et de leurs fiches fonction de travail.

Elle a permis aussi d'identifier et de décrire l'offre de formation existante, les besoins de formation non satisfaits des emplois métiers nouveaux en matière de qualification professionnelle et les perspectives d'emplois induites de ces trois (3) chaînes de valeur. Au total, la phase terrain a décelé 6 entreprises dans les trois chaînes de valeur du riz, 7 dans les chaînes de sésame et 18 dans celles du fonio, soit un total de 31 entreprises. La filière fonio comporte le plus grand nombre d'entreprises (18). Ces entreprises emploient un nombre important de travailleurs dont 5 207 pour le riz, 2 595 pour le fonio et 889 pour le sésame.

Pour satisfaire aux besoins de formation de cette main d'œuvre, six (6) centres de formation ont été enquêtés, tous certifiés par l'autorité compétente. Au regard des qualifications existantes dans ces centres, il apparaît nettement que les besoins de formation nouveaux décelés au niveau des chaînes de valeur ne sont pas pris en compte.

14.2. Recommandations

- doter les centres de formation, en fonction des besoins, de tous les équipements complémentaires nécessaires pour maximiser la réussite de la formation des acteurs des métiers identifiés ;
- organiser des formations de mise à niveau (perfectionnement technique et pédagogique) des formateurs des centres de formation de la zone concernée en fonction des besoins identifiés pour améliorer la qualité d'apprentissages des acteurs des métiers identifiés ;

- développer la charte des compétences de chaque emploi/métier nouveau ;
- élaborer au besoin, des programmes de formation pour chaque emploi métier et associer les organisations professionnelles dans l'élaboration de ces programmes de formation ;
- dans l'élaboration des programmes et de leur mise en application, tenir compte des emplois sensibles, les emplois cibles et les emplois clés en concertation avec les responsables des entreprises compte tenu des évolutions technologiques ;
- mettre en place une démarche pédagogique adéquate : formation par alternance, méthode APC ;
- mettre en place une démarche de Valorisation des Acquis par Expériences (VAE) pour les acteurs qui ont appris leur métier sur le tas

BIBLIOGRAPHIE

Doc- PRODEFPE- 1ère Phase : Programme Triennal 2015-2017- janvier 2015

Lux-DEV - Rapport de l'étude de pré-formulation sur les filières agricoles- ML021

CIRAD-La mécanisation du décorticage du fonio Au Mali et au Burkina Faso-juin 2016

Afrique Verte – capitalisation d'information sur la filière Fonio- Octobre 2005

Fiche technique sésame : Agricultural commodity Technicals cards from BNDA

CFC-KIT-IFDC-Projets Sésame : Amélioration de la Production et de la Transformation du Sésame orientées vers l'Exportation. Décembre 2013

Yacouba M COULIBALY,A.ouologuem : Etude sur les chaines de valeur riz au Mali

Documents du PRODEFPE

COULIBALY B, DIARRA Y M, MAIGA H et SISSOKO M S, Les bas-fonds dans la partie sud de la région de Kayes : diagnostic à partir d'une enquête. In "Aménagement et mise en valeur des bas-fonds au Mali".

DIARRA Salifou B, TRAORE P, KEITA F, L'inclusion des femmes, des jeunes et des pauvres dans la chaine de valeur du riz au mali. OMA 2014

Etude Identification des Organisations professionnelles et des Centres pouvant servir d'Incubateur pour le Financement de projets de jeunes et de femmes dans la région de Ségou et le cercle de Yorosso- PAFIP-2010.

Liste des centres ouverts mis à jour le 06/01/2016 de la Direction Nationale de la Formation professionnelle.

ANNEXES

Liste des personnes rencontrées

N°	Prénom/Nom	Fonction	Lieu	Contact
1	Mme Sylla Nana Sylla	Secrétaire administratif coopérative jigiya	Kalaké	66674810
2	Siradou Sylla	Chargée de commercialisation coopérative jigiya	Kalaké	
3	Bati Cissé	Trésorière coopérative jigiya	Kalaké	94 88 62 52
4	Mamadou Sagara	Directeur Institut de formation professionnelle	Ségou	76 33 73 29
5	Amadou Koné	Groupement Appui au développement de base – GADB	Ségou	21 73 22 26 / 73 18 16 95
6	Mamadou Lamine Traoré	Groupement Appui au développement de base – GADB	Ségou	21 73 22 26
7	Sidiki Tangara	ONEF	Ségou	
8	Oumar Pérou	Chef Division Formation CR	Ségou	66 79 76 21
9	Joël Simoné	Assistant ingénierie formation Lux- Dev	Ségou	
10	Siaka Dembélé	Président Conseil Régional	Ségou	66 18 04 18
11	Tiémo Diarra	Secrétaire général Conseil de Cercle	Ségou	76 22 31 42
12	Mme Noni Fatoumata Traoré	Promotrice	Ségou	65 11 46 45/ 79 04 22 32
13	Mme Sanagré Habibatou Traoré	Présidente Association Sinsinbé	Ségou	63 34 79 59 74_56 02 14
14	Abdoulaye Sangaré	Entrepreneur UPROBEK	Ségou	76 38 61 57 63 34 79 54
15	Mme Djiré Mariam Diaré	Présidente Coopérative Jèkafo	Bla	75 34 92 20
16	Moctar Traoré	Président ARPASO	San	79 02 83 13
17	Sory Ibrahim Dembélé	Gérant ARPASO	San	66 64 37 45 73 55 00 18
18	Ali Sanogo		San	79 02 99 77
19	Sidy Coulibaly	Promoteur Entreprise Faso Yiriwa	San	78 24 42 90 66 93 15 03
21	Amos Traoré	Vice-président UACT	Tominian	76 24 87 12
22	Pierre Théra	Secrétaire à la production UACT	Tominian	76 87 23 98
23	Réné Koné	Trésorier comptable UACT	Tominian	73 03 26 10
24	M'Barka Koné	Chargée de commercialisation UACT	Tominian	76 87 24 12
25	Moïse Mounkoro	Trésorier caissier UACT	Tominian	73 03 26 11
26	Abdoul Karim Goïta	Secrétaire général Conseil de Cercle	Yorosso	
27	Mahamadou Cissé	Directeur Centre de formation Professionnelle	Yorosso	66 09 20 00 76 18 06 17
28	Ali Bamba	Directeur adjoint centre de formation multifonctionnelle Mariam Traoré	Yorosso	73 43 53 63 69 63 93 23
29	Halimata Coulibaly	Présidente Coopérative Benkaditon	Ségou	63 29 40 97
30	Mme Thiéro Djénéba Cissé	Promotrice La ségovienne de Commerce et Agroalimentaire – SECA	Ségou	66 84 94 00/ 75 61 56 86
31	Mme Coulibaly Aoua Kamaté	Vice-présidente Association Femina	Ségou	76 53 50 64/ 63 07 00 90
32	Mme Togo Saran Diony	Promotrice Unité Saran	San	76 14 41 21/ 65 93 65 88
33	Mme Coulibaly Korotoumou Traoré	Vice-présidente ARPASO	San	76 18 08 50
34	Mme Sanogo Fatoumata Soumaré	Promotrice Malououssou Sanké N°1	San	75 22 66 65
35	Adama Tangara	Secrétaire administratif Coopérative Benkadi	Ségou	67 83 18 81
36	Mme Tamboura, Sala Maïga	Vice-présidente, chargée de la commercialisation Association SinSinBéré	Ségou	77 54 51 81
37	Oumar Traoré	Chargé équipement et infrastructure ARPASO	San	76 28 30 88/ 66 28 30 88
38	Lamine Koné	Chargé de commercialisation UACT	Tominian	70 30 04 18

Tableau No1 : Compte d'exploitation d'un hectare de riz en zone Office du Niger

Désignation des postes	Unités	Quantités	PU (F CFA)	Montant (F CFA)
Semence améliorée (R2)	kg	60	275	16 500
Installation entretien pépinière	ha	1	10000	10 000
Labour et puddlage	ha	1	50000	50 000
Arrachage des plants	ha	1	12500	12 500
Transport et distribution des plants	ha	1	12500	12 500
Repiquage	ha	1	25000	25 000
DAP/NPKS	ha	2	14000	28 000
Urée	ha	4	14000	56 000
Engrais organique Profeba	ha	20	1500	30 000
Désherbage	ha	1	20000	20 000
Moisson	ha	1	25000	25 000
Mise en moyette	ha	1	10000	10 000
Mise en gerbier	ha	1	15000	15 000
Sacs vides	sac	70	260	18 200
Frais de battage	sac	7		80 000
Frais de transport des sacs	sac	63	250	15 750
Main œuvre saisonnier	Mois	6	12 500	75 000
Total charges opérationnelles	FCFA			499 450
Frais redevance eau	FCFA	1	67000	67000
Total des charges	FCFA			566 450
Coût du kg de paddy		5250	108	566 450
Valeur de la production		5250	150	787500
Marge nette				221 050

Source : (Nyèta Conseils, 2014)

Tableau No2 : Compte d'exploitation d'un hectare de sésame

Sésame	Unités	Quantité	P.U	FCFA/ha
Chargés				
Nettoyage parcelle	Jours	3	500	1 500
Labour	Jours	2	5 600	11 200
Semences	kg	2	1 000	2 000
Semis	pers	5	750	4 500
Démariage et repiquage	pers	5	750	3 750
Sarclage	pers	6	750	4 500
Récolte	pers	6	750	4 500
Battage vannage	pers	3	750	2 250
Location bâche		1	200	200
Sacherie	sacs	4	275	1 100
Corde	sacs	4	25	100
Aiguille		1	50	50
MO		4	25	100
Transport champs domicile	sacs	4	100	400
Transport domicile zone de collecte	sacs	4	250	1 000
Nettoyage au crible		4	250	1 000
Divers				
Total :				38 150
NB : certaine charge doivent être ajustées en fonction du mode de conduite de la culture				
Produits				
Sésame	kg	317	250	79 250
CA				79 250
Marge Nette				41 100
Coût de production (F CFA/KG)				120

Source : BNDA-Fiche technique sésame, Version 1.0