



ARCHIPELAGO
an African-European partnership
for vocational training



**Développement des Compétences pour une meilleure Employabilité
des Femmes et des Jeunes dans la Filière Mangue**

REALISATION D'UN AUDIT DES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA FILIERE MANGUE

RAPPORT FINAL

MAI 2021

REALISE PAR



ABBREVIATIONS

APEX	Agence pour la Promotion de l'Exportation
BAC	Baccalauréat
BGB	Bureau de la Géographie du Burkina
BEP	Brevet d'Etudes Professionnelles
BEPC	Brevet Etude du Premier Cycle
BP	Brevet Professionnel
BQP	Brevet de Qualification Professionnelle
BT	Brevet de Technicien
CAP	Certificat d'Aptitude Professionnelle
CCI-BF	Chambre de Commerce et d'Industrie du Burkina Faso
CEPE	Certificat d'Etude Primaire Elémentaire
CMA AURA	Chambre de Métiers et de l'Artisanat Auvergne Rhône Alpes
COLEACP	Comité de Liaison Europe Afrique Caraïbes Pacifique
COVID 19	Coronavirus Disease 2019
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
CMA-BF	Chambre des Métiers de l'Artisanat du Burkina Faso
CSLP	Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté
CVA	Chaîne de Valeur Ajoutée
LPDRD	Lettre de politique de Développement Rural Décentralisé
MEBF	Maison de l'Entreprise du Burkina Faso
OIM	Organisation Internationale pour les Migrations
PDCMEJF-FM)	Projet de Développement des Compétences pour une Meilleure Employabilité des Femmes et des Jeunes dans la Filière Mangué
PNDES	Plan National de Développement Economique et Social
PME	Petites et Moyennes Entreprises
PNSR	Plan National du Secteur Rural
SCADD	Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable
SDR	Stratégie de Développement Rural
SNSA	Stratégie Nationale de Sécurité Alimentaire
SDR	Stratégie de Développement Rural

SOMMAIRE

ABREVIATIONS	2
SOMMAIRE	3
LISTE DES TABLEAUX	4
I. CONTEXTE, OBJECTIFS ET RESULTATS ATTENDUS DE LA MISSION	5
1.1. Contexte de la mission	5
1.2. Objectifs poursuivis	6
1.2.1. Objectif général	6
1.2.2. Objectifs spécifiques	6
D'une manière spécifique l'étude vise à :.....	6
1.3. Résultats attendus	7
1.4. Limites et difficultés de la mission	7
II. METHODOLOGIE DE L'ETUDE	7
2.1. Démarche de mise en œuvre	7
2.1.1. Méthodologie générale.....	7
2.1.2. Etapes et activités clés.....	8
2.2. Echantillonnage	8
III. ETATS DES LIEUX DES CFTP DE LA ZONE D'INTERVENTION DU PROJET	12
3.1. Région des Hauts Bassins	12
3.2. Région des Cascades	15
3.3. Région du Centre	16
3.4. Commentaire	18
IV. ANALYSE DES OFFRES ET DISPOSITIFS DE FORMATION	19
4.1. Pertinence des offres de formation et des curricula	19
4.2. Analyse des résultats et effets des formations dispensées	20
4.3. Accessibilité aux formations développées	21
4.4. Adéquation de l'organisation administrative et pédagogique des centres de formation	22
4.5. Qualité et disponibilité des équipements pédagogiques et infrastructures	22
4.6. Performance des dispositifs d'encadrement et de suivi des apprenants.	24
4.7. Niveau d'adoption des innovations technico pédagogiques.	24
4.8. Modalités et mécanismes de financement.	24
V. VISION PROSPECTIVE : DEVELOPPEMENT DE NOUVELLES OFFRES DE FORMATION	25
5.1. Les nouvelles offres de formation	25
5.1.1. Types de formation et curricula	25
5.1.2. Profil des apprenants et conditions d'accès.....	25
5.2. Les besoins en accompagnement	25
5.2.1. Dispositif d'encadrement et de suivi.	25
5.2.2. Innovations technico pédagogiques	25
5.2.3. Technologie et équipements	26
5.2.4. Formation en alternance	26
5.2.5. Modalités de financement.....	26
5.2.6. Partenariat entre les acteurs de la formation professionnelle	26
5.3. Opportunités d'emplois	27
VI. PRECONISATIONS POUR AMELIORER LA QUALITE DES FORMATIONS	27
VII. CONCLUSIONS	28
ANNEXES : ILLUSTRATIONS	30

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Echantillon d'enquête

Tableau 2 : Structures et offres de formation agricoles dans les Hauts Bassins.

Tableau 3 : Effectifs des élèves et enseignants dans les Hauts Bassins

Tableau 4 : Structures et offres de formation agricoles dans les Cascades.

Tableau 5 : Effectifs des élèves et enseignants dans les Cascades

Tableau 6 : Structures et offres de formation agricoles dans le Centre.

Tableau 7 : Effectifs des élèves et enseignants dans le centre

Figure 8 : Localisation des centres de formation

Tableau 9 : Coût unitaire annuel de la formation en fonction du niveau de certification

Tableau 10 : Equipements pédagogiques

I. CONTEXTE, OBJECTIFS ET RESULTATS ATTENDUS DE LA MISSION

1.1. Contexte de la mission

L'économie burkinabè repose en grande partie sur l'exploitation de produits primaires qui restent faiblement valorisés. Dans le but d'optimiser la contribution de cette économie primaire au développement économique du pays, des études ont été entreprises afin d'identifier les filières dites porteuses ainsi que les stratégies pour une meilleure valorisation de ces filières. Un rapport de l'Agence pour la Promotion des Exportations (APEX) en 2017 à ce sujet a identifié principalement treize (13) filières porteuses parmi lesquelles figure la « filière mangue ». Cette filière contribue significativement à l'économie nationale et occupe une place de choix au niveau de l'économie de la région des Hauts - Bassins. En effet, la mangue reste la première production fruitière nationale et occupe 56% de la production fruitière nationale selon le Bureau de la Géographie du Burkina (BGB). Elle représente le 7ème produit d'exportation du Burkina Faso en 2017. Avec une superficie exploitée de 33 701 ha, la production nationale de la mangue oscille entre 160 000 et 300 000 tonnes par an et 75,6% de cette production proviendrait essentiellement des régions des Hauts-Bassins et des Cascades. De plus, sont installés dans cette partie du pays 90% des exportateurs et 90% des unités de transformation de la mangue.

Malgré ce potentiel, la filière reste sous le joug de difficultés qui limitent sa pleine contribution au développement économique local et même national. En effet la quasi-totalité des exploitations et des entreprises de transformation reste de petites tailles et faiblement modernes. Aussi, le taux de transformation nationale de la production reste faible et se situe autour de 20% ; ce qui limite la valeur ajoutée créée autour de la filière. Par ailleurs, la faible modernisation des activités de production et de transformation, de même que les difficultés à venir à bout de certaines pathologies qui affectent la production, limitent la compétitivité de la filière et l'accès des produits de la filière au marché international, faisant du Burkina Faso le 29ème pays exportateur de mangue au monde avec environ 0,4% des exportations mondiales de mangue, malgré son potentiel.

Les nombreuses initiatives d'organisation et de renforcement de la compétitivité de la filière mangue par la lutte contre les pathologies et autres nuisibles, la modernisation des unités de transformation, l'organisation ainsi que la structuration des acteurs ont été entreprises.

En effet, la filière mangue, reine des filières fruitières au Burkina évolue en faveur de politiques et stratégies adoptées par l'Etat en concertation avec les acteurs. Au nombre de ces politiques et stratégies figurent :

- ✓ La Lettre de politique de développement rural décentralisé (LPDRD) ;
- ✓ La Stratégie Nationale de Sécurité Alimentaire (SNSA) ;
- ✓ La Stratégie de Développement Rural (SDR) ;
- ✓ Le Programme National du Secteur Rural (PNSR) ;
- ✓ La loi 050-2012/AN du 30 octobre 2012 portant sur les interprofessions ;
- ✓ Le Cadre Stratégique de Lutte Contre la Pauvreté (CSLP)
- ✓ La Stratégie de Croissance Accélérée et de Développement Durable (SCADD)
- ✓ Le Plan National de Développement Economique et Social (PNDES).

Ces différents textes adoptés après le recentrage du rôle de l'Etat, consacrent plus de responsabilités aux acteurs des filières et des chaînes de valeurs mangues. Ils encouragent l'initiative privée tout en préservant la santé et la sécurité nationale.

1.2. Objectifs poursuivis

1.2.1. Objectif général

Le « Projet de Développement des Compétences pour une meilleure Employabilité des Femmes et des Jeunes dans la Filière Mangué » (PDCMEJF-FM) a été mis en place en juillet 2019 par la Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Rhône (CMA69) en partenariat avec la Chambre de Commerce et d'Industrie du Burkina Faso (CCI-BF), la Chambre des métiers de l'artisanat du Burkina Faso (CMA-BF), la Maison de l'Entreprise du Burkina Faso (MEBF) et l'Organisation internationale pour les migrations (OIM). L'objectif de ce projet d'une durée de 30 mois est de contribuer à l'amélioration durable de l'employabilité des femmes, des jeunes, des migrants de retour et au développement de la filière mangué dans les régions des Cascades, des Hauts Bassins et du centre du Burkina Faso.

L'objectif notre mission est de réaliser un audit technique des centres de formation professionnelle et plus particulièrement des formations en place et de leur éventuelle certification métier, de leur niveau d'équipement pédagogique destiné à l'apprentissage des bénéficiaires amenés à travailler dans la filière mangué. Par ailleurs cet audit devra dresser un état des lieux du niveau de compétences techniques des formateurs locaux et de leurs compétences pédagogiques visant à la transmission de leur savoir-faire. Enfin, il s'agira de déterminer des axes de développement possibles de ces centres en mentionnant plus précisément le champ des possibilités pour la mise en place de nouvelles formations, du modèle économique de ces nouvelles formations, des modalités de financement des futurs équipements pédagogiques plus modernes et plus performants, du recrutement de nouvelles ressources humaines, notamment de formateurs locaux aguerris à la transmission de leur connaissance auprès des publics cibles du projet. Cet audit sera réalisé dans les centres de formation localisés dans les trois régions cibles du projet (**Hauts – Bassins, des Cascades et du Centre**).

1.2.2. Objectifs spécifiques

D'une manière spécifique l'étude vise à :

- ✓ Faire une analyse du dispositif, des équipements pédagogiques et des contenus de formation dispensés au sein de ces centres ;
- ✓ Analyser les modalités de suivi-encadrement et de renforcement des capacités des formateurs et des personnels d'encadrement et formuler des recommandations pour en améliorer l'efficacité ;
- ✓ Proposer des modalités concrètes d'intégration des innovations technico-pédagogiques à prendre en compte dans un plan de renforcement des capacités des formateurs ;
- ✓ Identifier les différents types de besoins d'accompagnement de ces centres de formation ;
- ✓ Analyser les modalités de financement des actions de formation mises en œuvre et formuler des recommandations pour la mobilisation et la gestion des fonds en vue d'améliorer l'offre de formation ;
- ✓ Formuler des recommandations en vue d'améliorer la qualité des services offerts ;
- ✓ Analyser les pratiques actuelles de transfert de compétences professionnelles ;
- ✓ Identifier la faisabilité et les moyens techniques requis pour la conduite de formations professionnelles combinant des modalités de formation à distance et en présentiel.

1.3. Résultats attendus

Il est attendu de cette étude les résultats suivants :

- ✓ Sur la base de l'analyse du dispositif de formation, des recommandations sont formulées pour améliorer la qualité de la formation dispensée afin de renforcer les compétences professionnelles et l'employabilité des publics cibles ;
- ✓ Des orientations sont énumérées pour adapter les modalités et contenus de formation aux besoins exprimés par les acteurs de la filière mangue, et plus particulièrement les entreprises ;
- ✓ Des propositions de modalités concrètes d'intégration de nouvelles pratiques technico-pédagogiques innovantes sont formulées en vue de structurer un plan de formation à destination des formateurs locaux ;
- ✓ Des propositions de nouveaux équipements et outils de transformation de la mangue sont formulées dans l'objectif de répondre plus précisément aux nécessités de renforcement des compétences et à la demande du secteur privé. A titre d'exemple, il pourrait s'agir d'intégrer des équipements à commande numérique ;
- ✓ Des recommandations sont formulées en vue d'améliorer la progression des bénéficiaires en leur facilitant l'acquisition des savoirs théoriques et professionnels de façon alternée, en centre de formation et en entreprise.

1.4. Limites et difficultés de la mission

Bien que plusieurs précautions aient été prises par l'équipe ayant conduit la mission, des facteurs hors de contrôle ont perturbé son bon déroulement. Les facteurs les plus importants sont :

- La période de l'étude qui a coïncidé avec le COVID19 ;
- La collecte des données durant la période de congés de Pâques du 2 au 12 Avril a affecté la collecte des données du fait de l'indisponibilité des responsables et enseignants des centres de formation ainsi que des jeunes.

Cependant, des initiatives comme les appels téléphoniques et des visites sur rendez-vous ont été privilégiées par l'équipe afin de collecter les informations clés nécessaires pour l'atteinte des résultats attendus.

II. METHODOLOGIE DE L'ETUDE

2.1. Démarche de mise en œuvre

2.1.1. Méthodologie générale

L'étude a été conduite selon une approche méthodologique participative, inclusive et pluridisciplinaire. L'idée étant de prendre en compte dans l'étude l'ensemble des acteurs impliqués dans la filière (organisations étatiques et privées, les responsables des centres de formation, les enseignants, les anciens élèves et les futurs bénéficiaires...).

Etant donné que la mission comporte un volet recensement et mobilisation des informations en lien avec l'employabilité et la formation professionnelle, notre méthodologie a associé outre une revue documentaire et une enquête menée auprès des acteurs dont :

- Les directions régionales des ministères en charge de la formation professionnelle, de l'agriculture et de l'emploi ;
- Les centres de formation professionnelle ;
- Les collectivités locales et représentations techniques régionales (Conseils Régionaux et Mairies, Chambres régionales d'agriculture, centres de métiers et de l'artisanat) ;
- Les autorités administratives (gouvernorat, hauts commissariats) ;
- Les anciens élèves des centres de formation des filières agricoles ;
- Les enseignants des centres de formations ;

- Les jeunes, les femmes, les migrants de retour et déplacés internes

2.1.2. Etapes et activités clés

Les étapes clés qui ont marqué le déroulement de la mission sont :

- **Etape 1 : Rencontre de cadrage**

Elle a été effectuée avec l'ensemble des parties prenantes de l'étude. Etaient présents les représentants de la Chambre des Métiers et de l'Artisanat Auvergne Rhône Alpes, de la Chambre de Commerce et d'Industrie du Burkina Faso et de Agrodev. Elle a permis de discuter des objectifs de l'étude, de la méthodologie, des outils de collecte de données et de la taille de l'échantillon. La rencontre de cadrage a permis également de préciser les finalités de la mission et de s'accorder sur les livrables et les délais.

- **Etapes 2 : Elaboration et validation des outils de collecte des données**

Elle a été faite en réunissant les différentes expertises mobilisées par AGRODEV SERVICES (spécialiste CVA, agronome, agroalimentaire, sociologue et économiste). Les outils de collecte (quantitatifs et qualitatifs) ont été soumis au comité de suivi de l'étude pour validation.

- **Etape 3 : La collecte des données**

Deux techniques ont été privilégiées dépendant du type d'informations à collecter :

- Une enquête qualitative privilégiant les informateurs clés pour obtenir les informations pertinentes. Les informations de qualité sont détenues par les « champions » qui peuvent fournir les informations en amont et en aval de la filière. Ces champions sont les différents responsables, enseignants et anciens élèves modèles des centres de formation professionnelle ainsi que les centres d'incubation intervenant dans la filière mangue des régions concernées ;
- Une enquête exhaustive basée sur la méthode boule de neige permettant de toucher le maximum d'acteurs impliqués dans la mangue dans les différentes régions.

Pour chaque région concernée par l'étude, un enquêteur a été recruté pour la collecte de données primaires. Ils ont été formés pour s'approprier les outils élaborés. L'étude a mobilisé au total trois enquêteurs. Dans le choix des enquêteurs, les personnes issues de chaque région et ayant des connaissances sur la filière Mangue ont été privilégiées.

La collecte des données sur le terrain a commencé le 01 Avril 2021 et s'est poursuivie jusqu'à mi-mai 2021. Près de 100 personnes ont été touchées par les enquêtes, parmi lesquelles on compte les centres de formation technique et professionnelle, les enseignants, les anciens élèves, et les institutions étatiques.

- **Etape 4 : La saisie et l'analyse des données**

Les données collectées dans les trois Régions ont été centralisées à Bobo Dioulasso et saisies manuellement. Les différentes notes de synthèse par Région ont été compilées.

- **Etape 5 : La rédaction du rapport**

Un plan de rédaction a été élaboré conformément aux données issues des enquêtes de terrain en prenant en compte les objectifs et résultats attendus de la mission. L'équipe d'experts d'AGRODEV SERVICES a organisé 4 ateliers de rédaction afin de mettre en commun l'ensemble des données et procéder à leur discussion. Ces travaux ont permis d'élaborer le présent rapport.

2.2. **Echantillonnage**

L'enquête a permis de toucher une centaine de personnes réparties dans une soixantaine d'organisations. Le tableau suivant en donne les détails.

Tableau 1 : Echantillon d'enquête

Région	Niveau d'acteurs	Nombre de structures rencontrées	Nombre de personnes rencontrées		
			H	F	T
HAUTS - BASSINS	Les anciens élèves des centres de formation	08	10	5	15
	Les enseignants des centres de formations	08	05	01	06
	Les responsables de centres de de formation professionnelle	08	08	0	08
	Les futurs bénéficiaires des formations (Jeunes, femmes, migrants de retour et déplacés internes).	08	7	8	15
	Collectivités territoriales (Conseil régional) : Les Secrétaires généraux des Conseils régionaux	01	01	01	02
Sous total Hauts - Bassins			31	15	46
CASCADES	Les anciens élèves des centres de formation	01	07	03	10
Sous total Cascades	Les enseignants des centres de formations	01	02	00	02
	Les responsables des centres de formation professionnelle	01	01	00	01
	Les futurs bénéficiaires des formations.	01	05	05	10
	Collectivités territoriales (Conseil Régional)	01	01	0	01
Sous total			16	08	24

Cascades					
CENTRE	Les anciens élèves des centres de formation	06	07	08	15
	Les enseignants des centres de formations	06	05	01	06
	Centres de formation professionnelle	06	05	01	06
	Les futurs bénéficiaires des formations.	06	08	08	16
Sous total Centre			25	18	43
TOTAL			72	41	113

Au total 113 personnes ont été touchées dont 72 hommes et 41 femmes réparties dans les 03 régions d'intervention :

- Cascades : 24 personnes dont 16 hommes et 08 femmes
- Hauts -Bassins : 46 personnes dont 31 hommes et 15 femmes
- Centre : 43 personnes dont 25 hommes et 18 femmes.

III. ETATS DES LIEUX DES CFTP DE LA ZONE D'INTERVENTION DU PROJET

3.1. Région des Hauts Bassins

La région des Hauts Bassins compte 37 centres de formation. Toutefois, les structures de formation qui développent des formations en lien avec la filière mangue sont au nombre de 8 et orientées principalement vers la production. Seul le Lycée professionnel régional Guimbi Ouattara basé à Bobo-Dioulasso offre des formations dans le domaine de la transformation agro-alimentaire. Les offres de formation concernent la production de jus, de purée, de pulpe, de confiture et le séchage de mangue.

Tableau 2 : Structures et offres de formation agricoles dans les Hauts Bassins.

Structure de formation	Formations offertes	Conditions d'accès	Qualifications des sortants	Métiers Emplois possibles /
Centre Agricole Polyvalent (CAP) / Matourkou	Production végétale (toutes filières)	BEPC BAC	-Agent technique d'Agriculture -Technicien Supérieur d'agriculture -Ingénieur Agronome	Agent d'encadrement ou de régulation
Université Catholique de l'Afrique de l'Ouest (UCAO) / Bobo	Production végétale Protection des végétaux	BAC	Ingénieur agronome	Agent d'encadrement ou de régulation
Institut du développement rural (IDR)	Environnement		Ingénieur technologue	Chercheurs
-Lycée professionnel régional Guimbi Ouattara / Bobo	Transformation, conservation et contrôle de qualité des produits Agro-alimentaires	BEPC (16 à 19 ans) BEP (19 à 23 ans)	BEP BAC Pro	- Agent d'encadrement ou régulation - Transformateurs - Conservateur - Contrôleur de qualité
Maison de l'Education André Dupont de Orodara (MEADO)	Menuiserie, maçonnerie, couture (Initiation obligatoire à l'agriculture de	12 à 17 ans	CAP CQP	Ouvriers qualifiés, artisans

	tous les apprenants)			
Centre de promotion Rurale (CPR) / Dionkélé	Production de céréale Production maraichère Production de tubercule Elevage (bovin, porc, volaille) Pisciculture, Apiculture, Arboriculture Maintenance préventive des équipements agricoles	Jeunes producteurs agricoles (16 à 35 ans)	Certificat de qualification professionnel (CQP)	Producteur agricole (entrepreneur) Employé dans une entreprise agricole
Université Nazi Boni Bobo Dioulasso	Production végétale Protection des végétaux Environnement	BAC	Ingénieur agronome Ingénieur technologue BTS, Licence, Master	Agent d'encadrement ou de régulation Chercheurs, Professeur de lycée, Formateur, Industriel Entrepreneur
Ecole Nationale des Eaux et Forêts (ENEF) / Dindèrèso	Eaux et forêts Protection environnement	BEPC BAC	-Assistants des eaux et forêts -Contrôleur des eaux et forêts -Inspecteur des eaux et forêts -Technicien Supérieur Environnement	Agent d'encadrement ou de régulation

La région des Hauts bassins concentre 8 centres de formation développant des formations en lien avec la filière mangue et une capacité totale d'accueil de 20 000 apprenants (confère tableau 3).

Le tableau suivant indique l'évolution du nombre d'élèves et du personnel enseignant au cours des trois dernières années.

Tableau 3 : Effectifs des élèves et enseignants dans les Hauts Bassins

Année	2019		2020		2021	
	Enseignants	Elèves	Enseignants	Elèves	Enseignants	Elèves
Centre Agricole Polyvalent (CAP) / Matourkou	42	824	44	807	43	880
Université Catholique de l'Afrique de l'Ouest (UCAO) / Bobo	20	195	20	200	20	224
Institut du développement rural (IDR)	42	150	40	150	38	150
Lycée professionnel régional Guimbi Ouattara / Bobo	14	223	14	223	14	223
Maison de l'Education André Dupont d'Orodara (MEADO)	10	140	10	140	11	160
Centre de promotion Rurale (CPR) / Dionkélé	6	50	7	45	08	50
Université Nazi Boni Bobo Dioulasso	379	18 000	379	18 000	379	18 000
Ecole Nationale des Eaux et Forêts (ENEF) / Dindèrèso	120	147	112	671	92	756
Total Régions des Hauts bassins	633	19 729	626	20 236	605	20 443

Remarque : Les thématiques des formations de longue durée proposées n'ont pas évolué sur les 3 dernières années. Les thématiques de formation ont été mentionnées dans l'étude précédente.

On constate que les effectifs sont restés stables sur les trois dernières années. Malgré la demande existante, les centres de formation n'ont pas accru leurs capacités d'accueil.

3.2. Région des Cascades

La région des Cascades compte 4 centres de formation professionnelle. Toutefois, seul le Centre de formation professionnel Louis Québec basé à Banfora offre des formations dans le domaine de la production fruitière (confère Tableau 3)

Tableau 4 : Structures et offres de formation agricole dans les Cascades.

Structure de formation	Formations offertes	Conditions d'accès	Qualifications des sortants	Métiers Emplois possibles /
Centre de formation professionnelle Louis QUEBES de Banfora	Production agricole, Production maraichère et fruitière, Production animale, métiers de la restauration, Installateur sanitaire, plomberie industrielle,	CEP 15 ans d'âge	CAP	Employé qualifié dans une entreprise agricole. Employé qualifié dans une entreprise de restauration Employé qualifié dans une entreprise de plomberie et installations sanitaires

La Région des Cascades, en tant que 2^{ème} région productrice de mangue au Burkina Faso, ne dispose que d'un seul établissement proposant des formations en relation avec la filière mangue avec un effectif total de 90 élèves. L'ensemble des centres est au quasi maximum de leur capacité d'accueil à ce jour dû aux capacités d'accueil des infrastructures (Confère Tableau 3)

Tableau 5 : Effectifs des élèves et enseignants dans les Cascades

Année Structure	2019		2020		2021	
	Enseignants	Elèves	Enseignants	Elèves	Enseignants	Elèves
Centre de formation professionnelle Louis QUEBES de Banfora	19	71	19	90	19	90

Le seul centre de formation professionnelle agricole de la région des Cascades est insuffisant pour répondre à la demande des nombreux jeunes et femmes de la région en quête de formation et d'emplois. En effet, la position du conseil régional pour relever ce défi sur l'insuffisance de CFPA dans la région des cascades est très déterminante.

Par ailleurs, il prévoit d'abord relever ce défi en soutenant pour le moment le seul centre agricole existant en termes de matériel, d'infrastructure, et de conseil. Cela va permettre au centre d'agrandir ou d'augmenter ces salles de classe afin de pouvoir satisfaire la demande de ces nombreux jeunes et femmes de la localité qui sont en quête de formation. En effet, pour le conseil régional, l'importance ce n'est pas forcément d'accroître les centres de formation mais c'est vraiment mettre l'accent sur les soutiens et les aides.

Ensuite, vient l'accroissement des centres de formation professionnelle agricole dans cette région. En effet, l'augmentation de ces centres profitera beaucoup aux jeunes et aux femmes de cette localité en quête de formation. Pour leur insertion dans la vie professionnelle, le CR dans leur politique prévoit organiser un cadre de concertation avec les chefs d'entreprise, les parents et les apprenants. L'objectif de cette rencontre permettra vraiment de discuter sur l'employabilité des ses formés avec les entreprises et même sur l'entreprenariat.

Faire la promotion de ces formés auprès des partenaires et mettre en place une cellule de suivi de ses apprenants.

3.3. Région du Centre

La région du Centre compte 110 centres de formation. Toutefois, les structures de formation qui développent des formations en lien avec la filière mangue sont au nombre de 6 et orientée principalement vers la production. Seul le Centre écologique Albert Schweitzer et l'Institut International Ben Gourion basés à Ouagadougou offrent des formations dans le domaine de la transformation agro-alimentaire (confère Tableau 3 et rapport précédent).

Tableau 6 : Structures et offres de formation agricoles dans le Centre.

Structure de formation	Formations offertes	Conditions d'accès	Qualifications des sortants	Métiers Emplois possibles
2IE	Production végétale Protection des végétaux Environnement	BAC	Ingénieur agronome Ingénieur technologue	Agent d'encadrement ou de régulation Chercheurs, Professeur de lycée, Formateur, Entrepreneur
Université Joseph Ki Zerbo	Production végétale Protection des végétaux Environnement	BAC	Ingénieur agronome Ingénieur technologue BTS, Licence, Master	Agent d'encadrement ou de régulation Chercheurs, Professeur de lycée, Formateur, Industriel Entrepreneur
Université privée Aube Nouvelle	Production végétale Protection des végétaux Environnement	BAC	Ingénieur agronome Ingénieur technologue,	Agent d'encadrement ou de régulation, Chercheurs, Professeur de

			licence, BTS, Master	lycée, Formateur, Industriel, Entrepreneur
Université Saint Thomas d'Acquin	Agronomie	BAC	Ingénieur agronome, licence, BTS, Master	Agent d'encadrement ou de régulation Chercheurs, Professeur de lycée, Formateur, Entrepreneur, Industriel
Centre Ecologique Albert Schweitzer Burkina	<ul style="list-style-type: none"> • La production agricole et la protection des sols ; • L'agroforesterie ; • L'agro transformation ; • L'élevage (aviculture, pisciculture, apiculture, embouche bovine et ovine, élevage de porcs...); • L'eau, l'assainissement, la gestion et la valorisation des déchets ménagers ; • L'environnement • Le séchage des fruits et légumes • Les jus sirop et confiture • Les vinaigres • La valorisation du beurre de karité. 	Niveau primaire : Avoir au moins 15 ans	Certificat de qualification professionnel (CQP)	Producteurs agricoles, arboriculteur, éleveurs, gestionnaire de déchet, sécheurs, entrepreneur, employé, etc
Institut International Ben Gourion	<ul style="list-style-type: none"> • Agriculture • Elevage • Agroalimentaire • Electromécanique 	BAC	BTS, Licence, Master	Producteurs agricoles, arboriculteur, éleveurs, technologue, industriel, sécheurs, entrepreneur, employé, etc

La région du Centre regroupe les plus grands centres de formation qui forment un contingent de plus de 65 000 apprenants.

Tableau 7 : Effectifs des élèves et enseignants dans le centre

Année	2019		2020		2021	
	Enseignants	Elèves	Enseignants	Elèves	Enseignants	Elèves
21E	80	650	80	700	83	700
Université Joseph Ki Zerbo	500	60 000	500	60 000	500	60 000

Université privée Aube Nouvelle	80	800	80	800	80	800
Université Saint Thomas d'Acquin	300	3000	300	3000	300	3000
Centre Ecologique Albert Schweitzer Burkina	17	120	17	125	17	120
Institut International Ben Gourion	55	700	60	800	60	800
TOTAL	1032	65 270	1037	65 425	1040	65 420

Les effectifs les plus importants se retrouvent dans les centres universitaires qui en plus des filières agricoles et agro-alimentaires développent des formations sur plusieurs autres thématiques qui occupent la proportion la plus importante des apprenants (Médecine, droit, commerce, ...)

3.4. Commentaire

A ce jour, très peu de centres de formation offre des formations destinées spécifiquement à la filière mangue dans l'ensemble des 3 régions. Les cursus de formation en agro-alimentaire sont orientés vers la transformation de la mangue incluant le séchage, la production de jus, de confitures et de pulpe.

Afin de disposer des compétences nécessaires la majorité des centres ont recours à des prestataires externes et des auxiliaires. Ceux – ci ne sont pas comptabilisés dans les effectifs du personnel mentionné dans les tableaux précédents. Il s'agit essentiellement de consultants spécialisé intervenant sur certains modules techniques demandant des compétences spécifiques.

Figure 8 : Localisation des centres de formation

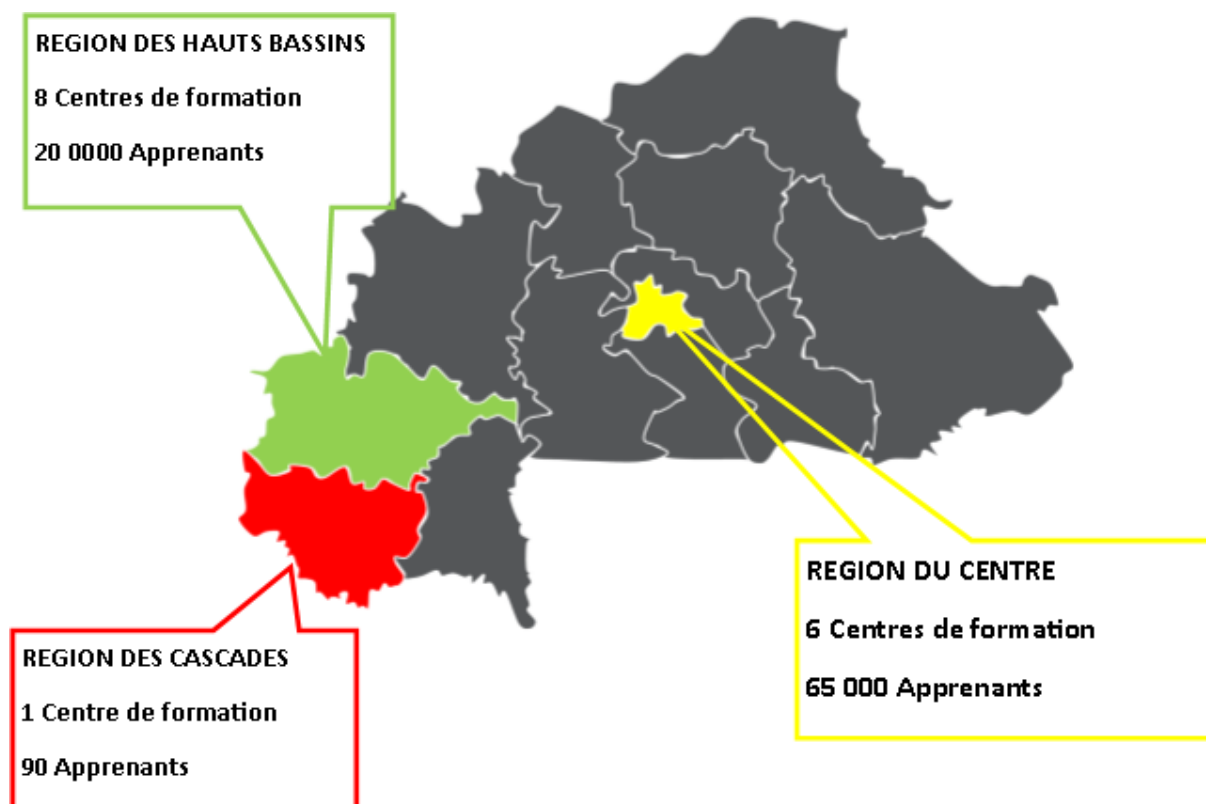


Figure 1 : Localisation des centres de formation

IV. ANALYSE DES OFFRES ET DISPOSITIFS DE FORMATION

4.1. Pertinence des offres de formation et des curricula

Les formations de longue durée actuellement proposées permettent un bon accès à l'emploi pour les jeunes cadres du secteur agricole. Cependant il faut noter qu'une grande partie des formés s'orientent vers des postes d'état via des concours directs.

Il n'existe pas de formation spécialisée destinée aux professionnels de la mangue. Les curricula développés ne proposent que quelques modules spécifiques à la production de mangues ou à la transformation. Certaines formations sont dispensées en ligne, mais la majorité se déroule en présentiel.

Les formations de longue durée ne sont pas en adéquation avec le public ciblé composé de jeunes, femmes, migrants de retour et déplacés internes et les besoins des entreprises dans la filière mangue. En effet, les activités relatives à la mangue sont saisonnières et ne durent au maximum que quatre mois. En plus, le public cible a besoin de s'insérer rapidement dans le monde actif afin de pouvoir subvenir à leurs besoins quotidiens. Les enquêtes auprès des futurs bénéficiaires montrent que ceux-ci ne souhaitent pas participer à des formations dépassant une durée de 6 mois. Les entreprises de transformation enquêtées expriment quant à elles des besoins en ouvriers qualifiés (Sécheur-permutateur, responsable mûrisserie, ...) mais peu ou pas de cadres. Les curricula sont également peu adaptés aux compétences demandées par les entreprises, car peu spécialisés dans les techniques de la transformation de la mangue. Ceci se justifie par le fait que les formations spécialisées dans les filières agricoles tardent à se mettre en place à cause du faible niveau d'industrialisation des unités de transformation.

Les formations de courte durée ne sont réalisées que sur demande des employeurs ou de l'interprofession et ne permettent pas l'accès à ce type de formation à un large public. Elles sont dispensées soit au sein des centres de formation ou in situ dans les entreprises ayant effectuées la demande.

Les curricula sont adaptés aux besoins exacts du demandeur et si les centres de formations ne disposent pas de l'ensemble des compétences, ils font appel à des consultants extérieurs. Ces demandes de formation émanent pour la plupart de grandes entreprises nationales ou internationales et très peu de PME y ont recours. Lors des embauches, les entreprises de transformation ont du mal à trouver un personnel ayant reçu une formation spécifique aux techniques de transformation de la mangue.

Les formations en alternance restent peu développées dans le secteur agricole. Il n'existe aujourd'hui aucune concertation entre les différents acteurs (Centres de formation, Structures Etatiques, entrepreneurs) pour favoriser ce type de formation. L'explication de cette situation est donnée dans le paragraphe ci-dessus.

4.2. Analyse des résultats et effets des formations dispensées

La majorité des formés en cycle long rencontre peu ou pas de difficultés pour l'obtention d'un emploi. Cependant, les employeurs notent que les formés disposent de connaissances très larges du domaine de l'agriculture, mais peu spécialisées dans la filière mangue. On note également une forte attraction des formés pour des postes de la fonction publique ou dans les grandes entreprises pour cause de sécurité d'emploi, de rémunération et permanence de l'emploi.

L'augmentation du nombre des personnes formées au cours des 2 dernières décennies permet aujourd'hui une professionnalisation du secteur agricole, toutefois, celle-ci est essentiellement orientée vers la formation de cadres. En analysant l'échantillon des anciens élèves enquêtés, on constate qu'aucun d'entre eux n'occupe un emploi dans le secteur de la transformation de la mangue. La majorité ayant soit été recruté lors des concours directs ou travaillent dans des projets ou cabinets d'experts. Les PME du secteur de la transformation sont souvent des entreprises familiales ayant peu ou pas recours à l'embauche de cadres de surcroits non spécialisés dans cette filière.

La formation continue reste très peu répandue et ne permet pas une mise à niveau régulière des connaissances des personnes insérées dans le milieu professionnel. Les PME ont recours aux transferts de compétences en interne, mais font rarement appel à des prestataires extérieurs.

Le COLEACP en concertation avec certaines entreprises membres met en place annuellement des formations destinées aux employés du secteur de la mangue avec un partage des coûts entre l'association et les bénéficiaires. Il s'agit essentiellement de formations concernant l'hygiène, la lutte phytosanitaire contre *Bactrocera dorsalis* (mouches de fruit de la mangue) et la commercialisation.

Les jeunes déscolarisés ou non insérés dans le milieu professionnel n'ont pas accès à ce genre de formation réservés aux employés du secteur de la mangue, sauf dans le cas de la mise en place de formation par des projets visant l'insertion professionnelle des jeunes ou des femmes. Les entreprises voulant recruter trouvent difficilement du personnel ayant reçu une formation pouvant attester de la capacité professionnelle de ces derniers.

Les formations en alternance sont plébiscitées par l'ensemble des acteurs, car elles permettent aux jeunes apprenants d'avoir des connaissances théoriques et pratiques. Elles permettent également aux jeunes d'avoir un petit revenu et de ne pas être obligé de fréquenter tous les jours les bancs de l'école. Cependant ce type de formation a du mal à se développer car les maitres de stage sont réticents à accueillir des apprenants au sein de leurs entreprises à cause des ressources financières limitées pour les motiver et la peur de transmettre leur

savoir-faire à la concurrence. A cela s'ajoute, le manque de professionnalisme de certains jeunes, femmes, migrants de retour et déplacés internes.

4.3. Accessibilité aux formations développées

L'analyse de l'accessibilité prend en compte les critères suivants :

- Le niveau scolaire

L'ensemble des offres de formations de longue durée exigent comme conditions d'entrée :

Cycle CAP : Age : 15 ans ; Niveau scolaire : CEPE

Cycle BEP – BAC Pro : Age :16 ans ; Niveau scolaire : BEPC

Cycle MASTER- LICENCE : Niveau scolaire : BAC

L'offre actuelle de formation permet l'accès aux apprenants de tous les niveaux scolaires.

- Le coût

Les coûts de formations varient selon le type de métier et de qualification sauf pour quelques personnes titulaires d'une bourse, l'ensemble de ces frais restent à la charge des apprenants

Tableau 9 : Coût unitaire annuel de la formation en fonction du niveau de certification

Niveau de certification	Coût unitaire annuel de la formation (CFA)
Formation modulaire qualifiante / formation initiale professionnalisante	59 467 (s)
	68 344 (m)
	81 660 (p)
Apprentissage rénové	163 227 (s)
	185 420 (m)
	218 709 (p)
CQP	256 499 (s)
	300 885 (m)
	367 464 (p)
CAP	309 591 (s)
	353 977 (m)
	420 556 (p)
BT	328 679 (s)
	380 463 (m)
	458 138 (p)
BP	328 679 (s)
	380 463 (m)
	458 138 (p)
BEP	342 279 (s)
	392 213 (m)
	467 115 (p)

BAC	456 372 (s)
	522 951 (m)
	622 820 (p)

Ces coûts restent supérieurs au montant que les potentiels bénéficiaires sont prêts à payer qui est compris entre 100 000 et 200 000 Frs.

Pour les offres de formation de courte durée, les entreprises sont disposées de leur bon gré à accompagner financièrement les employés déjà actifs dans leurs entreprises, mais ne semblent pas prêtes à subventionner des formations visant à former de nouveaux apprenants compte tenu du fait qu'ils sont susceptibles de démissionner ou d'abandonner s'ils gagnent mieux en terme numéraire.

- **La localisation géographique**

Les centres de formation sont principalement situés dans les villes de Bobo Dioulasso et Ouagadougou. Le public cible du milieu rural se heurte à des problèmes de déplacement, de logement et dans le cas des femmes, l'impossibilité de s'absenter pendant plusieurs jours de leur foyer conjugal ou familial.

- **La durée de la formation**

Les formations proposées et accessibles aux personnes non salariées sont de longue durée (2 à 4 ans). Les enquêtes auprès de l'échantillon révèlent que les futurs bénéficiaires ne sont pas prêts à s'engager pour une durée aussi longue et souhaiteraient trouver des cycles de formations ne dépassant pas 6 mois.

4.4. Adéquation de l'organisation administrative et pédagogique des centres de formation

L'ensemble des centres ont mis en place des systèmes de suivi et d'encadrement des formateurs et du personnel d'encadrement à travers :

- L'évaluation des intervenants par les apprenants
- L'évaluation interne
- L'évaluation par des prestataires extérieurs
- L'auto évaluation.

Les renforcements de capacités des enseignants sont effectués en général de façon continue et au minimum une fois par an. Elles sont parfois dictées par des besoins spécifiques ou des opportunités de formation.

- Ateliers de formation internes
- Formations en ligne
- Manuels techniques
- Colloques de formation

Les centres de formation sont satisfaits de leurs dispositifs, mais sont ouverts à intégrer des innovations technico pédagogiques dans leurs plans de renforcement des capacités des formateurs. Un accès correct aux outils informatiques et des formations à distance paraît être une préoccupation des enseignants et des centres de formation.

4.5. Qualité et disponibilité des équipements pédagogiques et infrastructures

L'ensemble des centres disposent de matériel pédagogique adapté, mais les centres de formation et les enseignants se plaignent de leur vétusté. En plus ces équipements ne sont pas modernes et demandent à être adaptés aux nouvelles technologies. Le plan de

développement de l'éducation national est lui, essentiellement orienté à construire de nouvelles infrastructures permettant progressivement la suppression des écoles sous paillette

Le Centre Ecologique Albert Schweizer à Ouagadougou propose également une formation en construction mécanique et fabrique l'ensemble du matériel destiné aux cycles de formation de transformations agro-alimentaires (Transformation PFNL, céréales, oléagineux, séchage des fruits)

Pour dispenser les cours à distance les universités sont équipées de matériel informatique, mais seulement 2IE dispose d'une salle insonorisée spécialement dédiée et équipée d'une vidéothèque, de caméras et de matériel de montage vidéo. Le faible débit internet disponible est une préoccupation pour l'ensemble des acteurs. Les débouchés de ces formations ne sont pas spécifiques aux filières agricoles notamment la mangue.

Contrairement aux équipements pédagogiques, les centres de formation sont dans l'ensemble satisfaits des infrastructures (bâtiments) disponibles et ne rencontrent pas de problèmes majeurs dans leur utilisation quotidienne.

Cependant le plus grand nombre ne dispose pas de salles et d'équipements adaptés aux formations à distance Ce type d'enseignement n'ayant été adopté que récemment sur fond de crise sanitaire elles ne figurent généralement pas sur les plans d'investissements prévisionnels.

Tableau 10 : Equipements pédagogiques

Structure de formation	Equipements pédagogiques
Centre Agricole Polyvalent (CAP) / Matourkou	Bureau, Salles de classe, Dortoir, Réfectoires, Exploitations agricoles, Vidéoprojecteur, Connexion internet ; Pépinières, Vergers
Université Catholique de l'Afrique de l'Ouest (UCAO) / Bobo	Bureau, Salles de classes ; Dortoirs, Laboratoire d'analyse, vidéo projecteur, séchoirs
Maison de l'Education André Dupont de Orodara (MEADO)	Bureau, Salles de classes, Ateliers mécaniques, maçonnerie et couture, dortoirs.
Centre de promotion Rurale (CPR) / Dionkélé	Vidéo projecteur, tracteur, charrue, houe manga, motoculteur, ordinateurs
Université Nazi Boni Bobo Dioulasso	Bureau ; amphithéâtres, bibliothèque, laboratoires d'analyses, salle informatique, dortoirs
Ecole Nationale des Eaux et Forêts (ENEF) / Dindèrèso	Vidéo projecteur, Matériel topographique Sites forestiers Salles de classes, Dortoirs Arboretum
Institut du développement rural (IDR)	Unité de production agricole, salles de classe, vidéo projecteur ; Laboratoire d'analyses ; Unité de fabrication d'aliments pour animaux
Lycée professionnel régional Guimbi Ouattara / Bobo	Laboratoire de micro biologie, salles de classes, vidéo projecteur
Centre de formation professionnelle Louis QUEBES de Banfora	Matériel de production de pépinière salles de classe

Université privée Aube Nouvelle	Laboratoire de transformation salles de classes, vidéo projecteur
Institut international Ben Gourion	Matériel de transformation et de séchage des fruits, laboratoire de transformation, salles de classes vidéo projecteur
Centre écologique Albert Schweitzer	Matériel de transformation et de séchage des fruits, céréales et oléagineux. Salles de classes, atelier de mécanique, vidéo projecteur
Université Joseph Ki Zerbo	Laboratoire de transformation, amphithéâtres, salles de classes, Laboratoire d'analyse
2IE	Laboratoire de transformation amphithéâtre, salle de classe vidéo projecteur, salle et matériel pour la préparation des cours en ligne ; Laboratoire d'analyse
Université St Thomas d'Acquin	Vidéo projecteur ; salles de classes dortoirs

4.6. Performance des dispositifs d'encadrement et de suivi des apprenants.

L'encadrement et le suivi des élèves à la sortie des formations restent peu développés et se limite essentiellement à faciliter l'accès aux concours directs pour accéder aux postes de fonctionnaires de l'Etat.

Il faut cependant noter quelques initiatives de la part de certains établissements, notamment :

- la mise en place d'un Centre de carrière et de l'innovation par l'Université Aube Nouvelle) qui vise à mettre en relation les entreprises et les élèves en fin de cycle et de conseiller ceux qui souhaitent créer leur propre entreprise.
- Les Partenariats entre 2IE et les entreprises (2IE) qui permet aux entrepreneurs de trouver les profils requis pour leurs activités et aux étudiants de pouvoir facilement trouver des emplois dans des grandes entreprises nationales et internationales.

4.7. Niveau d'adoption des innovations technico pédagogiques.

Le niveau d'adoption des innovations diffère selon la catégorie des structures de formation. L'ensemble des centres de formation universitaires ont intégrées les formations en ligne, soit de façon ponctuelle dans des formations dispensées en présentiel, soit en proposant des formations entièrement dispensées à distance. Elles ont également intégré ces dispositifs dans le renforcement des capacités des formateurs. Il importe de noter que ces formations ne sont pas spécialisées dans la transformation de la mangue.

Cependant pour une majorité d'établissements, il s'agit d'innovations récentes suite à la crise du Covid 19. La connexion internet de mauvaise qualité freine leur développement.

Les centres formation techniques n'ont pas ou très peu recours aux formations à distance en raison d'un taux d'équipement informatique très faible au niveau des centres et chez les apprenants.

S'agissant de métiers manuels une participation à des cours pratiques au sein des salles de travaux pratiques des établissements reste obligatoire.

4.8. Modalités et mécanismes de financement.

Les établissements étatiques se heurtent à des procédures administratives lourdes et complexes pour pouvoir obtenir les fonds nécessaires pour la mise en œuvre de nouvelle formation ou d'achats d'équipements.

V. VISION PROSPECTIVE : DEVELOPPEMENT DE NOUVELLES OFFRES DE FORMATION

5.1. Les nouvelles offres de formation

Pour correspondre aux attentes des entreprises, les offres de formation des centres de formations devraient être orientées vers la formation d'ouvriers qualifiés et l'auto-entreprenariat chez les jeunes, femmes, migrants de retour et déplacés internes.

5.1.1. Types de formation et curricula

Le public ciblé étant souvent déscolarisé et à l'entrée de la vie professionnelle, les formations certifiantes de courtes durée (3 à 6 mois) paraissent mieux adaptées. Les formations de bases pourraient être accompagnées de modules de spécialisations permettant aux jeunes ayant déjà un diplôme agricole de pouvoir se spécialiser dans la filière mangue.

Les contenus de ces formations doivent être orientés vers un savoir-faire technique et manuel permettant aux apprenants d'être autonomes lors de leur création d'entreprise ou de pouvoir apporter une vraie plus-value aux futurs employeurs.

Des formations visant à former des ouvriers qualifiés (Permutateur, responsable de mûrissierie...) seraient souhaitées par les entreprises. Des formations permettant de créer de petites entreprises dans le domaine du recyclage et de la transformation des rebuts des unités de transformation trouvent un écho favorable au niveau de l'ensemble des acteurs (Distillation, compostage, confiserie, ...). Pour ce faire, la fédération des transformateurs de mangue pourrait mettre en place un centre d'incubation et/ou le privé.

5.1.2. Profil des apprenants et conditions d'accès.

Les conditions d'accès devront tenir compte du niveau scolaire du public visé qui est généralement très bas (CEPE ou moins) avec une moyenne d'âge de 17 à 25 ans.

S'agissant également d'un public ayant peu de moyens financiers, les coûts des formations doivent être adaptés, voir subventionnés dans certains cas. Une fourchette de prix située entre 100 000 et 200 000 Frs paraît acceptable par les personnes interviewées.

5.2. Les besoins en accompagnement

5.2.1. Dispositif d'encadrement et de suivi.

En vue d'avoir un dispositif efficace d'encadrement et de suivi des apprenants, il conviendrait :

- D'impliquer des entreprises et de l'interprofession du secteur de la transformation de la mangue dès la mise en place des formations et ainsi faciliter l'embauche des bénéficiaires à l'issue des formations adaptées aux réels besoins de ces entreprises ;
- De mettre en place un guichet permettant d'assister les auto-entrepreneurs dans leurs démarches administratives et financières afin d'augmenter leur taux de réussite par les chambres consulaires ;
- De mettre en place des formations continues permettant aux formés de continuer à évoluer et de progresser dans leur profession. Cette initiative pourrait être placée sous la tutelle de l'interprofession mangue pour plus d'efficacité ;
- De renforcer les capacités des enseignants pour leur permettre d'encadrer efficacement les apprenants des nouveaux cycles de formation.

5.2.2. Innovations technico-pédagogiques

La formation à distance apparaît comme un outil permettant de pouvoir former efficacement les apprenants situés loin des villes où sont situés les centres de formation. Elle permet également de capter plus facilement les jeunes ayant déjà une petite activité pour subvenir à leurs besoins.

Néanmoins il faudra équiper les apprenants de matériel informatique leur permettant de pouvoir suivre les cours. La faible couverture des réseaux téléphoniques de certaines communes risque de ne pas permettre l'accès à tous à ce type de formation.

Les formations en continu pourraient être développées en proposant aux entrepreneurs une liste de formations disponibles chaque année et où ils pourraient inscrire un ou plusieurs de leurs employés en renforcement de capacité. Ce rôle pourrait être rempli par les organismes d'état ou l'interprofession.

5.2.3. Technologie et équipements

La dotation en matériel étant très variable d'un centre à l'autre, il est important de sélectionner ceux étant déjà mieux équipés par rapport aux formations à mettre en place. Cependant pour être en rapport avec l'évolution des techniques de transformation, certains matériels (Stérilisation, séchage...)

Pour les formations aux nouveaux métiers, il est indispensable de mettre en place le matériel nécessaire aux formations pratiques.

Lors du choix et de l'élaboration des modules de formation il va s'imposer un listing exact des besoins en matériel, ainsi que d'un inventaire du matériel disponible et des besoins en investissements en nouveau matériel pour chaque centre de formation retenu.

5.2.4. Formation en alternance

Pour permettre une meilleure adhésion des entrepreneurs à la formation des apprentis, il est important de les sensibiliser à la transmission du savoir par cette méthode. Par ailleurs, les maîtres des apprenants devraient aussi bénéficier d'un recyclage permanent pour pouvoir répondre aux besoins du marché très évolutifs.

Des incitations de la part de l'état pourraient avoir un effet positif et le statut de maître d'apprentissage pourrait valoriser leur implication.

Une concertation entre les acteurs (entreprises, centres de formation, apprenants) ainsi qu'un soutien technique et financier de la part de l'état est indispensable pour développer la formation en alternance.

5.2.5. Modalités de financement

Les centres de formation financent généralement la mise en place des nouvelles formations sur fonds propres. Pour faciliter et accélérer le développement de nouvelles offres de formation, la mise en place d'aides et d'investissement paraît indispensable. Ces aides peuvent être attribuées sous forme d'appui aux renforcements des capacités des formateurs, mais également sous forme d'aide à l'acquisition du matériel pédagogique. Des investissements doivent être consentis sur le long terme afin de pérenniser la démarche

Il pourrait s'agir de :

- Equipements de séchage modernes (type tunnel)
- Equipements d'extraction de pulpe et de pasteurisation
- Equipements destinés à la préparation des supports de cours en ligne ;
- Infrastructures.

5.2.6. Partenariat entre les acteurs de la formation professionnelle

Le développement de la formation professionnelle nécessite un partenariat entre les acteurs impliqués. Il s'agit notamment de :

- L'Etat qui devrait à travers les structures déconcentrées créer les conditions pour faciliter le dialogue entre les parties prenantes et un cadre juridique et institutionnelle favorable à l'accès des jeunes et femmes ruraux à la formation professionnelle ;
- Les collectivités territoriales (communes et régions) doivent intégrer l'appui à la formation des jeunes et des femmes dans les plans locaux de développement. Les conseils régionaux des Hauts-Bassins et du Centre que nous avons auditionnés, ont inscrit dans leurs PRD des axes d'intervention qui donne la priorité à la formation des jeunes et des femmes en milieu rural tenant compte des potentialités de chacune des régions notamment la mangue dans certaines régions. Ces initiatives doivent être budgétisés et inscrites dans des plans opérationnels (PAI) annuellement ;
- Les centres de formations professionnelles gagneraient à maintenir une connexion continue avec les entreprises (faitière des entrepreneurs) afin d'adapter les offres de formation au besoin du marché de l'emploi ;
- Les projets et programmes partenaires : l'ensemble des intervenants dans la formation des jeunes et des femmes doivent travailler en synergie pour éviter les doublons et d'obtenir de meilleurs résultats.
- Les entreprises et l'Etat doivent s'inscrire dans des modèles économiques qui intègrent le développement des ressources humaines et des nouvelles technologies dans un partenariat avec les centres de formation.

5.3. Opportunités d'emplois

Ouvrier qualifié/ chef d'équipe : Les formations orientées vers le domaine de la transformation de la mangue vont permettre aux jeunes formés d'occuper des postes aux seins même des unités de transformation. Ils pourront assurer l'encadrement du personnel non qualifié qui représente l'essentiel de la main d'œuvre saisonnière ou occuper des emplois demandant des compétences techniques particulières.

Entrepreneur : Il s'agit de petites ou de micro entreprises pouvant assurer des prestations de services pour les unités de transformation ou de nouvelles initiatives pour la transformation de la mangue ou la valorisation des déchets.

La Chaîne de Valeur (CdV) mangue est pourvoyeuse d'emplois. En 2020, les activités de la CdV mangue ont occupé 28.000 personnes réparties en 21.000 emplois d'entrepreneurs ou assimilés (agriculteurs, pisteurs, détaillantes, etc.), environ 350 emplois permanents dans les entreprises de transformation et conditionnement pour l'exportation en frais et 6 à 7000 emplois saisonniers dans toute la chaîne. Les activités saisonnières de commercialisation de la mangue fraîche sur le marché local font vivre aussi près de 10.000 détaillantes. Le total des salaires distribués s'élève à 1,2 milliards FCFA.

Les emplois sont repartis de la manière suivante :

Emploi	Ratio
Producteur	32%
Détaillants	47%
Pisteurs	4%
Grossistes	4%
Transformateurs	6%
Exportateurs	7%

VI. PRECONISATIONS POUR AMELIORER LA QUALITE DES FORMATIONS

Pour améliorer la qualité des formations, nous faisons les préconisations suivantes :

6.1. A l'endroit des centres de formation professionnelle

- Renforcer les capacités des formateurs sur les récentes technologies de transformation ;
- Adapter les curricula aux besoins réels du secteur ;
- Instaurer des cadres de réflexion entre l'interprofession et les centres de formations pour la mise en place des sessions de formation de courte durée ouvertes à tous ;
- Impliquer les professionnels dans ces nouvelles formations (Stages, travaux pratiques, interventions durant la formation).

6.2. A l'endroit des entreprises intervenant dans le secteur de la mangue

- S'investir davantage dans la formation par alternance ;
- Se regrouper pour pouvoir organiser des formations communes sur des thèmes utiles au développement du secteur.

6.3. A l'endroit de l'état et des collectivités territoriales

- Communiquer sur l'importance pour les entreprises de pouvoir disposer d'une main d'œuvre qualifiée ;
- Mettre en place des incitations fiscales favorisant l'investissement des entreprises pour la formation ;
- Créer un cadre favorisant la formation par la voie de l'apprentissage ;
- Faciliter la concertation entre les parties prenantes à la formation professionnelle ;
- Intégrer la formation professionnelle des jeunes et des femmes dans les Plans Locaux de Développement (Plans Régionaux de Développement, Plans Communaux de Développement, Plans Annuels d'Investissement).

VII. CONCLUSIONS

La filière mangue est un secteur porteur qui offre de nombreuses opportunités d'emploi pour les jeunes et les femmes, aussi bien dans le maillon de la production, de la transformation que de la distribution. Toutefois, l'accès à ces métiers exige des qualifications adaptées aux exigences et besoins des entreprises de la filière. 80794

Cette étude a permis d'auditer 15 centres de formation professionnelle dans les régions du Centre, des Cascades et des Hauts-Bassins. Les constats indiquent que très peu de centres développent des formations spécifiques à la transformation de la mangue. En outre, les offres de formation et les curricula développés ne correspondent pas aux besoins des entreprises et des bénéficiaires. Il ressort également des investigations qu'en dehors des centres universitaires, les autres centres de formation ne disposent pas de dispositif pour assurer des formations à distance.

L'absence de concertation entre les acteurs de la formation (entreprises, centres de formation et collectivités territoriales) est un facteur limitant pour le développement de la formation dans les régions.

Aussi, pour faciliter l'accès des jeunes et des femmes à des formations professionnelles adaptées et de qualité, il est nécessaire de :

- Développer des curricula en collaboration avec les entreprises ;
- Former les enseignants aux nouveaux métiers ;
- Doter les centres d'équipements modernes ;
- Créer une dynamique pour développer l'apprentissage dans les entreprises.

ANNEXES : ILLUSTRATIONS



Laboratoire de transformation



Séchoir à fruits



Laboratoire d'analyses



Dépulpeuse



Broyeur



Unité de dépulpage mobile