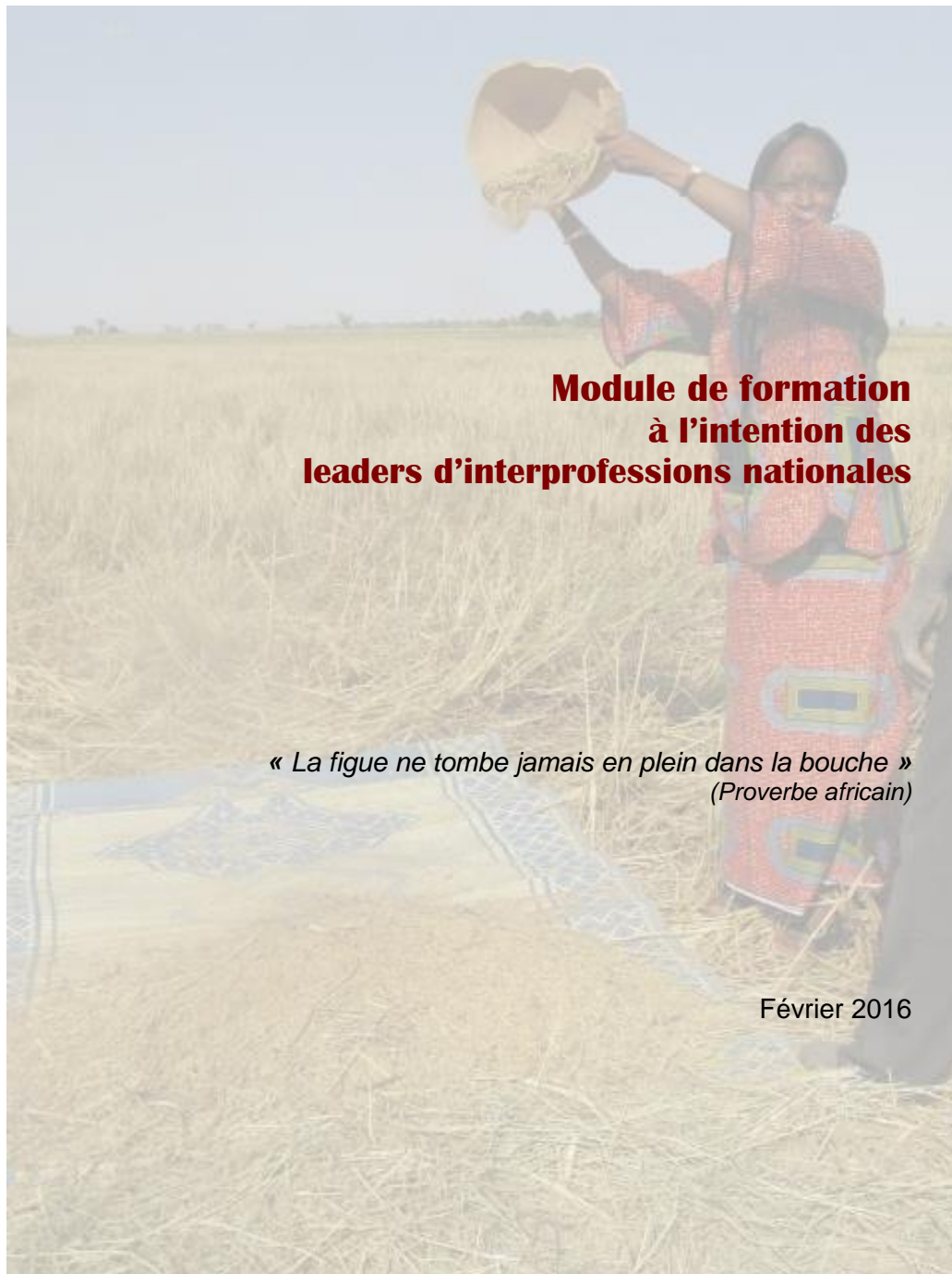


## Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique



## **Remerciements**

UPA Développement international (UPA DI) tient à remercier chaleureusement les membres du comité de lecture pour leur précieuse collaboration et leurs conseils judicieux dans la réalisation du présent module.

Vincent Fautrel du Centre technique de coopération agricole et rurale (CTA)

Lionel Guezodjé du Réseau ouest-africain des céréaliers (ROAC)

Fabrice Larue de la Fondation pour l'agriculture et la ruralité dans le monde (FARM)

Florence Mouton de l'Agence française de développement (AFD)

Kokou Zotoglo (Trade Hub, USAID)

## Table des matières

<b>LISTE DES SIGLES ET ABRÉVIATIONS</b>		i
<b>PRÉAMBULE</b>	<b>Préambule</b>	1
<b>INTRODUCTION</b>	<b>Introduction</b>	3
<b>OBJECTIFS, APPROCHE ET DÉROULEMENT</b>	<b>1. Objectifs, approche et déroulement</b>	<b>5</b>
	1.1 Objectifs	5
	1.2 Objectifs spécifiques	5
	1.3 Approche andragogique	5
	1.4 Déroulement	6
<b>SCHÉMA DE LA FORMATION</b>	<b>2. Schéma de la formation</b>	<b>7</b>
<b>OUVERTURE ET CADRAGE</b>	<b>3. Ouverture et cadrage de l'atelier</b>	<b>9</b>
	3.1 Durée de l'étape	9
	3.2 Matériel nécessaire	9
	3.3 Objectif	9
	3.4 Déroulement	9
	<u>Ouverture</u>	9
	<u>Cadrage</u>	9
<b>PARTAGEONS NOS CONNAISSANCES</b>	<b>4. Mes connaissances de l'interprofession</b>	<b>11</b>
	4.1 Durée de l'étape	11
	4.2 Matériel nécessaire	11
	4.3 Objectif	11
	4.4 Déroulement	11
<b>VOYAGE EN PIROGUE</b>	<b>5. Voyage en pirogue – La concertation</b>	<b>13</b>
	5.1 Durée de l'étape	13
	5.2 Matériel nécessaire	13
	5.3 Objectif	13
	5.4 Déroulement	13
	<u>Introduction</u>	13
	<u>Les acteurs et leurs intérêts</u>	14
	<u>La concertation — les grands principes</u>	15

<b>RÔLE DE L'INTERPROFESSION ET RESPONSABILITÉS DE CHACUN</b>	<b>6. Rôle de l'interprofession et responsabilités des délégués la composant</b> <b>17</b> 6.1 Durée de l'étape 17 6.2 Matériel nécessaire 17 6.3 Objectifs 17 6.4 Déroulement 17 <u>L'interprofession nationale</u> 17 <u>Le ROAC</u> 18
<b>COUP D'ŒIL SUR NOTRE INTERPROFESSION</b>	<b>7. Notre interprofession et d'autres expériences</b> <b>19</b> 7.1 Durée de l'étape 19 7.2 Matériel nécessaire 19 7.3 Objectif 19 7.4 Déroulement 19 <u>Grandes orientations et champs d'intervention de notre interprofession</u> 19 <u>Autres expériences</u> 19
<b>RAPPEL DES APPRENTISSAGES</b>	<b>8. Récapitulons à la mi-session</b> <b>21</b> 8.1 Durée de l'étape 21 8.2 Matériel nécessaire 21 8.3 Objectif 21 8.4 Déroulement 21
<b>LES FACTEURS DE SUCCÈS ET LES RISQUES</b>	<b>9. Les facteurs de succès et les risques</b> <b>23</b> 9.1 Durée de l'étape 23 9.2 Matériel nécessaire 23 9.3 Objectif 23 9.4 Déroulement 23 <u>Jeu de rôle</u> 23 <u>Débat</u> 24 <u>Retour sur le débat</u> 24 <u>Présentation</u> 24
<b>DIAGNOSTIC SOMMAIRE DE NOTRE INTERPROFESSION</b>	<b>10. Diagnostic sommaire de notre interprofession</b> <b>25</b> 10.1 Durée de l'étape 25 10.2 Matériel nécessaire 25 10.3 Objectif 25 10.4 Déroulement 25
<b>NOTRE PLAN D'ACTION AU SEIN DE NOTRE INTERPROFESSION</b>	<b>11. Notre plan d'action au sein de l'interprofession</b> <b>27</b> 11.1 Durée de l'étape 27 11.2 Matériel nécessaire 27 11.3 Objectifs 27 11.4 Déroulement 27



<b>ÉVALUATION DU MODULE</b>	<b>12.Évaluation du module</b>	<b>29</b>
	12.1 Durée de l'étape	29
	12.2 Matériel nécessaire	29
	12.3 Objectif	29
	12.4 Déroulement	29
	<b>13.Clôture de l'atelier</b>	<b>29</b>
<b>OUTIL I</b>	<b>Objectifs</b>	<b>31</b>
<b>OUTIL II</b>	<b>Déroulement</b>	<b>33</b>
<b>OUTIL III</b>	<b>Schéma de la formation</b>	<b>35</b>
<b>OUTIL IV</b>	<b>Questionnaire — quelques définitions</b>	<b>37</b>
<b>OUTIL V</b>	<b>Corrigé du questionnaire</b>	<b>39</b>
<b>OUTIL VI</b>	<b>Voyage en pirogue</b>	<b>41</b>
<b>OUTIL VII</b>	<b>La concertation — quelques concepts</b>	<b>43</b>
<b>OUTIL VIII</b>	<b>Rôle de l'interprofession et responsabilité des délégués la composant</b>	<b>47</b>
<b>OUTIL IX</b>	<b>La présentation du ROAC à EACG</b>	<b>51</b>
<b>OUTIL X</b>	<b>Quelques exemples d'interprofessions ailleurs dans le monde</b>	<b>57</b>
<b>OUTIL XI</b>	<b>Les rôles et l'argumentaire de chacun</b>	<b>71</b>
<b>OUTIL XII</b>	<b>La concertation – Les facteurs de succès et les risques</b>	<b>75</b>
<b>OUTIL XIII</b>	<b>Identification de nos forces et faiblesses</b>	<b>83</b>
<b>OUTIL XIV</b>	<b>Nos éléments de plan d'action</b>	<b>85</b>
<b>OUTIL XV</b>	<b>Grille d'évaluation</b>	<b>87</b>
<b>ANNEXE I</b>	<b>Les actes des tables rondes et de l'atelier régional sur : « le rôle des interprofessions dans le développement des filières céréales et oléagineux en Afrique de l'Ouest » (FAO, 2009)</b>	<b>89</b>



## **Liste des sigles et abréviations**

AFD	Agence française de développement
CEDEAO	Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CTA	Centre technique de coopération agricole et rurale
EAGC	Eastern Africa Grain Council
FARM	Fondation pour l'agriculture et la ruralité dans le monde
LSGT	Les Savoirs des gens de la terre
OP	Organisation paysanne
ROAC	Réseau ouest-africain des céréaliers
UPA	Union des producteurs agricoles
UPA DI	UPA Développement international



### PRÉAMBULE

Dans le cadre de son engagement pour la sécurité alimentaire, l'Agence française de développement (AFD) a apporté son appui à la conception d'un outil de formation destiné aux interprofessions agricoles d'Afrique de l'Ouest, ou pour le dire autrement, à la construction de dispositifs de gouvernance et de régulation innovants et efficaces des chaînes de valeur.

L'AFD met en œuvre, avec la Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO), un projet d'appui à la sécurité alimentaire et nutritionnelle en Afrique de l'Ouest qui prévoit un soutien à la construction du Réseau ouest-africain des céréaliers (ROAC). Cet outil de formation a tout d'abord été conçu puis testé, en collaboration avec la Fondation pour l'agriculture et la ruralité dans le monde (FARM), en soutien à la création de ce jeune réseau.

Devant l'intérêt suscité par les formations dispensées, il a paru utile à l'AFD que cet outil soit décliné afin qu'il puisse être mis à la disposition de l'ensemble des interprofessions agricoles africaines.

Selon FARM, pour développer des agricultures prospères, capables d'approvisionner les marchés domestiques, régionaux et internationaux, il ne suffit pas de produire plus, ni même d'améliorer la productivité agricole. Les agriculteurs doivent également accéder aux marchés, fournir les qualités demandées par les consommateurs en quantités régulières et à des prix abordables. Il faut donc construire des filières efficaces, créatrices de valeur pour l'ensemble des maillons : agriculteurs, industries d'agrofourniture, transformateurs... sans oublier les activités de service comme le stockage, le transport et la distribution.

Convaincue de la nécessité d'une concertation plus étroite au sein des filières, FARM a soutenu, avec l'AFD, la création d'un outil de formation sur les interprofessions agricoles adapté à la réalité des agricultures africaines. Si ces organisations suscitent un intérêt croissant, il importe en effet de bien comprendre leurs objectifs et de distinguer en quoi elles se différencient des nombreuses associations sectorielles existantes. L'enjeu n'est pas d'ajouter aux structures déjà en place, mais de créer des instances de réflexion et d'action regroupant toutes les parties prenantes sur les moyens de favoriser le développement du marché : élaboration de normes, dispositifs de traçabilité, campagnes de promotion et autres mesures relevant d'une approche commune. Les interprofessions peuvent ainsi être le vecteur d'une vision partagée, fondée sur une coordination poussée et respectueuse des intérêts des différents acteurs, et assumer des fonctions de régulation complémentaires à celles qui incombent aux États.

Initialement conçu pour le ROAC, cet outil de formation a été révisé par UPA Développement international (UPA DI) pour toucher un public plus large. Il devrait intéresser tous ceux qui réfléchissent à la création ou sont déjà engagés dans la structuration d'une interprofession agricole en Afrique.

Pour une utilisation de cet outil de formation, veuillez contacter FARM ou l'AFD.





### INTRODUCTION

Le présent module de formation est inspiré d'un programme intégré de formation et de développement de l'agriculture conçu et mis en œuvre par UPA Développement international (UPA DI) et ses partenaires : Les Savoirs des gens de la terre (LSGT).

C'est un outil pédagogique qui permet d'introduire les différents concepts inhérents à l'approche d'interprofession. Il a été élaboré en se basant sur l'expérience québécoise de l'Union des producteurs agricoles (UPA) ainsi que sur l'expérience d'UPA DI dans plusieurs pays en développement. La version qui suit a été adaptée à la réalité des interprofessions céréalières ouest-africaines.

Ce module vise à rendre les représentants au sein des interprofessions aptes à gouverner de manière professionnelle et efficace les destinées de leur organisation. Elle permettra à ces personnes de comprendre ce qu'est une interprofession, son rôle, ses actions possibles, ses forces et les risques associés ainsi qu'identifier quelques éléments essentiels d'un plan d'action annuel et, si nécessaire, réajuster les activités déjà planifiées.

Pour bien ancrer les apprentissages, il est essentiel de mettre l'accent sur l'évaluation et la contextualisation des expériences vécues par les participants, tout en faisant le parallèle avec d'autres expériences dans le monde, notamment du Québec, de la France ou d'autres régions d'Afrique.

Étant donné que l'historique de chaque comité national est différent et que le niveau d'appropriation et de compréhension du modèle interprofessionnel est assez hétérogène, ce guide peut être utilisé pour présenter le concept d'interprofession à des participants ou redynamiser une interprofession. Il vise l'appropriation de ce mode de concertation auprès de tous les acteurs d'une interprofession, qu'ils soient producteurs, transformateurs, transporteurs, les commerçants, etc.

### NOTES AUX FORMATRICES ET AUX FORMATEURS

#### Quelques considérations sur l'approche filière et ses conditions de réussite

L'approche interprofessionnelle regroupe des gens qui ont des fonctions différentes dans la chaîne agroalimentaire tels que des agriculteurs, des transformateurs, des transporteurs et des commerçants, notamment. Tous ces acteurs sont, à d'autres moments, en situation de concurrence ou ont à négocier les uns avec les autres. Il est donc important que chacun des participants comprenne bien les limites et les champs d'activité de l'interprofession.

Il est aussi important de bien comprendre que l'interprofession est un mode de fonctionnement qui demande une attitude particulière et que des efforts doivent être consentis par chacun sur une longue période de temps. Les habiletés nécessaires à la concertation se développent à force de travailler ensemble. Afin de maximiser les chances de réussite, il faut porter notre attention sur les petits résultats concrets, positifs et très rapides, qui permettent de créer et, surtout, de maintenir la cohésion et l'intérêt du groupe. Afin de maintenir la motivation des participants, cette réussite doit idéalement avoir été le fruit de la dynamique même de l'interprofession.

Bref, on doit viser à réaliser des projets concrets, issus d'un plan de développement élaboré en concertation avec tous les intervenants qui sont prêts à s'impliquer non seulement dans la recherche de solutions, mais aussi dans leur mise en œuvre.

Deux autres éléments sont essentiels à la réussite de l'approche interprofessionnelle et à sa conduite efficace :

- Chacun des participants doit siéger à l'interprofession en tant que représentant d'un organisme ou d'un groupe d'individus, et non à titre individuel.
- On recommande de limiter, autant que faire se peut, la présence d'observateurs puisque ceci risque de briser la dynamique de groupe.

### **Quelques remarques sur le déroulement de la formation**

Certains exercices se déroulent parfois en sous-groupes. L'objectif n'est pas de savoir qui va trouver la bonne réponse ou non, mais plutôt de permettre aux participants de mieux apprendre en s'impliquant dans la démarche. De plus, lors de la composition des sous-groupes, le formateur doit toujours essayer de réunir des maillons différents de l'interprofession.

Si possible, il est conseillé de préparer la formation en rencontrant 2 ou 3 représentants de l'interprofession et, s'il y a lieu, le principal technicien les appuyant. Ce serait l'occasion de leur présenter les objectifs poursuivis, d'insister sur l'importance de la participation de tous les membres et aussi de préparer avec eux une courte présentation portant sur l'interprofession nationale. Celle-ci sera utilisée lors de la formation.

Le formateur doit être en mesure de ramener les participants à l'ordre et de remettre, le cas échéant, à une rencontre ultérieure certains sujets qui ne peuvent pas être abordés dans le cadre de la formation.

Il est important de suivre la séquence prévue. Toutefois, en cours de rencontre, des ajustements peuvent se faire en fonction de la réaction des participants.

### **Prérequis pour la formatrice ou le formateur**

Idéalement, la formatrice ou le formateur aura vécu cette session en tant que participant avant de la dispenser à son tour.

### **À qui s'adresse le module**

Le présent module a été réalisé en fonction d'une session s'adressant :

- À une interprofession de niveau national.
- Pour un groupe composé de 8 à 25 personnes.
- Regroupées pour deux jours soit environ 12 heures de travail.

## **1. OBJECTIFS, APPROCHE ET DÉROULEMENT**

### **1.1 Objectif général**

Rendre les représentants au sein des interprofessions aptes à gouverner de manière professionnelle et efficace les destinées de leur organisation.

### **1.2 Objectifs spécifiques**

Plus spécifiquement, à la fin de l'atelier, les représentants au sein des interprofessions,

- Seront familiers avec la nature, la raison d'être et le fonctionnement d'une interprofession.
- Seront capables de faire ressortir les avantages de la concertation entre les différents acteurs d'une l'interprofession.
- Auront précisé le rôle de l'interprofession et les responsabilités des représentants la composant.
- Auront une meilleure connaissance du rôle et des devoirs des représentants siégeant à une interprofession.
- Connaîtront les grandes orientations et champs d'intervention de leur interprofession.
- Pourront identifier les facteurs de succès et de risque de l'approche d'interprofession applicable à leur contexte.
- Pourront identifier sommairement le degré d'organisation de leur interprofession.
- Auront identifié quelques éléments essentiels d'un plan d'action annuel.

Au tout début de la formation, il sera important d'instaurer une dynamique de groupe propice à l'apprentissage et de s'entendre sur le pourquoi et le comment de l'atelier.

### **1.3 Approche andragogique**

L'approche privilégiée dans cette formation met l'accent sur l'évaluation des expériences vécues par les participants, ce qui permet de personnaliser la formation. Nous misons donc sur la participation, l'expérience et le dynamisme des participants puisque chacun contribuera à l'interprofession.

Tout au long de la démarche, la formatrice ou le formateur devra prendre le temps d'inviter les participants à le questionner sur la compréhension de la démarche d'apprentissage, à reformuler ce qu'ils ont compris et à réagir, au fur et à mesure, aux différentes activités qui sont proposées. Pour favoriser le transfert d'apprentissage, il est également important de demander comment le concept appris se transpose dans le quotidien de leur interprofession.

Enfin, nous suggérons de procéder à la nomination de rapporteurs en début de formation. Le défi des rapporteurs sera de résumer en deux phrases, à la toute fin de chacune des plénières, les apprentissages acquis et de les situer dans le travail de l'interprofession. Ces acquis seront notés sur de grandes feuilles, lesquelles seront affichées sur les murs pour utilisation ultérieure. Le formateur sera toujours prêt à prendre la relève en cas de panne et se basera sur ce qui aura été dit par les participants.

## **1.4 Déroulement**

### **Jour 1**

#### **1. Ouverture et cadrage du module (45 min)**

- Ouverture
- Cadrage
- Reporters

#### **2. Mes connaissances de l'interprofession (1 h 15)**

- Jeu-questionnaire – définitions
- Nos grands enjeux

#### **3. Voyage en pirogue – La concertation (1 h 40)**

- Les rameurs et leurs intérêts particuliers
- La place particulière de chacun

#### **4. Le rôle de l'interprofession et les responsabilités des délégués la composant (1 h 20)**

- L'interprofession
- L'exemple du ROAC

#### **5. Notre interprofession et d'autres expériences (1 h 00)**

### **Jour 2**

#### **6. Récapitulons à la mi-session (20 min)**

- Période d'échange de retour sur les apprentissages

#### **7. Les facteurs de succès et les risques (1 h 30)**

- Jeu de rôle
- Bilan d'expériences

#### **8. Diagnostic sommaire de notre interprofession (1 h 30)**

- Quelles sont les principales forces et faiblesses de notre interprofession?

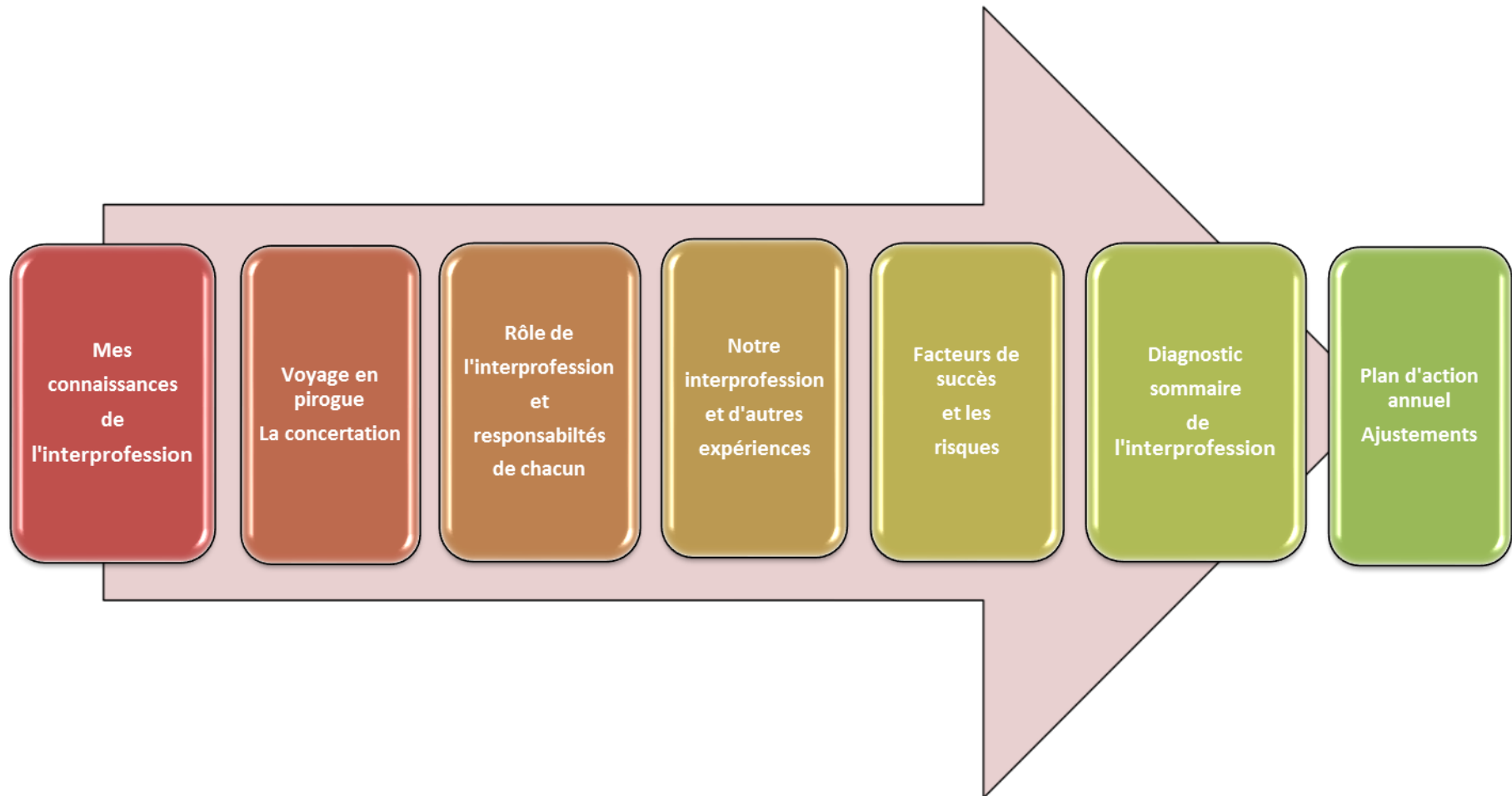
#### **9. Notre plan d'action au sein de l'interprofession (1 h 50)**

- Quelques éléments essentiels d'un plan d'action annuel; si nécessaire les ajustements dans notre fonctionnement et nos priorités.

#### **10.  valuation (35 min)**

#### **11. Clôture de l'atelier (10 min)**

2. SCHÉMA DE LA FORMATION







## Jour 1

### 3. OUVERTURE ET CADRAGE DE L'ATELIER

#### 3.1 Durée de l'étape

Cette étape est d'une durée de 45 minutes.

#### 3.2 Matériel nécessaire

- Feuilles mobiles et tableau.\*
- Papier collant.\*
- Crayons-feutres de différentes couleurs.\*
- « Objectifs » et « Déroulement » en version papier pour chaque participante et participant (outils I et II).
- Schéma de la formation en version papier pour chaque personne (outil III). Pour le formateur, référence à la présentation 1.

#### 3.3 Objectif

Instaurer une dynamique de groupe propice à l'apprentissage et s'entendre sur les contours et perspectives de la formation.

#### 3.4 Déroulement

##### 3.4.1 Ouverture (5 min)

Selon les règles et les usages de la zone ou du pays.

Étant donné que les participantes et participants se connaissent déjà, il n'est pas nécessaire de faire un tour de table de présentation. Si ce n'est pas le cas, un rapide tour de table pourrait être fait afin que chaque personne indique son prénom et son nom ainsi que l'organisation qu'elle représente.

##### 3.4.2 Cadrage (40 min)

- Présentation générale du module en le situant par rapport à la démarche de l'interprofession. (5 min)
- Lecture et analyse du proverbe introduisant le module; quel sens faut-il lui donner? Connaissons-nous d'autres proverbes ayant le même sens?  
« *La figue ne tombe jamais en plein dans la bouche* ». Il y a de nombreuses étapes de la terre à la table. Tous ceux qui participent à la production de la figue ainsi qu'aux étapes l'amenant jusqu'à la bouche du consommateur doivent faire face à plusieurs défis logistiques, politiques et économiques, dont le partage des coûts. Se donner une vue d'ensemble de toutes les étapes permet de voir où il y a des risques, par exemple le transport, la

---

\* Constitue le matériel de base pour chacune des activités.

règlementation, puis de discuter avec les autres intervenants de stratégies pour les réduire. (5 min)

- La formatrice ou le formateur pose la question : « Pourquoi sommes-nous ici aujourd'hui? » Pour répondre à cette question, il explique l'outil III – Schéma de la formation. Ce schéma est reproduit sur une grande feuille et reste affiché pendant tout l'atelier. (10 min)
- Présentation des objectifs spécifiques et du déroulement prévisionnel de la formation (outil I et II) (10 min)
- Nomination de rapporteurs pour chacune des étapes :  
Le défi des rapporteurs sera de résumer brièvement les apprentissages acquis à la fin de chacune des plénières et de les situer dans le travail de l'interprofession. Ces acquis seront notés sur de grandes feuilles, lesquelles seront affichées sur les murs pour utilisation ultérieure. Le formateur sera toujours prêt à prendre la relève en cas de panne. (5 min)
- Rappel des règles et du fonctionnement de l'atelier. (5 min)
  - Ponctualité, assiduité.
  - Participation active.
  - Libre expression.
  - Absence de jugement de valeur.
  - Respect mutuel.
  - Confidentialité.
  - Plaisir.
  - Fermeture des portables.

## **4. MES CONNAISSANCES DE L'INTERPROFESSION**

### **4.1 Durée de l'étape**

Cette étape est d'une durée de 1 h 15.

### **4.2 Matériel nécessaire**

- Matériel de base.
- Trois feuilles A4 blanches et un crayon-feutre par dyade.
- Questionnaires non remplis en version papier (outil IV).
- Projection à l'écran de la présentation 2 « Corrigé du questionnaire » avec version papier du corrigé pour chaque personne (outil V).

### **4.3 Objectif**

Se familiariser avec la nature, la raison d'être et le fonctionnement d'une interprofession.

### **4.4 Déroulement**

- La formatrice ou le formateur invite les participants à se regrouper par groupe de deux en s'assurant que les deux personnes proviennent de maillons différents de l'interprofession. Le formateur doit aussi s'assurer que pour chaque groupe, il y ait une personne qui puisse écrire.

L'exercice a pour but de ramener les connaissances actuelles des participants au premier plan afin de favoriser les apprentissages. Le résultat donnera au formateur des repères pour le transfert des apprentissages. (5 min)

- En groupe de deux, les participants sont invités à identifier les trois points les plus importants qu'ils connaissent sur les interprofessions : raison d'être, fonctionnement ou autres. Par la suite, sur les trois feuilles blanches, ils écrivent en un ou deux mots chacun des points identifiés. (10 min)
- De retour en plénière, les participants se regroupent devant un mur où l'affichage des feuilles de papier est possible. La formatrice ou le formateur i) demande à un premier groupe de poser une de leurs feuilles sur le mur. ii) Les autres dyades sont invitées à faire la même chose, à tour de rôle. iii) Puis, on poursuit de la même façon avec la deuxième feuille de chaque dyade et, par la suite, avec la troisième feuille.

ATTENTION, chaque nouvelle feuille ajoutée sur le mur doit être disposée en tenant compte de celles qui sont déjà affichées. Exemples : si sur une feuille déjà affichée il y a le mot « démocratie », la dyade dont c'est le tour et qui a comme mot « représentativité » pourrait le placer juste à côté du mot « démocratie », parce que les deux ont un lien direct. À l'inverse, si le mot de la dyade dont c'est le tour n'a aucun lien avec ce qui est déjà affiché, il faut ajouter la nouvelle feuille à un endroit plus loin des mots qui sont déjà là.

Par la suite, la formatrice ou le formateur identifie, à partir de tout ce qui est affiché sur le mur, les principaux éléments. En fait, ce mur représente ce que les participants connaissent des interprofessions. (25 min)

- De retour en dyade, la formatrice ou le formateur leur distribue le jeu-questionnaire. Il est constitué de questions portant sur les interprofessions : historique, raison d'être, rôle, fonctionnement, prise de décision, place des organisations paysannes (OP) au sein de l'interprofession et autres. C'est un exercice de découverte de l'interprofession et ce n'est pas important d'avoir la « bonne réponse ». (10 min)
- En plénière, la formatrice ou le formateur expose, à l'aide d'une présentation graphique, le corrigé du questionnaire. Pour chacune des questions, il vérifie comment les participants ont répondu, si cela crée des surprises et pourquoi. Il fait des liens avec les points importants identifiés précédemment par les dyades et synthétisés sur le mur. Il insiste sur les différences existantes entre différents rôles comme celui des OP et celui d'une interprofession. (20 min)
- Enfin, la formatrice ou le formateur demande aux deux rapporteurs de formuler les apprentissages les plus importants dans leur contexte, c'est-à-dire les deux principaux éléments qu'ils retiennent pour leur interprofession. (5 min)

## **5. VOYAGE EN PIROGUE – LA CONCERTATION**

### **5.1 Durée de l'étape**

Cette étape est d'une durée de 1 h 40.

### **5.2 Matériel nécessaire**

- Matériel de base.
- Présentation 3 « Voyage en pirogues » et reproduction sur affiche des trois diapositives (outil VI).
- Présentation 4 « Voyage en pirogues – corrigé ».
- Présentation 5 « La concertation – quelques concepts » en version papier pour chaque personne (outil VII).

### **5.3 Objectif**

Faire ressortir les avantages de la concertation entre les différents acteurs : complémentarité, intérêts communs et opportunités pour les différents acteurs de travailler ensemble dans une approche gagnant-gagnant.

### **5.4 Déroulement**

#### **5.4.1 Introduction (30 min)**

- La formatrice ou le formateur colle les trois dessins sur le mur de la salle, demande aux participants de s'approcher et de noter les différences et les ressemblances dans chacun des trois dessins. (10 min)
- Les participants retournent à leur place et à l'aide de diapositives (outil VI), le formateur demande ce qu'ils ont remarqué et ce que cela peut signifier.
- On montre la première diapositive, les réponses devraient faire ressortir les éléments suivants :
  - Il y a des épis de blé sur la voile, il y a un lien avec l'agriculture ou l'agroalimentaire.
  - Les boucliers sont tous pareils. Ils sont du même village ou de la même région.
  - Les rameurs sont tous de la même couleur, ils doivent appartenir au même collège.
  - Les rameurs ont l'air bien synchronisés. Ils travaillent en collaboration.
  - Ils s'en vont probablement conquérir de nouveaux marchés.
  - Si on fait le lien avec une interprofession agricole, cette pirogue pourrait représenter un collège (agriculteurs, transformateurs ou commerçants). Ils sont bien synchronisés, pourquoi? Parce qu'ils sont regroupés au sein d'un collège et qu'ils travaillent collectivement sur les marchés. (5 min)
- On montre ensuite la deuxième diapositive. Les observations des participants pourraient être les suivantes :
  - Les boucliers sont différents, ils proviennent de diverses régions.

- Les couleurs des rameurs sont différentes, on peut penser qu'ils représentent les différents maillons d'une interprofession.
- Les rameurs sont désorganisés.
- Cet équipage n'est pas efficace, n'avance pas vite et risque de ne pas atteindre son but ou se faire dépasser par une autre pirogue mieux gouvernée.
- Cette pirogue représente une filière (une interprofession) désorganisée. (5 min)
- On montre ensuite la troisième diapositive. Les observations des participants pourraient être les suivantes :
  - Les boucliers sont différents et les couleurs des rameurs sont différentes.
  - Cette fois-ci les rameurs sont bien synchronisés et l'équipage a l'air efficace.
  - Cette pirogue représente une filière (interprofession) bien organisée. (5 min)
- Finalement, la formatrice ou le formateur explique les ressemblances et différences en reprenant des exemples précités par les participants et fait les analogies. (5 min)

### **5.4.2 Les acteurs et leurs intérêts (40 min)**

- La formatrice ou le formateur demande aux participants de nommer les principales étapes afin d'acheminer leur produit agricole au consommateur. Les réponses sont notées au tableau. Ex. approvisionnement en intrants, production, conditionnement, transport, entreposage, transformation, emballage, vente en gros, vente au détail, etc. (10 min)
- On demande ensuite aux participants d'identifier les conditions qui peuvent mettre les différents intervenants en opposition. Les éléments suivants devraient ressortir :
  - Le prix : les producteurs veulent un prix plus haut, les acheteurs veulent donner un prix plus bas.
  - Les volumes : les producteurs ont des petits volumes alors que les distributeurs veulent de gros volumes.
  - La disponibilité des produits : les producteurs n'ont des produits à vendre qu'à la récolte et les distributeurs veulent un approvisionnement à l'année.
  - Etc. (15 min)
- Ensuite la question suivante est posée : sur quoi les différents intervenants d'une filière peuvent-ils trouver intérêts à se concerter et à travailler ensemble. Quels peuvent être leurs intérêts communs? Notez les réponses au tableau et faites des liens avec les défis exprimés précédemment. À titre d'exemple, voici les axes stratégiques du ROAC.
  - Faciliter l'accès aux marchés régionaux.
  - Faciliter l'accès des acteurs du secteur céréalier aux informations actualisées.
  - Impliquer les acteurs céréaliers dans la formulation et le plaidoyer de politiques en faveur de la croissance du secteur céréalier.
  - Favoriser et consolider la pérennité institutionnelle du ROAC. (15 min)



**5.4.3 La concertation – les grands principes (30 min)**

- La formatrice ou le formateur introduit le principe de concertation par une présentation graphique, « La concertation – quelques concepts » (outil VII). Il précise que la concertation est la clef de voûte de l'interprofession, car sans elle il ne peut y avoir de résultats. Il évoque également la différence entre la concertation et la négociation.
- Le formateur insiste sur le fait qu'il faut laisser le temps au temps pour que la confiance s'installe. (25 min)
- Enfin, la formatrice ou le formateur demande aux deux rapporteurs de formuler les apprentissages les plus importants dans leur contexte c'est-à-dire les deux principaux éléments qu'ils retiennent pour leur interprofession. (5 min)



## 6. RÔLE DE L'INTERPROFESSION ET RESPONSABILITÉS DES DÉLÉGUÉS LA COMPOSANT

### 6.1 Durée de l'étape

Cette étape est d'une durée de 1 h 20.

### 6.2 Matériel nécessaire

- Matériel de base.
- Présentation 6 « Rôle de l'interprofession et responsabilités des délégués la composant » en version papier pour chaque personne (outil VIII).
- Présentation 7 « La présentation du ROAC à Eastern Africa Grain Council (EAGC) » en version papier pour chaque personne (outil IX).

### 6.3 Objectifs

- Préciser le rôle d'une interprofession nationale et les responsabilités des délégués la composant.
- Avoir une meilleure connaissance du rôle et des devoirs des représentants d'une plateforme ouest africaine régionale, le ROAC.

### 6.4 Déroulement

#### 6.4.1 L'interprofession nationale (45 min)

- La formatrice ou le formateur présente, à partir de la présentation PowerPoint, une illustration des différents paliers de représentation impliqués dans le concept d'interprofession. Cette illustration montre les associations à la base, soit les différents collèges (associations sectorielles regroupant les producteurs, les commerçants, les transformateurs, etc., puis une interprofession nationale et finalement une interprofession régionale avec l'exemple du ROAC. (5 min)
- En plénière, le formateur demande aux participants de définir le rôle de chacun soit les associations sectorielles, l'interprofession nationale et l'interprofession régionale ainsi que ce qui les distingue. Pour les participants, ceci est un rappel des notions vues dans le questionnaire du matin, mais dans une vision d'ensemble. (10 min)
- À l'aide des diapositives numéro trois (3) et suivantes de la présentation, le formateur anime une discussion autour des sujets suivants (30 min) :
  - Comment vivent-ils la double allégeance, soit leur rôle par rapport à leur association à la base versus l'interprofession?  
Nous abordons la notion de leadership qui réfère à la capacité d'un individu à influencer directement (guider) ou indirectement (influence ou inspiration) d'autres individus ou organisations autour d'une action collective. Au retour de la rencontre de l'interprofession, **le représentant fait preuve de leadership en faisant valoir avec éloquence les raisons qui ont conduit à la décision prise. Le tout afin de mobiliser son organisation vers un projet et des objectifs communs.**
  - Quelles sont les actions à mettre en place pour éviter des conflits tant du côté de l'interprofession que celle des différents collèges?

- Quels sont les dangers liés aux intérêts personnels et comment s'en prémunir lors des décisions de l'interprofession?
- Comment gérer des fautes au code de conduite (bonne moralité)?  
Nous référons aux principes et règles éthiques ou morales minimums exigées par les représentants de l'interprofession dans l'accomplissement de leurs activités. **Ces règles sont souvent définies dans les documents corporatifs de l'organisation tels que les statuts et règlements. Elles sont souvent tacites selon les us et coutumes de chacun des pays. Elles réfèrent aux devoirs de l'administrateur et aux situations potentielles de conflits d'intérêt, de malversation, de trafic d'influence, etc.**

#### **6.4.2 Le ROAC (35 min)**

- La formatrice ou le formateur présente les grandes orientations du ROAC, de son rôle et ses responsabilités. La formatrice ou le formateur lance la discussion sur ses devoirs en tant que représentant d'une interprofession et les liens qui peuvent être faits entre leur interprofession et le ROAC. (30 min)
- Enfin, la formatrice ou le formateur demande aux deux rapporteurs de formuler les apprentissages les plus importants dans leur contexte, c'est-à-dire les deux principaux éléments qu'ils retiennent pour leur interprofession. (5 min)

## **7. NOTRE INTERPROFESSION ET D'AUTRES EXPÉRIENCES**

### **7.1 Durée de l'étape**

Cette étape est d'une durée de 1 h 00.

### **7.2 Matériel nécessaire**

- Matériel de base.
- Présentation PowerPoint portant sur l'interprofession nationale si disponible.
- Présentation 8 « Quelques exemples d'interprofession ailleurs dans le monde » et en version papier pour chaque personne (outil X).

### **7.3 Objectif**

Se rappeler les grandes orientations et champs d'intervention de notre interprofession.

### **7.4 Déroulement**

#### **7.4.1 Grandes orientations et champs d'intervention de notre interprofession (35 min)**

- Un représentant de l'interprofession nationale fait la présentation des grandes orientations et champs d'intervention de l'interprofession. Il répond au fur et à mesure aux questions d'éclaircissement, mais se garde bien à cette étape-ci de démarrer un débat sur la pertinence ou non d'une ou l'autre orientation. (20 min)
- Ensuite, la formatrice ou le formateur fait des liens avec les enjeux identifiés à l'étape 2. Il cadre chacun des enjeux dans les grandes orientations de la présentation et anime une discussion s'il y a des différences notables entre ce qui a été dit précédemment et les orientations officielles telles qu'expliquées dans la présentation du représentant de l'interprofession nationale. (15 min)

#### **7.4.2 Autres expériences (25 min)**

- La formatrice ou le formateur présente différentes initiatives d'interprofessions répertoriées ailleurs en matière d'organisation et de fonctionnement. Il anime une discussion sur les différences et points communs tant au niveau des orientations que du fonctionnement ou encore de la composition des interprofessions. Enfin, il termine la discussion en demandant si certains faits présentés pourraient être transposés dans le contexte de l'interprofession nationale. (20 min)

*Note à la formatrice ou au formateur :*

*Les présentations contiennent beaucoup de contenu. Il sera important, pour respecter le temps, de se limiter aux aspects qui semblent les plus importants dans le contexte de l'interprofession qui reçoit la formation.*

- Enfin, la formatrice ou le formateur demande aux deux rapporteurs de formuler les apprentissages les plus importants dans leur contexte c'est-à-dire les deux principaux éléments qu'ils retiennent pour leur interprofession. (5 min)





## **JOUR 2**

### **8. RÉCAPITULONS À LA MI-SESSION**

#### **8.1 Durée de l'étape**

Cette étape est d'une durée de 20 minutes.

#### **8.2 Matériel nécessaire**

- Matériel de base.

#### **8.3 Objectif**

Faire le point sur les apprentissages de la veille et prendre connaissance du programme de la journée.

#### **8.4 Déroulement**

- La formatrice ou le formateur demande aux participants de s'exprimer sur ce qu'ils ont retenu de la journée précédente, mais surtout de poser des questions de compréhension sur ce qui a été couvert jusqu'à présent. (15 min)
- La formatrice ou le formateur présente le programme de la journée et les résultats attendus pour chacune des étapes à l'aide du schéma. (5 min)



## **9. LES FACTEURS DE SUCCÈS ET LES RISQUES**

### **9.1 Durée de l'étape**

Cette étape est d'une durée de 1 h 30.

### **9.2 Matériel nécessaire**

- Matériel de base.
- Des fiches argumentaires préalablement imprimées et découpées pour chacun des huit rôles (outil XI).
- Présentation 9 « La concertation – Les facteurs de succès et les risques » en version papier pour chaque personne (outil XII).

### **9.3 Objectif**

Identifier les facteurs de succès et les risques de notre interprofession.

### **9.4 Déroulement**

#### **9.4.1 Jeu de rôle**

- Contexte : l'action se situe avant la création d'une interprofession. Une OP convoque différents acteurs pour mettre de l'avant l'idée de former une interprofession nationale dans le secteur céréalier. Le groupe doit prendre une décision sur la pertinence de la création de l'interprofession après 20 minutes de discussion. (20 min)
- Des rôles d'acteurs et d'observateurs :
  - Les acteurs sont au nombre de huit, soit deux personnes provenant de deux OP différentes, deux personnes qui font l'activité de transport-entreposage, deux personnes dans le rôle d'acheteurs, deux conseillers du gouvernement qui sont là pour conseiller, mais pas pour décider de faire partie d'une éventuelle profession. Pour chacun de ces quatre types d'acteurs, une personne argumentera en faveur et une autre argumentera contre. Exemple : pour les deux personnes jouant le rôle d'acheteur, une sera surtout en faveur et l'autre sera surtout contre l'idée de créer une interprofession nationale.

Les rôles sont distribués au hasard, mais il est important que chacun des acteurs joue un rôle différent de son rôle réel dans la filière. Il devra se mettre dans la peau de l'autre. Par exemple, s'il est acheteur et qu'il doit incarner un producteur, il doit penser et agir selon sa perception de ce que ferait un producteur autour de la table, et ce, selon le scénario qui lui est attribué, soit en faveur ou contre. Personne ne doit savoir le rôle et la position des trois autres types d'acteurs avant le début du jeu.

Chacun des acteurs se verra attribuer une fiche argumentaire afin de l'aider dans le débat. Ces fiches sont distribuées à titre indicatif et chacun des acteurs a le loisir de prendre des initiatives selon le rôle qu'il doit jouer; il peut aussi se laisser convaincre, ou non, selon les arguments qu'il entend.

- Deux groupes d'observateurs avec les autres participantes et participants : un pour identifier les facteurs de succès et un pour identifier les risques. Pendant que les acteurs se préparent, chaque groupe se nomme un porte-parole en prévision de la plénière et identifie les points critiques à observer.

### **9.4.2 Débat**

- Présentation du jeu de rôles. (10 min)
- Préparation des acteurs et des observateurs. (10 min)
- Les acteurs s'installent autour d'une table de conférence. Les observateurs prennent place derrière, assis sur des chaises. Ils observent, mais ne prennent pas part au débat.

L'acteur qui joue le rôle du producteur initiateur du projet anime la rencontre tout en prenant part aux délibérations pour arriver à une décision. Il ouvre la séance en expliquant sommairement les raisons qui l'ont amené à convoquer tous ces acteurs de l'industrie. Un rapide tour de table est fait afin de connaître le rôle joué, producteur, acheteur, etc., par chacun. Il n'est pas nécessaire à ce moment-ci de dire sa position en faveur ou contre le projet à l'étude.

Il n'y a pas d'obligation d'arriver à un accord. L'important, c'est d'observer la dynamique de groupe. C'est l'analyse et les constats que feront les observateurs, de même que ceux de la formatrice et du formateur, qui permettront d'identifier les facteurs de succès et les risques. (20 min)

### **9.4.3 Retour sur le débat**

- Après la fin du jeu de rôles, la formatrice ou le formateur demande aux deux groupes d'observateurs de se réunir pour discuter de leurs observations. (5 min)
- En plénière, la formatrice ou le formateur demande aux deux porte-paroles de présenter leurs observations. Dans un premier temps, les facteurs de succès et, par la suite, les risques. Une discussion en plénière suit ces présentations afin d'identifier les principaux facteurs de succès et les principaux risques liés à un travail d'interprofession. (15 min)

### **9.4.4 Présentation**

- La formatrice ou le formateur présente ensuite les facteurs de succès et les risques de la concertation à l'aide de la présentation PowerPoint. Au fur et à mesure, des liens sont faits avec ce que les participants ont déjà identifié. La formatrice ou le formateur doit insister sur la compréhension, mais ne doit pas aller trop loin dans le diagnostic de l'interprofession, car cela sera accompli à l'étape suivante. (25 min)
- Enfin, la formatrice ou le formateur demande aux deux rapporteurs de formuler les apprentissages les plus importants dans leur contexte, c'est-à-dire les deux principaux éléments qu'ils retiennent pour leur interprofession. (5 min)

## **10. DIAGNOSTIC SOMMAIRE DE NOTRE INTERPROFESSION**

### **10.1 Durée de l'étape**

Cette étape est d'une durée de 1 h 30.

### **10.2 Matériel nécessaire**

- Matériel de base.
- Matrice pour chacun des groupes pour l'identification des forces et des faiblesses (outil XIII).

### **10.3 Objectif**

Identifier les facteurs de succès et les faiblesses de notre interprofession.

### **10.4 Déroulement**

- La formatrice ou le formateur rappelle les facteurs de succès et les risques de la concertation vus à l'étape précédente. Le but de l'exercice est de faire un diagnostic sommaire en identifiant les principales forces et les principales faiblesses touchant directement leur interprofession. Il explique que les faiblesses doivent être considérées et corrigées, alors que les forces sont les acquis sur lesquels ils peuvent compter pour le bon fonctionnement de leur interprofession. (5 min)
- Trois sous-groupes sont mis en place. Chacun d'eux identifie quatre forces et quatre faiblesses relatives à leur interprofession. (35 min)
- Une mise en commun des forces et des risques identifiés est faite en plénière. Dans un premier temps, la formatrice ou le formateur anime une discussion pour identifier les principales faiblesses à faire face au sein de l'interprofession. Dans un deuxième temps, ce sont les forces sur lesquelles ils peuvent capitaliser pour améliorer le fonctionnement de leur interprofession. La discussion en plénière doit permettre d'identifier les cinq principales forces et les cinq principaux risques et ce, à partir du travail réalisé dans les trois sous-groupes. (45 min)
- Enfin, la formatrice ou le formateur demande aux deux rapporteurs de formuler les apprentissages les plus importants dans leur contexte, c'est-à-dire les deux principaux éléments qu'ils retiennent pour leur interprofession. (5 min)



## **11. NOTRE PLAN D'ACTION AU SEIN DE L'INTERPROFESSION**

### **11.1 Durée de l'étape**

Cette étape est d'une durée de 1 h 50.

### **11.2 Matériel nécessaire**

- Matériel de base.
- Un gabarit pour inscrire les éléments du plan d'action (outil XIV).

### **11.3 Objectifs**

- Apprécier sommairement le degré d'organisation de l'interprofession.
- Identifier quelques éléments essentiels d'un plan d'action annuel.

### **11.4 Déroulement**

- En trois sous-groupes et à la lumière des forces et faiblesses les plus importantes, les participants s'expriment sur les actions prioritaires à développer dans leur plan d'action annuel d'interprofession. Chacun des sous-groupes doit s'entendre sur deux actions prioritaires à mener au cours des douze prochains mois. Ces actions doivent faire l'objet d'un large consensus au sein du sous-groupe. (30 min)
- Plénière pour mettre en commun les deux actions prioritaires identifiées par chaque sous-groupe. À partir des six actions prioritaires identification de ce qui se recoupe ou encore de ce qui est de même nature, puis priorisation de trois actions. (25 min)
- Retour dans les mêmes sous-groupes et chacun se voit attribuer une des trois actions prioritaires. Elles sont à traiter de la façon suivante :
  - Le résultat attendu de l'action.
  - Les activités à mettre en œuvre.
  - Les responsabilités propres de chacun des maillons et la collaboration entre les différents maillons.
  - Les échéances. (25 min)
- En plénière, une mise en commun des pistes d'action est faite. La discussion vise à s'entendre sur ces pistes. (20 min)
- Puis, la formatrice ou le formateur anime une discussion afin de s'assurer que les pistes d'action identifiées seront effectivement mises en œuvre. (10 min)





## **12. ÉVALUATION DU MODULE**

### **12.1 Durée de l'étape**

Cette étape est d'une durée de 35 minutes.

### **12.2 Matériel nécessaire**

- Matériel de base.
- Grille d'évaluation (outil XV).

### **12.3 Objectif**

Apprécier les apprentissages et les conditions de réalisation de la formation.

### **12.4 Déroulement**

- La formatrice ou le formateur rappelle les objectifs du module et les différentes étapes franchies pour y parvenir. (5 min)
- Que faut-il retenir de l'atelier « Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique »? En plénière, la formatrice ou le formateur anime un échange sur les résultats du module. (10 min)
- Guidés par la formatrice ou le formateur, les participantes et participants remplissent individuellement la grille d'évaluation sur le module. (10 min)
- En plénière, les participantes et participants sont invités à identifier des besoins de formation pour le futur de leur interprofession. (10 min]

## **13. CLÔTURE DE L'ATELIER**

Selon les usages dans le pays. (10 min)



## **Objectifs**

### **1. OBJECTIF GÉNÉRAL**

Rendre les représentants au sein des interprofessions aptes à gouverner de manière professionnelle et efficace les destinées de leur organisation.

### **2. OBJECTIFS SPÉCIFIQUES**

Plus spécifiquement, à la fin de l'atelier, les représentants au sein des interprofessions,

- Seront familiers avec la nature, la raison d'être et le fonctionnement d'une interprofession.
- Seront capables de faire ressortir les avantages de la concertation entre les différents acteurs d'une l'interprofession.
- Auront précisé le rôle de l'interprofession et les responsabilités des représentants la composant.
- Auront une meilleure connaissance du rôle et des devoirs des représentants siégeant à une interprofession.
- Connaitront les grandes orientations et champs d'intervention de leur interprofession.
- Pourront identifier les facteurs de succès et les risques de l'approche d'interprofession applicable à leur contexte.
- Pourront identifier sommairement le degré d'organisation de leur interprofession.
- Auront identifié quelques éléments essentiels d'un plan d'action annuel.

Au tout début de la formation, il sera important d'instaurer une dynamique de groupe propice à l'apprentissage et de s'entendre sur les contours et perspectives de l'atelier.



## Déroulement

### Jour 1

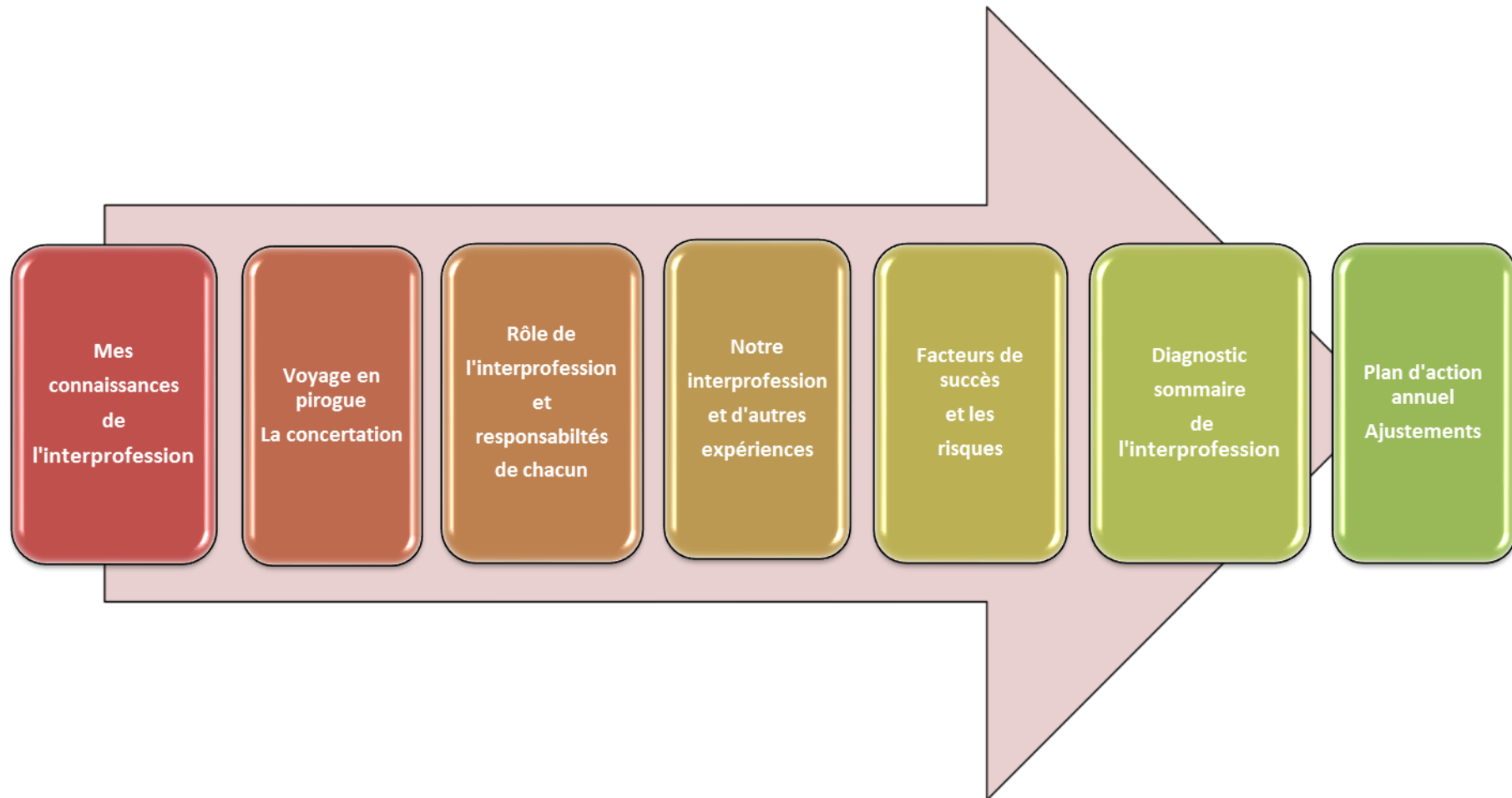
- 1. Ouverture et cadrage du module**
  - Ouverture
  - Cadrage
  - Reporters
- 2. Mes connaissances de l'interprofession**
  - Jeu-questionnaire – définitions
  - Nos grands enjeux
- 3. Voyage en pirogue – La concertation**
  - Les rameurs et leurs intérêts particuliers
  - La place particulière de chacun
- 4. Le rôle de l'interprofession et les responsabilités des délégués la composant**
  - L'interprofession
  - L'exemple du ROAC
- 5. Notre interprofession et d'autres expériences**

### Jour 2

- 6. Récapitulons à la mi-session**
  - Période d'échange de retour sur les apprentissages
- 7. Les facteurs de succès et les risques**
  - Jeu de rôle
  - Bilan d'expériences
- 8. Diagnostic sommaire de notre interprofession**
  - Quelles sont les principales forces et faiblesses de notre interprofession?
- 9. Notre plan d'action au sein de l'interprofession**
  - Quelques éléments essentiels d'un plan d'action annuel; si nécessaire les ajustements dans notre fonctionnement et nos priorités
- 10. Évaluation**
- 11. Clôture de l'atelier**



## Schéma de la formation







## Questionnaire — Quelques définitions

Vrai ou Faux :

Affirmation	Vrai ou faux
Une interprofession est le regroupement de plusieurs acteurs économiques engagés dans une filière de commercialisation commune. Le concept a été développé en France après la Seconde Guerre mondiale afin d'établir l'autosuffisance alimentaire.	
La plupart des associations interprofessionnelles ont été créées dans le but de faire la promotion de certains produits agricoles, résoudre les problèmes entre les agriculteurs et les acheteurs, planifier la production et réglementer la commercialisation (y compris fixer des prix minimums).	
Plusieurs interprofessions ouest-africaines possèdent ce qui fait la force du dispositif français, à savoir de réelles délégations de pouvoir de l'État, qui permettent d'imposer à tous les opérateurs les règles édictées par l'organisation interprofessionnelle.	
Les interprofessions ne doivent pas être encadrées par une loi et n'ont donc pas d'existence légale (ex. : coopérative, association).	
Idéalement, les membres d'une interprofession produisent, transforment et commercialisent au moins la moitié des quantités du produit ou du groupe de produits mises sur le marché.	
Il est important que la moitié au moins des représentants des exploitants agricoles, des transformateurs, des commerçants et autres acteurs de l'interprofession exercent personnellement une activité dans la production, la transformation et la commercialisation du produit.	
L'Interprofession regroupe des individus et des organisations représentatives du secteur.	
Le mode de fonctionnement démocratique d'une interprofession repose sur la représentativité des organisations composant les familles de métier, la parité entre les différentes familles au sein du conseil d'administration et l'unanimité dans les prises de décision du CA.	
Il ne peut être reconnu qu'une interprofession nationale par produit ou groupe de produits.	
Si elles fonctionnent correctement, les interprofessions peuvent contribuer à réguler le marché, en atténuant les chocs dus notamment aux fluctuations des prix.	

**Trouvez l'intrus!**

Parmi les pouvoirs suivants, lequel ou lesquels ne peuvent être assumés par une interprofession?

1. Promouvoir la consommation (publicité, marketing).
2. Connaître l'offre et la demande par la collecte, le traitement et la diffusion de l'information sur les produits de la filière.
3. Faciliter l'accès aux marchés régionaux.
4. Aider l'État dans les négociations commerciales. Développer des plaidoyers de politiques en faveur de la croissance du secteur. Améliorer la sécurité alimentaire et sanitaire, la traçabilité et la protection de l'environnement.
5. Définir des règles et des calendriers de commercialisation.
6. Définir des normes de qualité, etc.
7. Développer des alliances sous forme d'intégration dans une entreprise par l'achat d'actions, fusion, etc.

**Selon vous, quelle est la définition de l'interprofession?**

Une organisation créée par plusieurs individus et qui est indépendante de tout gouvernement, libre de ses choix, de ses orientations, de ses méthodes et ses structures afin de répondre aux besoins sociaux ou économiques de ses membres.

ou

L'ensemble des moyens de concertation et d'action que se donnent les organisations représentatives d'un secteur économique pour améliorer ensemble les conditions d'exercice de l'activité des opérateurs et la promotion du produit

## Corrigé du questionnaire

Vrai ou Faux :

Affirmation	Vrai ou faux
Une interprofession est le regroupement de plusieurs acteurs économiques engagés dans une filière de commercialisation commune. Le concept a été développé en France après la Seconde Guerre mondiale afin d'établir l'autosuffisance alimentaire.	Vrai
La plupart des associations interprofessionnelles ont été créées dans le but de faire la promotion de certains produits agricoles, résoudre les problèmes entre les agriculteurs et les acheteurs, planifier la production et réglementer la commercialisation (y compris fixer des prix minimums).	Vrai
Plusieurs interprofessions ouest-africaines possèdent ce qui fait la force du dispositif français, à savoir de réelles délégations de pouvoir de l'État, qui permettent d'imposer à tous les opérateurs les règles édictées par l'organisation interprofessionnelle.	Faux
Les interprofessions ne doivent pas être encadrées par une loi et n'ont donc pas d'existence légale (ex. : coopérative, association).	Faux
Idéalement, les membres d'une interprofession produisent, transforment et commercialisent au moins la moitié des quantités du produit ou du groupe de produits mises sur le marché.	Vrai
Il est important que la moitié au moins des représentants des exploitants agricoles, des transformateurs, des commerçants et autres acteurs de l'interprofession exercent personnellement une activité dans la production, la transformation et la commercialisation du produit.	Vrai
L'Interprofession regroupe des individus et des organisations représentatives du secteur.	Faux
Le mode de fonctionnement démocratique d'une interprofession repose sur la représentativité des organisations composant les familles de métier, la parité entre les différentes familles au sein du conseil d'administration et l'unanimité dans les prises de décision du CA.	Vrai
Il ne peut être reconnu qu'une interprofession nationale par produit ou groupe de produits.	Vrai
Si elles fonctionnent correctement, les interprofessions peuvent contribuer à réguler le marché, en atténuant les chocs dus notamment aux fluctuations des prix.	Vrai

**Trouvez l'intrus!**

Parmi les pouvoirs suivants, lequel ou lesquels ne peuvent être assumés par une interprofession?

1. Promouvoir la consommation (publicité, marketing).
2. Connaitre l'offre et la demande par la collecte, le traitement et la diffusion de l'information sur les produits de la filière.
- 3 Faciliter l'accès aux marchés régionaux.
4. Aider l'État dans les négociations commerciales. Développer des plaidoyers de politiques en faveur de la croissance du secteur. Améliorer la sécurité alimentaire et sanitaire, la traçabilité et la protection de l'environnement.
5. Définir des règles et des calendriers de commercialisation.
6. Définir des normes de qualité, etc.
7. Développer des alliances sous forme d'intégration dans une entreprise par l'achat d'actions, fusion, etc.

L'intrus réfère à des stratégies d'entreprises privées qui prennent possession des activités en amont de leur secteur, soit par exemple une meunerie qui achèterait des entreprises de production de bétail. Cette intégration, qualifiée de verticale, peut aller aussi loin que la prise de contrôle ou de propriété d'activités économiques regroupant les différentes étapes de production et distribution d'un produit ou des services au sein de la chaîne de valeur.

Il peut arriver qu'une entreprise prenne le contrôle, par l'achat ou en développant des activités économiques au même niveau, de la chaîne de valeur de ses produits. Ceci souvent afin de diminuer la concurrence ou de diversifier ses produits et services. C'est ce que l'on appelle l'intégration horizontale.

**Selon vous, quelle est la définition de l'interprofession? Réponse 2**

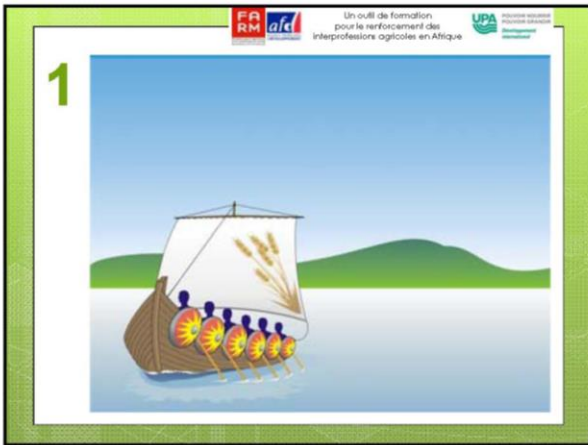
1. Une organisation de producteurs agricole (OP) est créée par plusieurs individus et qui est indépendante de tout gouvernement, libre de ses choix, de ses orientations, de ses méthodes et ses structures afin de répondre aux besoins sociaux ou économiques de ses membres.

L'OP représente donc exclusivement tous les producteurs agricoles d'un territoire d'une ou de plusieurs spéculations.

2. Une interprofession représente l'ensemble des moyens de concertation et d'action que se donnent les organisations représentatives d'un secteur économique pour améliorer ensemble les conditions d'exercice de l'activité des opérateurs et la promotion du produit.

L'interprofession regroupe forcément plusieurs organisations représentatives d'un secteur économique.

## Voyage en pirogue



Vos observations :

---

---

---

---

---

---

---

---



Vos observations :

---

---

---

---

---

---

---

---



Vos observations :

---

---

---

---

---

---

---

---



Vos observations :

---

---

---

---

---

---

---

---



Vos observations :

---

---

---

---

---

---

---

---



Vos observations :

---

---

---

---

---

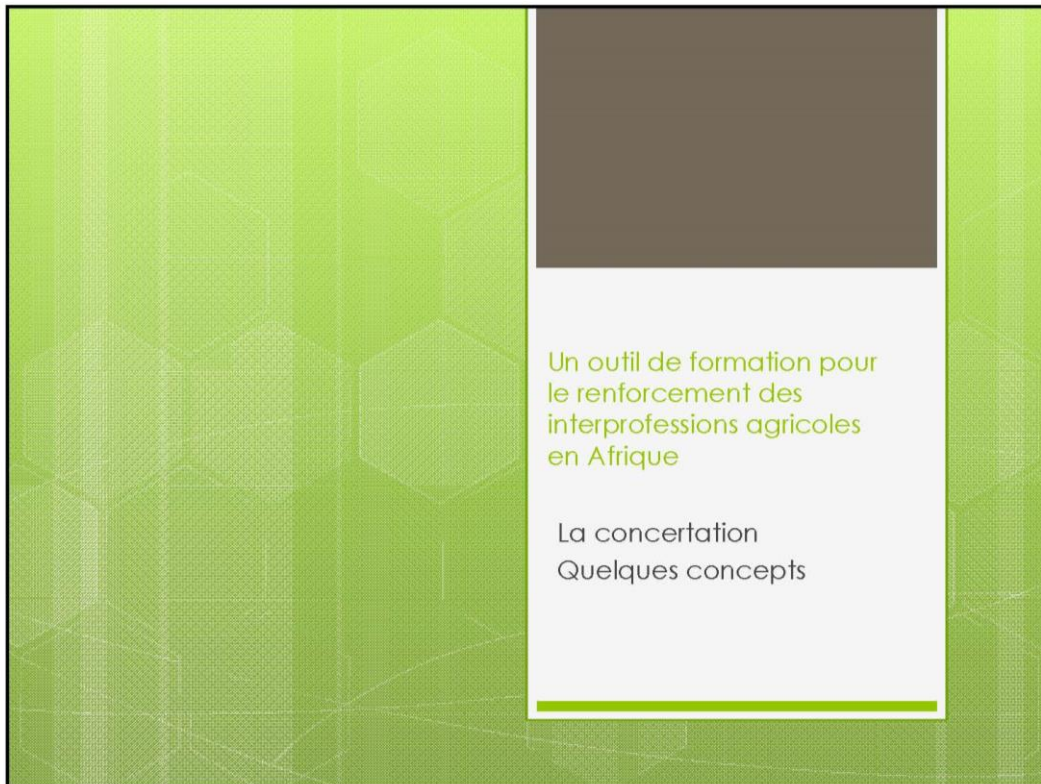
---



---

---



## La concertation — Quelques concepts



FA RM  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement international

### Définition de la concertation

Une forme de dialogue entre deux ou plusieurs parties impliquant l'échange d'information et la discussion ouverte centrée autour d'enjeux communs.

- Les solutions sont élaborées conjointement en vue d'un accord consensuel.
- Les principes et les principales règles de mise en œuvre sont élaborés conjointement.
- La mise en œuvre peut aussi être conjointe.

La concertation - Quelques concepts - 2

**FARM** **afc** **UPA** **POUVOIR NOURRIRE** **POUVOIR GRANDIR**  
Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique **Développement international**

## Une question d'intérêt commun

- Il doit y avoir une grande part d'intérêts communs entre les parties, du moins pour l'enjeu concerné.

L'interprofession : concertation des intérêts communs

La concertation - Quelques concepts - 3

**FARM** **afc** **UPA** **POUVOIR NOURRIRE** **POUVOIR GRANDIR**  
Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique **Développement international**

## Une question de confiance

Faire preuve de plus en plus d'ouverture, graduellement, au fur et à mesure que la confiance s'installe.

- Les parties se font confiance.

La concertation - Quelques concepts - 4





Un outil de formation  
pour le renforcement des  
interprofessions agricoles en Afrique



## La concertation : ensemble nous sommes plus forts



La concertation - Quelques concepts - 5



## Rôle de l'interprofession et responsabilités des délégués la composant



FA RM afd Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique UPA POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement International

### Rôle de l'interprofession et les responsabilités des délégués la composant

Groupements/acteurs

- Distributeurs
- Transporteurs
- Transformateurs
- Producteurs
- Autres

Interprofession nationale

Interprofession régionale

- Quel est le rôle de chacun des groupements/acteurs?
- Qu'est-ce qui distingue l'interprofession nationale et celle régionale?
- Comment se fait la prise de décision entre chacun des trois paliers?

Rôle de l'interprofession et les responsabilités des délégués la composant - 2

  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  **POUVOIR NOURRIR  
POUVOIR GRANDIR**  
Développement international

## Rôle de l'interprofession et les responsabilités des délégués la composant

**Une question d'équilibre entre allégeance et le leadership**

- Quand je siége à l'interprofession nationale, je représente qui?
  - Mes intérêts, ceux de mon groupe ou ceux de notre projet commun?
- Quand je reviens auprès de mon groupe après une rencontre de l'interprofession nationale,
  - Je représente qui?
  - Si la décision prise n'est pas celle attendue?
    - Je dis qu'ils n'ont pas compris notre position?
    - Ou j'explique la décision prise et en quoi elle représente l'intérêt commun?

Rôle de l'interprofession et les responsabilités des délégués la composant - 3

  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  **POUVOIR NOURRIR  
POUVOIR GRANDIR**  
Développement international

## Rôle de l'interprofession et les responsabilités des délégués la composant

- Quels sont les dangers liés aux intérêts personnels?  
Nommez quelques situations pouvant survenir.
- Comment s'en prémunir lors des décisions de l'interprofession?
  - Quels seraient vos stratégies?

Rôle de l'interprofession et les responsabilités des délégués la composant - 4





## Rôle de l'interprofession et les responsabilités des délégués la composant

- Comment gérer les fautes au code de conduite (bonne moralité) ?
  - Il faut maintenir la confiance à tout prix.
- La prévention ne serait pas une des meilleures solutions ?
  - Transparence : déclarer ses intérêts ?
  - Honnêteté : se retirer des discussions ?
  - Préparation des rencontres : savoir à l'avance les sujets à discuter et déléguer un collègue, si les règlements le permettent, dans les cas où la décision à prendre touche personnellement l'entreprise de l'administrateur.



## La présentation du ROAC à EAGC



Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique

Réseau ouest-africain des céréaliers



Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique



**Nom du Réseau :** Réseau ouest-africain des céréaliers (ROAC) en français et West Africa Grain Network (WAGN) en anglais.  
**Céréales concernées :** Maïs, mil, sorgho et riz.  
**Couverture géographique :** 15 pays de la CEDEAO.

Réseau ouest-africain des céréaliers - 2

FA RM **afc** AFRIQUE  
FÉDÉRATION  
DES CÉRÉALISERS Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique UPA POUVOIR NOURRIR  
POUVOIR GRANDIR  
Développement  
international

## Quelques dates

- **Novembre 2008 (Accra) :**  
Responsabilisation du CIC-B pour la coordination du processus.
- **Juin 2009 (Ouagadougou) :**  
Décision de la mise en place d'un réseau.
- **Août 2009 à octobre 2011 :**  
Mise en place de comités provisoires dans 8 pays.
- **Février / juillet 2012 :**  
Étude diagnostic du processus.
- **Octobre 2012 :**  
Atelier consultatif : mise en place du Groupe de travail.
- **Novembre 2012 (Accra) :**  
Validation du plan stratégique.
- **Mars 2013 (Lomé) :**  
Assemblée constitutive.



Réseau ouest-africain des céréaliers - 3

FA RM **afc** AFRIQUE  
FÉDÉRATION  
DES CÉRÉALISERS Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique UPA POUVOIR NOURRIR  
POUVOIR GRANDIR  
Développement  
international

## Les membres du ROAC



Réseau ouest-africain des céréaliers - 4



**FARM** **afel** AFRIQUE AGRICOLE  
FAUCONNEMENT

Un outil de formation  
pour le renforcement des  
interprofessions agricoles en Afrique

**UPA** POUVOIR NOURRIR  
POUVOIR GRANDIR  
Développement  
international

## La vision du ROAC

- Être le réseau représentatif des chaînes de valeur céréalières de l'Afrique de l'Ouest, reconnu comme l'interlocuteur privilégié par les institutions régionales ainsi que les États et jouant un rôle majeur dans les échanges commerciaux et la gouvernance du secteur céréalière.



Réseau ouest-africain des Céréalières - 5

**FARM** **afel** AFRIQUE AGRICOLE  
FAUCONNEMENT

Un outil de formation  
pour le renforcement des  
interprofessions agricoles en Afrique

**UPA** POUVOIR NOURRIR  
POUVOIR GRANDIR  
Développement  
international

## La mission du ROAC

- Faciliter la création d'un environnement favorable au libre-échange des céréales en Afrique de l'Ouest et promouvoir un commerce structuré des céréales pour le bénéfice optimum des acteurs.



Réseau ouest-africain des Céréalières - 6

**FARM** **afcd** Association Française des Céréaliers Association Africaine des Céréaliers Association des Femmes des Céréaliers

Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique

**UPA** POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement international

## Objectif général du ROAC

- La promotion du commerce intrarégional de céréales et le renforcement de la compétitivité afin de créer de la richesse, participer à la sécurité alimentaire ainsi qu'à la croissance économique de la sous-région.



Réseau ouest-africain des céréaliers - 7

**FARM** **afcd** Association Française des Céréaliers Association Africaine des Céréaliers Association des Femmes des Céréaliers

Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique

**UPA** POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement international

## Objectifs spécifiques

- Structurer** le commerce céréalier en Afrique de l'Ouest.
- Faciliter** l'accès des petits producteurs et des transformateurs artisanaux aux marchés nationaux et sous-régionaux.
- Améliorer** la disponibilité de céréales de bonne qualité, en quantité suffisante, à temps et à des prix moins fluctuants.
- Influencer** les politiques et les réformes au niveau national et régional pour que celles-ci soient favorables au commerce sous-régional des céréales.



Réseau ouest-africain des céréaliers - 8



**FARM** **afel** **UPA** **POUVOIR NOURIR**  
**POUVOIR GRANDIR**  
Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique **Développement international**

## Axes stratégiques

Faciliter l'accès aux marchés régionaux.	Faciliter l'accès des acteurs du secteur céréalier aux informations actualisées.	Impliquer les acteurs céréaliers dans la formulation et le plaidoyer de politiques en faveur de la croissance du secteur céréalier.	Favoriser et consolider la pérennité institutionnelle du ROAC.
--	--	---	--



Réseau ouest-africain des céréaliers - 9

**FARM** **afel** **UPA** **POUVOIR NOURIR**  
**POUVOIR GRANDIR**  
Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique **Développement international**

## Perspectives du ROAC

- Disposer d'un siège fonctionnel.
- Être un acteur important dans l'élaboration des politiques sous-régionales en matière de commercialisation des céréales.
- Travailler à la réduction des tracasseries routières dans l'espace CEDA O.
- Fournir de l'information sur le marché.



Réseau ouest-africain des céréaliers - 10

**FARM** **afel** **UPA** POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR  
Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  
Développement international

**Merci pour votre aimable attention**

**Mme AÏSSATOU DEME DIAGNE**

Réseau ouest-africain des céréaliers - 11

## Quelques exemples d'interprofessions ailleurs dans le monde



**EAGC**  
EASTERN AFRICA GRAIN COUNCIL

**Les Fraîches du Québec**

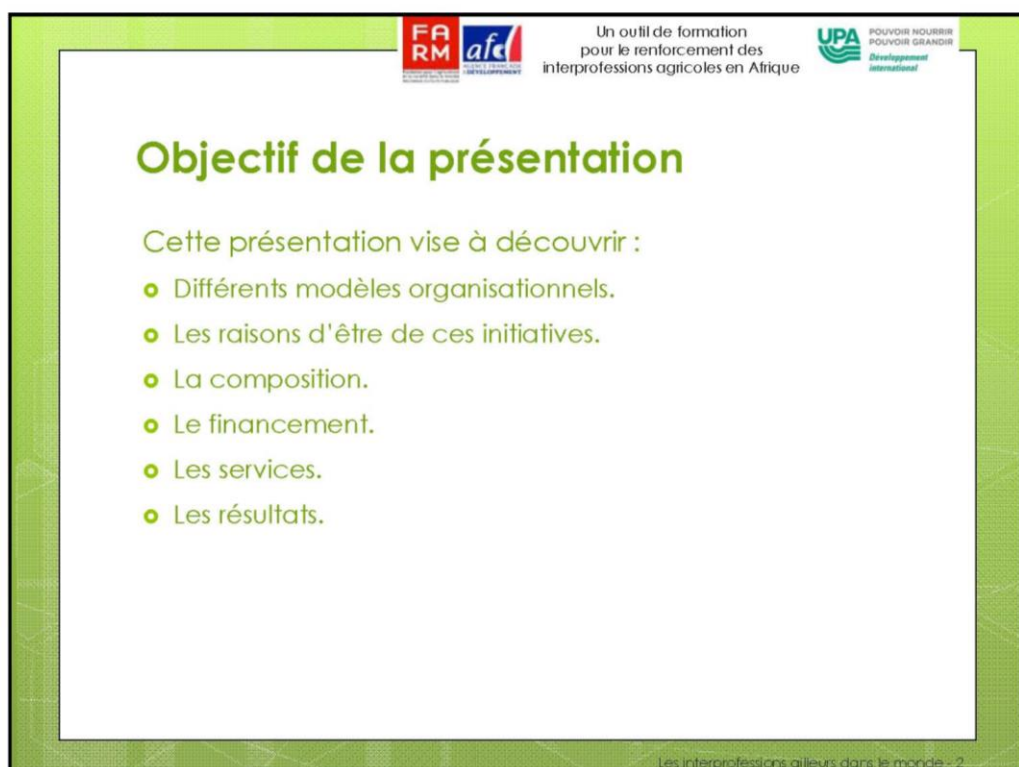
**Intercéréales**

Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique

Les interprofessions ailleurs dans le monde

**Étude de cas\*:**  
La Chambre de coordination du secteur des fraises et framboises du Québec (CCD)  
Le Conseil du grain de l'Afrique de l'Est (AEGC)  
Intercéréales (France)

\* Les informations contenues dans le présent document sont tirées des sites web de ces organisations.



**FAO** **afd** **UPA** **POUVOIR NOURIR POUVOIR GRANDIR**  
Développement international

Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique

### Objectif de la présentation

Cette présentation vise à découvrir :

- Différents modèles organisationnels.
- Les raisons d'être de ces initiatives.
- La composition.
- Le financement.
- Les services.
- Les résultats.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 2





**FARM** **afd** **UPA** **POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR**  
Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique **Developpement international**

## La chambre de coordination du secteur des fraises et framboises du Québec (CCD)

La chambre de coordination est un lieu de concertation et elle est formée de membres les plus représentatifs de l'industrie :

- Producteurs :
  - L'Association des producteurs de fraises et framboises du Québec (APFFQ) (novembre 2004).
  - The North American Strawberry Growers Association (NASGA) (novembre 2007).
- Détaillants :
  - Metro - chaîne (novembre 2004).
  - L'Association des propriétaires de fruiteries du Québec (janvier 2005).
  - Sobeys (décembre 2006).
  - Loblaw (juin 2008).
- Grossistes :
  - Canadawide (mars 2014).



<http://fraisesetframboisesduquebec.com>

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 3

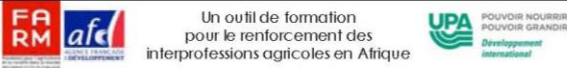
**FARM** **afd** **UPA** **POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR**  
Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique **Developpement international**

## La CDD des fraises et framboises du Québec

Association des producteurs de fraises et framboises du Québec :

- Fondée en novembre 1998.
- Regroupant plus de 700 producteurs.
- 13 régions agricoles.
- Une plus grande concentration dans 3 régions géographiques.
- Une production sur 5 mois par année, de juin à la mi-octobre; un revenu provenant du marché de plus de 52 millions de dollars CA.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 4

 Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique

## La CCD des fraises et framboises du Québec : membres

Les membres de l'APFFQ sont les seuls à contribuer à la CCD :

- Contribution sur les achats de plants de fraises et de framboises.
- Contribution annuelle fixe par entreprise.
- Contribution de 3 % sur les achats de contenants.

Les autres membres contribuent par leur engagement dans la chambre de coordination et leur support aux activités de promotion.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 5




 Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique

## La CCD des fraises et framboises du Québec : activités

- Promotion, développement d'une image de marque : Les Fraîches du Québec.
- Recherche, développement de variétés adaptées au climat québécois.
- Développement, coordination avec les distributeurs pour :
  - Prévoir les quantités récoltées surtout au moment où les fraises concurrentes des États-Unis arrivent sur le marché.
  - Prévoir les promotions en magasins.
  - Faire front commun sur des dossiers communs.
  - Discuter de salubrité et normes de qualités.
  - Etc.



Les interprofessions ailleurs dans le monde - 6




  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement International

## La CCD des fraises et framboises du Québec : retombées depuis 1998

Contrairement aux autres provinces canadiennes, le Québec a réussi à augmenter sa production depuis les 15 dernières années :

- Plus de 889 800 \$ investis en promotion.
- Plus de 400 300 \$ investis en recherche.
- Plus de 205 800 \$ investis en projets d'analyse et de développement.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 7

  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement International

## Bref, la CCD des fraises et framboises du Québec c'est :

- Une interprofession encadrée dans une loi prévoyant le financement obligatoire des actions par les producteurs.
- Une initiative qui prend origine dans la volonté commune de démarquer les fraises et framboises produites au Québec dans un contexte nord-américain hautement compétitif.
- Pour ce faire, la CCD investit dans trois domaines prioritaires :
  - Promotion.
  - Recherche.
  - Coordination et développement des intérêts.
- Une représentation mixte – Associations et entreprises privées de la distribution.


Les interprofessions ailleurs dans le monde - 8



FA RM **afc** Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique UPA POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement international

## Le Conseil du grain de l'Afrique de l'Est East Africa Grain Council (EAGC)

EAGC est une société régionale, sans but lucratif, pour les acteurs de la chaîne de valeur des céréales et autres partenaires dont le mandat couvre 10 pays de la région Afrique de l'Est :



Kenya, Uganda, Tanzanie, Rwanda,  
Sud Soudan, Burundi, Éthiopie,  
Zambie, Malawi et  
République démocratique du Congo.

Ce n'est pas une véritable interprofession régionale, mais ses objectifs et services se rapprochent beaucoup de ce que peut faire une interprofession.

<http://www.eagc.org/>

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 9

FA RM **afc** Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique UPA POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement international

## EAGC : sa mission

- Plaider pour le développement d'un environnement favorable et promouvoir la commercialisation structurée des céréales.
- Améliorer l'environnement politique et commercial dans le commerce régional des grains, renforcer les liens des acteurs du marché et réduire les contraintes le long de la chaîne de valeur du grain.
- Une vingtaine de produits sont visés, dont le maïs, le blé, le riz, l'orge, le sorgho, le millet, etc.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 10

  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement international

## EAGC : axes stratégiques

- Investissements dans les infrastructures de marché et les institutions d'appui.
- Accès à l'information sur le marché.
- Renforcement de la capacité des parties prenantes, les membres de la chaîne de valeur.
- Amélioration de l'environnement politique et réglementaire.
- Renforcement de la capacité institutionnelle de EAGC pour accomplir son mandat.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 11

  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement international

## EAGC : membres

- Les acteurs représentent les trois principaux secteurs de la chaîne de valeur du grain et l'organisation compte environ 125 membres :
  - Les commerçants.
  - Les agriculteurs.
  - Les transformateurs.
- Par les membres, selon trois catégories :
  - Membres actifs (individus).
  - Membres affiliés (associations).
  - Membres associés (fournisseurs de services, organisations internationales, etc.)
- Les membres des associations doivent devenir des membres actifs s'ils veulent bénéficier des services.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 12

  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  POUVOIR NOURRIR  
POUVOIR GRANDIR  
Développement international

## EAGC : financement

- Par les membres, selon trois catégories :
  - Membres actifs (individus)  
Inscription : 100 \$ US (une seule fois) + cotisation de 300 \$ US annuellement.
  - Membres affiliés (associations)  
Inscription : 400 \$ US (une seule fois) + cotisation de 600 \$ US annuellement.
  - Membres associés  
Cotisation : 500 \$ US annuellement.
- Le secrétariat est assumé actuellement par deux programmes de USAID :
  - Regional Agriculture Trade Expansion Support (RATES).
  - Kenya Maize Development Program (KMDP).

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 13




  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  POUVOIR NOURRIR  
POUVOIR GRANDIR  
Développement international

## EAGC : services

- Centre d'excellence : « The Grain Institute »
  - Formation, renforcement des capacités et services -conseils pour tous les acteurs de la chaîne de valeur œuvrant dans le commerce des céréales en Afrique de l'Est.
  - Pour transmettre des connaissances et des compétences aux acteurs de la chaîne de valeur des céréales, promouvoir l'adoption de pratiques et de technologies qui améliorent la qualité du grain, la sécurité alimentaire, le respect des normes et des réglementations pour faciliter les échanges de céréales intrarégionaux.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 14



  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  POUVOIR NOURIR POUVOIR GRANDIR Développement international

## EAGC : services (suite)

- Regional Agricultural Trade Intelligence Network : un service web d'information sur les marchés <http://www.ratin.net>.
- Information globale et par pays portant sur :
  - Prix de vente quotidien, moyenne mensuelle et annuelle pour 22 commodités listées sur le site.
  - État des entreposages.
  - État des exportations et les volumes.
  - Information sur les tendances dans les échanges commerciaux.
  - Service de SMS sur les produits, les catégories et les marchés.
  - Infolettre.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 15

  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  POUVOIR NOURIR POUVOIR GRANDIR Développement international

## EAGC : services (suite)

- Agrobusiness : une exposition annuelle (Trade-Show) – réseautage.
- Plaidoyer.
- Organisation et participation à des conférences
- Etc.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 16

  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  POUVOIR NOUBIR  
POUVOIR GRANDIR  
Développement international

## Bref, EAGC c'est :

- Un regroupement d'affaires qui vise sensiblement les mêmes buts et objectifs qu'une interprofession, soit le développement d'un environnement économique favorable.
- Une organisation composée à la fois d'associations et d'individus.
- Une organisation structurée de services, axés sur de l'information stratégique sur les marchés et l'amélioration des techniques dans la chaîne de valeur des céréales ainsi que sur le réseautage des acteurs.
- Une organisation avec un bon potentiel d'autofinancement par les cotisations et le Trade-show notamment.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 17

  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  POUVOIR NOUBIR  
POUVOIR GRANDIR  
Développement international

## Intercéréales - France

Intercéréales est une association privée à but non lucratif. C'est l'interprofession représentative du secteur des céréales, à savoir blé tendre, blé dur, orge, maïs, avoine, triticale, seigle, sorgho et riz. Elle est reconnue officiellement par les Pouvoirs publics par arrêté du 19 décembre 2003.

L'interprofession est un lieu d'échange entre les organisations professionnelles nationales qui la compose et regroupées sous trois collèges :

- Production.
- Collecte-commercialisation.
- Première transformation.

 **Intercéréales**

<http://www.intercereales.com>

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 18

  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  POUVOIR NOURRIR  
POUVOIR GRANDIR  
Développement international

## Intercéréales : missions

Intercéréales établit des accords interprofessionnels ayant force de loi, après extension par les Pouvoirs publics, autour de deux missions principales :

- La recherche et le développement pour améliorer la compétitivité des céréales et leurs adéquations aux différents débouchés tout en préservant l'environnement.
- La promotion des céréales en France et à l'étranger.

Sa représentativité garantit aux Pouvoirs publics français et européens la participation globale de la filière dans la prise des décisions.

L'unanimité lors de la signature de l'accord interprofessionnel renforce la légitimité des décisions.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 19

  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  POUVOIR NOURRIR  
POUVOIR GRANDIR  
Développement international

## Intercéréales : actions

Ses actions consistent principalement à définir, orienter et financer :

- Recherche et développement, conduits par Arvalis - Institut du végétal pour soutenir l'accompagnement technique des producteurs et répondre aux besoins de la filière dans son ensemble; innovation, productivité, environnement, qualité, classement conservation et compétitivité générale.
- Promotion – Information grand public, par l'intermédiaire de Passion céréales et du CIFAP (promotion de la filière blé-farine-pain) pour accroître la consommation, faire connaître ses bienfaits et favoriser l'utilisation des céréales sous toutes ses formes (biocarburants).
- Soutien à l'exportation, effectué par France export céréales pour consolider et conquérir de nouvelles parts de marchés à l'international.
- Échanges intrafilière, pour faciliter les échanges sont essentiels pour mieux travailler à la définition de règles et de recommandations applicables à tous, notamment pour la sécurité sanitaire.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 20





  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  POUVOIR NOURRI POUVOIR GRANDIR Développement international

## Intercéréales : membres

- **COLLÈGE PRODUCTION :**
  - AGPB : Association générale des producteurs de blé.
  - AGPM : Association générale des producteurs de maïs.
- **COLLÈGE COLLECTE – COMMERCIALISATION :**
  - Coop de France métiers du grain.
  - FNA : Fédération du négoce agricole.
  - SYMEX : Syndicat français de la meunerie d'exportation.
  - SYNACOMEX : Syndicat national du commerce extérieur des céréales.
- **COLLÈGE TRANSFORMATION :**
  - ANMF : Association nationale de la meunerie française.
  - CFSI : Comité français de la semoulerie industrielle.
  - Coop de France nutrition animale.
  - SNIA : Syndicat national de l'industrie de la nutrition animale.
  - Malteurs de France.
  - USIPA : Union des syndicats des industries des produits amylacés et de leurs dérivés.
  - USM : Union de la semoulerie de maïs.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 21

  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  POUVOIR NOURRI POUVOIR GRANDIR Développement international

## Intercéréales : gouvernance

**L'interprofession est gérée par un conseil d'administration composé des représentants désignés par les trois collèges qui la composent :**

- Collège production : trois membres.
- Collège commercialisation : trois membres.
- Collège transformation : trois membres.

Le conseil dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'association et veille à la cohérence des actions conduites. Il se réunit en général quatre fois par an, des séances supplémentaires peuvent avoir lieu en cas de besoin.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 22

  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  POUVOIR NOURRIR  
POUVOIR GRANDIR  
Développement international


## Intercéréales : gouvernance (suite)

Trois comités assistent le travail du conseil d'administration :

- Recherche et développement.
- Promotion marché intérieur .
- Promotion export.

Ils ont la charge d'initier, évaluer et valider les actions correspondantes à leur domaine de compétences. En outre, ils ont pour mission de veiller à la bonne fin des programmes dans un souci interprofessionnel.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 23

  Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique  POUVOIR NOURRIR  
POUVOIR GRANDIR  
Développement international

## Intercéréales : financement

**Le financement est le résultat de l'accord interprofessionnel, adopté à l'unanimité par les membres des collèges, qui détermine les cotisations volontaires obligatoires.**

Elles sont volontaires parce que librement voulues par les représentants professionnels de l'interprofession et sont rendues obligatoires parce qu'étendues par les Pouvoirs publics à tous les acteurs professionnels des secteurs représentés.

Elles ont pour assise :

- 0,51 € / tonne de céréales collectées.
- 0,40 € / tonne de farine panifiable produite.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 24



**FARM** **afel** **UPA** **POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR**  
Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique **Développement international**

## Intercéréales : l'accord interprofessionnel

L'accord encadre pour une période définie, actuellement 3 ans, l'entente relative au financement de la recherche, la promotion, les communications, les études économiques et autres actions d'intérêt général. L'accord touche :

- **Produits visés :**
  - Farines panifiables livrées sur le marché français et les céréales identifiées, autres que celle utilisées à la ferme pour les animaux.
- **Sources de financement :**
  - Montant pour les céréales et montant pour la farine panifiable.
- **Mode de prélèvement :**
  - Dédié à des organismes collecteurs et auprès des opérateurs concernés pour les farines panifiables.
- **Affectation des cotisations :**
  - Indique le pourcentage des cotisations qui ira à tel ou tel poste budgétaire.
- **Recours en cas de non-paiement :**
  - Dispositions légales de recouvrement.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 25

**FARM** **afel** **UPA** **POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR**  
Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique **Développement international**

## Intercéréales : des partenaires et des références

- RECHERCHE ET DÉVELOPPEMENT : ARVALIS - Institut du végétal  
[www.arvalisinstitutduvegetal.fr](http://www.arvalisinstitutduvegetal.fr)
- INFORMATION ET PROMOTION AUPRÈS DU GRAND PUBLIC : Passion céréales  
[www.passioncereales.fr](http://www.passioncereales.fr)
- INFORMATION ET PROMOTION DU PAIN : CIFAP  
[www.observatoiredupain.com](http://www.observatoiredupain.com) et [www.espace-pain-info.com](http://www.espace-pain-info.com)
- PROMOTION À L'EXPORT : France export céréales  
[www.franceexportcereales.org](http://www.franceexportcereales.org)



Les interprofessions ailleurs dans le monde - 26



Un outil de formation  
pour le renforcement des  
interprofessions agricoles en Afrique



POUVOIR NOURRIR  
POUVOIR GRANDIR  
Développement  
international

## Bref, Intercéréales c'est :

- Un peu à l'image de la CCD des fraises et framboises du Québec, elle est axée particulièrement sur la recherche, mais aussi la promotion et le développement de marchés.
- De multiples plateformes web, dont le courriel. Elle fournit aux acteurs de la filière de l'information de pointe.
- Des actions de promotion ciblant le grand public sont très développées.
- Un accord interprofessionnel qui encadre juridiquement tout le financement de l'interprofession.

Ensemble, et d'une même voix, ils sont en mesure d'identifier les problématiques communes et agir sur celles-ci afin de développer et accroître les parts de marchés des céréales en France et ailleurs dans le monde.

Les interprofessions ailleurs dans le monde - 27

## Les rôles et l'argumentaire de chacun

### PRODUCTEUR AGRICOLE EN FAVEUR DU PROJET

- Vous êtes l'initiateur du projet.
- Vous voulez donner un meilleur accès au marché à tous vos producteurs et vous voyez dans cette initiative la possibilité d'augmenter les volumes produits.
- Votre OP a les capacités de regrouper l'offre des producteurs et elle possède même quelques capacités d'entreposage.
- Vous croyez fermement que tous les acteurs dépendent les uns les autres pour approvisionner les marchés et qu'il y a des avantages mutuels.
- Vous pensez que vos producteurs ont des produits de bonne qualité, mais vous réalisez en cours de discussion que la qualité est assez inégale. Vous êtes ouvert à développer des initiatives visant à améliorer la qualité.

À titre d'initiateur de la rencontre, vous assumez la présidence de la rencontre. Vous ouvrez la séance en expliquant sommairement les raisons qui vous ont amené à convoquer tous ces acteurs de l'industrie. Vous faites un rapide tour de table afin de connaître le rôle joué, producteur, acheteur, etc., par chacun.

### PRODUCTEUR AGRICOLE CONTRE LE PROJET

- Vos sites de production sont situés près des marchés et vous ne voyez pas de problème d'approvisionnement.
- Votre offre est éparpillée et vous n'avez pas les moyens de regrouper des volumes, il revient donc à vos membres de négocier directement avec les acheteurs.
- Vous reconnaissez que la qualité des produits de vos membres est très variable, ce qui a un effet négatif sur les prix reçus par l'ensemble des producteurs.

### TRANSPORTEUR AYANT DES ACTIVITÉS TRANSPORT — ENTREPOSAGE ET EN FAVEUR DU PROJET

- Vous êtes dans un marché très compétitif.
- Votre réseau d'achat est bien développé et vous faites des affaires avec l'OP qui désire mettre en place l'interprofession.
- Vos acheteurs vous reprochent souvent que la qualité ne soit pas toujours au rendez-vous, ce qui a un effet sur vos bénéfices.
- Vous croyez fermement que tous les acteurs dépendent les uns les autres pour approvisionner les marchés et qu'il serait intéressant de se donner des projets communs et travailler ensemble sur des projets comme l'amélioration de la qualité.

### **TRANSPORTEUR AYANT DES ACTIVITÉS TRANSPORT — ENTREPOSAGE CONTRE LE PROJET**

- Vous avez des entrepôts qui ne sont pas utilisés au maximum de leurs capacités.
- Vous achetez directement des producteurs sans passer par une association.
- Vos acheteurs vous reprochent souvent que la qualité ne soit pas toujours au rendez-vous, ce qui a un effet sur vos bénéfices.
- Vous ne comprenez pas à quoi pourrait bien servir une interprofession.
- De toute façon, vous n'avez pas de temps à perdre, à moins de vous démontrer les bénéfices pouvant vous être utiles, dans ce cas vous pourriez participer.
- Dans l'ensemble, vous arrivez à bien vivre de votre travail.

### **ACHETEUR EN FAVEUR DU PROJET**

- Pour vous, ce projet permettrait à l'industrie de mieux se développer.
- Vous déplorez le manque de communication, ce qui fait que des occasions d'affaires sont manquées.
- Pour vous, cela permettrait de mieux prévoir les volumes à venir, de mieux planifier vos achats sur le marché local et de suppléer, le cas échéant, par les marchés étrangers.
- Cela permettrait vraiment de mettre en place des normes pour la qualité.
- Cela permettrait aussi de mieux se coordonner avec les transporteurs pour combler rapidement la demande.
- Vous y voyez une opportunité de vous regrouper avec d'autres acheteurs pour former une association qui verrait à développer le marché.

### **ACHETEUR CONTRE LE PROJET**

- Vous ne comprenez pas à quoi pourrait bien servir une interprofession.
- De toute façon, vous ne faites confiance à personne à moins d'y voir un intérêt qui vous servirait, auquel cas vous prendriez part à la mise en place du plan d'action.
- Bref, vous êtes très satisfaits de la situation actuelle sauf pour la qualité que vous trouvez très inégale, ce qui vous occasionne des pertes de profits et de marchés.

### **CONSEILLER DE L'ÉTAT EN FAVEUR DU PROJET**

- Vous avez un rôle d'objectivité.
- Vous soutenez la position de l'État, à savoir qu'il y a plus d'avantages que d'inconvénients dans la mise en place d'une interprofession.
- Vous conseillez aux gens de se parler... s'écouter... se faire confiance... et agir en conséquence.
- Vous essayez d'amener le groupe à définir une problématique commune et qui pourrait apporter des résultats relativement facilement, ceci pourrait aider la concertation.
- Votre rôle sera de résumer les arguments en faveur du projet.

**CONSEILLER DE L'ÉTAT CONTRE LE PROJET**

- Vous avez un rôle d'objectivité, mais vous ne croyez pas que les gens vont parvenir à s'entendre.
- Vous intervenez tôt dans le débat pour dire que le milieu est déstructuré et individualiste et que vous ne voyez pas sur quoi ils pourraient travailler ensemble.
- Vous faites l'avocat du diable, mais vous n'insistez pas si vous voyez qu'un consensus est en train de se réaliser.





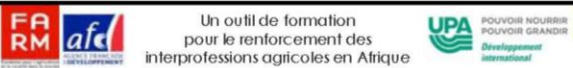
## La concertation – Les facteurs de succès et les risques



Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique

La concertation  
Les facteurs de succès  
et les risques

Un outil de référence pour  
soupeser notre propre  
interprofession



Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique

### Une concertation – axée sur l'action

- La concertation dépasse largement la consultation.
- Elle est ici considérée comme la démarche d'un groupe d'acteurs décisionnels et autonomes qui conviennent d'harmoniser :
  - Leurs orientations
  - Leurs stratégies d'intervention
  - Leurs actions concrètes au sein d'un secteur donné
- Il ne suffit pas de se parler pour se parler, mais plutôt : se parler... s'écouter... décider... se faire confiance... et agir en conséquence.
- La concertation apparaît comme un défi de communication aux niveaux opérationnel et stratégique autour d'actions significatives pour tous les acteurs membres.

La concertation - Les facteurs de succès et les risques - 2

FA RM **afel** Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique UPA POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement international

Leçons apprises sur les facteurs de succès de la concertation, selon plusieurs expériences répertoriées



La concertation - Les facteurs de succès et les risques - 3

FA RM **afel** Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique UPA POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement international

## Leadership et membership

- Il faut confier la mise en place et la dynamisation de la concertation aux bonnes personnes - des acteurs et des actrices de développement crédibles.
- Participation des personnes qui sont directement touchées par l'objet de la concertation et qui peuvent engager les organisations qu'elles représentent.
- Chaque membre doit apporter une contribution significative et reconnaître la place et l'importance des autres membres.
- Il faut s'entendre sur des critères d'adhésion et de représentation clairs et équitables pour éviter de se retrouver dans la situation où la légitimité de certains membres est contestée.



La concertation - Les facteurs de succès et les risques - 4



FA RM **af** AGRICULTURE  
FINANCE  
INTERPROFESSION Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique UPA POUVOIR NOURIR  
POUVOIR GRANDIR  
Développement international

## Vision commune et projets mobilisateurs

- Les interprofessions doivent développer et promouvoir une vision globale, créatrice et porteuse d'avenir pour leur secteur.
- La vision des interprofessions doit s'exprimer par la réalisation d'actions mobilisatrices, d'animation du milieu et de création de richesse.



La concertation - Les facteurs de succès et les risques - 5

FA RM **af** AGRICULTURE  
FINANCE  
INTERPROFESSION Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique UPA POUVOIR NOURIR  
POUVOIR GRANDIR  
Développement international

## Plus les intérêts sont divergents, plus il est difficile d'arriver à une vision partagée

Maintenant nous savons quel bateau arrivera à destination en premier!



La concertation - Les facteurs de succès et les risques - 6

**FARM** **afcd** **UPA** **POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement international**

Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique

### Une concertation interne préalable dans chaque maillon facilite la concertation entre les maillons dans l'interprofession

The diagram illustrates the relationship between three professional colleges and an interprofession. On the left is the 'Collège des commerçants' (College of traders), in the middle is the 'Collège des producteurs' (College of producers), and at the bottom is the 'Collège des transformateurs' (College of processors). Each college is represented by a box containing six circles. In the center, a Venn diagram labeled 'Interprofession' shows three overlapping circles labeled 'C' (Commerçants), 'P' (Producteurs), and 'T' (Transformateurs). Green arrows point from each college box towards the central Venn diagram, indicating that internal coordination within each college facilitates coordination between the colleges in the interprofession.

La concertation - Les facteurs de succès et les risques - 7

**FARM** **afcd** **UPA** **POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement international**

Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique

### ... d'où l'importance de mettre en place de bons mécanismes de :

- o Communication

A row of five icons representing communication: two stylized faces in profile, an envelope, a globe with arrows, a boombox, and a laptop.

- o Représentation

An icon representing representation: a single person icon at the bottom connected by a vertical line to a horizontal line with six person icons above it, suggesting a representative role.

La concertation - Les facteurs de succès et les risques - 8

**FARM** **afc** **af** **af** Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique **UPA** POUVOIR NOURIR POUVOIR GRANDIR Développement international

## Viser d'abord des petits succès

- La concertation suppose un investissement de chacune des personnes impliquées dans la réalisation d'une action commune à laquelle chacun adhère.



- Les interprofessions doivent prioriser les actions pour lesquelles les consensus s'établissent facilement et dont les chances de succès sont élevées.

La concertation - Les facteurs de succès et les risques - 9

**FARM** **afc** **af** **af** Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique **UPA** POUVOIR NOURIR POUVOIR GRANDIR Développement international


## Participation des destinataires

Il est essentiel d'impliquer les destinataires de la concertation (membres de tous les groupes participants, par exemple) au moment de la définition des priorités et de l'évaluation des résultats.



La concertation - Les facteurs de succès et les risques - 10






Un outil de formation  
pour le renforcement des  
interprofessions agricoles en Afrique



POUVOIR NOURRIR  
POUVOIR GRANDIR  
Développement  
international

## Ne pas dédoubler, mais organiser les cadres de concertation existants

- Plus on exerce un dédoublement de structures, plus la concertation s'effrite. Éviter de multiplier inutilement les cadres de concertation à l'intérieur d'une même communauté.



- Chercher plutôt à organiser, à partir d'un cadre commun, les différents projets faisant appel à la mobilisation des forces vives du milieu.



La concertation - Les facteurs de succès et les risques - 11




Un outil de formation  
pour le renforcement des  
interprofessions agricoles en Afrique



POUVOIR NOURRIR  
POUVOIR GRANDIR  
Développement  
international

## Interdépendance des acteurs

Le fait que les acteurs dépendent les uns des autres, du moins en partie, pour atteindre leurs objectifs, accroît considérablement la motivation à se concerter.



La concertation - Les facteurs de succès et les risques - 12

**FARM** **afc** **UPA** **POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement international**

Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique

## Des décisions effectivement mises en œuvre

Ceci nécessite une convention, un accord formel, qui fait en sorte que les acteurs sont liés par les décisions (sans verser par ailleurs dans le formalisme bureaucratique).



La concertation - Les facteurs de succès et les risques - 13

**FARM** **afc** **UPA** **POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement international**

Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique

## Acharnement et détermination indéfectible...



Dans toute concertation, il y a des hauts et des bas, des avancées et des reculs...

Pour y arriver, il faut garder les yeux rivés sur la vision commune.

La concertation - Les facteurs de succès et les risques - 14

**FARM** **afcd** **UPA** **POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement international**

Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique

## Les facteurs de succès

*Projet :* Projet concret qui est perçu comme pouvant procurer un résultat significatif.

*Présence des décideurs :* Participation des personnes qui sont directement touchées et qui peuvent engager les organisations qu'elles représentent.

*Acharnement :* Détermination indéfectible.

*Gains :* Stratégie qui favorise la réalisation de résultats concrets et visibles.

*Captivité :* Une convention qui fait en sorte que les acteurs sont liés par les décisions.

*Rigueur administrative :* Se doter de règles tant au niveau administratif que financier et en assurer le suivi.

La concertation - Les facteurs de succès et les risques - 15

**FARM** **afcd** **UPA** **POUVOIR NOURRIR POUVOIR GRANDIR Développement international**

Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique

## Les facteurs de succès

*Petits succès :* Un carnet d'action qui poursuit des cibles concrètes, des résultats visibles, face auxquels on est à peu près sûr de réussir.

*Participation des destinataires :* Participation des destinataires de la concertation au moment de la définition des priorités et de l'évaluation des résultats.



La concertation - Les facteurs de succès et les risques - 16

## Identification de nos forces et faiblesses

<b>Nos forces</b>	<b>Nos faiblesses</b>
1.	1.
2.	2.
3.	3.
4.	4.





## Nos éléments de plan d'action

<b>Notre action prioritaire no 1 :</b>			
<b>Le résultat attendu de l'action</b>	<b>Les activités à mettre en œuvre</b>	<b>Les responsabilités (maillons et individus)</b>	<b>Les échéances</b>
<b>Notre action prioritaire no 2 :</b>			
<b>Le résultat attendu de l'action</b>	<b>Les activités à mettre en œuvre</b>	<b>Les responsabilités (maillons et individus)</b>	<b>Les échéances</b>



## Grille d'évaluation

**Module :** Un outil de formation pour le renforcement des interprofessions agricoles en Afrique

Date : \_\_\_\_\_

Critères	Cotes				
Objectifs	Excellent	Très bon	Bon	Acceptable	Faible
Favoriser l'instauration d'une dynamique de groupe propice à l'apprentissage et s'entendre sur les contours et perspectives de la formation.					
Les participants seront familiers avec la nature, la raison d'être et le fonctionnement d'une interprofession.					
Les participants seront capables de faire ressortir les avantages de la concertation entre les différents acteurs d'une l'interprofession.					
Les participants auront précisé le rôle de l'interprofession et les responsabilités des représentants la composant.					
Les participants auront une meilleure connaissance du rôle et des devoirs des représentants siégeant à une interprofession.					
Les participants connaîtront les grandes orientations et champs d'intervention de leur interprofession.					
Les participants pourront identifier les facteurs de succès et les risques de l'approche d'interprofession applicable à leur contexte.					
Les participants pourront identifier sommairement le degré d'organisation de leur interprofession.					
Les participants auront identifié quelques éléments essentiels d'un plan d'action annuel.					
Méthodologie	Excellent	Très bon	Bon	Acceptable	Faible
A. Animation : par la formatrice ou le formateur.					
B. Outils : le matériel mis à la disposition des apprenants.					
C. Climat : atmosphère de travail, dynamique du groupe.					
D. Logistique : locaux, horaire, nourriture et hébergement.					



**Les actes des tables rondes et de l'atelier régional sur :**  
**« Le rôle des interprofessions dans le développement des filières céréales et oléagineux en l'Afrique de l'Ouest »**  
**(FAO, 2009)**

Après trois jours de discussions et de débats riches, les participants ont voulu exprimer une appréciation globale sur l'organisation de l'atelier, les acquis les plus substantiels obtenus et les souhaits pour la poursuite du projet Tout - ACP.

Les points positifs suivants ont été mis en exergue.

Tout d'abord, concernant les leçons retenues des différentes communications sur la nécessité d'une organisation interprofessionnelle (OIP), les participants estiment que les communications ont été claires; elles ont permis de bien préciser le rôle des OIP et leur importance dans la gestion des filières et des marchés agricoles. Les débats conduits par des experts à la matière ont été riches et fructueux. Les acteurs ont pris conscience de leurs rôles et s'activent à une concertation entre eux pour la réussite des OIP.

Sur un autre angle, on constate que, sur le terrain, les OIP sont moins organisées par rapport aux OP. Dans ce contexte, il y a obligation d'abord de bien structurer les OP en filières et résoudre les contraintes liées à l'organisation de ces dernières. C'est-à-dire qu'il y a nécessité de renforcer les capacités au niveau des différents maillons dans le souci de valoriser les chaînes de valeur. Les OIP représentent une alternative au retrait des États dans la gestion des filières agricoles de base. Pour cela, il est urgent de dynamiser les OIP pour une émergence des filières et pour donner l'occasion promouvoir le commerce régional des produits agricoles.

La réussite d'une OIP passe par la mise en place d'un cadre de concertation, une bonne structuration (juridique, administrative, économique et sociale) avec le respect des textes et statuts juridiques; elle doit se baser sur :

- Une synergie entre les actions, c'est-à-dire une bonne coordination des différents acteurs.
- Le dynamisme et la discipline des membres dans leurs actions et surtout la crédibilité des organes dirigeants de l'OIP/OP.
- Et, enfin, une meilleure circulation de l'information au niveau de chaque maillon. Il est important aussi que chaque maillon de la filière soit représenté au niveau de l'OIP.

Afin de servir de structure d'appoint à une stratégie de développement des filières céréales et pour réguler les normes de qualités nécessaires à une meilleure valorisation des produits offerts aux acheteurs / consommateurs, une interprofession a pour rôle :

- D'assurer l'approvisionnement en intrants de qualité aux acteurs.
- D'enseigner les bonnes pratiques agricoles à suivre pour optimiser le rendement.
- De faciliter les relations inter OP/OIP.
- De sensibiliser les acteurs sur l'application et le respect des normes et certifications des produits en vigueur.
- D'être un plaidoyer devant l'État, les partenaires financiers et les ONG dans l'objectif de défendre les intérêts des filières.

Les types d'informations-clés nécessaires à une valorisation des filières céréales sont :

- Les sources d'approvisionnement en intrants (engrais, semences, etc.).
- Les techniques de transformation.
- Les questions de financement.
- L'information sur les marchés à travers des bulletins.
- La sensibilisation à travers les ondes des radios locales.

Dans cette optique, le rôle de leader revient à l'OIP et non aux agences spécialisées dans la mesure où l'OIP est en contact direct avec les différents membres.

Le souci majeur des acteurs est le problème de financement. Ce problème se situe au niveau de l'accès au crédit pour les acteurs, car ils soulignent que l'octroi devient impossible.







**FARM s/c Crédit agricole SA  
12, Place des États-Unis,  
92127 Montrouge Cedex  
Tél. : 01 57 72 07 19**