

MINISTÈRE DES MALIENS DE L'EXTÉRIEUR ET DE L'INTÉGRATION AFRICAINE



MINISTÈRE DES MALIENS DE L'EXTÉRIEUR
ET DE L'INTÉGRATION AFRICAINE



PROGRAMME TOKTEN MALI
Transfert des connaissances à travers
les nationaux expatriés



Au service
des Peuples
et des Nations

Tél./Fax: +223 20 20 33 40 - Cell.: +223 66 74 05 67 / 66 74 05 64 Site web: www.toktenmali.com
E-mail: tokten@afribone.net.ml

Etude globale d'identification des besoins en renforcement des capacités nationales dans le cadre du projet TOKTEN

Réalisé par :



Association des Volontaires pour le
Développement Rural (A.V.D.R- Mali)

ACCORD- CADRE - 9783 1056 ICA/DR/MAL/12
Siège social : Djenné, Quartier Dadiama
Tel : 66 71 31 01, email : avdr@mali.afribone.net

Table des matières

Sigles et abréviations	3
Résumé.....	5
I.PREMIERE PARTIE : CONTEXTE ET JUSTIFICATION	6
1.1. Contexte :	6
1.2. Justification.....	7
II.DEUXIEME PARTIE : APPROCHE METHODOLOGIQUE	9
2.1. Phase de préparation de l'étude	9
2.2. Phase de collecte des informations sur le terrain	9
2.3. Traitement/analyse des informations et rédaction du rapport provisoire	10
2.4. Restitution des résultats de l'étude.....	10
2.5. Difficultés rencontrées	11
III.TROISIEME PARTIE : RESULTATS DE L'ETUDE	12
3.1. Résultats de l'étude par objectifs et par région	12
3.1.1 Tableau N°1 : Résultats de la région de Kayes	13
3.1.2 Tableau N°2 : Résultats de la région de Koulikoro	17
3.1.3 Tableau N°3 : Résultats de la région de Sikasso	20
3.1.4 Tableau N°4 : Résultats de la région de Ségou	27
3.1.5 Tableau N°5 : Résultats de la région de Mopti	30
3.1.6 Tableau N°6 : Résultats du District de Bamako.....	33
3.1.7 Tableau N°7 : Esquisse de plans opérationnels de renforcement des capacités par secteur d'intervention	38
3.1.8 Proposition de pistes de partenariats au niveau national et international	54
3.1.9 Classement des structures potentiellement partenaires du TOKTEN.....	55
3.1.10 Contribution financière au TOKTEN	56
3.1.11 Les besoins spécifiques en renforcement des capacités et en expertise des nouvelles entités bénéficiaires du TOKTEN pour les courts et moyens termes.....	57
3.1.11.1 Les besoins prioritaires identifiés du secteur de la santé	59
3.1.11.2 Les besoins prioritaires identifiés du secteur l'Agriculture	60
3.1.11.3 Les besoins prioritaires identifiés du secteur des PME/PMI	62
3.1.11.4 Plan opérationnel de formation du secteur de la santé	63
3.1.11.5 Plan opérationnel de formation du secteur de l'Agriculture	65
3.1.11.6 Plan opérationnel de formation du secteur des PME/PMI :	67
3.1.12 Profils des ressources humaines expatriées à cibler pour répondre aux besoins identifiés	68
3.1.12.1 Les migrants hautement qualifiés.....	68
3.1.12.2 Les migrants qualifiés (techniciens et ouvriers qualifiés)	69
3.1.12.3 Les migrants étudiants	69
3.1.13 Axes de partenariat/collaboration	69
3.2. Aperçu de l'apport du Tokten dans ses secteurs initiaux d'intervention depuis sa mise en œuvre	69
3.3. ÉTAT DES LIEUX DE LA FORMATION CONTINUE AU NIVEAU NATIONAL	71
3.3.1 Tableau N°15 : Les besoins en formation dans le secteur primaire	73
3.3.2 Tableau N°16 : Les besoins en formation dans le secteur secondaire	76
3.3.3 Tableau N°17 : Les besoins en formation dans le secteur tertiaire	78
Contribution du <i>Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA)</i>	85
3.4. PLAN DE FORMATION DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT.....	85
3.4.1 LA SANTE	87
Rappel de quelques éléments du Plan de formation 2007-2011 du secteur de la santé	87

3.4.2 L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR.....	92
3.4.3 L'AGRICULTURE.....	95
APERÇU SUCCINCT SUR LA POLITIQUE AGRICOLE.....	95
Développement des ressources humaines agricoles.....	95
3.4.4 LES COLLECTIVITES TERRITORIALES.....	97
3.4.5 LES ORGANISATIONS DE LA SOCIETE CIVILE.....	97
IV.QUATRIEME PARTIE : RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS.....	99
4.1. Recommandations.....	99
4.2. Conclusions :	99
V.ANNEXES :	101
Bibliographie	272

Sigles et abréviations

ADR	Agence de Développement Régional
AFERCI	Association des femmes rapatriées de la Côte d'Ivoire
AFIMA	Association des Femmes Ingénieurs du Mali
ANPE	Agence Nationale pour l'Emploi
AOPP	Association des Organisations Professionnelles Agricoles
APC	Approche Par Compétence
APCAM	Assemblée Permanente des Chambres d'Agriculture du Mali
APCMM	Assemblée Permanente des Chambres de Métiers du Mali
APEJ	Agence pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes
APROKAM	Association des Professionnels de la Filière Karité au Mali
ASACO	Association de Santé Communautaire
AVDR	Association des Volontaires pour le Développement Rural
CCIM	Chambre de Commerce et d'Industrie du Mali CCIM
CDAT	Centre de Développement de l'Artisanat Textile
CDI	Commissariat au Développement Institutionnel
CERFITEX	Centre de Recherche et de Formation pour l'Industrie Textile
CESCOM	Centre de Santé Communautaire
CIGEM	Centre d'Information et de Gestion des Migrations
CNPM	Conseil National du Patronat du Mali
COFPROSO-Trans	Coopérative féminine pour la promotion du soja et la transformation des produits agro-alimentaires locaux
COMANAV	Compagnie Malienne de Navigation
COMATEX	Compagnie Malienne du Textile
CRA	Conseil Régional d'Agriculture
CRA	Chambre Régionale d'Agriculture
CRCM	Conférence Régionale des chambres de Métiers
CRCR	Comité Régional de Concertation des Ruraux
CREDD	Cadre Stratégique pour la Relance Economique et le Développement Durable
CRRA	Centre Régional de Recherche Agricole
CSP	Centre du Secteur Privé
CTC CO-DEV	Cellule Technique de Co-Développement
DNACPN	Direction nationale de l'Assainissement, du Contrôle des Pollutions et des Nuisances
DRACPN	Direction Régionale de l'Assainissement, du Contrôle des Pollutions et des Nuisances
DRPIA	Direction Régionale des Productions et Industries Animales
DRPSIAP	Direction Régionale de Planification, de la Statistique, de l'Informatique, de l'Aménagement et de la Population
EMDK	Espace Migration Développement – Kayes
ENI-ABT	Ecole Nationale d'Ingénieurs-Abderhamane Baba Touré
ENSUp	Ecole Normale Supérieure
ETFP	Enseignement Technique et Formation Professionnelle
ETP	Education Thérapeutique du Patient
FAFPA	Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage
FECOPON	Fédération des coopératives de producteurs de l'Office du Niger

FELASCOM	Fédération Nationale des Associations de Santé Communautaire
FNAM	Fédération Nationale des Artisans du Mali
FRUSCOPA – SIK	Fédération Régionale des Unions des Sociétés Coopératives des Pisciculteurs et aquaculteurs de Sikasso
GAMA	Groupe d'appui pour la modernisation de l'agriculture
GPEEC	Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences
GRH	Gestion des Ressources Humaines
HCME	Haut Conseil des Maliens de l'Extérieur
IER	Institut d'Economie Rurale
IES	Instituts d'Enseignement Supérieur
IFRIZ-Mali	Interprofession Riz du Mali
INACOM MALI SA	<i>INACOM Industrie Navale de Construction Métallique du Mali</i>
INFSS	Institut National de Formation en Sciences de la Santé
INIFORP	Institut National d'Ingénierie de la Formation Professionnelle
INRSP	Institut National de Recherche en Santé Publique
INSTAT	Institut National de la Statistique
IPR –IFRA	Institut Polytechnique Rural-Institut de Formation et de Recherche Appliquée
I PROFIM	Interprofession Maïs du Mali
LCV	Laboratoire Central Vétérinaire
MMEIA	Ministère des Maliens de l'Extérieur et de l'Intégration Africaine
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONEF	Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF)
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OPI	Organisation patronale des industriels
OSC	Organisation de la Société Civile
PAG	Programme d'Actions du Gouvernement
PDDSS	Plan Décennal de Développement Sanitaire et Social
PDESC	Programme de Développement Economique Social et Culturel
PME / PMI	Petites et Moyennes Entreprises/Petites et Moyennes Industries
PNPR-M	Plateforme Nationale des Riziculteurs du Mali
PNUD	Programme des Nations Unies pour le Développement
PONAM	Politique Nationale de Migration du Mali
PRODEFPE	Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi
PRODESS	Plan Décennal de Développement Sanitaire et Social, le Programme Quinquennal
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
REAO-Mali	Réseau de l'Entreprise en Afrique de l'Ouest-Mali
RESAOLAB	Réseau d'Afrique de l'Ouest des Laboratoires
SFTP-Mining-sa	Société de Forage et de Travaux Publics SFTP-Mining-sa
SRAT	Schémas Régionaux d'Aménagement du Territoire
STP-CSSP	Secrétariat Technique Permanent du Conseil Supérieur du Secteur Privé
TFP	Taxe de Formation Professionnelle
TOKTEN	Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals (Transfert des connaissances à travers les nationaux expatriés)
ULSHB	Université des Langues et des Sciences Humaines de Bamako
USJPB	Université des Sciences Juridiques et Politiques de Bamako
USSGB	Université des Sciences Sociales et de Gestion de Bamako
USTTB	Université des Sciences, des Techniques et des Technologies de Bamako
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience

Résumé

L'objectif principal de cette étude est une identification globale des besoins en matière de renforcement des capacités nationales dans les secteurs de développement du District de Bamako et environs, dans les régions de Kayes, Koulikoro, Sikasso, Ségou, Mopti (et dans toutes les autres régions administratives du Mali, si les conditions sécuritaires le permettent). Cette étude s'est efforcée de faire un état des lieux de la formation continue au niveau national ainsi que l'apport du TOKTEN dans ses secteurs initiaux d'intervention, depuis sa mise en œuvre. Nous espérons que l'étude va permettre au Programme TOKTEN, au niveau national, d'ajuster son offre de services et d'appui, en fonction de la demande, de définir des mécanismes de mise en œuvre et d'aider les bénéficiaires ciblés à mieux identifier et structurer leurs besoins.

Les objectifs spécifiques de la présente étude sont :

- ⇒ Identifier de nouvelles structures potentielles et susceptibles d'être partenaires bénéficiaires du Programme TOKTEN.
- ⇒ Identifier, pour le court et moyen terme, les besoins spécifiques en renforcement des capacités (au niveau de la formation technique et professionnelle et de l'expertise) des nouvelles entités bénéficiaires du TOKTEN.
- ⇒ Etablir et cibler le profil des ressources humaines expatriées pour répondre aux besoins identifiés. Il s'agira de définir dans quels secteurs d'activités il faut rechercher les expatriés, si des pays d'émigration doivent être ciblés, proposer des pistes pour les faire participer au TOKTEN : par quelles structures les identifier? etc.

Le présent rapport se décline en quatre (4) grandes parties qui sont les suivantes :

1. Première partie : Contexte et justification

2. Deuxième partie : Approche méthodologique

3. Troisième partie : Résultats de l'étude qui comprend trois sous-titres

3.1. Résultats de l'étude par objectifs et par région

3.2. Apport du TOKTEN dans ses secteurs initiaux d'intervention depuis sa mise en œuvre

3.3. État des lieux de la formation continue au niveau national

4. Quatrième partie : Suggestions, recommandations et conclusions

I. PREMIERE PARTIE : CONTEXTE ET JUSTIFICATION

1.1. Contexte :

Selon un rapport du Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi réalisé en janvier 2015, le Mali, fortement tributaire des aléas climatiques, est classé à revenu faible avec un PIB de moins de 300 dollars par habitant soit moins d'un (1) dollar par habitant et par jour.

La croissance économique, qui évolue en dents de scie, repose fondamentalement sur :

- le secteur primaire qui occupe près de 80% de la population active et représente entre 34 et 36% du PIB dont l'agriculture est la branche la plus importante ;
- le secteur secondaire qui dépend fortement de l'extraction minière ;
- le secteur tertiaire qui, depuis quelques années, est dans une dynamique favorable liée à l'essor des télécommunications et du tourisme.

Le sous-secteur de l'élevage reste également très porteur, tant par ses retombées internes que par son potentiel d'exportation.

L'économie malienne reste cependant relativement fragile et le secteur informel y occupe une grande place. Pas moins de 91% des actifs occupés travaillent dans des entreprises informelles¹ (100% dans le primaire, 26% dans le secondaire et 72% dans le tertiaire. Il contribue pour 64,28% au PIB²).

La répartition par branches d'activités confirme le très faible degré de diversification de l'économie malienne et la forte concentration de l'emploi dans le secteur agricole. Deux branches d'activités, agriculture et commerce (y compris l'artisanat de service), représentent trois emplois sur quatre.

Cette forte concentration a très peu changé au cours des dix à quinze dernières années, reflétant le fait que la croissance économique a été relativement équilibrée entre les secteurs. En effet, entre 2000 et 2011, la croissance moyenne du PIB a été de 5,8%, alors que celles de l'agriculture, de l'industrie et des services étaient de 5,2%, 4,9% et 6,3% respectivement. Les investissements privés ont trait essentiellement au développement des mines d'or, de la téléphonie mobile et aux grands chantiers immobiliers. Les investissements publics ont concerné la réalisation des infrastructures, les grands projets routiers, les programmes immobiliers et les programmes d'aménagement hydro agricoles.

Le Mali a traversé une crise grave en 2012 et 2013, avec des répercussions sur tous les secteurs d'activité économique. La partie nord a connu des déplacements de population vers le sud du pays et les pays limitrophes. L'aide publique au développement, qui représentait environ 13% du PIB en 2011 (selon les données de l'OCDE), a été fortement réduite et l'appui budgétaire quasiment interrompu en 2012.

Les dépenses publiques d'investissement ont été significativement réduites avec des conséquences importantes pour des branches d'activités comme le bâtiment et les travaux publics. Enfin, le tourisme a connu une chute considérable du nombre de visiteurs, avec des conséquences importantes sur le secteur de l'hôtellerie et la restauration. L'ensemble de ces facteurs ont eu des répercussions sur la situation économique et indirectement sur celle de l'emploi au Mali.

Selon les estimations de l'Institut National de la Statistique, le PIB s'est seulement contracté de 0,4% en 2012, alors qu'il avait crû de 2,7% en 2011. Une forte croissance agricole est le facteur mis en avant par les autorités pour expliquer la résilience de l'économie malienne en 2012. Le Plan pour la Relance Durable du Mali 2013-2014 (p. 41) donne une estimation des pertes engendrées par la crise pour les entreprises maliennes, soit 34 milliards de FCFA, ce qui correspond à 0,6% du PIB en 2012. Selon les dernières estimations du FMI, la croissance du PIB en 2013 a été de 1,7%, à comparer avec une prévision de 5,3% six mois plus tôt. Cette faible croissance reflète la forte contraction du secteur agricole (-7%), en raison d'une pluviométrie peu favorable, qui occulte le rebond de croissance dans les secteurs manufacturiers et des services, 6 % et 9 % respectivement.

¹Source : Yves Bourdet et Kassim Dabitaou " « Relever les défis de l'emploi au Mali » » - juin 2014.

² Source : Ministère du plan et du développement économique, CSCRP 2012-2017.

Données démographiques³

Le Mali connaît une forte croissance démographique. Selon les estimations du Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) de 2009⁴, la population malienne a augmenté en moyenne de 3,6% par an entre 1998 et 2009. L'augmentation est particulièrement rapide en milieu urbain, 6,1%, contre 2,5% en milieu rural. La population malienne est relativement jeune (Banque Mondiale, 2009). Selon le RGPH, 46,3% de la population avaient moins de 15 ans en 2009. Les personnes de la tranche 15-65 ans constituaient 50,2% de la population, pendant que 3,5% étaient âgés de plus de 65 ans. L'âge médian est de 14 ans pour l'ensemble du pays. La prise en compte de la démographie au Mali fait que le pays doit toujours faire face à deux défis : la croissance de sa population (3,6%) et la nécessité de diversifier son économie. La combinaison de la forte croissance démographique avec le faible degré de diversification économique s'exprime d'ailleurs par la part prépondérante de l'agriculture dans la structure de l'emploi.

Au Mali, la population susceptible de travailler est estimée en 2009 à 11 109 312 soit 76,5% de la population totale (Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2009). Le recensement a permis de dénombrier 5 434 857 actifs de nationalité malienne, qui vivent majoritairement en milieu rural (80,7%). Bamako abrite 11,1% de cette population et les autres zones urbaines seulement 8,2 %. Le taux d'activité global a été estimé pour l'ensemble du pays à 66,8%, dont 77% pour les hommes et 57,6 % pour les femmes (données de 2011⁵), avec des différences notables entre les milieux urbain et rural.

En moyenne huit (8) individus sur dix dont l'âge est compris entre 15 et 64 ans sont sur le marché du travail ; ils occupent un emploi ou sont à la recherche d'emploi au sens du BIT. Le taux brut d'activité est plus élevé en milieu rural (81%) qu'en milieu urbain (74%), excepté Bamako (62%). Les projections du BIT⁶ suggèrent que la population active au Mali va continuer de croître à un rythme soutenu au cours des années à venir, entre 2,9 à 3% par an. Cela signifie que la population active devrait continuer de croître par environ 150 000 personnes par an. Pour donner un ordre de grandeur, ce chiffre représente environ l'emploi total dans le secteur privé formel au Mali.

1.2. Justification

De plus le Mali connaît un fort taux d'émigration de sa population hautement qualifiée. Cette perte d'une partie de son expertise nationale influe négativement sur ses efforts de développement. D'où sa volonté, avec l'appui du PNUD, depuis 1998, de développer un Programme TOKTEN (Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals - Transfert des connaissances à travers les nationaux expatriés).

Le TOKTEN-Mali a pour objectif de « contribuer au développement national par le transfert des connaissances des Experts Maliens de la Diaspora et par la mise en relation entre les acteurs des secteurs publics et privés du pays d'accueil et ceux du Mali ».

Le programme est exécuté selon la modalité de l'exécution nationale du PNUD avec le Ministère des Maliens de l'Extérieur et de l'Intégration Africaine (MMEIA) comme agence d'exécution.

Le programme en cours va fonctionner jusqu'en 2019 et au-delà dans le cadre de la Politique Nationale de Migration (PONAM). D'octobre 1998 à juillet 2017, les **580** experts inscrits dans la base de données du Programme ont réalisé, à l'occasion de missions de courte durée, un total de **864** interventions au Mali. Les secteurs concernés sont : l'Enseignement supérieur et technique, la Santé, l'Agriculture, les PME/PMI, les Administrations, la Société Civile.

Depuis sa mise en œuvre au Mali, il y a environ une vingtaine d'années, Le projet TOKTEN a obtenu des acquis quantitatifs et qualitatifs probants dans ses principaux volets d'intervention : Education, Santé, Agriculture et PME/PMI. Cela a été confirmé par plusieurs évaluations datant de septembre 2011 à 2016

³ Source : " Relever les défis de l'Emploi au Mali " (Yves Bourdet et Kassim Dabita) Juin 2014.

⁴ Le recensement général de la population a lieu tous les dix ans donc le prochain aura lieu en 2019. Selon les données de l'Institut National de Statistique (Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2009) actualisées avec le taux d'accroissement en 2016, la population malienne est estimée à environ 18 millions d'habitants.

⁵ Enquête Modulaire et Permanente auprès des Ménages (EMOP) 2011.

⁶ Source : BIT, « Croissance, emploi et politiques pour l'emploi au Mali » - 2012.

qui ont révélé que ce Programme « a effectivement atteint des résultats significatifs par rapport aux objectifs initialement définis, mais qu'il fallait procéder à son expansion, voire une massification à l'ensemble du pays et à tous les secteurs du développement ».

De la déclaration de politique générale de Monsieur le Premier Ministre, il ressort, entre autres directives à mettre en œuvre, « la participation effective de la diaspora malienne au développement du pays à travers le TOKTEN ».

Un focus sur les orientations du Programme dans le cadre de la Politique Nationale de Migration du Mali (PONAM) adoptée par le Gouvernement malien le 03 septembre 2014, renseigne que l'axe 4.4 de cette politique intitulé « valoriser les capacités des diasporas au développement national » est consacré au Programme TOKTEN.

Outre les secteurs d'intervention actuels du projet : l'éducation, la santé, l'agriculture et les PME/PMI, le champ d'actions du TOKTEN va donc s'étendre à toutes les régions et à tous les domaines d'activités comme par exemple : la géologie, les mines, les administrations centrales et déconcentrées, les collectivités décentralisées, les associations et ONG etc.

La perspective d'expansion du programme nécessite donc une diversification de l'offre (base de données de l'expertise nationale expatriée) et de la demande (besoins en renforcement des capacités des secteurs d'intervention) ainsi que des acteurs.

Ainsi, se justifie l'étude globale d'identification des besoins en matière de renforcement des capacités nationales. Cette étude s'est fondée sur le rapport du Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi (ANPE) réalisé en janvier 2015 pour donner un aperçu de l'état des lieux de la formation continue au niveau national. Par ailleurs, l'étude fait également l'état des lieux de l'apport du TOKTEN depuis sa mise en œuvre.

L'étude donne une cartographie des besoins en renforcement des capacités et des pistes de repositionnement du programme et son élargissement à tous les secteurs d'activités du pays dans le cadre de la PONAM.

II. DEUXIEME PARTIE : APPROCHE METHODOLOGIQUE

Au niveau de la méthodologie de réalisation de l'étude, elle a tourné autour des phases suivantes : (i) la phase de préparation de l'étude, (ii) la phase de collecte des informations sur le terrain, (iii) le traitement/analyse des informations et la rédaction du rapport provisoire et enfin (iv) la restitution des résultats de l'étude.

- **Au niveau des résultats de l'étude : Sur 103 structures consultées**, un répertoire des nouvelles structures potentiellement partenaires du TOKTEN a été élaboré et comporte au total quatre-vingt-trois (83) entités dans divers secteurs de développement dans les (04) régions couvertes par l'étude : Kayes, Koulikoro, Ségou, Mopti, Sikasso et le District de Bamako.
- **Identification des besoins d'appuis au niveau des nouvelles structures répertoriées** : Les différentes structures rencontrées ont librement exprimé leurs besoins d'appui en fonction de leurs centres d'intérêt. Ces besoins ressortent soit des plans de formation mis à la disposition de l'équipe de recherche par leurs interlocuteurs, soit de la synthèse des différents entretiens. Quatre types de besoins ont été exprimés :
 - les besoins en formation technique et professionnelle,
 - les besoins en expertise technique,
 - les besoins matériels (équipements, logistiques),
 - les besoins en renforcement des capacités des ressources humaines.

La méthodologie utilisée a porté sur les axes suivants :

2.1. Phase de préparation de l'étude

Cette phase a consisté en la validation des objectifs de l'étude, l'exploitation des documents de base du programme et l'élaboration des outils de collecte d'information.

- *La validation des objectifs de l'étude* : elle a été réalisée avec la Coordination du programme TOKTEN. Elle a permis d'asseoir une base de compréhension mutuelle sur les résultats attendus de l'étude et de stimuler l'implication de toutes les parties dans la conduite de celle-ci.
- *L'exploitation des documents de base du projet* : elle a été transversale à la réalisation de la mission. Commencée au départ de la mission, elle a continué pendant et après la collecte des données sur le terrain. Les principaux documents mis à disposition ont été les documents du programme, les rapports d'études similaires et d'évaluation, les documents d'information sur les structures enquêtées et des études déjà par l'ANPE sur les entreprises, les Ministères en charge de de la Santé et de l'Agriculture qui disposent chacun en ce qui le concerne de plans de formation pour le développement de leurs ressources humaines.
- *La conception des outils de collecte d'informations sur le terrain* : des outils simples d'analyse ont été élaborés en fonction des centres d'intérêt et de la spécificité des cibles de l'enquête. Il s'agit des guides d'entretien, des questionnaires et des grilles d'analyse (voir annexes)

2.2. Phase de collecte des informations sur le terrain

La collecte des informations a eu lieu dans le District de Bamako et les régions de Kayes, Koulikoro, Sikasso, Ségou et Mopti auprès de structures partenaires potentielles dans tous les secteurs de développement. Une liste de structures a été remise aux consultants par la coordination du programme TOKTEN. Cet échantillon a été complété sur le terrain par les consultants en fonction des centres d'intérêts et des difficultés rencontrées sur le terrain en ce qui concerne certains rendez-vous.

La phase terrain a duré du 16 août au 24 septembre 2017. Au total, l'équipe de consultants a enquêté 103 structures (tous secteurs confondus). Elle a été introduite auprès des cibles, à travers une lettre d'introduction élaborée par la Coordination du TOKTEN à cet effet ; ce qui a facilité la mobilisation des structures rencontrées.

Étapes / activités	Période de réalisation de la mission	Responsables
I. Préparation des outils et supports ; visites, entretiens et collecte de données		
1. Bamako	du 16 août au 03 /09/ 2017	Mr Lassana .A. Fofana
2. Kayes		Mr. Hamidou TOURE
3. Koulikoro		Mme Sanogo Hassa FOMBA Mr. Moctar CISSE
4. Sikasso	du 06 au 24 /09/ 2017	Mr. Lamine SOUNKARA
5. Ségou		Mr. Demba CISSE
6. Mopti		Mr. Amadou WAIGALO
II. Dépouillement et analyse des données, rédaction du rapport provisoire de la mission		
Dépouillement et analyse des données, rédaction du rapport provisoire de la mission	du 27 /09/ au 08/10/ 2017	Mr. WAIGALO Amadou Mr. Lassana .A. Fofana
III. Restitution du rapport provisoire de la mission		
Restitution du rapport provisoire de la mission	10/11/2017	Mr. WAIGALO Amadou
IV. Rédaction du rapport final		
Rédaction du rapport final	16/11/2017	Mr. WAIGALO Amadou Mr. Lassana .A. Fofana
V. Validation de l'étude		
Validation de l'étude	20/11/2017	Mr. WAIGALO Amadou

Cette phase a été réalisée à plusieurs niveaux :

- dans le District de Bamako : au niveau des points focaux du programme et homologues de consultants responsabilisés dans chaque secteur visé ;
- dans les régions : les consultants ont rencontré les responsables ou répondants des différentes structures visitées.

A tous ces niveaux, la parole a été donnée aux interlocuteurs pour présenter leurs structures et exprimer s'il y a lieu leurs besoins en renforcement des capacités avec l'appui du TOKTEN dont les objectifs et les résultats atteints ont été préalablement présentés par les consultants.

2.3. Traitement/analyse des informations et rédaction du rapport provisoire

L'équipe de recherche a d'abord procédé à la mise en commun des informations collectées dans les zones ciblées par l'enquête avant de procéder au traitement et à l'analyse plus approfondie de celles-ci. A l'issue de cette opération, un rapport provisoire a été élaboré et soumis au commanditaire de l'étude pour lecture et observations.

2.4. Restitution des résultats de l'étude

Dans un souci de partage des résultats de la recherche par toutes les parties prenantes à la mise en œuvre du Programme du TOKTEN, l'équipe a procédé à la restitution du contenu du rapport au cours d'une séance de travail organisée au siège de la coordination du programme TOKTEN à Faladié Mali-Univers. Au cours de cette séance, des compléments d'informations donnés par les responsables en charge du programme ont permis aux consultants d'enrichir leur travail.

2.5. Difficultés rencontrées

L'étude s'est bien déroulée dans l'ensemble grâce à la bonne collaboration de la coordination du programme TOKTEN, et d'autres personnes ressources impliquées dans la mise en œuvre du programme, comme le Directeur National du TOKTEN au niveau du MMEIA, les points focaux et beaucoup d'autres responsables des structures ciblées par l'enquête. Qu'ils reçoivent ici nos sincères remerciements pour leur franche collaboration.

Cependant, la mission a rencontré quelques difficultés non moins importantes qui sont à l'origine du non-respect du délai fixé par le commanditaire. Parmi celles-ci, il faut noter :

- le délai restreint pour la collecte des informations sur le terrain en raison de la taille des secteurs, de la diversité des structures et de l'étendue de la zone de l'étude,
- la rétention des informations au niveau de certains acteurs enquêtés,
- l'indisponibilité de certains responsables en raison des multiples occupations professionnelles ou des voyages,
- le respect formel de la hiérarchie administrative par certains acteurs,
- la non-délégation de responsabilité en vue de satisfaire les besoins de l'enquête,
- les longues concertations entre membres du même service pour décider de recevoir l'enquête.

Le présent rapport est la synthèse des informations collectées sur le terrain et notamment celles issues de l'exploitation de la riche documentation mise à disposition par les commanditaires de l'Etude.

III. TROISIEME PARTIE : RESULTATS DE L'ETUDE

3.1. Résultats de l'étude par objectifs et par région

L'analyse du contexte politique, économique et social, des leçons tirées de la revue des programmes de renforcement des capacités nationales et des résultats des entretiens avec les structures de l'administration, de la société civile et du secteur privé, conduit aux résultats suivants présentés par objectifs et par région :

Régions	Nombre de structures rencontrées
Kayes	09
Koulikoro	19
Sikasso	21
Ségou	12
Mopti	19
District	23
Total	103

3.1.1 Tableau N°1 : Résultats de la région de Kayes

Structures potentielles	Besoins et demandes	Profils et compétences des personnes expatriées	Priorités des zones et secteur d'intervention	Partenariat au niveau national et international
Institut de Formation professionnelle (IFP industrie)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue <ul style="list-style-type: none"> • <i>Informatique (gestion des données)</i> • <i>Electronique auto</i> • <i>Machinisme (utilisation, maintenance, réparation...)</i> • <i>Pédagogie (pour des enseignants pas de formation)</i> - Expertise techniques <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ingénierie de la formation/Conception de supports pédagogiques</i> • <i>Fabrication de cuisinière solaire, chauffe-eau solaire...</i> <p><i>Mécanique auto (notamment engins lourds)</i></p>	<p>Techniciens supérieurs et ouvriers qualifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Electromécanicien - Maintenance industrielle - Frigoriste-génie électrique - Mécanicien engins lourds - Electronicien auto - Spécialiste-ingénierie de la formation 	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises - Formation continue : <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Révision des modules de formation.</i> ○ <i>Amélioration de la qualité et diversification des formations de l'IFP.</i> ○ <i>Renforcement de la collaboration avec les industries minières de la région.</i> ○ <i>Mise en pratique du volet prestation de service.</i> 	<p>Un partenariat continu. Possibilité pour l'Institut d'accéder à des technologies nouvelles dans le domaine de l'industrie</p>
Complexes scolaire et universitaire Boubou SOW	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue - Expertise en innovation agricole - Partage d'expérience, pratique avec apprenants et formateurs. <p>Administration scolaire.</p>	<p>Migrants hautement qualifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Biochimiste - Biologiste - Géologue - Ingénieur agricole - Electromécanicien 	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises - Formation continue : <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Amélioration des pratiques et des modules de formation du complexe.</i> ○ <i>Amélioration de la qualité et diversification de l'offre de formation du complexe.</i> 	<p>Un partenariat continu avec possibilité de formation du personnel enseignant hors du pays en termes de partage d'expérience, d'immersion.</p>
Direction Régionale de Planification, de la Statistique, de l'Informatique, de l'Aménagement et de la Population (DRPSIAP)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue <ul style="list-style-type: none"> • <i>Planification régionale et aménagement du territoire</i> • <i>Prise en compte des variables démographiques dans la planification et la programmation (dividende démographique, migration...)</i> • <i>Approfondissement « changement climatique » et outillage</i> 	<p>Migrants hautement qualifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste régionalisation - Planificateur du développement régional - Spécialiste changement climatique - Spécialiste Suivi-Évaluation 	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises sur des questions comme la régionalisation, la migration... - Formation continue 	<p>Collaboration sur le long terme pour mieux apprécier les impacts.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Suivi-Évaluation d'une planification du développement</i> 			
Centre Régional de Recherche Agricole (CRRRA)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue <ul style="list-style-type: none"> • <i>Méthodologie de projet de recherche pour les nouveaux chercheurs</i> • <i>Biométrie (statistique appliquée à la biologie)</i> • <i>Rédaction scientifique (interprétation de résultat...)</i> • <i>Gestion Axée sur les Résultats (GAR)</i> • <i>Recherche systémique</i> - Expertise techniques <ul style="list-style-type: none"> • <i>Utilisation des équipements de labo en constante évolution.</i> <p><i>Technologie de la semence animale (équipements et savoir-faire).</i></p>	Migrants hautement qualifiés : <ul style="list-style-type: none"> - Biométricien - Chercheurs Agricoles - Spécialiste en Suivi-Évaluation/GAR - Spécialiste labo (techniciens) 	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises - Formation continue : <ul style="list-style-type: none"> ○ <i>Amélioration des prestations du centre</i> ○ <i>Formation dans le cadre de montage de projets pour la mobilisation de plus de ressources dans les appels à projets, donc pour plus de projet de recherche pour le centre.</i> 	Partenariat pérenne <i>(les éventuelles formations, échanges doivent se poursuivre dans le temps).</i>
Direction Régionale de l'Assainissement, du Contrôle des Pollutions et des Nuisances (DRACPN).	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue <ul style="list-style-type: none"> • <i>Planification, budgétisation et Suivi-Évaluation des actions.</i> • <i>Informatique (logiciel de base d'Office Microsoft) et autocad</i> • <i>Formation sur les aspects juridiques de la mission de la DRACPN</i> • <i>L'efficience économique des actions.</i> • <i>Gestion des ressources humaines</i> • <i>Communication environnementale</i> - Expertise <ul style="list-style-type: none"> • <i>Suivi environnemental des sociétés minières et autres industries</i> • <i>Fonctionnement des mines</i> • <i>Mesure de pollution (avec dotation en équipements)</i> 	Migrants hautement qualifiés : <ul style="list-style-type: none"> - Informaticien. - Spécialiste en planification. - Environnementaliste/génie environnemental. - Juriste environnementaliste. 	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises <p>Formation continue.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Amélioration des pratiques pour mieux assurer les missions assignées. 	Collaboration sur le long terme.

	<i>Gestion de déchets/produits toxique ou dangereux</i>			
Conseil Régional de Kayes	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue <ul style="list-style-type: none"> • Lobbying • Gestion d'équipe/management des relations humaines au travail - Expertise <ul style="list-style-type: none"> • Voyage d'échange (que les élus voient comment ça se fait ailleurs) <i>Etablir le poids de la région dans l'économie nationale</i>	Migrants hautement qualifiés : <ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste en communication/lobbying - Economiste - Sociologue du travail Spécialiste en renforcement institutionnel	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises - Formation continue. Mise en relation avec des Collectivités d'ailleurs <ul style="list-style-type: none"> - Amélioration de la qualité de l'offre de services publics. Améliorer la gouvernance interne.	Partenariat formel qui peut être continu ou ponctuel.
Agence de Développement régional	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue • Système d'information géographique – SIG-(gestion de BD et cartographie) • Conception et réalisation de projets d'infrastructure et d'aménagement • Gestion de l'accueil et du secrétariat • Fiscalité locale - Expertise <i>Logiciel simple de gestion des finances locales, les archives, l'état civil</i>	Migrants hautement qualifiés : <ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste SIG ; - Informaticien - Fiscaliste 	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises - Formation continue. - Amélioration de la qualité de l'offre de services aux collectivités de la région. 	Partenariat formel continu.
Société de Forage et de Travaux Publics (SFTP-Mining sa)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue • Maintenance engins lourds • Gestion de stock • Gestion logistique - Expertise • Surintendance de la production <i>Supervision de la production</i>	Spécialiste engins lourds Logisticiens (techniciens supérieurs et ouvriers qualifiés)	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises notamment concernant la surintendance de production dont les expertises sont rares. - Formation continue. - Amélioration des prestations. 	A discuter au moment opportun avec les responsables.
Espace Migration Développement – Kayes (EMDK)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue <ul style="list-style-type: none"> • Lobbying/plaidoyer • Gestion de projet d'entreprise économique • Textes règlementaires de la migration internationale 	Migrants hautement qualifiés : <ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste en communication/lobbying - Spécialiste en gestion de projets économique. 	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises - Formation continue. - Accompagnement - Mieux assurer l'accompagnement des migrants. 	Au niveau national : formation et expertise. International : accompagnement/préparation des volontaires au retour

	<ul style="list-style-type: none"> - Expertise <ul style="list-style-type: none"> • <i>Pisciculture, transformation des produits Agricoles.</i> • <i>Préparer les volontaires au retour avant de quitter le pays d'émigration pour le Mali</i> 	<p>NB : un entretien complémentaire avec une personne ressource a abouti à la recommandation de mobiliser aussi les artisans qualifiés de la diaspora pour apporter leur savoir-faire dans les domaines comme la boulangerie, la plomberie... Cette proposition va dans le sens de la valorisation du répertoire des compétences des migrants de retour fait par l'EMDK.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mieux orienter les politiques. 	
--	--	--	--	--

3.1.2 Tableau N°2 : Résultats de la région de Koulikoro

Structures potentielles	Besoins et demande	Profils et compétences des personnes expatriées	Priorités des zones et secteur d'intervention	Partenariat au niveau national et international
Compagnie Malienne de Navigation (COMANAV)	Renforcement des ressources humaines Expertise technique Renforcement de capacité	Migrants hautement qualifiés : Ingénieurs en électromécanique, construction navale et métallique, en commerce, finance et informatique	Bateau à grande capacité Formation continue appui en expertise	Appui en formation
Service froid (SF)	Appui financier Appui en formation continue et matériel	Ingénieur froid	Formation en électronique et installation des chambres froides	Assistance Technique Formation continue
Association djemanguelen	Appui financier Appui en ressources humaines qualifiées	Expert en agro-alimentaire	Expertise technique Formation continue Appui en équipement et en matière première	Partenariat avec le TOKTEN à travers les structures d'accueil des consultants à l'étranger.
FELASCOM	Formation continue Appui en expertise Appui matériel et financier	Spécialiste en santé publique, en gestion et management	Efficacité et diversification des compétences	Assistance Technique Formation continue
Centre de formation professionnelle multi service de Koulikoro	Appui matériel et financier Appui en personnel qualifié Formation continue	Ingénieur en mécanique	Formation Faire venir plus de jeune après les travaux champêtres Former les encadreurs et recruter d'autres formateurs	Envoi des jeunes pour être formés
IPR/ IFRA	Formation continue Appui en expertise Appui en ressources humaines	Migrants hautement qualifiés : - en génie rural - Spécialiste en science sociale et économique	Formation en science et technologie Relance de l'exploitation L'autonomisation de l'institut dans les activités (coté finance) Formation en logiciel, en micro finance	Mise à niveau du personnel Laboratoire de recherche Publication d'articles de recherche

OMNIUM MALI	Formation continue Appui en expertise	Ingénieur financier, commerciale et industrielle	Expertise technique Diversification des compétences en vue d'un meilleur rendement et d'une meilleure qualité des produits Photo voltaïque	Assistance Technique Formation continue
ONG LUPAVI. SIGUIDA YIRIWA	Appui en expertise Appui matériel	Ingénierie métallique et ébénisterie	Expertise technique en vitrerie, tuile et aluminium Diversification des compétences et création d'emplois	Partenariat avec le TOKTEN à travers les structures d'accueil des consultants à l'étranger.
INACOM MALI SA	Formation continue Appui en expertise et en équipement	Ingénieur en construction mécanique Expert-comptable	Expertise et ingénierie Compétitivité, diversification des compétences	Partenariat avec le TOKTEN à travers les structures d'accueil des consultants à l'étranger.
Chambre des métiers	Appui financier et en personnel qualifié Appui en logistique Appui en formation Appui en expertise	Ingénieur et styliste	Valorisation des produits Rendre les produits plus compétitifs au niveau national et international Appui en expertise technique	Jumelage, formation, foire et exposition nationale et internationale
Chambre de Commerce et de l'Industrie du Mali (CCIM). Délégation Régionale de Koulikoro	Formation et appui en expertise	Expertise	Appui financier et matériel pour l'exécution des activités Diversification des compétences	Partenariat avec le TOKTEN à travers les structures d'accueil des consultants à l'étranger.
ANPE KOULIKORO	Formation Appui en expertise	Ingénieur en électronique	Création d'emplois Diversification des compétences Formations spécifiques Appui en expertise technique	Partenariat avec le TOKTEN à travers les structures d'accueil des consultants à l'étranger.
Agence de Développement Régional (ADR_ Koulikoro)	Appui en expertise Appui matériel et financier	Expertise en valorisation économique et développement territorial et coopération décentralisée	Formation en gestion minière et observation territoriale Appui technique matériel et financier Renforcement des capacités pour appuyer les collectivités	Nouer des liens de partenariat avec des structures similaires à l'étranger pour le transfert

				des connaissances dans le domaine de la Cartographie
Conseil Régional de Koulikoro	Formation continue Si possible, appui matériel et en ressources financières transfert des compétences	Expert en développement territorial	Rapprochement avec la diaspora pour le développement du secteur public et la création d'emplois	Assistance dans le cadre d'un partenariat
Association Tagne	Formation continue Appui financier Appui en expertise	Spécialiste en industrie	Formation Si possible, appui financier matériel et technique en vue de la compétitivité et de la diversification des compétences	Assistance technique
APEJ Régional de Koulikoro	Formation et appui en expertise	Ingénierie de formation pour tous les profils	Formation Formulation de nouvelles orientations	Formation continue Assistance
Académie d'Enseignement de Koulikoro	Appui en expertise Appui en matériel informatique Formation en informatique	Ingénieur en informatique Expert en politique éducative	Développement de l'éducation Diversification des compétences	Accord de partenariats pour l'amélioration des compétences pour mieux servir le pays
FAFPA	Financement des formations	Aucun	Promotion de l'emploi	Accords de partenariat dans le but d'aider les cibles à obtenir le financement de la contribution aux formations (30%)
Coopérative des Meuniers Professionnels de Koulikoro	Formation continue Appui en expertise Appui matériel et en personnel	Technicien supérieur/ ouvrier qualifié	Formation en tuile et coffrage	Formation continue

3.1.3 Tableau N°3 : Résultats de la région de Sikasso

Structures potentielles	Besoins et demande	Profils et compétences des personnes expatriées	Priorités des zones et secteur d'intervention	Partenariat au niveau national et international
Groupe interprofessionnel de la pomme de terre	Techniques de production et commercialisation Technique de mise en place de base de données Technique de stockage Facilitation de l'accès aux crédits	Chercheurs sur les semences Economiste statisticien Agronome	<ul style="list-style-type: none"> - formation des membres en production et commercialisation - mise en place d'une banque de données - formation sur la vie associative et coopérative - appui à la recherche - amélioration des capacités d'intervention de l'interprofession 	Partenariat pour une meilleure valorisation de la pomme de terre au niveau sous régional
Conseil Patronal de la région de Sikasso	Formation continue des membres des groupements professionnels	Gestionnaires expérimentés (Techniciens supérieurs / ouvriers qualifiés)	Formation continue <ul style="list-style-type: none"> - appui en expertise - appui organisationnel et institutionnel - formation à la mobilisation des ressources financières 	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
Association des femmes rapatriées de la Côte d'Ivoire (AFERCI)	Formation continue Appui à l'expertise Suivi organisationnel Suivi de la gestion		Formation continue <ul style="list-style-type: none"> - appui en expertise - suivi organisationnel - suivi de la gestion 	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
Entreprise Keitala Négoce	Formation continue Appui à l'expertise Suivi organisationnel Gestion financière Archivage	Pertinent pour l'entreprise	Formation continue : <ul style="list-style-type: none"> - Appui à l'expertise - Suivi organisationnel - Gestion financière - Archivage - Augmentation de la clientèle - Accroissement de la capacité organisationnelle 	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés

Comité régional de concertation des ruraux (CRCR)	Formation continue professionnelle <ul style="list-style-type: none"> - appui en expertise - formation en leadership - renforcement des capacités organisationnelles et institutionnelles 		<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des capacités en gouvernance - Renforcement de systèmes d'information agricole - Renforcement des capacités des producteurs en équipement post-récolte - Développement des chaînes de valeurs - Formation en leadership - Valorisation de l'expertise et de compétences des acteurs 	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
Association des Organisations Professionnelles Agricoles (AOPP)	Formation continue <ul style="list-style-type: none"> - appui à la mobilisation financière, à l'acquisition de matériels - accompagnement dans la négociation et le plaidoyer - formation technique des élus et des membres 		Mobilisation des ressources, Acquisition de matériels et valorisation des ressources humaines	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
Fédération Régionale des Unions des Sociétés Coopératives des Pisciculteurs et aquaculteurs de Sikasso (FRUSCOPA – SIK)	Formation continue <ul style="list-style-type: none"> - formation en technique de construction d'étangs, conduite d'élevage du poisson en étang - technique de gestion et de production d'alevins - technique de post-récolte, formation sur la législation des textes - montage de plan d'affaire 	Technicien supérieur / Ouvrier qualifié	Formation continue <ul style="list-style-type: none"> - formation en technique de construction d'étangs, conduite d'élevage du poisson en étang - technique de gestion et de production d'alevins - technique de post-récolte, formation sur la législation des textes - création d'emploi - amélioration de la sécurité alimentaire - diminution de l'exode rurale - développement économique 	Appui en formation au niveau national et international à travers les voyages d'étude et d'échange dans le cadre d'accords à long terme.

Direction Régionale de la Pêche	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue des pêcheurs et pisciculteurs dans le domaine de la pêche et l'aquaculture - Formation en pisciculture et en confection d'infrastructure piscicoles - Montage des dossiers piscicoles 	Expert en pisciculture	<ul style="list-style-type: none"> - Technique de montage de projets piscicoles - Formation en technique piscicole - Appui matériel surtout (équipements utilisés en pisciculture) intrants (aliments surtout) technique de pisciculture. - Amélioration des rendements au niveau des activités piscicoles - Construction et amélioration de l'autosuffisance alimentaire 	Partenariat avec le Dr Charles Mellard du Centre de Formation et de Recherche en Aquaculture (CEFRA) de l'Université de Liège en Belgique en vue de transfert des connaissances dans le domaine de la pêche et de la pisciculture
Direction Régionale des Productions et Industries Animales (DRPIA)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation dans le domaine de l'insémination en vue de l'amélioration de la qualité et de l'augmentation de la production de lait, de viande. - Amélioration des cultures fourragères 	Ingénieur / technicien supérieur	Formation dans le domaine de l'insémination en vue de l'amélioration de la qualité et de l'augmentation de la production de lait, de viande. Amélioration des cultures fourragères	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
Direction Régionale des Services Vétérinaires	Formation dans le cadre de la lutte contre les maladies et la surveillance des Zoonoses (tuberculoses, brucelloses et grippe aviaire) Formation du personnel en informatique	Expert en zootechnie	Formation dans le cadre de la lutte contre les maladies et la surveillance des Zoonoses (tuberculoses, brucelloses et grippe aviaire)	Participation à des rencontres au niveau National et International (Voyage d'étude et d'échanges)
Groupe de Recherche d'Applications Techniques (GRAT)	Formation continue du personnel en Suivi-Évaluation, GAR, GENRE, Plaidoyer et lobbying, Formation en gestion financière	Experts en Suivi-Évaluation, GAR, GENRE, Plaidoyer et lobbying,	<ul style="list-style-type: none"> - Conception / Elaboration, gestion Suivi-Évaluation des programmes - Renforcement des capacités en communication, en informatique et en Gestion financière - Amélioration de la qualité des projets et de leurs gestions 	Partenariat à long terme
Chambre Régionale d'Agriculture (CRA)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation en rôle et responsabilité des élus de la CRA ; - Formation sur le fonctionnement des coopératives et l'animation des coopératives ; 	Ingénieurs : Agronomes, Zootechniciens, Forestiers, (poissons, animaux, abeilles, volailles etc.)	Formation en : <ul style="list-style-type: none"> - animation des coopératives ; - Technique de Montage de projets et recherches de partenaires ; - Technique de Plaidoyer / lobbying et médiation 	Partenariat au tour de: Création de cadre d'échange avec les structures du secteur agricole au plan national et international à travers des

	<ul style="list-style-type: none"> - Formation en informatiques et montage de projets ; - Formation en Plaidoyer / lobbying et médiation ; - Formation sur les techniques culturelles et conservation des produits ; - Formation en égalité homme et femme ; - Formation en alphabétisation ; - Marketing ; - Appui à l'organisation du monde rural ; - Montage de plan d'affaires ; - Montage de projets ; - Gestion de l'exploitation agricole ; - Production des semences ; - Techniques de production en rapport avec le changement climatique. 	Spécialistes des projets ; Agroéconomistes, Agrobusiness, Agro-dealers, Environnementalistes et expert en développement rural	<ul style="list-style-type: none"> - Visite d'échanges et voyage d'étude - Accomplissement des missions et rôles de la CRA - Professionnalisation de la production agricole - Création d'entreprise agricole - Commercialisation des produits 	échanges d'expérience et des voyages d'études.
ONG Groupe de Recherche d'Actions et d'Assistance pour le Développement Communautaire (GRAADECOR)	<p>Suivi-Évaluation Conception, programmation des bases de données administratives et financières Capitalisation des bonnes pratiques Renforcement institutionnel de la structure : élaboration de plan stratégique, actualisation du manuel de procédure, création de site web</p>	Experts en conception et élaboration de projets/programmes	<p>Conception / Elaboration de vastes programmes nationaux, sous régionaux et internationaux Suivi-Évaluation des programmes / projets de développement Conception, programmation des bases de données administratives et financières Capitalisation des bonnes pratiques</p>	Partenariat dans le cadre de la formation modulaire à distance et Suivi-Évaluation des agents
Direction Régionale des Industries	<p>Formation continue du personnel sur les techniques / technologies de transformation des produits agro-alimentaires Formation sur la maintenance industrielle</p>	Experts en techniques de transformation des produits agro-alimentaires Ingénieurs / techniciens des industries alimentaires Experts / auditeurs en normes et qualités	<ul style="list-style-type: none"> - Formation du personnel sur les normes de qualité et les techniques de transformation des produits agro-alimentaires - Amélioration de la qualité des produits des entreprises et de leurs compétitivités sur les marchés (intérieurs et extérieurs) 	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés

Direction Régionale de la Promotion de la Femme de l'Enfant et de la Famille	Formation continue du personnel sur : <ul style="list-style-type: none"> - Gestion axée sur les résultats ; - Genre et développement ; - Violences basées sur le genre ; - Genre et santé de la reproduction ; - Comptabilité matière et gestion financière - Supervision formative, Suivi-Évaluation - Techniques d'analyse et de traitement des données (CESPRO, SPSS, SLIS) - Gestion des cas d'enfants en situation difficile - Psychologie de l'enfant, - Montage de projets - Recherche action - Informatique - Techniques de communication - Management, leadership et Suivi-Évaluation 	Cf. besoins : Gestion axée sur les résultats ; Genre et développement ; Genre et santé de la reproduction ; Etc.	Formation continue du personnel sur : <ul style="list-style-type: none"> - Gestion axée sur les résultats ; - Genre et développement ; - Violences basées sur le genre ; - Genre et santé de la reproduction ; - Comptabilité matière et gestion financière - Supervision formative, Suivi-Évaluation - Techniques d'analyse et de traitement des données (CESPRO, SPSS, SLIS) - Gestion des cas d'enfants en situation difficile - Psychologie de l'enfant, - Montage de projets - Recherche action - Informatique - Techniques de communication - Management, leadership et Suivi-Évaluation 	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
Direction Régionale de l'Agriculture	Formation continue du personnel sur les itinéraires techniques des spéculations cultivées ; Organisation du monde rural ; Montage de projets et de plan d'affaires ; Vulgarisation agricole ; Gestion intégrée de la production et des déprédateurs ; Agroéconomie et Gestion de l'exploitation agricole ; Production de semences ; Maraîchage ; Développement communautaire ; Gestion coopérative ; Technologie alimentaire ; Chaîne de valeur ; Changement climatique ; Genre et	Expertise nationale expatriée hautement qualifiée.	Formation continue du personnel sur les itinéraires techniques des spéculations cultivées ; Organisation du monde rural ; Montage de projets et de plan d'affaires ; Vulgarisation agricole ; Gestion intégrée de la production et des déprédateurs ; Agroéconomie et Gestion de l'exploitation agricole ; Production de semences ; Maraîchage ; Développement communautaire ; Gestion coopérative ;	Partenariat : Création de cadre d'échange avec les structures du secteur agricole au plan national et international à travers des échanges d'expérience et des voyages d'études

	développement ; Gestion sanitaire des aliments ; Suivi-Évaluation.		Technologie alimentaire ; Chaîne de valeur ; Changement climatique ; Genre et développement ; Gestion sanitaire des aliments ; Suivi-Évaluation.	
Agence de Développement Régional (ADR-Sikasso)	Formation continue du personnel dans les domaines suivants : Cycle des projets et programmes Suivi-Évaluation des projets et programmes Gestion axée sur les résultats Partenariat public et privé Passation des marchés Logiciels spécifiques (AutoCAD, Robot, Piste+, SIG)	Expertise nationale expatriée hautement qualifiée.	Renforcement des capacités dans les domaines suivants : Cycle des projets et programmes Suivi-Évaluation des projets et programmes Gestion axée sur les résultats Partenariat public et privé Passation des marchés Logiciels spécifiques (AutoCAD, Robot, Piste+, SIG)	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
Collectif Régional des Bureaux d'études de Sikasso (CRBES)	Renforcement des capacités en expertise et techniques d'élaboration des offres Amélioration de la qualité des interventions	Experts nationaux expatriés hautement qualifiés	Renforcement des capacités en expertise et techniques d'élaboration des offres Amélioration de la qualité des interventions	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
Coopérative féminine pour la promotion du soja et la transformation des produits agro-alimentaire locaux : CoFPROSOTrans	Formation des travailleurs (membres) en comptabilités, gestion simplifiée, alphabétisation et en techniques de transformation des produits agricoles.	Spécialistes en agrobusiness, informatique et certification.	Maitrise des technique de transformation unité et produits certifiés	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
Faso Nono	Formation continue des membres en gestion administrative et financière et en transformation du lait	Spécialiste en transformation des produits laitiers Spécialiste en gestion administrative et financière	Formation continue des membres en gestion administrative et financière et en transformation du lait	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
GAMA (Groupe d'appui pour la modernisation de l'agriculture)	Formation continue des membres et des employés dans le domaine de la transformation des produits d'origine	Spécialiste en transformation des produits d'origine végétale et animale	Formation continue des membres et des employés dans le domaine de la transformation des produits d'origine	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les

		végétale et animale et la gestion d'entreprise. Accompagnement à la certification et à l'accès aux marchés.	Spécialiste en gestion d'entreprise	végétale et animale et la gestion d'entreprise. Accompagnement à la certification et à l'accès aux marchés.	consultants nationaux expatriés
Coordination des Associations Transformatrices Agroalimentaires de la Commune Urbaine de Koutiala s/c ULAK/CRASKO/FNAM		<ul style="list-style-type: none"> - Formation technique et de gestion - Equipement - Appui institutionnel 	<p>Experts en :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Techniques de transformation Agroalimentaire - Hygiène et Normes de Sécurité et de Qualité - Gestion d'entreprise - Marketing 	Appui en renforcement des capacités des membres des associations membres de la Coordination	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés.

3.1.4 Tableau N°4 : Résultats de la région de Ségou

Structures potentielles	Besoins et demande	Profils et compétences des personnes expatriées	Priorités des zones et secteur d'intervention	Partenariat au niveau national et international
Fédération des centres faranfasi so	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue - Appui en expertise - Renforcement des capacités sur les systèmes de production et de productivité - Assistance pour la mise en place d'un plan stratégique - Formation sur la production et la valorisation des produits agricoles - Accès aux marchés - Financement d'un dispositif d'appui-conseils 	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste en management des organisations paysannes - Spécialiste des systèmes de production et de productivité agricole 	<p>Assistance pour la mise en place d'un plan stratégique</p> <p>Renforcement des capacités des systèmes de production et de productivité</p> <p>La valorisation des produits agricoles Accès aux marchés</p>	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
Fédération des coopératives de producteurs de l'Office du Niger (FECOPON)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue - Appui en expertise - Technologie de la transformation des produits agricoles - Acquisition des équipements de la transformation (mini rizerie) 	Spécialistes en : <ul style="list-style-type: none"> - Agroéconomie - Agro-industrie - Génie rural 	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue - Appui en expertise - Technologie de la transformation des produits agricoles - Acquisition des équipements de la transformation (mini rizerie) 	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
COMATEX	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue 	RAS	RAS	RAS
Hôpital Régional Nianankoro Fomba de Ségou	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue des urgentistes 	RAS	RAS	RAS
Centre de santé de référence Famory Doumbia de Ségou	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue - Assistance technique - Formation en informatique, - Formation en laboratoire - Mise en place des logiciels pour le bureau des entrées 	<ul style="list-style-type: none"> - Informaticien - Bio- technicien 	<p>Formation en laboratoire</p> <p>Assistance technique</p> <p>Formation en informatique et la mise en place des logiciels</p>	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés

Société Guina Agricole	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue - Appui en expertise - Techniques d'application des intrants et itinéraires techniques de production - Techniques de vulgarisation des innovations agricoles liées au stockage et conservation des produits agricoles - Formation en gestion d'entreprises et approches de marketing - Formation en techniques de vulgarisation agricole 	<ul style="list-style-type: none"> - Expert en management des entreprises - Expert en systèmes de productions intégrées 	<ul style="list-style-type: none"> - Techniques d'application des intrants et itinéraires techniques de production - Techniques de vulgarisation des innovations agricoles liées au stockage et conservation des produits agricoles - Formation en gestion d'entreprises et approches marketing 	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
Office riz Ségou	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue - Appui en expertise - Mise en place et utilisation des bases de données SIG, - Logiciels comptables et de statistiques (SPSS) - Formation sur les innovations techniques agricoles 	<ul style="list-style-type: none"> - Expert en suivi évaluation et NTIC - Expert en SIG - Expert en suivi environnemental - Expert-comptable - Expert en informatique 	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place et utilisation des bases de données - SIG, logiciels comptables SPSS - Formation sur les innovations techniques agricoles 	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
Chambre des mines de Ségou	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue et appui en expertise - Besoins matériels et équipements - Formation en négociation des contrats, - Formation en élaboration des plans d'affaires, - Formation sur les principes des appels d'offres 	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste sur le management des entreprises, - Spécialiste de la logistique 	<ul style="list-style-type: none"> - Formation en négociation des contrats, - Formation en élaboration des plans d'affaires, - Formation sur les principes des appels d'offres 	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
Mairie de Sébougou	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue et appui en expertise - Renforcement des capacités des élus et des employés de la mairie 	RAS	Pas de besoins immédiats	RAS
Direction régionale de l'agriculture de Ségou	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue et appui en expertise - Formation du personnel sur la planification 	<ul style="list-style-type: none"> - Statisticien - Agro économiste 	Formation du personnel sur la planification	Partenariat au niveau national avec le

	<ul style="list-style-type: none"> - Formation du personnel en laboratoire de certification des semences, - Formation en statistique - Formation en GRH 	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste de certification des semences - Spécialiste en management de projets et programme 	<ul style="list-style-type: none"> - Formation du personnel en laboratoire de certification des semences, - Formation en statistique - Formation en GRH 	TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
CERFITEX	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue - Appui à l'innovation technologique 	Experts nationaux expatriés hautement qualifiés dans les domaines cités comme besoins prioritaires	Formation continue Appui à l'innovation technologique : Textile, chimie appliquées, Electricité, mécanique, maintenance industrielle et informatique industrielle, la recherche et les expertises spécifiques en fonction de l'ouverture de nouvelles filières de formation et de l'amélioration du système de qualité du centre	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
NSUKALA	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue et spécialisation dans les domaines techniques - Voyages d'étude 	Spécialistes en : Mécanique industrielle, Génie industriel, électricité, Diéséliste, Electricité de turbine et pompiste	Formation continue et spécialisation dans les domaines techniques Suivants : mécanique industrielle, génie industriel, électricité, diéséliste, Electricité de turbine et pompiste	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés

3.1.5 Tableau N°5 : Résultats de la région de Mopti

Structures potentielles	Besoins et demande	Profils et compétences des personnes expatriées	Priorités des zones et secteur d'intervention	Partenariat au niveau national et international
Centre de Formation Technique Sory Konaké de Sevaré (CEFOTESK)	Formation continue en gestion administrative, en comptabilité et secrétariat de Direction	Expert-comptable, spécialiste en gestion des ressources humaines et technicien supérieur en secrétariat et bureautique.	L'amélioration du niveau de compétences du personnel enseignant et administratif	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
Conférence Régionale des chambres de Métiers de Mopti (CRCM)	Formation continue	Spécialiste en technique d'installation de photovoltaïques ; spécialiste en inspection électronique ; spécialiste en réparation de boîte à vitesse automatique	Formation en technique en : - technique d'installation de photovoltaïques ; - inspection électronique ; - réparation de boîte à vitesse automatique	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
Association Gala Venise-Mopti s/c CRAM/FNAM	<ul style="list-style-type: none"> - Formation technique et de gestion - Equipement - Appui institutionnel 	Spécialistes en : <ul style="list-style-type: none"> - Techniques de Fabrication de savon - Techniques de transformation des fruits et légumes - Techniques d'étuvage et transformation du riz en sous-produits - Appuis-conseils et gestion d'entreprises 	Appui en renforcement des capacités des membres de l'Association	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés.
Direction Régionale de l'Artisanat	Formation continue, appui en expertise	Informaticien qualifié Master en montagne de projet	Renforcement des capacités des artisans en informatique, en montages de dossiers de financements et en gestion d'entreprise	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
Groupe de Recherche et d'Application Technique (GRAT)	Appui en expertise, formation continue	Spécialistes en environnement, en comptabilité, en agroéconomie, en prévention de gestion alternative des conflits, spécialiste en plaidoyer lobbying.	Formation au montage et à la gestion des programmes de développement agricole au niveau de la région	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés en recherche de

			Formation d'un noyau de ressources humaines pour la recherche des financements	financement, de Plaidoyer et lobbying
Tissa Sahel	Formation en teinture indigo et en préparation de tissage dans les ateliers ; Expertise des couleurs sur fil et sur les produits tissés.	Techniciens supérieurs et ouvriers qualifiés en tissage, teinture, indigo (colorant naturel) et en design (coupe-couture).	Formation en teinture indigo et en préparation de tissage dans les ateliers ; Expertise des couleurs sur fil et sur les produits tissés. Valorisation du coton BIO et fibre (transformation).	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés dans le domaine de la commercialisation des produits
Direction Régionale de l'Agriculture	Renforcement des capacités du personnel	Ingénieurs en production céréalière et en légumineuses.	Renforcement des capacités du personnel en production céréalière et en légumineuses.	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés dans le domaine de la production céréalière et des légumineuses.
Direction Régionale des productions et des industries Animales (DRPIA)	Formation continue en pastoralisme ; production et transformation des produits d'origine animale ; Suivi-Évaluation.	Expert en pastoralisme, en Suivi-Évaluation, en transformation et commercialisation des produits d'origine animale.	Formation continue en pastoralisme ; production et transformation des produits d'origine animale ; Suivi-Évaluation.	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés.
Direction régionale de la santé	Formation du personnel dans les domaines suivants : Santé publique ; management, SPSS, EPI-Info.	Médecin ; TSS (Technicien Supérieur de la santé) ; TS (Technicien de la santé).	Formation du personnel dans les domaines suivants : Santé publique ; management, SPSS, EPI-Info.	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés.
Antenne régionale du fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage	-Formation continue des agents ; conception de projet /ingénierie de formation et informatique	Consultant en Ingénierie de la formation et l'informatique	-Développement de compétence en matière de formation professionnelle -Amélioration de la performance du service, -Contribution à la mise en œuvre de la politique du gouvernement en matière de	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés.

			formation professionnelle qualifiante continue et par apprentissage -Contribuer à la compétitivité des entreprises pour créer des emplois	
Direction Régionale du Plan Statistique Aménagement Territoire Population	- Formation continue des agents en logiciel de gestion de projet (MS Projet)	Informaticien -gestionnaire de projet	- Renforcement des capacités en termes de formation continue en Excel avancé, en MS Projet et Access -Elaboration et S/E des Stratégies et projets/ programmes de développement régional	RAS
Conseil patronal de la région	Formation continue, appui en expertise	Gestionnaire des ressources humaines	-Formation pour l'amélioration de la performance et de la compétitivité des acteurs - Formation en gestion et en organisation	RAS

3.1.6 Tableau N°6 : Résultats du District de Bamako

o SECTEUR DES PME/PMI

STRUCTURES POTENTIELLES	BESOINS ET DEMANDE	PROFILS ET COMPETENCES DES PERSONNES EXPATRIEES	PRIORITES DES ZONES ET SECTEUR D'INTERVENTION	PARTENARIAT AU NIVEAU NATIONAL ET INTERNATIONAL
Direction Nationale de l'Artisanat (DNA)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue - Appui institutionnel et organisationnel 	Spécialistes en : <ul style="list-style-type: none"> - Développement organisationnel et Institutionnel - Management d'entreprises publiques - Planification stratégique - Réalisation, Traitement et Analyse de Statistiques - Gestion, Suivi-Évaluation de Projets/Programmes de Développement - Techniques de Promotion Commerciale - GRH 	Renforcement des capacités d'intervention dans le Secteur de l'Artisanat au niveau national et régional (Direction Nationale et Directions Régionales)	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés.
Direction Nationale de l'Industrie (DNI)	<ul style="list-style-type: none"> - Besoins de Formation continue et d'Appui institutionnel et organisationnel 	-	-	RAS
Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue - Appui institutionnel et organisationnel 	Spécialistes en : <ul style="list-style-type: none"> - Coaching en développement personnel et professionnel - Développement commercial-Marketing, - Formation de demandeurs d'emploi dans les entreprises - Développement et formation sur le Logiciel de gestion SPSS 	Renforcement des compétences des agents en techniques d'intermédiation, de prospection, de formation et de placement au niveau national et local	Partenariat possible au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés.
Centre de Développement de l'Artisanat Textile (CDAT)	<ul style="list-style-type: none"> - Appui au développement professionnel - Appui institutionnel 	Spécialistes en : <ul style="list-style-type: none"> - Colorants textiles - Elaboration et Gestion de Projets/Programmes de Développement - Communication 	Renforcement des capacités institutionnelles du CDAT et des compétences des acteurs de l'artisanat textile	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les

			Formation en développement de la compétitivité des entreprises au plan national, régional et local	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés.
Conseil National du Patronat du Mali (CNPM)	- Besoins de renforcement des capacités institutionnelles, techniques, professionnelles et managériales au profit des Organisations affiliées et de leurs entreprises	NEANT	NEANT	NEANT
Assemblée Permanente des Chambres de Métiers du Mali (APCMM)	- Formation continue - Appui institutionnel et organisationnel -	Spécialistes en : - Management d'Organisations Consulaires et Professionnelles - Traitement et Analyse des Données Statistiques - Planification Stratégique	Formation continue en organisation et promotion des produits et services de l'artisanat sur l'ensemble du territoire national	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés.
Chambre de Commerce et d'Industrie du Mali (CCIM)	- Besoins en renforcement des capacités institutionnelles, techniques, professionnelles et managériales des entreprises privées (Commerce, Industrie, Services)	-	-	-
Centre du Secteur Privé (CSP)	- Formation continue - Appui organisationnel et technique aux entreprises privées et Structures partenaires -	Spécialistes en : - Maintenance Industrielle - Information et Communication - Suivi et gestion des projets/programmes - Management organisationnel - Gestion de chantiers	Promotion des entreprises privées et des organisations professionnelles membres	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés.

Réseau de l'Entreprise en Afrique de l'Ouest-Mali (REAO-Mali)	<ul style="list-style-type: none"> - Besoins de renforcement des capacités institutionnelles, techniques, professionnelles et managériales du secteur privé 	-	-	-
Fédération Nationale des Artisans du Mali (FNAM)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue - Appui institutionnel et organisationnel 	-	-	-
Secrétariat Technique Permanent du Conseil Supérieur du Secteur Privé (STP-CSSP)	<ul style="list-style-type: none"> - Appui institutionnel et technique 	<p>Experts dans les domaines suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Statistiques sur les entreprises et les PME - Elaboration de guide d'identification d'indicateurs pertinents sur les PME, les entreprises et les structures d'appui ; - Elaboration de guide de recensement d'entreprises, de projets/programmes et autres données ; - Elaboration d'un dispositif de Suivi-Évaluation et d'actualisation des données et d'indicateurs de base. 	Renforcement des capacités du Service Rattaché en charge de développement du Secteur Privé	-
Institut National d'Ingénierie de la Formation Professionnel (INIFORP)	<ul style="list-style-type: none"> - Besoins de renforcement des capacités en ingénierie de la formation 	-	-	-
Organisation patronale des industriels (OPI)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue - Appui en Développement d'expertises au profit des entreprises membres 	-	-	-

○ **SECTEUR DE L'AGRICULTURE**

STRUCTURES POTENTIELLES	BESOINS ET DEMANDE	PROFILS ET COMPETENCES DES PERSONNES EXPATRIEES	PRIORITES DES ZONES ET SECTEUR D'INTERVENTION	PARTENARIAT AU NIVEAU NATIONAL ET INTERNATIONAL
Interprofession Riz du Mali (IFRIZ-Mali)	<ul style="list-style-type: none"> - Appui en élaboration du Plan d'opérationnalisation du plan stratégique - Formation sur l'audit institutionnel et organisationnel 	<ul style="list-style-type: none"> - Agroéconomiste ou Economiste spécialiste en Planification Stratégique - Spécialiste en management organisationnel de vocation Agricole 	Appui en élaboration du Plan d'opérationnalisation du plan stratégique Formation sur l'audit institutionnel et organisationnel	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés.
Plateforme Nationale des Riziculteurs du Mali (PNPR-M)	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des capacités techniques et professionnelles des riziculteurs 	Expert national expatrié hautement qualifié	Renforcement des capacités techniques et professionnelles des riziculteurs	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés.
Interprofession Maïs du Mali (IPROFIM)	<ul style="list-style-type: none"> - Appui en élaboration d'un Plan d'opérationnalisation et d'un Plan Stratégique - Appui à la visibilité de l'IPROFIM 	<ul style="list-style-type: none"> - Agroéconomiste/Economiste spécialiste en Planification Stratégique - Spécialiste en Information/Communication 	Renforcement des capacités techniques de l'interprofession du maïs	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
Association des Professionnels de la Filière Karité au Mali (APROKAM)	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des capacités des organes de l'APROKA - Formation aux techniques améliorées de production, de transformation et de valorisation des produits du Karité - Formation en Gestion d'Entreprise des acteurs de la filière Karité 	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste en développement institutionnel et renforcement organisationnel - Experts en technologies de production, transformation et valorisation des produits du karité - Spécialiste en gestion d'entreprises Agricoles 	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des capacités des organes de l'APROKA - Formation aux techniques améliorées de production, de transformation et de valorisation des produits du Karité 	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés

Groupe Agrobusiness	Sofa <ul style="list-style-type: none"> - Développement et Promotion des produits à base de karité - Formation aux techniques améliorées de transformation du beurre de Karité - Formation aux techniques du commerce électronique ou e-commerce 	<ul style="list-style-type: none"> - Experts en développement de produits oléagineux et sous-produits du karité - Expert en technologies de transformation du beurre de karité - Spécialiste du commerce électronique ou E-commerce de produits à base de karité 	Formation dans : <ul style="list-style-type: none"> - Développement et Promotion des produits à base de karité - Formation aux techniques améliorées de transformation du beurre de Karité - Formation aux techniques du commerce électronique ou e-commerce 	Partenariat au niveau national avec le TOKTEN et international à travers les consultants nationaux expatriés
----------------------------	--	---	---	--

3.1.7 Tableau N°7 : Esquisse de plans opérationnels de renforcement des capacités par secteur d'intervention

Plan opérationnel de renforcement des capacités par secteur d'intervention (2017_ 2019)							
N°	Structures bénéficiaires	Activités de renforcement des capacités / thème de la formation	Période de mise en œuvre			Responsables	Appuis collaboration
			2017	2018	2019		
Région de Kayes							
1	Institut de Formation professionnelle (IFP industrie)	- Formation continue		X	X	TOKTEN	PONAM,
		• Informatique (gestion des données)					ONEF, IFP
		• Electronique auto					
		• Machinisme (utilisation, maintenance, réparation...)					
		• Pédagogie (pour des enseignants pas de formation)					
		- Expertise technique					
		• Ingénierie de la formation/Conception de supports pédagogiques					
		• Fabrication de cuisinière solaire, chauffe-eau solaire...					
2	Complexes scolaire et universitaire Boubou SOW	- Formation continue		X	X	TOKTEN	DRA
		- Expertise en innovation agricole					
		- Partage d'expérience, pratique avec apprenant et formateurs.					
		- Administration scolaire.					
3	Direction Régionale de Planification, de la Statistique, de l'Informatique, de l'Aménagement et de la Population (DRPSIAP)	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	DRPSIAP
		• <i>Planification régionale et aménagement du territoire</i>					
		• <i>Prise en compte des variables démographiques dans la planification et la programmation (dividende démographique, migration...)</i>					
		• <i>Approfondissement « changement climatique » et outillage</i>					
		• <i>Suivi-Evaluation d'une planification du développement</i>					

4	Centre Régional de Recherche Agricole (CRRRA)	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	CRRRA
		• <i>Méthodologie de projet de recherche pour les nouveaux chercheurs</i>					
		• <i>Biométrie (statistique appliquée à la biologie)</i>					
		• <i>Rédaction scientifique (interprétation de résultat...)</i>					
		• <i>Gestion Axée sur les Résultats (GAR)</i>					
		• <i>Recherche systémique</i>					
		- Expertise technique					
		• <i>Utilisation des équipements de labo en constante évolution.</i>					
• <i>Technologie de la semence animale (équipements et savoir-faire).</i>							
5	Direction Régionale de l'Assainissement, du Contrôle des Pollutions et des Nuisances (DRACPN).	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	DRACPN
		• <i>Planification, budgétisation et Suivi-Évaluation des actions.</i>					
		• <i>Informatique (logiciel de base d'Office Microsoft) et autocad</i>					
		• <i>Formation sur les aspects juridiques de la mission de la DRACPN</i>					
		• <i>L'efficacité économique des actions.</i>					
		• <i>Gestion des ressources humaines</i>					
		• <i>Communication environnementale</i>					
		- Expertise					
		• <i>Suivi environnemental des sociétés minières et autres industries</i>					
		• <i>Fonctionnement des mines</i>					
		• <i>Mesure de pollution (avec dotation en équipements)</i>					
• <i>Gestion de déchets/produits toxique ou dangereux</i>							
6	Conseil Régional de Kayes	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	CR de Kayes, ADR, EMDK
		• <i>Lobbying</i>					
		• <i>Gestion d'équipe/management des relations humaines au travail</i>					
		- Expertise					
		• <i>Voyage d'échange (que les élus voient comment ça se fait ailleurs)</i>					
		• <i>Etablir le poids de la région dans l'économie nationale</i>					

7	Agence de Développement Régional (ADR_ Kayes)	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	ADR, PAIR /UE, Co- Dev, PONAM
		• <i>Système d'information géographique –SIG-(gestion de BD et cartographie)</i>					
		• <i>Conception et réalisation de projets d'infrastructure et d'aménagement</i>					
		• <i>Gestion de l'accueil et du secrétariat</i>					
		• <i>Fiscalité locale</i>					
		- Expertise					
		<i>Logiciel simple de gestion des finances locales, les archives, l'état civil</i>					
8	Société de Forage et de Travaux Publics (SFTP-Mining sa)	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	(SFTP-Mining sa)
		• <i>Maintenance engins lourds</i>					
		• <i>Gestion de stock</i>					
		• <i>Gestion logistique</i>					
		- Expertise					
		• <i>Surintendance de la production</i>					
		• <i>Supervision de la production</i>					
9	Espace Migration Développement – Kayes (EMDK)	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	ADR, Co-Dev, PONAM, EMDK
		• <i>Lobbying/plaidoyer</i>					
		• <i>Gestion de projet d'entreprise économique</i>					
		• <i>Textes réglementaires de la migration internationale</i>					
		- Expertise					
		• <i>Pisciculture, transformation des produits Agricoles.</i>					
		• <i>Préparer les volontaires au retour avant de quitter le pays d'émigration pour le Mali</i>					
Région de Koulikoro							
1	Compagnie Malienne de Navigation (COMANAV)	- Renforcement des ressources humaines	X	X	X	TOKTEN	COMANAV
		- Expertise technique					
		- Renforcement de capacité					

2	Service Froid (SF)	- Appui financier		X	X	TOKTEN	SF
		- Appui en formation continue et matériel					
3	Association Djemanguelen	- Appui financier	X	X	X	TOKTEN	Association Djemanguelen
		- Appui en ressources humaines qualifiées					
4	FELASCOM	- Formation continue		X	X	TOKTEN	CSRef, FELASCOM
		- Appui en expertise	X				
		- Appui matériel et financier					
5	Centre de Formation Professionnelle multi Service de Koulikoro	- Appui matériel et financier		X	X	TOKTEN	CFPS_Koulikoro
		- Appui en personnel qualifié					
		- Formation continue					
	IPR IFRA	- Formation continue		X	X	TOKTEN	IPR / IFRA
		- Appui en expertise					
		- Appui en ressources humaines					
6	OMNIUM MALI	- Formation continue		X	X	TOKTEN	PONAM, OMNIUM
		- Appui en expertise					
7	ONG LUPAVI. SIGUIDA YIRIWA	- Appui en expertise	X	X	X	TOKTEN	SIGUIDA YIRIWA
		- Appui matériel					
8	INACOM MALI SA	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	INACOM MALI SA
		- Appui en expertise et en équipement					
9	Chambre des Métiers	- Appui financier et en personnel qualifié	X	X	X	TOKTEN	Chambre des Métiers, PONAM,
		- Appui en logistique					
		- Appui en formation					
		- Appui en expertise					
10	Chambre de commerce et d'industrie du Mali (CCIM) _ Délégation Régionale de Koulikoro	- Formation et appui en expertise	X	X	X	TOKTEN	CCIM, PONAM,

11	ANPE KOULIKORO	- Formation	X	X	X	TOKTEN	PONAM, ADR
		- Appui en expertise					
12	Agence de Développement régional (ADR_ Koulikoro)	- Appui en expertise	X	X	X	TOKTEN	PONAM, ADR,
		- Appui matériel et financier					
13	Conseil Régional de Koulikoro	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	CR, PONAM,
		- Appui matériel					
		- Appui en ressources financières					
		- Le transfert effectif des compétences					
14	Association Tagne	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	Ass Tagne, PONAM,
		- Appui financier					
		- Appui en expertise					
15	APEJ Régional de Koulikoro	- Formation et appui en expertise	X	X	X	TOKTEN	APEJ, PONAM,
16	Académie d'Enseignement de Koulikoro	- Appui en expertise	X	X	X	TOKTEN	AE, PONAM,
		- Appui en matériel informatique					
		- Formation en informatique					
17	FAFPA	- Financement des formations	X	X	X	TOKTEN	FAFPA, PONAM,
18	Coopérative des Meuniers Professionnels de Koulikoro	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	Coop des Meuniers PONAM,
		- Appui en expertise					
		- Appui matériel et en personnel					
Région de Sikasso							
1	Groupement Interprofessionnel de la Pomme de Terre	- Techniques de production et commercialisation	X	X	X	TOKTEN	Groupement Interprofessio nnel
		- Technique de mise en place de base de données					
		- Technique de stockage					
		- Facilitation de l'accès aux crédits					

2	Conseil Patronal de la région de Sikasso	- Formation continue des groupements professionnels membres	X	X	X	TOKTEN	Conseil Patronal,
3	Association des femmes rapatriées de la Côte d'Ivoire (AFERCI)	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	AFERCI
		- Appui à l'expertise					
		- Suivi organisationnel					
		- Suivi de la gestion					
4	Entreprise Keitala Négoce	- Formation continue				TOKTEN	EKN
		- Appui à l'expertise					
		- Suivi organisationnel					
		- Gestion financière					
		- Archivage					
5	Comité Régional de Concertation des Ruraux (CRCR)	- Formation continue professionnelle	X	X	X	TOKTEN	CRRA
		- Appui en l'expertise					
		- Formation en leadership					
		- Renforcement des capacités organisationnelles et institutionnelles					
6	Association des Organisations Professionnelles Agricoles (AOPP)	- Formation continue				TOKTEN	AOPP
		- Appui financier, matériel et en ressources humaines					
		- Renforcement continue des capacités					
		- Accompagnement dans la négociation et plaidoyer					
		- Formation technique des élus et des membres					
7	Fédération Régionale des Unions des Sociétés Coopératives des Pisciculteurs et aquaculteurs de Sikasso (FRUSCOPA – SIK)	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	FRUSCOPA,
		- Formation en technique de construction d'étangs, conduite d'élevage du poisson en étang					
		- Technique de gestion et de production d'alevins					
		- Technique de poste récolte, formation sur la législation des textes					
		- Montage de plan d'affaire					

8	Direction Régionale de la Pêche	- Formation continue dans le domaine de la pêche et l'aquaculture des pêcheurs et pisciculteurs	X	X	X	TOKTEN	DRP,
		- Formation en pisciculture et en confection d'infrastructure piscicoles					
		- Montage des dossiers piscicoles					
9	Direction Régionale des Productions et Industries Animales (DRPIA)	- Formation dans le domaine de l'insémination de la production de lait, viande et cultures fourragères	X	X	X	TOKTEN	DRPIA
10	Direction Régionale des Services Vétérinaires	- Formation dans le cadre de la lutte contre les maladies et la surveillance des Zoonoses (tuberculoses, brucelloses et grippe aviaire)	X	X	X	TOKTEN	DRSV,
		- Formation du personnel en informatique					
		- Appui logistique : véhicules et réhabilitation des locaux au niveau régional, local et communal					
11	Groupe de Recherche d'Applications Techniques (GRAT)	- Formation continue du personnel en Suivi-Évaluation, GAR, GENRE, Plaidoyer et lobbying,	X	X	X	TOKTEN	GRAT,
		- Formation en gestion financière					
12	Chambre Régionale d'Agriculture (CRA)	- Formation continue des membres de la chambre :	X	X	X	TOKTEN	CRA
		• Formation en rôle et responsabilité des élus de la CRA					
		• Formation sur le fonctionnement des coopératives et l'animation des coopératives					
		• Formation en informatiques et montage de projets					
		• Formation en Plaidoyer / lobbying et médiation					
		• Formation sur les techniques culturales et conservation des produits					
		• Formation en égalité homme et femme					
		• Formation en alphabétisation					
		• Marketing					
		• Appui à l'organisation du monde rural					
• Montage de plan d'affaires							

		<ul style="list-style-type: none"> • Montage de projets • Gestion de l'exploitation agricole • Production des semences • Techniques de production en rapport avec le changement climatique 					
13	ONG Groupe de Recherche d'Actions et d'Assistance pour le Développement Communautaire (GRAADECOCOM)	<p>- Renforcement des capacités sur les thèmes :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Suivi-Évaluation ▪ Conception, programmation des bases de données administratives et financières ▪ Capitalisation des bonnes pratiques ▪ Renforcement institutionnel de la structure : élaboration de plan stratégique, actualisation du manuel de procédure, création de site web 	X	X	X	TOKTEN	GRAADECOCOM
14	Direction Régionale des Industries	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue du personnel sur les techniques / technologies de transformation des produits agro-alimentaires - Formation sur la maintenance industrielle 	X	X	X	TOKTEN	DRI,
15	Direction Régionale de la Promotion de la Femme et l'Enfant et de la Famille	<p>Formation continue du personnel sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestion axée sur les résultats ; - Genre et développement ; - Violences basées sur le genre ; - Genre et santé de la reproduction ; - Comptabilité matière et gestion financière - Supervision formative, Suivi-Évaluation - Techniques d'analyse et de traitement des données (CESPRO, SPSS, SLIS) - Gestion des cas d'enfants en situation difficile - Psychologie de l'enfant, 	X	X	X	TOKTEN	DRPFEEF, PONAM,

		- Montage de projets					
		- Recherche action					
		- Informatique					
		- Techniques de communication					
		- Management, leadership et Suivi-Évaluation					
16	Direction Régionale de l'Agriculture	- Formation continue du personnel sur les itinéraires techniques des spéculations cultivées					
		- Appuis en expertise					
		- Marketing					
		- Organisation du monde rural					
		- Montage de projets et de plan d'affaires					
		- Vulgarisation agricole					
		- Gestion intégrée de la production et des déprédateurs					
		- Agroéconomie,					
		- Gestion de l'exploitation agricole					
		- Production de semences	X	X	X	TOKTEN	DRA,
		- Maraîchage					
		- Développement communautaire					
		- Gestion coopérative					
		- Technologie alimentaire					
		- Chaîne de valeur					
		- Changement climatique					
		- Genre et développement					
		- Gestion sanitaire des aliments					
		- Suivi-Évaluation					

17	Agence de Développement Régional (ADR-Sikasso)	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	Codev, ADR PONAM,
		- Formation court terme :					
		- Cycle des projets et programmes					
		- Suivi-Évaluation des projets et programmes					
		- Gestion axée sur les résultats					
		- Partenariat public et privé					
		- Passation des marchés					
- Logiciels spécifiques (AutoCAD, Robot, Piste+, SIG)							
18	Collectif Régional des Bureaux d'études de Sikasso (CRBES)	- Renforcement des capacités en expertise et techniques	X	X	X	TOKTEN	CRBES
19	Coopérative féminine pour la promotion du soja et la transformation des produits agro-alimentaires locaux : CoFPROSOTrans	- Formation des membres en comptabilités, gestion simplifiée, alphabétisation	X	X	X	TOKTEN	CoFPROSO Trans
		- Formation des travailleurs en d'autres techniques de transformation de nos produits agricoles : réalisation de nouvelles recettes plus méventes et plus innovantes ;					
		- Formation en gestion d'entreprise					
		- Dès le début de notre collaboration : marketing, comptabilité, informatique					
20	Faso Nono	- Formation continue, formation de renforcement des capacités, des appuis et expertises	X	X	X	TOKTEN	Faso Nono
		- Gestion administrative et financière des membres					
		- La transformation					
21	GAMA (Groupe d'appui pour la modernisation de l'agriculture)	- Formation continue des employés dans le domaine de la transformation et de gestion d'entreprise	X	X	X	TOKTEN	GAMA,
		- Employés : Permanents et temporaires.					
		- Formation technique de transformation des produits d'origine végétale et animale.					
		- Toute l'année selon la périodicité des produits					

22	Coordination des Associations Transformatrices Agroalimentaires de la Commune Urbaine de Koutiala s/c ULAK/CRASKO/FNAM	- Formation technique et de gestion	X	X	X	TOKTEN	ULAK/CRASKO/FNAM,
		- Equipement					
		- Appui institutionnel					
Région de Mopti							
1	Centre de Formation Technique Sory Konaké de Sevaré (CEFOTESK)	- Formation continue en gestion administratifs en technique de comptabilité et secrétariat de Direction	X	X	X	TOKTEN	CEFOTEK
2	Conférence Régionale des chambres de Métiers de Mopti (CRCM)	- Formation continue		X	X	TOKTEN	CRCM,
3	Direction Régionale de l'Artisanat	- Formation continue, appui en expertise	X	X	X	TOKTEN	DRA
4	Groupe de Recherche et d'Application Technique (GRAT)	- Appui en expertise, formation continue	X	X	X	TOKTEN	GRAT
5	Tissa Sahel	- Formation en teinture indigo et en préparation de tissage dans les ateliers ;	X	X	X	TOKTEN	Tissa Sahel,
		- Expertise des couleurs sur fil et sur les produits tissés.					
6	Direction Régionale de l'Agriculture	- Renforcement des capacités matérielles et intellectuelles	X	X	X	TOKTEN	DRA
7	Direction Régionale des productions et des industries Animales (DRPIA)	- Formation continu en Pastoralisme ; production et transformation des produits d'origine animale ; Suivi-Évaluation.	X	X	X	TOKTEN	DRPIA
8	Direction Régionale de la Santé	- Formation du personnel dans les domaines suivants (Santé publique ; management, SPSS, EPI-Info)	X	X	X	TOKTEN	DRS
9	Antenne régionale du fonds d'appui à la formation professionnelle et à l'apprentissage	- Formation continue des agents ; conception de projet /ingénierie de formation et informatique	X	X	X	TOKTEN	FAFPA

10	Direction Régionale du Plan et de la Statistique Aménagement Territoire Population	- Formation continue des agents en logiciel de gestion de projet (MS Projet)	X	X	X	TOKTEN	DRPSATP
11	Conseil Patronal de la région	- Formation continue, appui en expertise	X	X	X	TOKTEN	CP
12	Association Gala Venise-Mopti s/c CRAM/FNAM	- Formation technique et de gestion	X	X	X	TOKTEN	FNAM,
		- Equipement					
		- Appui institutionnel					
Région de Ségo							
1	Fédération des centres faranfasi so	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	Fédération des centres faranfasi So
		- Appui en expertise					
		- Renforcement des capacités sur les systèmes de production et de productivité					
		- Assistance pour la mise en place d'un plan stratégique					
		- Formation sur la production et la valorisation des produits agricoles					
		- Accès aux marchés					
- Financement d'un dispositif d'appui- conseils							
2	Fédération des coopératives de producteurs de l'Office du Niger (FECOPON)	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	FECOPON
		- Appui en expertise					
		- Appuis matériels et financiers pour les animateurs					
		- Technologie de la transformation des produits agricoles					
		- Acquisition des équipements de la transformation (mini rizerie)					
3	COMATEX	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	COMATEX
	Hôpital Régional Nianankoro Fomba de Ségo	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	Hôpital régional Nianakoro
		- Maitrise de certaines techniques et certains équipements					
4	Centre de santé de référence Famory Doumbia de Ségo	- Formation continue		X	X	TOKTEN	
		- Assistance technique					

		- Formation en informatique					Hôpital Famory Doumbia
		- Formation en laboratoire					
		- Mise en place des logiciels pour le bureau des entrées					
5	Société Guina Agricole	- Formation continue					
		- Appui en expertise					
		- Techniques d'application des intrants et itinéraires techniques de production					
		- Techniques de vulgarisation des innovations agricoles liées au stockage et conservation des produits agricoles		X			TOKTEN
		- Formation en gestion d'entreprises et approches de marketing					
		- Formation en techniques de vulgarisation agricole					
6	Office Riz Ségou	- Formation continue					
		- Appui en expertise					
		- Mise en place et utilisation des bases de données	X	X	X		TOKTEN
		- SIG, logiciels comptables SPSS					
		- Formation sur les innovations techniques agricoles					
7	Chambre des Mines de Ségou	- Formation continue et appui en expertise					
		- Besoins matériels et équipements					
		- Formation en négociation des contrats,	X	X	X		TOKTEN
		- Formation en élaboration des plans d'affaires,					
		- Formation sur les principes des appels d'offres					
8	Mairie de Sébougou	- Formation continue et appui en expertise	X	X	X		TOKTEN
		- Renforcement des capacités des élus et des employés de la mairie					ADR_ Ségou, Mairie
9	Direction Régionale de l'Agriculture de Ségou	- Formation continue et appui en expertise					
		- Formation du personnel sur la planification	X	X	X		TOKTEN
		- Formation du personnel en laboratoire de certification des semences,					
		- Formation en statistique					DRA

		- Formation en GRH					
	CERFITEX	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	CERFITEX
		- Appui à l'innovation technologique					
10	NSUKALA	- Formation continue et spécialisation dans les domaines techniques	X	X	X	TOKTEN	NSUKALA
		- Voyages d'étude					
District de Bamako							
1	Direction Nationale de l'Artisanat (DNA)	- Formation continue		X	X	TOKTEN	DNA, PONAM
		- Appui institutionnel et organisationnel					
2	Direction Nationale de l'Industrie (DNI)	- Besoins de Formation continue et d'Appui institutionnel et organisationnel		X	X	TOKTEN	DNI, PONAM
	Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)	- Formation continue		X	X	TOKTEN	ANPE, PONAM
		- Appui institutionnel et organisationnel					
	Centre de Développement de l'Artisanat Textile (CDAT)	- Appui au développement professionnel		X	X	TOKTEN	CDAT, PONAM
		- Appui institutionnel					
3	Conseil National du Patronat du Mali (CNPM)	- Besoins de renforcement des capacités institutionnelles, techniques, professionnelles et managériales au profit des Organisations affiliées et de leurs entreprises		X	X	TOKTEN	CNP, PONAM
	Assemblée Permanente des Chambres de Métiers du Mali (APCMM)	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	APCMM, PONAM
		- Appui institutionnel et organisationnel					
4	Chambre de Commerce et d'Industrie du Mali (CCIM)	- Besoins de renforcement des capacités institutionnelles, techniques, professionnelles et managériales des entreprises privées (Commerce, Industrie, Services)	X	X	X	TOKTEN	CCIM, PONAM
	Centre du Secteur Privé (CSP)	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	CSP, PONAM

		- Appui organisationnel et technique aux entreprises privées et Structures partenaires					
5	Réseau de l'Entreprise en Afrique de l'Ouest-Mali (REAO-Mali)	- Besoins de renforcement des capacités institutionnelles, techniques, professionnelles et managériales du secteur privé	X	X	X	TOKTEN	REAO, PONAM
6	Fédération Nationale des Artisans du Mali (FNAM)	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	FNAM,
		- Appui institutionnel et organisationnel					
7	Secrétariat Technique Permanent du Conseil Supérieur du Secteur Privé (STP-CSSP)	- Appui institutionnel et technique	X	X	X	TOKTEN	STP -CSSP,
	Institut National d'Ingénierie de la Formation Professionnelle (INIFORP)	- Besoins de renforcement des capacités en ingénierie de formation	X	X	X	TOKTEN	INIFORP,
8	Organisation patronale des industriels (OPI)	- Formation continue	X	X	X	TOKTEN	OPI,
		- Appui en Développement d'expertises au profit des entreprises membres					
	Interprofession Riz du Mali (IFRIZ-Mali)	- Appui en élaboration d'un Plan d'opérationnalisation du plan stratégique	X	X	X	TOKTEN	IFRIF
		- Formation sur l'audit institutionnel et organisationnel					
9	Plateforme Nationale des Riziculteurs du Mali (PNPR-M)	- Renforcement des capacités techniques et professionnelles des Riziculteurs	X	X	X	TOKTEN	PNPR
10	Interprofession Maïs du Mali (IPROFIM)	- Appui en élaboration d'un Plan d'opérationnalisation du Plan Stratégique	X	X	X	TOKTEN	IPROFIM,
		- Appui à la visibilité de l'IPROFIM					
11	Association des Professionnels de la Filière Karité au Mali (APROKAM)	- Renforcement des capacités des organes de l'APROKA	X	X	X	TOKTEN	APROKAM
		- Formation aux techniques améliorées de production, de transformation et de valorisation des produits du Karité					
		- Formation en Gestion d'Entreprise des acteurs de la filière Karité					
12	Groupe Sofa Agrobusiness	- Développement et Promotion de produits à base de karité	X	X	X	TOKTEN	Groupe Sofa Agrobusiness
		- Formation aux techniques améliorées de transformation de beurre de Karité					

		- Formation aux techniques du commerce électronique ou e-commerce					
--	--	---	--	--	--	--	--

Localités	Nombre Structures ayant exprimées des besoins
Région de Kayes	9
Région de Koulikoro	18
Région de Sikasso	22
Région de Ségou	10
Région de Mopti	12
District de Bamako	12
TOTAL	83

3.1.8 Proposition de pistes de partenariats au niveau national et international

PONAM

La politique nationale de migration, adoptée en conseil des Ministres le mercredi 03/09/ 2014, a inscrit comme objectif de mobiliser et valoriser les apports des diasporas pour réduire la pauvreté et soutenir le développement national. Le présent document d'identification des besoins de renforcement des capacités nationales doit servir de supports ou document de travail entre la cellule en charge de la mise en œuvre de la PONAM et le projet TOKTEN dans le choix stratégique des compétences à mobiliser pour la formation continue et l'expertise technique indispensable au développement national, régional et local.

Il est aussi important de rappeler que les deux structures relèvent d'un même département, une synergie d'actions et d'un plan d'actions concerté s'avère nécessaire pour combler le déficit d'expertises, d'améliorer le niveau de la formation nationale, de soutenir la recherche scientifique, de favoriser à travers sa diaspora l'établissement de cadre de partenariat multiforme, d'appuyer la promotion du développement local et de l'investissement productif.

CTC CO-DEV

La Cellule Technique du Co Développement a été créée en 2002 pour valoriser les capacités de la diaspora dans le développement local. Le TOKTEN ambitionne d'étendre son expertise dans toutes les autres régions administratives et sur ce le TOKTEN et le Co dev devront identifier leurs besoins spécifiques d'intervention dans les zones à forte migration et les soumettre au Programme TOKTEN pour la mobilisation de l'expertise technique appropriée ou la formation qualifiante nécessaire. Il est ainsi proposé de mettre un accent particulier commun sur les actions adaptées aux besoins des populations et aux orientations des Programmes de Développement Social, Economique et Culturel (PDSEC) de commune et de cercle, des Programmes Stratégiques de Développement Régional. En fin, il s'agit de veiller à une meilleure cohérence institutionnelle en tenant compte des acquis de la décentralisation et de la déconcentration.

ONEF

L'Observatoire National de l'Emploi et de la Formation (ONEF) en collaboration avec le Conseil National du Patronat du Mali (CNPM) est en cours de réalisation d'une enquête sur « **la main d'œuvre auprès des entreprises du secteur moderne** ». L'étude a débuté le 13/07/2017 et concerne 750 entreprises formelles, sélectionnées de façon aléatoires. Elle a pour objet d'identifier les besoins de formation des entreprises du secteur moderne auprès des entreprises. La finalité est d'élaborer un document qui fera, entre autre, l'état des lieux de la formation continue et l'identification des besoins en formation des entreprises. Depuis 1998, aucune autre étude n'a été réalisée dans ce domaine et cette étude pourrait durer au moins six mois.

Le programme TOKTEN doit revoir la compatibilité et/ou la cohérence des résultats de la présente étude et celle de l'ONEF en cours. Un protocole de collaboration peut être aussi envisagé entre les deux structures dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau programme d'appui à la formation des entreprises du secteur moderne en cours de formalisation.

Partenariat avec le CIGEM

La structure est en cours de commanditer une étude/ diagnostic institutionnel et organisationnel pour un repositionnement de la structure et de son nouveau statut dans le contexte et l'environnement actuel de la migration. Les résultats de la présente étude d'identification des besoins de renforcement des capacités nationales doivent servir des éléments contextuels de l'étude en cours. Les recommandations et suggestions de l'étude doivent définir des passerelles de synergies d'actions entre les deux structures dans le cadre de la PONAM.

3.1.9 Classement des structures potentiellement partenaires du TOKTEN

Au terme de cette étude, il convient de noter que les structures potentielles et susceptibles d'être partenaires bénéficiaires du programme peuvent être classées selon les catégories suivantes :

- Les administrations de l'Etat et de leurs démembrements ;
- Les établissements de formation et de recherche ;
- Les structures d'appui conseils et de vulgarisation ;
- Les PME / PMI ;
- Les organisations de la société civile (chambres consulaires, les organisations associatives et coopératives, les ONG et les bureaux d'études) ;
- Les structures décentralisées (conseil régional, conseil de cercle, communes) et ADR.

Chaque catégorie de partenaire répertorié présente des besoins spécifiques qui requièrent des profils de compétences appropriés et ses priorités.

Ainsi, il s'agit pour :

les établissements de formation et de recherche:

- Des besoins résumés en besoins de formation continue (*Informatique (gestion des données, Pédagogie (formation des enseignants) et en expertise techniques (Ingénierie de la formation/Conception de supports pédagogiques), Méthodologie de recherche pour les nouveaux chercheurs, techniques d'interprétation des résultats, d'utilisation des équipements et de la technologie (savoir-faire)*),
- Des profils de compétences portant sur les spécialistes-ingénierie de la formation,
- Des priorités portant sur l'apport des expertises techniques sur la base d'expériences pratiques visant l'enrichissement des modules de formation et l'amélioration de la qualité et une diversification des prestations à fournir.

les structures d'appuis conseils et de vulgarisation :

- Des besoins de formation continue portant sur la *Planification, Budgétisation et Suivi-Évaluation des actions, l'utilisation des outils informatiques (logiciel de base d'Office Microsoft) et autocad, la gestion des ressources, les formations thématiques (textes juridiques, les thèmes en rapport avec les missions des structures) ;*
- Des demandes de profils de compétences variables selon les besoins notamment les spécialistes en planification, en informatique, en gestion des ressources ;
- Des priorités portant sur l'apport des expertises techniques sur la base d'expériences pratiques visant l'amélioration des pratiques aux fins d'une bonne exécution de leurs missions.

Les PME / PMI :

- Des besoins de formation continue portant sur la *maintenance des équipements, la gestion des stocks, de la logistique et des ressources et des expertises sur les techniques de production et de distribution commerciale ;*
- Des demandes de profils de compétences variables selon les besoins notamment les spécialistes en techniques, d'entretien et de maintenance des équipements, gestion des stocks (approvisionnement, production), des ressources humaines et financières et de projets d'entreprises ;
- Des priorités portant sur l'apport des expertises techniques sur la base d'expériences pratiques visant l'amélioration des pratiques d'intendance de production afin d'une amélioration de l'offre des services.

Les organisations de la société civile (chambres consulaires, les organisations associatives et coopératives, les ONG et les bureaux d'études) :

- Des besoins de formation continue portant sur la maîtrise des textes règlementaires et des techniques de Lobbying/plaidoyer, suivi évaluation, conception, programmation des bases de données administratives et financières, capitalisation et en expertises techniques notamment le renforcement institutionnel (élaboration de plan stratégique, actualisation du manuel de procédure, création de site web) ;
- Des demandes de profils de compétences variables selon les besoins notamment les spécialistes en techniques de communication/lobbying, en gestion de projets et programmes de développement ;
- Des priorités portant sur l'apport des expertises techniques sur la base d'expériences pratiques visant l'amélioration des pratiques de communication, de plaidoyer /lobbying afin de contribuer à une valorisation des cibles et leur mobilisation.

Les structures décentralisées (conseil régional, conseil de cercle, communes et ADR) :

- Des besoins de formation continue portant sur la maîtrise des textes règlementaires et des techniques de Lobbying/plaidoyer et de gestion /management des ressources, l'utilisation des outils (SIG, BD, logiciel de gestion) et en expertises techniques pour la conception et réalisation de projets d'infrastructure et d'aménagement et la mobilisation des ressources visant une amélioration des capacités des élus des collectivités et de leurs services techniques et de la fiscalité locale ;
- Des demandes de profils de compétences variables selon les besoins notamment les spécialistes en techniques de communication/lobbying, en développement institutionnel et organisationnel et thématiques (SIG, Informatique et Fiscalité),
- Des priorités portant sur l'apport des expertises techniques sur la base d'expériences pratiques visant l'amélioration de la gouvernance interne des CT et la qualité de l'offre des services des collectivités.

3.1.10 Contribution financière au TOKTEN

A cet égard nous proposons certains mécanismes de mobilisation de ressources et de financement en provenance du secteur public, des PTF et surtout du secteur privé.

Les réflexions suivantes ont été menées:

Le Gouvernement Malien:

En vue d'une pérennisation des actions du projet, il est primordial que le Gouvernement malien accroisse substantiellement son soutien financier au TOKTEN, étant donné que la plupart des PTF ne prennent en charge que les missions des maliens résidents sur leurs territoires.

Le gouvernement devra continuer à apporter un soutien en nature au Programme (logement des consultants Tokten, équipement du bureau de la Coordination du Projet et des villas d'hébergement des consultants TOKTEN, téléphone eau, électricité etc.)

Cependant, un élargissement du partenariat et des synergies est aussi important :

- au plan national : collaboration avec de nouveaux départements, services techniques, autres structures (comme le FAFPA, l'ANPE, l'APEJ, le CNPM et les organisations de la société civile etc.) ;
- au niveau international : pour la valorisation de la diaspora malienne, partenariats entre le Gouvernement du Mali et les Partenaires Techniques et Financiers (comme l'Union Européenne, le PNUD etc.).

Au niveau du secteur privé :

Le principe de contribution financière au TOKTEN est accepté (coût partagé). Cela peut porter sur un Co- financement de leur part à hauteur de 10% voire 50% selon les cas.

Il est souhaitable dans tous les cas que les entités bénéficiaires identifiées mettent à la disposition de la Coordination du projet TOKTEN les moyens logistiques nécessaires à l'accomplissement des missions (locaux, salles de conférence, personnel d'appui, documentation, équipement et matériel bureautique et dans certains cas le transport local durant la mission).

Tous ces apports devront être identifiés au préalable et leur disponibilité assurée avant qu'une intervention ne soit formellement approuvée.

Avec l'appui politique du ministère de tutelle (Ministère des Maliens de l'Extérieur et de l'Intégration Africaine), le Projet devra poursuivre le renforcement des partenariats déjà existants constitués de divers acteurs :

- toutes les entités bénéficiaires notamment les rectorats et facultés des universités, les Instituts et Grandes Ecoles pour l'identification des besoins, les problèmes à résoudre et le choix des consultants expatriés etc. ;
- le PNUD: Appui technique et financier, suivi et évaluation, coordination et mobilisation de ressources ;
- le secteur privé ;
- les Collectivités Décentralisées ;
- les Institutions et partenaires étrangers (Universités, associations de migrants et autres): dans le cadre des projets d'établissement ;
- les ambassades du Mali et antennes de relais TOKTEN à travers le monde : pour faciliter le contact et les échanges avec les compétences nationales expatriées et les institutions étrangères.

Des protocoles d'accords pourront être également mis en place par les ministères concernés lors de la mise en œuvre des différentes composantes du TOKTEN dans le cadre de la PONAM.

Enfin, le Comité de Pilotage, assurera la sélection des entités bénéficiaires sur la base des requêtes présentées par celles-ci et les profils des consultants répondant aux exigences des requêtes d'appuis exprimées.

3.1.11 Les besoins spécifiques en renforcement des capacités et en expertise des nouvelles entités bénéficiaires du TOKTEN pour les courts et moyens termes

Au Mali, selon le rapport de l'INSTAT en février 2012, le taux de chômage se situe officiellement autour de 10,5 % de la population active, avec une tendance marquée au niveau des jeunes diplômés et non diplômés.

Cette situation est essentiellement due à l'épineuse question de l'inadéquation formation-emploi qui se matérialise par une absence totale de coordination entre le système éducatif qui forme les diplômés et les organisations professionnelles et patronales des entreprises qui peuvent embaucher ces diplômés.

En effet, le nombre de diplômés sans emploi au Mali est passé de 40.130 en 2008 à 95.180 en 2013 avec une capacité annuelle d'absorption moyenne de 20% du marché de l'emploi. Cette faible absorption sur le marché de l'emploi est la principale cause de l'augmentation continue du nombre de diplômés sans emploi.

Conformément aux termes de référence, l'équipe de consultants s'est surtout intéressée aux différents besoins de renforcement des capacités et d'expertises exprimées par les structures rencontrées dans les zones et secteurs ciblés. Cette démarche a permis de cadrer avec les TDR de l'étude dont l'objectif est de contribuer à élargir l'offre et la demande en matière de renforcement des capacités techniques et professionnelles de nouvelles structures potentiellement partenaires du TOKTEN et ce, à travers la mise à disposition de ressources maliennes expatriées pour les différentes missions en fonction des besoins identifiés. Toutefois, il y a lieu de noter que des besoins en appui matériel ont été exprimés ; les structures rencontrées comme faisant partie de leurs priorités. Leur prise en charge pourrait se faire dans le cadre des bons rapports de partenariat que les structures bénéficiaires pourront créer avec les nationaux expatriés qui seront retenus pour des interventions dans le cadre du TOKTEN.

Le choix des besoins spécifiques suivants a été fait en tenant compte de certains critères comme :

- l'inscription dans une stratégie de renforcement des capacités plus large : tous les besoins retenus par catégorie de structures et par secteur, ciblent un ensemble de personnes de niveaux différents et peuvent avoir des effets induits sur d'autres personnes ;
- la possibilité de combler les besoins au niveau local : dans l'éventail des besoins identifiés au paragraphe précédent, beaucoup peuvent être comblés par les compétences maliennes résidentes sur place. Les autres qui nécessitent l'appui de compétences maliennes expatriées dont l'intervention est vivement souhaitée par les structures intéressées à bénéficier du programme TOKTEN.

Ainsi, les besoins ci –après présentés sont le résultat d'une réflexion menée par les représentants des structures rencontrées. Ils ne sont pas exhaustifs et peuvent faire l'objet d'une réflexion plus approfondie en vue de juger de leur pertinence avant toute prise de décision par le TOKTEN.

Les besoins en formation technique continue, professionnelle et en expertise.

Les différentes études réalisées par l'ANPE donnent un large aperçu sur les besoins en formation continue au niveau national. Ainsi, le rapport du Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi (PRODEFPE) indique les Filières et emplois métiers jugés prioritaires pour des appuis en renforcement des capacités tels qu'il ressort du tableau ci-dessous :

Tableau N°8 : Filières et emplois métiers jugés prioritaires

Secteur concerné	Nombre d'emplois métiers recensés	Nombre d'emplois métiers jugés prioritaires	Nombre de filières de formation retenues	Effectifs de ressources humaines à former (sur 5 ans)
Transport	13	9	2	50 830
Travaux publics	10	5	2	1 000
Hydraulique	12	2	1	33 240
Agriculture	14	10	2	1 218 700
Elevage	40	21	5	1 161 480
Foresterie	10	5	1	3 400
Pêche	19	5	2	136 000
Mines	12	7	2	1 620
Energie	10	20	2	5 200
Industrie	10	11	3	4 809
Bâtiments	25	14	6	63 700
Hygiène et Assainissement	14	3	2	3 500
Hôtellerie	35	15	3	4 650
Tourisme	15	6	1	2 220
Artisanat dont les métiers de transformation agro-alimentaire	38	31	16	101 522
Sport ⁷	-	5	1	-
Total	277	169	51	2 791 871

Source : rapport du Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi (PRODEFPE) de janvier 2015.

L'équipe de consultants livre en outre dans les tableaux ci-dessous une synthèse des besoins prioritaires de formation continue déjà identifiés par le TOKTEN au niveau de trois secteurs porteurs de croissance : la Santé, l'agriculture et les PME/PMI.

⁷Le sport n'est pas considéré ici comme un secteur économique à part entière, cependant quelques emplois/métiers ont été pris en compte dans les projections.

3.1.11.1 Les besoins prioritaires identifiés du secteur de la santé

a) Les besoins prioritaires identifiés :

Tableau N°9 : Synthèse des besoins prioritaires de formation des structures de la santé

Structures	Besoins en formation technique et professionnelle	Types d'assistance
Institution de recherche (INRSP)	- Méthodologie de la recherche - Techniques de conduite d'expérience en laboratoire Pharmacognosie et Phytochimie	Formation continue des chercheurs (formation qualifiante)
Ecoles professionnelles de santé	Microbiologie, - Chirurgie générale - Techniques de conduite d'expérience en laboratoire	Formation des formateurs Animation de séminaires/conférences
Structures faïtières (FENASCOM), ASACO	- Echographie Cardiologie	Formation technique Télémédecine
Directions nationales et régionales de la santé, CPS	- Echographie, - Anesthésie/réanimation - Pédiatrie, - Cardiologie, - Néphrologie - Nouvelles technologies de la médecine (télémédecine, scanner, dialyse)	Formation technique (spécialisation) Formation technique Téléconférence
Direction nationale de l'hygiène, assainissement, contrôle des pollutions et nuisances	- Management de la santé (cadres) - Audit environnementale, - Système d'information géographique (SIG),	Formation continue Appui/conseil

b) Types d'assistantes souhaitées :

Deux types d'intervention de TOKTEN sont souhaités dans le cadre du renforcement des capacités et de l'expertise :

- la formation continue des cadres (de la santé et de l'hygiène assainissement), des chercheurs et des paramédicaux à travers l'animation des cours modulaires, les téléconférences, les séminaires et les appuis/conseils ;
- les écoles de la santé sont intéressées par le relèvement du niveau des enseignants (à travers la formation des formateurs, l'animation des conférences et séminaires), l'encadrement des stagiaires et l'appui/conseil.

3.1.11.2 Les besoins prioritaires identifiés du secteur l'Agriculture

a) Les besoins prioritaires identifiés

Tableau N°10 : Synthèse des besoins prioritaires de formation du secteur de l'agriculture

Structures	Besoins en formation technique et professionnelle	Types d'assistance
Agriculture		
Directions nationales et régionales de l'agriculture	Techniques de gestion des sols Techniques Horticoles Techniques de Riziculture Techniques de production de canne à sucre Irrigation et mécanisation agricole SIG (système d'information géographique) Agro météorologie Les NTIC Techniques de transformation et conservation des produits agricoles Production de biocarburant	Formation technique Appui/conseil Animation d'ateliers d'échanges
Institutions de recherche (IER/station de recherche)	Biométrie (pour les chercheurs de l'IER) Rédaction scientifique Les NTIC Microbiologie Biotechnologie	Formation des formateurs Conférences/colloques scientifiques Téléconférence
Ecoles de formation Professionnelle en agriculture	Ingénierie de la formation Techniques de Riziculture Techniques de production de canne à sucre Horticulture Pisciculture Les NTIC	Formation de formateurs Formations modulaires
Elevage		
Directions nationale et régionale de l'élevage et Direction régionale des services vétérinaires	Contrôle de qualité des produits d'origine animale (production bétail, viande, lait) Techniques de transformation et de conservation des produits d'origine animale Les NTIC	Formation technique Conférences/colloques scientifiques Téléconférence Formation des formateurs

	Inspection des denrées Elaboration de plan de contrôle SIG	Formation des formateurs
Ecoles professionnelles	Ingénierie de la formation Techniques de transformation et de conservation des produits d'origine animale Les NTIC	Formation des formateurs Formations modulaires
Eaux et forêts		
Direction nationale des eaux et forêts	Les NTIC Techniques de transformation biocarburant Audit environnemental	Conférences scientifiques Formation des formateurs
Ecoles professionnelles	Techniques de transformation biocarburant	Formation des formateurs Formation modulaire Conférences scientifiques
Pêche		
Direction nationale de la pêche	Technique de pisciculture Techniques de transformation, et de conservation des produits de pêche Ecloserie (approvisionnement en alevins)	Formation technique Formation des formateurs
Structures faïtières APCAM, associations professionnelles	Ingénierie de formation, Techniques horticoles Transformation et conservation des produits, conditionnement de produits horticoles, Techniques de transformation et conservation des produits agricoles Techniques de transformation et de conservation des produits d'origine animale Les NTIC	Formation technique Formation des formateurs Animation de conférences Appui conseil

b) Types d'intervention souhaités

L'analyse du tableau relatif aux besoins prioritaires de formation et d'expertise du secteur de l'Agriculture renseigne que les types d'intervention demandés à TOKTEN tournent essentiellement autour de la formation continue et de la formation initiale :

- les écoles de formation agricole (publiques et privées) et les écoles de formation vétérinaires sont intéressées par le renforcement de leurs capacités en tant pourvoyeuses de ressources humaines au secteur de l'Agriculture ;
- Les institutions de recherche (IER, INRSP, LCV) ont souhaité la formation continue des jeunes chercheurs ;

- La formation continue intéresse aussi les cadres des différentes directions publiques en charge du secteur agricole et ceux des associations professionnelles.

3.1.11.3 Les besoins prioritaires identifiés du secteur des PME/PMI

a) Les besoins prioritaires identifiés

Les besoins dans ce secteur sont complexes compte tenu de son hétérogénéité avec une vision, des modes de fonctionnement et d'organisation très différentes. Au-delà de cette complexité, l'équipe a pu faire ressortir des besoins considérés comme prioritaires.

Tableau N°11 : Synthèse des besoins prioritaires de formation du secteur privé (PME/PMI)

Structures	Besoins en renforcement des capacités techniques et professionnelles	Types d'assistance
Structures étatiques d'appui au secteur privé		
FAFPA- APEJ- ANPE- CSP (Centre du Secteur Privé)	Top management Ingénierie de la formation Mécanisme industriel Planification stratégique et développement des organisations professionnelles Contrôle de gestion stratégique et management de performance Gestion de l'information et commercialisation en faveur des organisations professionnelles et des entreprises privées SIG	Formation technique Formation des formateurs Animation de séminaires Encadrement de stagiaires
Structures faitières		
FNAM (nationale et régionale), APCMM (nationale et régionale)	Technologie alimentaire Mécanique auto Electronique auto Coupe et couture/stylisme Electriciens en bâtiment	Conduite des stages de perfectionnement Formation des formateurs
Ecoles de formation professionnelle		
Ecoles de formation professionnelle : IFP (Ségou), Centre Saint Jean Bosco (Sikasso)	Biochimie alimentaire et analyse sensorielle Agroalimentaires Electroménagers (froid et climatisation) Dépannage des fours (micros ondes, électriques, cuissons)	Formation des formateurs Formations modulaires Téléconférence Encadrement des stagiaires

Entreprises

Entreprises : CAFON, Ateliers Centraux, Grenier du paysan de Kayes Association des Femmes Ingénieurs du Mali (AFIMA)	Mécanisme industriel Technologie alimentaire Fabrication de prototypes de matériel agricole Management des entreprises Marketing/commercialisation des produits Hygiène alimentaire des produits	Formation technique Formation des formateurs Stages de perfectionnement Appui/conseils Animation de conférence
--	---	--

b) Les types d'Assistances souhaitées

Les types d'assistance sollicités du programme TOKTEN varient selon les catégories d'entreprises demandeuses de l'appui. En effet, il ressort de l'analyse du tableau et des résultats des entretiens trois types d'assistance :

- l'amélioration de la formation professionnelle initiale et les formations techniques continues et de spécialisation pour les cadres des grandes entreprises ;
- la formation continue des salariés des PME/PMI ;
- la formation professionnelle des artisans et des apprentis artisans.

3.1.11.4 Plan opérationnel de formation du secteur de la santé

Tableau N°12 : Plan opérationnel de formation 2018 – 2022

Structures	Thèmes de formation	Public concerné	2018 – 2022		Profils souhaités pour répondre aux besoins
			2018	2019	
Institution de recherche (INRSP)	- Méthodologie de la recherche - Techniques de conduite d'expérience en laboratoire - Pharmacognosie et Phytochimie	Médecins Laborantins	X	X X	migrants hautement qualifiés Migrants qualifiés (techniciens supérieurs)
Ecoles professionnelles de santé	Microbiologie, - Chirurgie générale - Techniques de conduite d'expérience en laboratoire	Enseignants titulaires Maîtres de TP		X X x	migrants hautement qualifiés Migrants qualifiés (techniciens supérieurs)

Structures faitières (ASACO, FENASCOM)	-Echographie Cardiologie	Médecins Assistants	X	X	migrants hautement qualifiés
Directions nationales et régionales de la santé, CPS	-Echographie, -Anesthésie/réanimation -Pédiatrie, - Cardiologie, - Néphrologie -Nouvelles technologies de la médecine (télémédecine, scanner, dialyse) - Management de la santé (cadre	Médecins Assistants Cadres	X X X	X X X	migrants hautement qualifiés
Direction nationale de l'hygiène, assainissement, contrôle des pollutions et des nuisances	-Audit environnemental, -Système d'information géographique (SIG),	Cadres du service		X X X	

3.1.11.5 Plan opérationnel de formation du secteur de l'Agriculture

Tableau N°13 : Plan opérationnel de formation 2018 - 2022

Structures	Thèmes de formation	Public concerné	Période 2018-2022		Profils souhaités pour répondre aux besoins		
			2018	2019			
Agriculture							
Directions nationales et régionales de l'agriculture	Techniques de gestion des sols	Cadres nationaux Cadres régionaux		X	migrants hautement qualifiés		
	Techniques Horticoles			X			
	Techniques de Riziculture			X			
	Techniques de production de canne à sucre			X			
	Irrigation et mécanisation agricole				X	migrants hautement qualifiés	
	SIG (système d'information géographique)				X		
	Agro météorologie				X		
	Les NTIC					X	Migrants qualifiés (techniciens supérieurs)
	Techniques de transformation et conservation des produits agricoles			X			
	Production de biocarburant				X		
Institutions de recherche (IER/station de recherche)	Biométrie (pour les chercheurs de l'IER)	Chercheurs	X		migrants hautement qualifiés		
	Rédaction scientifique			X			
	Les NTIC		X				
	Microbiologie			X			
	Biotechnologie			X			
Ecoles de formation Professionnelle en agriculture	Ingénierie de la formation	Enseignants		X	migrants hautement qualifiés		
	Techniques de Riziculture	Maîtres de travaux pratiques		X			
	Techniques de production de canne à sucre			X			
	Horticulture			X	Migrants qualifiés		

	Pisciculture Les NTIC			X X	(techniciens supérieurs) -
Elevage					
Directions nationale et régionale de l'élevage et Direction régionale des services vétérinaires	Contrôle de qualité des produits d'origine animale (production bétail, viande, lait) Techniques de transformation et de conservation des produits d'origine animale Les NTIC Assurance qualité des produits Contrôle des denrées	Cadres directions nationales et régionales	X	X X	migrants hautement qualifiés
Ecoles professionnelles	Ingénierie de la formation Techniques de transformation et de conservation des produits d'origine animale Les NTIC	Enseignants titulaires Maîtres des TP		X X X	migrants hautement qualifiés
Eaux et forêts					
Direction nationale des eaux et forêts	Les NTIC Techniques de production de biocarburant Audit environnemental	Cadres nationaux Cadres régionaux	X X		migrants hautement qualifiés
Ecoles professionnelles	Techniques de production de biocarburant	Enseignants titulaires		X	migrants hautement qualifiés
Pêche					
Direction nationale de la pêche	Technique de pisciculture Techniques de transformation, et de conservation des produits de pêche, création d'écloserie	Cadres direction nationale Cadres directions régionales		X X	migrants hautement qualifiés Migrants qualifiés (techniciens supérieurs)

Structures faitières/organisations intermédiaires

Structures faitières APCAM, associations professionnelles	Ingénierie de formation,	Cadres Responsables d'organisations socio professionnelles		X	migrants hautement qualifiés Migrants qualifiés (techniciens supérieurs)
	Techniques horticoles		X		
	Transformation et conservation des produits, conditionnement de produits horticoles,		X		
	Techniques de transformation et conservation des produits agricoles		X		
	Techniques de transformation et de conservation des produits d'origine animale		X		
Les NTIC	X				

3.1.11.6 Plan opérationnel de formation du secteur des PME/PMI :

Tableau N°14: Plan opérationnel de formation 2018 - 2022

Structures	Thèmes de formation	Public concerné	Période 2018-2022		Profils souhaités pour répondre aux besoins
			2018	2019	
Structures étatiques d'appui aux secteurs privés					
FAFPA- APEJ- ANPE- CS P	Top management	Cadres nationaux et régionaux		X	migrants hautement qualifiés Migrants qualifiés (techniciens et ouvriers hautement qualifiés)
	Ingénierie de la formation		X		
	Mécanisme industriel			X	
	Planification stratégique et développement des organisations professionnelles		X		
	Contrôle de gestion stratégique et management de performance			X	
	Gestion de l'information et commercialisation en faveur des organisations professionnelles et des entreprises privées		X		
	SIG			X	

	Conception de supports modulaires de formation des artisans		X		
Ecoles de formation professionnelle					
Ecoles de formation professionnelle : IFP (Ségou), Centre Saint Jean Bosco (Sikasso)	Biochimie alimentaire et analyse sensorielle Agroalimentaires Electroménagers (froid et climatisation) Dépannage des fours (micros ondes, électriques, cuissons)	Enseignants Maîtres de TP		X X X X	migrants hautement qualifiés Migrants qualifiés (techniciens et ouvriers hautement qualifiés)
Entreprises					
Entreprises : CAFON, Ateliers Centraux, Grenier du paysan de Kayes Association des Femmes Ingénieurs du Mali (AFIMA)	Mécanisme industriel Technologie alimentaire Fabrication de prototypes de matériel agricole Management des entreprises Marketing/commercialisation des produits Hygiène alimentaire des produits	Responsables d'entreprises Maîtres artisans	X X X	X X X	migrants hautement qualifiés Migrants qualifiés (techniciens et ouvriers hautement qualifiés)

3.1.12 Profils des ressources humaines expatriées à cibler pour répondre aux besoins identifiés

L'ensemble des actions citées ci-dessous pourraient être fédérées à travers le portail Internet du TOKTEN permettant aux maliens de la diaspora de s'inscrire de façon individuelle et/ou à travers des associations diverses et variées et des conseils nationaux du HCME.

Des critères précis d'éligibilité des candidats devront être définis en fonction des secteurs et des modalités d'intervention souhaitées.

On peut classer les profils souhaités en trois grandes catégories :

3.1.12.1 Les migrants hautement qualifiés

Il s'agit d'identifier et de recenser le maximum de cadres supérieurs maliens expatriés exerçant aussi bien dans le secteur privé que le secteur public : Médecins, Enseignants, Chercheurs, Ingénieurs, Economistes, Experts comptables Etc.

Un retour définitif de ces derniers n'est envisageable mais leur contribution sera indispensable pour l'élaboration de programmes d'études, pour la formation des formateurs et pour des missions de conseil. Pour ceux travaillant dans le secteur public de leur pays d'accueil, il est possible d'aller plus loin en prévoyant des transferts de postes à durée déterminée dans le cadre d'accords bilatéraux.

3.1.12.2 Les migrants qualifiés (techniciens et ouvriers qualifiés)

Il s'agit des ouvriers qualifiés et des techniciens supérieurs exerçant dans différents domaines d'activités considérés comme porteurs au Mali notamment dans le secteur des PME/PMI, de l'artisanat, de l'hôtellerie, du tourisme etc... Un retour définitif de ces derniers est envisageable à court et moyen terme à condition de la mise en place de mesures incitatives au retour, d'un dispositif de validation des acquis d'expérience opérationnel dans le pays d'accueil et/ou au Mali en rapport avec ce dernier.

3.1.12.3 Les migrants étudiants

Il faut mettre en place un suivi individualisé des étudiants maliens boursiers et surtout créer les conditions de leur retour à travers un plan de carrière dans les administrations et les grandes entreprises d'Etat des secteurs stratégiques comme l'énergie et l'eau, les télécommunications et certaines industries. Sécuriser les retours. Il faut également dégager dans la mesure du possible des perspectives de retour pour les étudiants maliens afin d'éviter qu'ils ne se retrouvent en situation irrégulière ou qu'ils soient obligés d'exercer des métiers très en dessous de leurs qualifications.

En résumé, les profils souhaités dans quelques domaines sont :

- spécialistes en transformation, conservation et commercialisation des fruits et légumes, de biocarburants (pourgère et alcool, de riz, de sucre de canne, de viande – lait, en production avicole, piscicole et en recherche
- L'appui à la formation professionnelle et à la création d'emploi
- L'informatique et les NTIC
- La recherche et l'invention
- La petite industrie (transformation, conservation)
- L'artisanat
- La recherche
- La spécialisation dans certains domaines de la santé (échographie, anesthésie/réanimation, néphrologie, cardiologie, pédiatrie...)
- Les écoles de formation sanitaire
- L'environnement (audit environnemental, assainissement, SIG ...)

3.1.13 Axes de partenariat/collaboration

Recenser les axes de partenariat à développer avec le programme TOKTEN revient à analyser les actions de partenariat avec les partenaires institutionnels du TOKTEN, les initiatives déjà existantes en matière de renforcement des capacités et les possibilités de complémentarité avec celles-ci dans le cadre de la PONAM.

La cellule technique du Co- développement et les autres structures devront identifier leurs besoins spécifiques d'intervention dans les zones à forte migration et les soumettre au Programme TOKTEN pour la mobilisation de l'expertise technique appropriée.

3.2. APERÇU DE L'APPORT DU TOKTEN DANS SES SECTEURS INITIAUX D'INTERVENTION DEPUIS SA MISE EN ŒUVRE

Le résumé des réalisations majeures du TOKTEN entre 1998 et le 30 juin 2017 est le suivant :

3.2.1. Base de données des consultants

Durant la période 1998-30 juin 2017, ont été enregistrés **577** candidats potentiels dans le répertoire du Projet. Ces **577** consultants se répartissent par secteur comme suit : Education (294), Santé (87), Agriculture (59) et PME/PMI (137).

3.2.2. Base de données des structures bénéficiaires

Durant la période, **171** structures ont été enregistrées dans la base de données des structures bénéficiaires réparties par secteur comme suit : Education (39), Santé (39), Agriculture (27), PME/PMI (56) et autres secteurs et l'administration générale (09).

3.2.3. Missions d'appui réalisées par les nationaux expatriés

De 1998 au 30 juin 2017, le projet TOKTEN a réalisé un total de **856** missions de renforcement des capacités des structures partenaires du TOKTEN réparties par secteur comme suit : Education (739), Santé (44), Agriculture (21), PME/PMI (38) et autres secteurs et l'administration générale (14).

Spécifiquement, de 2009 à juin 2017, le projet TOKTEN a réalisé un total de **413** missions qui ont contribué au renforcement des capacités de **23 902** personnes dans les secteurs d'intervention du projet. Elles sont réparties par secteur comme suit : Secteur Education : **306** missions d'appui ayant contribué à la formation de **21 594** personnes ; Secteur PME/PMI : **39** missions qui ont permis de former **670** personnes ; Secteur Santé : **33** missions ayant permis de former **638** personnes ; Secteur Agriculture : **20** missions qui ont permis de former **486** personnes; Autres structures et l'administration générale : **15** missions qui ont permis de former **514** personnes.

3.2.4. Soutenances de thèses de doctorat au niveau de l'enseignement supérieur

De 2006 au 30 juin 2017, au total **33** thèses de doctorat ont été encadrées et soutenues avec l'appui d'experts du projet TOKTEN sur **54** doctorants, notamment à la Faculté des Sciences et Techniques (**22**), à la Faculté de Droit Public (**05**), à la Faculté de Droit Privé (**02**), l'ex-Faculté des Sciences Juridiques et Economiques (**03**) et à l'Ecole Normale Supérieure (**01**). **21** autres thèses sont en cours de préparation.

Ces missions réalisées par le projet TOKTEN ont concerné des domaines assez pointus dans lesquels des déficits persistent au sein de l'expertise résidente au Mali, soit en nombre suffisant, soit en spécialités.

Certains experts ont été fidélisés grâce à la pertinence de leur prestation (encadrement de thèses de Doctorats et Master). D'autres ont effectué deux à trois missions d'une année à l'autre. Dans tous les secteurs, ils ont également inscrit leur intervention dans un rôle de ressources d'appoint et, de ce fait, ils ont, dans la plupart des cas, accompagné les institutions bénéficiaires en procédant au suivi et à la mise à disposition d'opportunités en faveur de personnes susceptibles de se spécialiser dans ces domaines déficitaires en expertise locale.

3.2.5. Au niveau de la recherche scientifique et technologique

Participation d'experts TOKTEN à l'atelier national de validation du projet de Politique Nationale des Sciences, Techniques et Innovations "PNSTI" tenu à Bamako du 10 au 13 novembre 2015

A l'occasion de cet atelier, un consultant national expatrié provenant des USA a présidé la commission "*organisation et orientation des systèmes nationaux de recherche, d'innovation et de valorisation de la recherche, d'information et de documentation scientifique et technologique*". Cette commission a eu à faire des recommandations fortes à l'attention des autorités maliennes en matière de développement de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique.

3.2.6. Contribution à la formulation et à la mise en œuvre du Programme décennal de Formation des Formateurs des Universités (2008-2017) pour la formation d'au moins 660 docteurs.

À la date du 30 septembre 2016, sur **416** inscrits, le PFF a contribué à la formation de **155** enseignants (dont **154** sont détenteurs de thèse, 1 du Master) répartis entre les différentes universités comme suit : **63** à l'USTTB, **27** à l'USSGB, **34** à l'ULSHB et **31** à l'USJPB. Sur ces **416** inscrits, **155** ont atteint le point d'achèvement, **100** ont déjà reçu leur dernier financement et doivent soutenir incessamment leur thèse, **133** sont en cours de formation, **35** autres ont des difficultés à poursuivre et trois (**3**) sont décédés.

Le **Projet TOKTEN** a contribué à l'encadrement de **54** doctorants (**33** ont soutenu leur thèse et **21** sont en cours de formation).

3.3. ÉTAT DES LIEUX DE LA FORMATION CONTINUE AU NIVEAU NATIONAL

L'étude s'est intéressée à la formation continue dans trois secteurs à savoir :

1. les secteurs productifs qui relèvent de l'ANPE ;
2. les administrations publiques et collectivités territoriales ;
3. les organisations de la société civile.

En ce qui concerne les administrations publiques, l'analyse porte sur trois secteurs qui ont développé des programmes de formations de leurs ressources humaines. Il s'agit de :

- la Santé avec ses plans de développement de ses ressources humaines ;
- l'enseignement supérieur avec son programme de Formation des Formateurs (PFF) ;
- l'Agriculture avec son plan de formation en politique agricole.

La Formation continue dans les secteurs productifs (ANPE)

Rappel de définition : La formation continue est un processus d'amélioration des compétences acquises ou d'acquisition de nouvelles compétences à l'intérieur du champ de l'activité professionnelle ou en dehors de ce champ. Elle permet aux actifs des secteurs productifs d'optimiser leurs performances, de mieux s'adapter aux techniques de production, et de maîtriser les nouvelles technologies.

En raison du faible niveau de qualification de la main d'œuvre au Mali, la formation continue constitue un enjeu majeur de la stratégie de développement.

Le Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi (PRODEFPE 2015-2024) prend en charge uniquement la formation continue des actifs des secteurs productifs. Les formations qui seront organisées doivent profiter à 161 765 bénéficiaires pour la période triennale (2015-2017). Les grands opérateurs dans ce domaine sont dans l'ordre : le Ministère du Développement Rural avec 58 210 bénéficiaires (36%), de l'Emploi et de la Formation Professionnelle avec 20 985 bénéficiaires (13%), de l'Artisanat et du Tourisme avec 20 760 (13%), de l'Eau et de l'Assainissement avec 19 800 (12%).

L'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE).

La Mission de l'ANPE est de contribuer à la mise en œuvre de la Politique Nationale de l'Emploi du Gouvernement du Mali. A cet effet, elle est chargée de :

- Procéder à la collecte, à la centralisation, à l'analyse et à la diffusion des données relatives au marché de l'emploi;
- Procéder à la prospection, à la collecte des offres d'emploi auprès des employeurs et à la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi;
- assurer l'accueil, l'information et l'orientation des demandeurs d'emploi;
- Promouvoir l'auto-emploi à travers l'information et l'orientation des futurs entrepreneurs;
- Réaliser toutes activités en relation avec ses missions qui lui seraient confiées par l'Etat, les collectivités territoriales ou les établissements publics;
- Réaliser toutes études sur l'emploi et la formation professionnelle;
- Concourir à la mise en œuvre des activités de formation professionnelle, de perfectionnement, de reconversion et d'insertion;
- Concevoir et mettre en œuvre des mécanismes et des actions destinées à assurer la promotion de l'emploi, notamment de l'emploi féminin.

Au niveau national, selon une étude de l'ANPE datée de 2007 ; la situation des besoins en formation technique et professionnelle se présentait comme suit :

3.3.1 Tableau N°15 : Les besoins en formation dans le secteur primaire

Secteur	Branches	Filières	Activités	Besoins en formation	Régions
Primaire	Agriculture	Coton	Culture, égrenage, filage, tissage, teinture, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques culturelles ○ Tissage et teinture 	Sikasso, Ségou, Koulikoro, Kayes
		Mais	Culture, mouture, aliment volaille/bétail, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques culturelles ○ Mouture 	Sikasso, Ségou, Koulikoro, Kayes
		Arachide	Culture, égrenage, production d'huile et d'aliment bétail, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques culturelles ○ Conservation et transformation 	Kayes, Koulikoro, Sikasso, Ségou
		Sésame	Culture, égrenage, production d'huile et d'aliment bétail, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques culturelles ○ Conservation et transformation 	Kayes, Sikasso, Ségou, Koulikoro, Mopti
		Fruits et Légumes	Cueillette, séchage, pasteurisation, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fertilisation ○ Techniques culturelles ○ Connaissance des variétés inadaptées aux conditions agro écologiques et aux périodes favorables de l'année ○ Transformation 	Ensemble du Mali
		Mil/Sorgho/ Fonio	Culture, décorticage, mouture, préparation d'aliment, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques culturelles ○ Conservation et transformation 	Sikasso, Ségou, Koulikoro, Kayes, Mopti, Gao
		Riz	Culture, décorticage, mouture, préparation d'aliment, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques de sélection des semences améliorées ○ Techniques de dosage des engrais ○ Gestion des stocks (calcul des coûts) ○ Techniques de gestion de l'eau ○ Techniques de dosage des engrais et des pesticides ○ Techniques de décorticage ○ Techniques de conditionnement 	Ensemble du Mali

		Produits Maraîchers	Culture, conditionnement, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Fertilisation ○ Techniques culturales ○ Connaissance des variétés inadaptées aux conditions agro écologiques et aux périodes favorables de l'année ○ Conditionnement 	Ensemble du Mali
Elevage		Bétail/Viande	Elevage, embouche, abattage, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Système d'information du marché ○ Techniques d'embouche ○ Techniques de soins vétérinaires ○ Techniques de sélection des races ○ Techniques de fourrage 	Ensemble du Mali
		Lait	Collecte, pasteurisation, conditionnement, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Connaissance de la filière ○ Connaissance des conditions d'hygiène et de consommation 	Ensemble du Mali
		Peaux et Cuirs	Collecte, tannage, conditionnement, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques de dépouillement ○ Techniques de séchage et de stockage ○ Techniques de tannage 	Ensemble du Mali
		Volaille/Œufs (aviculture)	Elevage, collecte, préparation mayonnaise, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Soins et entretien des poussins et poulets ○ Conservation et transport des œufs ○ Préparation de la mayonnaise 	Sikasso, Ségou, Koulikoro, Kayes, Mopti, Gao
		Miel (apiculture)	Elevage d'abeilles, collecte de miel et de cire, conditionnement, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Soins et entretien des abeilles ○ Extraction du miel et la cire ○ Préparation du miel 	Sikasso, Ségou, Koulikoro, Kayes, Mopti, Gao
Pêche		Poissons frais	Pisciculture, pêche, conditionnement, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Soins et entretien des alevins et des poissons ○ Conservation et transport des œufs 	Ségou, Koulikoro, Kayes, Mopti, Gao, Tombouctou
		Poisson séché	Séchage, conditionnement, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques de séchage ○ Techniques de conditionnement ○ Techniques de distribution 	Ségou, Koulikoro, Kayes, Mopti, Gao, Tombouctou
		Poisson fumé	Fumage, conditionnement, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques de séchage ○ Techniques de fumage ○ Techniques de conditionnement 	Ségou, Koulikoro, Kayes, Mopti, Gao, Tombouctou
Sylviculture		Gomme arabique	Collecte, mouture, conditionnement, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques de collecte ○ Techniques de séchage ○ Techniques de conditionnement 	Ségou, Koulikoro, Kayes, Mopti, Gao

	Cueillette	karité	Récolte, séchage, fumage, égrenage, production de beurre et d'aliment bétail, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques de collecte ○ Techniques de séchage ○ Techniques d'extraction du beurre et de conditionnement 	Sikasso, Ségou, Koulikoro, Kayes, Mopti, Gao
--	-------------------	--------	---	---	--

3.3.2 Tableau N°16 : Les besoins en formation dans le secteur secondaire

Secteur	Branches	Filières	Activités	Besoins en formation	Régions
Secondaire	Mines Carrières Industrie	Or	Orpillage, traitement, commercialisation	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques d'orpillage ○ Connaissance de la bourse des valeurs d'or ○ Formation des cadres et ouvriers ○ Chercheur pour la prospection minière 	Kayes, Koulikoro, Sikasso
		Calcaire	Production de chaux, de craie, de ciment et de sanitaires	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques d'extraction ○ Techniques céramiques 	Kayes, Gao
		Marbre	Production de marbre, taillage, production de carreaux	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques d'extraction ○ Techniques céramiques 	Kayes, Koulikoro
		Boulangerie	Production de produits planifiés	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques de planification ○ Hygiène alimentaire 	Ensemble du Mali
		Boissons alimentaires et gazeuses	Production de jus de fruits et de boissons gazeuses	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques de fabrication ○ Hygiène alimentaire 	Ensemble du Mali
		Aliment bétail	Production d'aliment bétail et volaille	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques de fabrication ○ Techniques de fourrage 	Ensemble du Mali
		Glace alimentaire	Production de glace	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques de fabrication ○ Hygiène alimentaire 	Ensemble du Mali
		Imprimerie	Imprimés et divers de l'industrie graphique	<ul style="list-style-type: none"> ○ Techniques d'imprimerie ○ Techniques des arts graphiques 	District de Bamako
	Artisanat	Carrières, bâtiments et activités extractives	Entreprises artisanales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation en génie civil ○ Formation aux arts et métiers ○ Formation par apprentissage 	Ensemble du Mali
		Bois et ameublement	Entreprises artisanales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation aux arts et métiers ○ Formation des apprentis de type dual 	Ensemble du Mali

		Métaux et construction métallique	Entreprises artisanales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation aux arts et métiers ○ Formation par apprentissage ○ Mécanique générale, menuiserie métallique, forge 	Ensemble du Mali
		Habillement, cuir et textile	Entreprises artisanales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation à la coupe ○ Formation à la couture ○ Formation à la teinture 	Ensemble du Mali
		Hygiènes et soins corporels	Entreprises artisanales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation en hygiène corporelle ○ Formation par apprentissage 	Ensemble du Mali
	BTP	Travaux publics	Génie civil, routes et divers ouvrages d'art	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation en génie civil ○ Formation aux arts et métiers (ingénieurs conseil, géomètres, experts et topographes, architectes) 	Ensemble du Mali
		Bâtiments	Construction	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation en construction ○ Formation aux arts et métiers (maçons) 	Ensemble du Mali
		Hydraulique	Puits, Exhaure et diverses irrigations	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation en génie civil ○ Formation aux arts et métiers 	Ensemble du Mali
	Transport	Transport routier	Entreprises artisanales ou structurées	<ul style="list-style-type: none"> ○ Perfectionnement du personnel ○ Formation des responsables ○ Recyclage et formation continue des chauffeurs ○ Formation en maintenance de 1^{er} niveau et en sécurité 	Koulikoro, Ségou, Kayes, Tombouctou et Gao
		Transport fluvial	Entreprises artisanales ou structurées	<ul style="list-style-type: none"> ○ Perfectionnement du personnel ○ Formation des responsables ○ Recyclage et formation continue des chauffeurs ○ Formation en maintenance de 1^{er} niveau et en sécurité 	Koulikoro, Ségou, Kayes, Tombouctou et Gao
	Hôtellerie/ Tourisme	Hébergement	Entreprises artisanales ou structurées	<ul style="list-style-type: none"> ○ Perfectionnement du personnel hôtelier 	Ensemble du Mali
		Restauration	Entreprises artisanales ou structurées	<ul style="list-style-type: none"> ○ Perfectionnement du personnel de restauration 	Ensemble du Mali
		Produits touristiques	Entreprises artisanales ou structurées	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formation des guides touristiques 	Ensemble du Mali

3.3.3 Tableau N°17 : Les besoins en formation dans le secteur tertiaire

Secteur	Branches	Filières	Activités	Besoins en formation	Régions concernées	
Tertiaire	Transport	Urbain			Ensemble du Mali	
		Interurbain et international			Ensemble du Mali	
		Aérien			Ensemble du Mali	
		Ferroviaire			Ensemble du Mali	
	Services	Communication			Formation des journalistes NTIC	Ensemble du Mali
		Education enseignement			Formation des formateurs Recyclage et formation continue des formateurs Formation en sciences et techniques	Ensemble du Mali
		Bureaux d'études et sociétés de conseil			Techniques de collecte des données	Ensemble du Mali
	NTIC	Téléphonie privée et rurale	Télécommunication		Formation des techniciens en maintenance Formation des agents de communication	Ensemble du Mali
		Informatique	Information			
		Radio libre FM	Internet			

	Etablissements financiers	Assurances	Protection civile Financement de projets	Formation des agents en marketing Formation des agents en finance et comptabilité Formation aux NTIC	Ensemble du Mali
		Caisses d'épargne et de crédit villageoises			
Banques					
	Commerce général	Commerce intérieur, importation et exportation	Acquisition de biens d'équipements et de consommation	Techniques de commerce Techniques de comptabilité Techniques de commerce électronique	Ensemble du Mali

Etat des lieux analytiques de l'éducation et de la formation professionnelle

La Cellule de Coordination et de Suivi du Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi (PRODEFPE) a été créée par décret N°2013-434 du 9 mai 2013.

Le Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi (PRODEFPE) est l'un des grands projets dans le domaine du développement des ressources humaines dont les autorités maliennes ont décidé de relancer dans des conditions compatibles avec les enjeux actuels et les défis à venir. Il s'agit en fait d'un programme dédié à l'opérationnalisation de la politique nationale de formation professionnelle élaborée comme soutien à la politique active de l'emploi, une politique fondée sur le développement des compétences pour la croissance économique et l'accroissement de la compétitivité du capital humain. Ainsi que pour favoriser l'équité et l'inclusion sociale et pour contribuer au développement durable dans le pays.

Selon un rapport du PRODEFPE daté de janvier 2015, les taux d'achèvement dans l'enseignement fondamental ont été estimés à près de 45% en moyenne, ce qui veut dire que près de 55% des jeunes de 15 ans sont en dehors de tout parcours scolaire. Ce chiffre dépasse largement les 70% dans certaines régions du Mali. Ces données mettent en évidence l'importance de l'effort que l'Etat devra fournir pour qualifier une population jeune qui a, dans sa très grande majorité, un niveau scolaire de type primaire et souvent des acquis scolaires fragiles ou peu durables. Si l'on ajoute à cela le fait que le taux d'alphabétisation des adultes est d'environ 26%, on mesure l'ampleur du défi à relever pour qualifier les jeunes et professionnaliser les adultes.

Au Mali, le cadre institutionnel de la formation professionnelle, en dehors de l'enseignement technique et professionnel (ETP) relevant du Ministère de l'Education Nationale, comprend essentiellement le dispositif du Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, géré par la Direction Nationale de la Formation Professionnelle, et les actions initiées par le FAFPA (Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage), l'APEJ (Agence pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes) et l'ANPE (Agence Nationale Pour l'Emploi).

Les départements ministériels concernés par la formation professionnelle (13 d'entre eux sont partenaires du PRODEFPE dont notamment le Ministère du Développement Rural) opèrent à travers leurs structures spécialisées ou par le biais du secteur privé sur financement du budget national, sur d'autres sources dont la coopération internationale. A ces départements ministériels techniques, s'ajoutent les établissements relevant des organisations patronales - chambres de commerce et d'industrie du Mali -, des associations, des banques et établissements financiers, des organisations de micro finances, des entreprises, des ONG et des promoteurs privés. L'étude du PRODEFPE note à cet égard une très forte disparité dans l'implantation des établissements puisque la capitale Bamako concentre à elle seule près de 60% des établissements et des structures recensées.

Selon cette même étude, l'enseignement technique et la formation professionnelle (ETFP) accueillent au maximum 5% d'une classe d'âge. De plus, la capacité d'accueil et les postes de travail sont insuffisants. Ce qui entraîne un effectif pléthorique contraire à toute norme pédagogique alors que l'Etat prévoyait d'orienter dans l'enseignement technique et professionnel, environ 56% des nouveaux inscrits au secondaire à l'horizon 2015 et permettre à au moins 50% des jeunes déscolarisés et non scolarisés âgés de 9 à 15 ans d'accéder à un apprentissage minimum. En l'état actuel du dispositif, ces objectifs seront difficiles à atteindre.

Le secteur privé de la formation professionnelle, sans doute dopé par les limites du secteur public et la solvabilité de la demande de formation grâce aux subventions de l'Etat (le MEN et le MEFP réalisent par le biais du privé près de 80% de leurs performances), est devenu pléthorique puisqu'il compte actuellement plus de 500 établissements. Toutefois, l'offre dans ce secteur reste largement concentrée dans les spécialités du tertiaire (82% des établissements privés), en raison certainement de la modicité des investissements nécessaires. En effet le coût très élevé des équipements dans les filières industrielles et agricoles est un handicap pour les promoteurs privés. De plus, la qualité de la formation y a été jugée fortement discutable et les contrôles réalisés par les services publics sont quasi inexistantes. Ainsi, le PRODEFPE a prévu une étude complémentaire et approfondie en vue d'identifier une stratégie d'amélioration de la contribution de ce secteur à l'effort national de développement des compétences.

L'apprentissage traditionnel qui est le premier mode d'apprentissage au Mali (le plus répandu géographiquement et qui reçoit le plus de jeunes) ne bénéficie que de peu d'accompagnement des services publics. La mise en place d'un dispositif d'accompagnement approprié permettra d'améliorer considérablement l'accès à la formation professionnelle pour un nombre important de jeunes surtout de jeunes ruraux. Concernant l'apprentissage de type dual (normalisé et diplômant), les capacités de formation sont insuffisantes. C'est l'une des raisons pour laquelle cet apprentissage ne touche seulement que près de 5% du public potentiel. Enfin, des difficultés persistent sur le

contrat d'apprentissage, liées aux contradictions qui existent entre le code du travail et le code de l'artisanat.

D'une manière générale, il existe un déséquilibre flagrant entre les filières de formation industrielles -du point de vue du nombre de spécialités ainsi que de la fréquentation (25% seulement des effectifs)- et celles du tertiaire. Ces filières enregistrent plus d'apprenants et mettent sur le marché du travail des diplômés peu demandés. Les filières industrielles existantes sont par ailleurs généralement peu adaptées aux besoins du marché de l'emploi. En outre, il n'existe aucune structure de formation professionnelle initiale⁸ dans le domaine des mines et de l'énergie.

Enfin, l'offre de formation au niveau du secteur primaire est très faible alors que ce secteur est le principal pourvoyeur d'emplois au Mali. D'un autre côté, les équipements de formation sont généralement obsolètes ou insuffisants aussi bien dans les établissements du privé que ceux du public, et une grande partie des structures de formation est installée dans des locaux inadaptés.

En ce qui concerne les programmes de formation, ils sont pour la plupart dépassés et l'approche par compétence (APC) introduite dans le cadre de la mise en œuvre du Projet de Consolidation de la Formation Professionnelle n'est pas généralisée à l'ensemble des spécialités.

D'une manière générale, le nombre de programmes de formation adaptés aux besoins de l'économie et élaborés avec la participation des partenaires de l'ETFP reste faible. Par ailleurs, la structure nationale chargée de l'ingénierie de la formation récemment créée n'a pas démarré ses activités faute de moyens et de ressources humaines spécialisées, d'où la nécessité de faire appel aux compétences de l'expertise nationale expatriée à travers le TOKTEN.

Le niveau des formateurs dans les deux secteurs (public et privé) reste très peu satisfaisant en regard de l'objectif d'amélioration de la qualité et de relèvement du niveau général de la formation. Outre le handicap de la compétence de départ, il n'existe pratiquement pas de système organisé de remise à niveau et de perfectionnement des formateurs. Les nouveaux projets ont de la peine à démarrer en raison des difficultés à trouver sur le marché les qualifications requises pour l'exercice du métier de formateur, ce qui nécessite également le recours à la diaspora hautement qualifiée (cadres supérieurs, techniciens supérieurs et ouvriers qualifiés) dans le cadre du TOKTEN.

Sur un autre plan, l'implication du secteur privé productif n'est pas très effective pour l'ETP et reste timide pour la formation professionnelle continue, qualifiante et par apprentissage.

Selon le rapport de janvier 2015 du Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi (PRODEFPE), le système de formation continue est pratiquement inexistant y compris dans les entreprises formelles. Les relations entre le département chargé de la formation professionnelle et les autres ministères sont informelles et irrégulières. Ainsi les besoins de formation et par conséquent de qualifications dans des secteurs importants de l'économie nationale risquent de ne pas être toujours pris en compte.

Toujours selon ce même rapport du PRODEFPE, le pilotage administratif est assuré à différents niveaux par les services centraux et déconcentrés de l'Etat, les services rattachés, les collectivités décentralisées, etc. La pluralité des niveaux administratifs n'est pas soutenue par un mécanisme de coordination. L'on assiste ainsi à une confusion importante des rôles et missions des différents acteurs et à la déficience de certaines fonctions du dispositif de pilotage tel que le système d'information.

Le niveau réel du financement de la formation professionnelle au Mali est difficile à cerner d'autant plus que la gestion du sous-secteur relève de plusieurs départements ministériels techniques. D'importantes ressources financières sont allouées au financement des formations dans des projets et programmes.

De plus, il n'existe malheureusement pas de dispositif fonctionnel de coordination des activités des projets permettant d'éviter des duplications des activités de formation et de créer une synergie d'action efficace entre les différents projets au sein des Départements. L'Etat reste aujourd'hui le principal bailleur de fonds de l'éducation et de la formation.

Les entreprises contribuent indirectement au financement de la formation à travers la contribution patronale (7% de la masse des salaires) dont 2% sont reversés au FAFPA (sous le nom de Taxe de la Formation Professionnelle) pour le financement d'activités de formation qualifiante, d'apprentissage ou de formation continue.

⁸ Il existe un centre de formation pour Energie du Mali (EDM) qui y recycle et perfectionnent ses agents.

L'aide extérieure occupe une place de plus en plus importante dans le financement de l'éducation et de la formation. Certaines années, elle a représenté près du tiers des dépenses totales du système.

La contribution des parents des apprenants au titre des frais scolaires, ainsi que les recettes propres des centres demeurent marginales.

En règle générale, l'allocation de ressources propres à la formation professionnelle est largement insuffisante au regard des missions que celle-ci est appelée à assumer dans le cadre de la nouvelle vision du développement économique et social et des besoins de protection de l'environnement.

Evaluation des besoins en compétences

Parmi les facteurs qui constituent un handicap au développement du secteur privé, dont le Gouvernement a fait un moteur de la croissance, et qui freinent l'investissement extérieur, figure en bonne place la non disponibilité de ressources humaines qualifiées. Ce constat est confirmé par les quelques études disponibles et relatives aux besoins en main d'œuvre au Mali.

A titre d'illustration de la situation sectorielle dans ce champ, toutes les investigations s'accordent à considérer le secteur agricole comme le principal secteur porteur pour l'emploi. Ses nombreuses filières actuellement sous exploitées, ont besoin pour leur évolution d'une main d'œuvre nombreuse et qualifiée actuellement non disponible sur le marché du travail. Les secteurs de l'Hôtellerie-Tourisme et celui du BTP quant à eux, présentent également des potentialités importantes en même temps que des besoins significatifs en compétences dans tous les domaines.

Le constat général qui se dégage de ce rapport du PRODEFPE est que les besoins sont énormes et variés dans tous les domaines de l'activité économique et que l'état des qualifications de la population occupée est tel qu'il nécessite un effort considérable et soutenu en termes de formation continue. De nombreux secteurs offrent des potentialités notables d'emploi et d'insertion mais souffrent de l'inexistence d'une main d'œuvre disposant de compétences appropriées. Les travaux réalisés avec l'appui des acteurs des organisations professionnelles et des services techniques publics, ont permis, en 2011, d'identifier 48 filières de formation pour 148 emplois/métiers porteurs (prioritaires) couvrant 15 secteurs économiques ainsi que les effectifs (globaux et pour tout type de formation) de ressources humaines à former, sur cinq (05) ans dans ces emplois/métiers jugés prioritaires (voir tableau ci- après).

Suite aux travaux de réactualisation des données en juin, juillet et août 2014, certains nouveaux emplois/métiers jugés porteurs, notamment dans les secteurs de l'énergie, du textile et de l'environnement ont été introduits. D'un autre côté, pour certains emplois/métiers, les ministères n'ont pas prévu de formations pour la période 2015-2017 (notamment en attendant la mise en place des capacités, physiques et pédagogiques, de formation).

Dans la phase 2015-2017 du PRODEFPE le nombre d'emplois/métiers, jugés prioritaires, retenus est alors porté à 169 répartis sur 51 filières de formation dans 15 secteurs économiques comme suit :

Tableau N°18: Répartition de la formation qualifiante par secteur

Secteur	2015	2016	2017	2015-2017	%
Agriculture	2 984	9 105	10 386	22 475	36,55%
Elevage	2 220	5 330	5 620	13 170	21,42%
Artisanat (y compris la transformation agroalimentaire)	2 774	3 424	4 009	10 207	16,60%
Assainissement, Hygiène et Environnement	867	867	869	2 603	4,23%
Transport	803	803	803	2 409	3,92%
Hôtellerie	600	725	850	2 175	3,54%
Mines	700	700	700	2 100	3,42%
Foresterie	674	675	676	2 025	3,29%
Bâtiment	421	421	422	1 264	2,06%
Energie	277	327	387	991	1,61%
Pêche	275	275	275	825	1,34%
Sport	90	125	160	375	0,61%
Travaux publics	100	100	100	300	0,49%
Tourisme	106	106	103	315	0,51%
Eau et Hydraulique	55	55	55	165	0,27%
Industrie	30	30	30	90	0,15%
Total	12 976	23 068	25 445	61 489	100,0%

Source : Rapport PRODEFPE janvier 2015

Tableau N°19 : Evolution de la formation continue par département

Département	2015	2016	2017	2015-2017	%
Ministère du Développement Rural	10 115	22 385	25 710	58 210	35,98%
Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle	3 650	7 705	9 630	20 985	12,97%
Ministère de l'Artisanat et du Tourisme	2 080	8 540	10 140	20 760	12,83%
Ministère de l'Environnement, de l'Eau et de l'Assainissement	600	9 600	9 600	19 800	12,24%
Ministère de la Femme, de l'Enfant et de la Famille	1 155	5 880	7 070	14 105	8,72%
Ministère de l'Équipement, des Transports et du Désenclavement	1 675	4 895	4 995	11 565	7,15%
Ministère de l'Énergie	1 920	4 350	4 750	11 020	6,81%
Ministère de l'Industrie et de la Promotion de l'Investissement	1 098	1 246	1 371	3 715	2,30%
Ministère de l'Urbanisme et de l'Habitat	415	535	655	1 605	0,99%
Total	22 708	65 136	73 921	161 765	100%

Source : Rapport PRODEFPE janvier 2015

Par secteur, on note une concentration des projections en formation continue pour la période dans le secteur de l'Agriculture avec un total de 37 945 (24%) et celui de l'Elevage, 28 090 (17%), suivis du secteur de l'Artisanat = 14% et de l'Eau et de l'Hydraulique = 12,52%. Le secteur de l'Industrie est représenté par le textile (4,57%) qui constitue un secteur émergent mais déficitaire en main d'œuvre qualifiée.

Tableau N°20: Evolution de la formation continue par secteur (phase 2015-2017 PRODEFPE)

Secteur	2015	2016	2017	2015-2017	%
Agriculture	6 525	15 180	16 840	38 545	23,83%
Elevage	4 455	10 425	12 610	27 490	16,99%
Artisanat (y compris la transformation agroalimentaire)	2 797	9 150	10 795	22 742	14,06%
Eau et Hydraulique	700	9 750	9 800	20 250	12,52%
Travaux publics	1 515	4 700	4 885	11 100	6,86%
Energie	1 970	4 420	4 840	11 230	6,94%
Bâtiment	1 310	3 125	4 205	8 640	5,34%
Industrie	66	3 466	3 866	7 398	4,57%
Hôtellerie	1 220	1 450	1 820	4 490	2,78%
Transport	940	1 480	1 745	4 165	2,57%
Pêche	660	1 240	1 550	3 450	2,13%
Tourisme	415	570	740	1 725	1,07%
Mines	80	100	120	300	0,19%
Assainissement, Hygiène et Environnement	40	60	80	180	0,11%
Foresterie	15	20	25	60	0,04%
Total	22 708	65 136	73 921	161 765	100%

Tableau N°21: Evolution de la formation continue par secteur (phase 2015-2017 PRODEFPE)

Types de formations pour la phase 2015-2017 du PRODEFPE

Type / mode de formation	2015	2016	2017	Total 2015-2017
Formation Initiale	21 251	26 972	33 842	82 065
Par apprentissage	13 860	17 545	21 360	52 765
Par alternance	2 600	3 565	4 455	10 620
En résidentiel	4 791	5 862	8 027	18 680
Formation qualifiante	12 976	23 068	25 445	61 489
Formation continue	22 708	65 136	73 921	161 765
<i>Total Formation Continue/ Qualifiante</i>	<i>35 684</i>	<i>88 204</i>	<i>99 366</i>	<i>223 254</i>
Total des trois types de formation	56 935	115 176	133 208	305 319

Source : Rapport PRODEFPE janvier 2015

Contribution du Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA)

Pour l'année 2017, le Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA) compte organiser 266 formations dont le coût est estimé à plus de 7 Milliards de F CFA. C'est ce qui ressort de la 25^{ème} session ordinaire de son Conseil d'Administration, tenue le 21 mars 2017.

Cette session s'est tenue à un moment où le FAFPA a enregistré d'énormes progrès au cours de ces dernières années et continue d'afficher ses ambitions pour les années à venir. Ainsi, il faut d'abord rappeler que le programme d'activités 2016 du Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA) prévoyait le financement d'au moins 950 plans, projets ou actions de formation visant près de 34.200 actifs ainsi que le développement d'actions de soutien à la formation, notamment l'amélioration de la qualité de l'offre de formation.

Au niveau du secteur moderne, 157 projets ont été réalisés avec un apport du FAFPA estimé à 1 191 millions FCFA. Les activités ont porté sur le financement des plans/ projets de formation des entreprises et des groupements professionnels du BTP, des industries et des mines.

Au niveau du secteur non structuré (secteur rural, services et l'artisanat), 241 projets de formation ont été élaborés et réalisés avec l'appui du FAFPA à hauteur de 1.279 millions FCFA.

La 25^{ème} session ordinaire de son Conseil d'Administration, tenue le 21 mars 2017 a adopté le programme d'activités 2017 dans le cadre d'un budget établi en recettes et en dépenses à la somme de 7.598 millions FCFA sur la base des prévisions des ressources de la Taxe de Formation Professionnelle (TFP), de la subvention de l'Etat sur exercices antérieurs et de la contrepartie des bénéficiaires de la formation. Dans ce contexte, le Fonds propose de réaliser 256 plans et projets de formation pour 2.700 bénéficiaires, tous secteurs économiques confondus, ainsi que l'équipement en MAO (Musique Assistée par Ordinateur) d'au moins 10 opérateurs de formation. Les activités liées à la formation (direct et soutien) sont évaluées à près de 4.188 millions francs CFA représentant 55,12 % du budget global et 73,30% de la Taxe de Formation Professionnelle (TFP), principale ressource du FAFPA.

En termes de perspectives, outre le règlement des arriérés de paiement au titre des exercices précédents, le FAFPA se propose de réaliser 266 projets et plans de formation, sur la base d'une prévision budgétaire de 7 milliards 598 millions FCFA dont 6 milliards 394 millions FCFA au titre de la TFP.

3.4. PLAN DE FORMATION DES ADMINISTRATIONS DE L'ETAT

Diagnostic des problèmes et enjeux qui se posent au niveau de la formation continue des agents de l'Etat

L'Audit de la Fonction Ressources Humaines au sein de l'Administration publique réalisé sous la direction du Commissariat au Développement Institutionnel (CDI) pose un diagnostic et soumet des recommandations quant à l'organisation de la fonction ressources humaines et au climat social dans l'ensemble de la fonction publique malienne. Il en ressort que plus de la moitié des fonctionnaires affirment ne pas être motivés pour leur travail. Parmi les principales raisons avancées par les fonctionnaires quant à leur démotivation, l'insatisfaction des rémunérations est loin la plus fréquente ; suivent ensuite l'insuffisance des moyens de travail, le manque de considération et la mauvaise répartition du travail. Selon cette étude du CDI, l'absence de plan de carrière est une raison d'insatisfaction très fréquemment avancée : la majeure partie des fonctionnaires enquêtés n'est pas satisfaite de la façon dont l'avancement s'opère ni du système de promotion, vu le caractère subjectif du système de notation. Mais quoi qu'il en soit, le système de rémunération est le domaine où les fonctionnaires sont le plus unanimement insatisfaits. Globalement, les priorités énoncées pour la réforme de la Gestion des Ressources Humaines (GRH) concernent avant tout l'amélioration des rémunérations, le renforcement de la formation continue, l'amélioration des conditions de travail et l'amélioration de la gestion des carrières.

Politique de formation

Chaque ministère doit établir, après concertation avec les organisations représentatives du personnel, un **document d'orientation à moyen terme de la formation**, en application du schéma stratégique de gestion des ressources humaines et du plan de gestion prévisionnelle des ressources humaines de l'administration concernée. Ce document constitue le cadre stratégique des plans annuels de formation des administrations. Il énonce les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des agents.

La coordination des actions de formation des différentes administrations est assurée à l'échelon régional par le préfet de région.

Actions du plan de formation

Chaque administration doit élaborer un plan annuel de formation qui décrit la politique de formation que l'administration ou le service met en œuvre, en tenant compte des priorités interministérielles et de celles indiquées dans le document d'orientation de son ministère. Les actions inscrites au plan de formation sont :

1) les actions de formation statutaire destinées à conférer aux fonctionnaires accédant à un grade les connaissances théoriques et pratiques nécessaires à l'exercice de leurs fonctions et la connaissance de l'environnement dans lequel elles s'exercent. ;

2) les actions de formation continue dont l'administration prend l'initiative pour assurer : *leur adaptation immédiate au poste de travail ; leur adaptation à l'évolution prévisible des métiers ; le développement ou l'acquisition de nouvelles qualifications.* ;

3) les actions en vue de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E) en relation avec les objectifs d'élévation de qualification retenus par le service.

L'administration doit être en mesure de proposer des parcours individuels permettant aux agents de valoriser leur carrière. Or, la définition d'un parcours professionnel exige qu'un certain nombre de conditions soient remplies, notamment le développement d'une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) qui traduise les orientations souhaitables et partagées de l'évolution des missions, de l'organisation ainsi que la mise en place de référentiels métiers et de compétences.

Au Mali, le taux de chômage se situe officiellement autour de 10,5 % de la population active, selon un rapport de l'INSTAT de février 2012, avec une tendance marquée au niveau des jeunes diplômés et non diplômés.

Cette situation est essentiellement due à l'épineuse question de l'inadéquation formation-emploi qui se matérialise par une absence totale de coordination entre le système éducatif qui forme les diplômés et les organisations professionnelles et patronales des entreprises qui peuvent embaucher ces diplômés.

En effet, il ressort du même rapport de l'INSTAT que le nombre de diplômés sans emploi au Mali est passé de 40.130 en 2008 à 95.180 en 2013 avec une capacité annuelle d'absorption moyenne de 20% du marché de l'emploi. Cette faible absorption sur le marché de l'emploi est la principale cause de l'augmentation continue du nombre de diplômés sans emploi.

La formation continue de l'État va devoir s'adapter à des exigences de gestion des ressources humaines plus claires, suite à des modifications substantielles de son environnement. Les unes tiennent à des contraintes démographiques inéluctables, d'autres à de nouvelles perspectives en matière de gestion des ressources humaines, d'autres à l'évolution institutionnelle.

Enfin, les questions de l'apprentissage, de l'éducation et de la formation sont devenues un véritable enjeu des politiques nationales.

Les ressources humaines constituent le socle du développement de l'entreprise et de toutes les autres formes d'organisation productrice de biens ou de services.

Aussi doivent-elles répondre qualitativement et quantitativement à ces besoins pour la meilleure appréciation de leurs prestations. En ce qui concerne la formation continue dans les administrations publiques et dans les collectivités territoriales, l'étude s'est intéressée aux secteurs suivants : la santé, l'enseignement supérieur, l'Agriculture, les collectivités territoriales, les Organisations de la société civile.

3.4.1 LA SANTE

Rappel de quelques éléments du Plan de formation 2007-2011 du secteur de la santé

Formation initiale :

Pour ce qui concerne la formation initiale des médecins, en 1969 fut ouverte l'Ecole Nationale des Assistants Médicaux, qui devient successivement l'Ecole Nationale de Médecine et de Pharmacie, puis la Faculté de Médecine, de Pharmacie et d'Odontostomatologie (FMPOS). Ceci a permis d'augmenter la production de médecins au Mali : alors qu'en 1975, deux cercles sur trois étaient dirigés par des infirmiers, dès 1985 chacun des 52 districts sanitaires disposait de deux ou trois docteurs en médecine, y compris ceux des régions les plus enclavées comme celles de Tombouctou et de Gao. Considérée comme un des établissements universitaires les plus prestigieux du Mali, cette faculté attire un nombre croissant d'étudiants. Ils étaient près de 4.000 en 2005, dont plus d'un millier en première année de médecine avec 10% d'étrangers.

Des efforts de formation comparables ont été accomplis vis-à-vis des professions paramédicales. A la seule école des infirmiers du premier cycle du Point G créée en 1944, sont venues s'ajouter cinq autres écoles publiques et trente écoles privées. Depuis septembre 2004, l'Institut National de Formation en Sciences de la Santé (INFSS), qui regroupe les six établissements publics, a été créé. Il est chargé d'assurer la formation initiale et continue des personnels paramédicaux (techniciens de santé, techniciens supérieurs de santé et assistants médicaux). En outre, la première école privée de formation paramédicale a été créée en 1995 et à l'heure actuelle, on dénombre trente structures privées réparties dans les régions et le district de Bamako. L'accès à l'INFSS se fait soit par voie de concours soit par recrutement direct sur dossier ; au niveau de la majorité des écoles privées, il se fait sur dossier. Les formations des paramédicaux, qui durent deux à trois ans selon le cycle, sont sanctionnées par un diplôme d'Etat suite à l'organisation d'un examen national.

Qu'il s'agisse de la faculté ou des écoles paramédicales, le flux d'étudiants et d'élèves a largement dépassé les capacités d'encadrement pédagogique des différents établissements (nombre d'étudiants par enseignant, par lit d'hospitalisation, ...) et a conduit à une dégradation progressive de la qualité des formations devenues beaucoup plus théoriques que pratiques (relâchement des stages hospitaliers, suppression des stages de terrain en santé publique).

Tableau N°22 : Evolution des besoins de formation en spécialistes de 2005 à 2009

Catégories	CSCOM	CSREF	EPH	Structures centrales	TOTAL
TS spéc. en santé publique		31	3		34
TS spéc. en ophtalmologie		31	12		43
TS en anesthésie		56	29		85
TS spéc. en radiologie		46	12		58
TS spéc. en kinésithérapie		57	17		74
TS spéc. en odonto-stomato.		45	4		49
TS spéc. en santé mentale		40			40
TS spéc. en Biologie					

Catégories	CSCOM	CSREF	EPH	Structures centrales	TOTAL
TS spéc. En ORL		58			58
Technicien sanitaire		64		15	79
Ingénieur sanitaire				8	8
Médecins environnementaux				5	5
Médecins hygiénistes				13	13
Médecins en santé publique	0	52	10	6	68
Médecins chirurgiens		50			50
Médecins ophtalmo		3	3		6
Neurochirurgiens			3		3
Gynéco-obstétriciens			9		9

Formation continue

Elle se faisait sur la base des besoins identifiés lors des supervisions, des réunions de monitoring, des différentes réunions des organes de gestion du PRODESS. Cependant, il n'existait pas encore une programmation dans le temps des activités de formation continue, qui dès lors se font parfois au détriment de l'offre de soins de santé. L'assistance technique est, elle aussi, peu coordonnée.

Analyse synthétique de la situation et perspectives

Une analyse des forces et faiblesses du système de formation en santé dans son ensemble fait ressortir les contraintes suivantes :

- Les salles de travaux pratiques sont insuffisantes et sous équipées ;
- Le perfectionnement pédagogique des enseignants est peu structuré ;
- Les bibliothèques sont insuffisamment équipées ;
- Il existe des difficultés de coordination des effectifs par le milieu de stage et les effectifs pléthoriques de stagiaires dans les services nuisent à la qualité des stages et des soins ;
- Le nombre de moniteurs d'encadrement et d'autres enseignants permanents est insuffisant ;
- Il y a peu de contrôle et de régulation de l'offre de formation des structures privées (voire une anarchie dans l'installation des écoles) : le Ministère de la Santé n'est en effet pas convenablement impliqué dans la création des écoles privées de formation en sciences de la santé, alors qu'il est chargé du suivi du contrôle et de l'accréditation de la qualité de l'enseignement et de l'encadrement ;
- Il existe une inadéquation entre formation et emploi ;
- Il n'y a pas d'évaluation des enseignants ;
- Les formations continues ne sont pas suffisamment suivies ni évaluées.

Cependant, on note également les atouts suivants :

- Les programmes de l'INFSS ont été révisés ou sont en cours de révision selon l'approche par compétence ;
- Il existe un établissement public à caractère scientifique et technique avec autonomie de gestion : l'INFSS ;
- Il existe des écoles de formation en santé (publiques et privées) dans les régions ;
- De vastes travaux de construction et de réhabilitation des écoles publiques de santé ont été menés.

Contraintes liées au développement des ressources humaines

Les contraintes ci-après ont été identifiées suite à l'analyse de la situation :

Contrainte 1 : L'insuffisance des ressources humaines ayant les qualifications requises

Le personnel technique (médical et paramédical) est insuffisant en quantité et en qualité dans la plupart des niveaux du système de santé, ce qui affecte la disponibilité et la qualité des prestations offertes. En particulier, les Etablissements Publics Hospitaliers (EPH) et les Centres de Santé de Référence (CSREF) n'assurent pas toujours efficacement leurs missions à cause de l'insuffisance de spécialistes.

Contrainte 2 :

La mauvaise répartition des professionnels de santé entre les différentes zones géographiques du pays, au détriment des zones pauvres et éloignées de la capitale.

Contrainte 3 : Inadaptation du cadre institutionnel**Contrainte 4 : Gestion des carrières**

L'absence de description de postes et de plan de carrière des agents, l'obsolescence de certains cadres organiques et la non application des cadres organiques sont des déterminants de la mauvaise gestion des ressources humaines au niveau de la santé.

Contrainte 5 : Motivation du personnel

L'insuffisance de mesures incitatives pour le personnel (salaires et moyens de travail) a favorisé un double exercice des professions sanitaires de plus en plus prononcé des praticiens du secteur public au profit du secteur privé. Les conséquences de cette situation sur le fonctionnement des services publics de santé sont particulièrement lourdes.

Contrainte 6: La méconnaissance des structures et prestataires de soins privés.

Le Ministère de la Santé connaît encore mal la situation du secteur privé et a encore peu exploité les ressources humaines de ce secteur pour augmenter l'offre de services publics.

Contrainte 7: L'insuffisance de la qualité des formations du personnel.

Pour ce qui concerne la formation initiale, l'insuffisance d'outils pédagogiques, l'inadéquation des programmes de formation aux besoins de l'emploi, l'insuffisance de formation des encadreurs et la pléthore de stagiaires dans les services affectent la qualité de la formation des médecins et des paramédicaux.

Etat des lieux de la formation (rapport 2009 – 2015 de la CPS de la santé)

Au niveau du secteur tertiaire, et particulièrement du sous-secteur de la santé au Mali, le développement des ressources humaines est un des volets essentiels du Plan Décennal de Développement Sanitaire et Social (PDDDS) et constitue à l'heure actuelle une urgence en vue d'atteindre les objectifs du millénaire pour le développement (OMD).

Par ailleurs, l'évolution technologique et économique nécessite une réadaptation et un perfectionnement constants des savoirs et savoir-faire conformément à la politique de formation continue sur laquelle insistent le Plan Décennal de Développement Sanitaire et Social, le Programme Quinquennal PRODESS I et II, le Programme de Lutte contre le VIH/SIDA, et autres.

Cependant, le besoin d'acquisition de compétences techniques dans la distribution des soins de santé est énorme et demande des appuis diversifiés.

Dans ce contexte, les structures de santé et particulièrement les laboratoires d'analyses médicales bénéficient de l'appui des partenaires au développement à travers le Réseau d'Afrique de l'Ouest des Laboratoires (RESAOLAB).

Le dispositif décrit a permis aux partenaires, à travers le RESAOLAB de réaliser au profit des biologistes et techniciens de laboratoire du Mali, un plan de formation continue.

Les formations concernent les activités de techniques au laboratoire, de supervision et d'appui conseil aux laboratoires, et s'adressent à des adultes en situation de travail sous forme d'ateliers d'orientation, de perfectionnement sur tous les modules.

Pour l'élaboration d'un plan de mise en œuvre des formations, RESAOLAB/Mali a noué un partenariat avec l'Institut National de Formation en Sciences de la Santé (INFSS) pour les ressources humaines du système ainsi réparties aux différents niveaux en :

- Personnel de Centre de Santé Communautaire (CSCOM) ;
- Personnel de Centre de Santé de Référence (CSREF) ;
- Personnel Etablissement Public Hospitalier (EPH) de 2^{ème} référence

- Personnel EPH de 3^{ème} référence
- Personnel des directions régionales de la santé ;
- Personnel des Etablissements Publics à Caractère Scientifique et Technique (EPST) ;
- Personnel du Cabinet du Ministère de la Santé, des services centraux et des autres services rattachés.

Ce personnel est classé dans les catégories ci-après :

- Professeur agrégé ;
- Médecin spécialiste ;
- Médecin généraliste, pharmacien, odontostomatologues, biologiste, ingénieur biomédical, ingénieur sanitaire ;
- Assistant médical ;
- Technicien supérieur de santé ;
- Techniciens de santé ;
- Agents techniques de santé ;
- Auxiliaires de santé ;
- Personnel de maintenance ;
- Personnel de soutien ;
- Cadre administratif.

Tableau N°23 : Récapitulatif des formations de 2009 à 2015

Spécialités	Nombre de personnes à Former 2009-2011	Coût en milliers de francs CFA 2009-2011	Nombre de personnes à former 2009-2015	Coût en milliers de francs CFA 2009-2015
Personnel paramédical	3 536	6 271 605	822	13 830 865
Ingénieurs et administrateurs pour la santé	42	1 699 360	57	2 446 080
Médecins spécialistes	361	10 582 640	742	20 865 800
Médecins agrégés/ maître de conférence	11	55 000	24	120 000
	3950	18608605	9055	37 262 745

Source : Plan de formation 2009-2015 du secteur de la santé

Pendant la période 2009-2011, le nombre de personnel à former est de 3 950 et de 9 055 de 2009 à 2015 toutes spécialités confondues allant des paramédicaux aux professeurs agrégés.

Propositions de Stratégies d'intervention du TOKTEN dans le secteur de la Santé:

Elles s'articuleront essentiellement autour des domaines prioritaires identifiés dans les plans de formation 2007-2011 et 2009-2015. Ces plans ont été élaborés en fonction des besoins identifiés tant pour la formation initiale que pour la formation continue. Il constitue le domaine privilégié d'intervention du TOKTEN.

Pour son intervention dans les plans de formations de la santé, le TOKTEN pourrait adopter les stratégies suivantes : l'identification des profils des compétences nationales expatriées correspondant aux besoins de formations exprimés ; l'organisation et la tenue d'ateliers et/ou séminaires avec les structures sanitaires pour mieux les informer sur les offres de compétences de la diaspora malienne.

Selon, le plan stratégique 2009-2015 de développement des ressources humaines pour la santé, il ressort que le système de santé dispose de peu de spécialiste de façon générale et particulièrement dans le domaine de la neurochirurgie, de l'urologie, de la traumatologie, de la rhumatologie, de l'anatomopathologie, etc.

La satisfaction des besoins actuels en spécialités demeure une priorité dans le plan de formation du secteur, ce qui pourrait être comblé par le recours à l'expertise nationale expatriée (TOKTEN).

Par ailleurs, selon les mêmes sources, les TIC sont des outils nécessaires pour l'amélioration de la qualité des prestations, des performances et du rendement. A ce titre, les structures devront être outillées et le personnel formé à l'utilisation des TIC. Cela permettra de créer de la valeur ajoutée et de faire des économies d'échelle notamment par la formation des équipes des services centraux, régionaux, des établissements hospitaliers et de la mise en place de la télémédecine au niveau des directions régionales, des établissements hospitaliers et des écoles de formations en santé.

L'analyse de l'ensemble des problèmes relatifs aux formations initiale, continue et des spécialistes ainsi qu'aux TIC, montre que la priorité demeure l'élaboration et de la mise en œuvre d'un véritable plan de formation pour le secteur.

3.4.2 L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR

Le Programme de Formation des Formateurs (PFF) des Universités de Bamako

Etat des lieux selon un rapport de la Coordination du Projet TOKTEN.

Suite aux recommandations du Forum National sur l'Education, le Programme de Formation des Formateurs a été mis en place pour permettre à l'université de répondre aux normes universellement admises, notamment le ratio enseignant/étudiants (1 enseignant pour 30 étudiants : normes UNESCO).

L'Université du Mali, devenue le 05 juin 2002 Université de Bamako, s'est vite trouvée confrontée non seulement à des difficultés matérielles et financières mais surtout à un déficit en personnel enseignant possédant les compétences nécessaires pour assurer une formation de qualité à des étudiants dont le nombre s'accroît chaque année.

Il est reconnu que ces facteurs ont un effet négatif sur la qualité de l'enseignement et sur l'économie de façon générale dans la mesure où les diplômés des structures universitaires sont les futurs cadres qui auront la responsabilité de gérer tous les secteurs de développement économique et social du pays.

Ainsi, un programme décennal (2008-2017) a été mis en place visant à assurer, à moyen terme, la promotion et le renouvellement des ressources humaines de l'Université de Bamako qui a été scindée en novembre 2011 en quatre (4) universités ci-dessus désignées. Il a été mis en place un dispositif de formation de formateurs devant permettre de disposer d'un corps enseignant permanent, hautement qualifié et en nombre suffisant pour le renforcement des capacités d'encadrement et de recherche.

Le Programme de Formation des Formateurs qui arrive à terme en décembre 2017 a été conçu pour former une masse critique de **660** enseignants (toutes catégories confondues) en vue de doter les universités publiques de Bamako d'un corps professoral en nombre et en qualité. Il s'articule autour de quatre grandes composantes qui sont : *i) la consolidation des formations de 3^{ème} cycle existantes ; ii) l'initiation d'accords interuniversitaires privilégiant, dans l'ensemble des volets formation/recherche déclinés en formations en alternance, en cotutelle, en codirection avec l'appui du projet TOKTEN ; iii) la délocalisation de la formation et enfin iv) l'usage des technologies de l'information et de la communication dans l'enseignement (TICE).*

Réalisations financières:

Avec un budget prévisionnel de **18 017 280 000 FCFA** (2008 – 2017), au cours de la période de mise en œuvre (2008 – 2016), le PFF n'a pu bénéficier que de la somme de **7 039 339 484 FCFA** sur une prévision globale de **16 947 280 000 FCFA**, soit un taux de d'allocation de **41,53%**, d'où un manque à gagner de **9 907 940 516 FCFA**. Sur les **7 039 339 484 FCFA** reçus de l'Etat, au moins **2 378 500 729 FCFA**, soit **33,78%**, sont allés dans l'équipement des laboratoires. Les sommes consacrées à la formation des enseignants se sont élevées à **4 660 838 755 FCFA**, soit **66,21%** des sommes allouées. Cette somme rapprochée des **416** enseignants inscrits ayant bénéficié de financement donne une moyenne de **11 203 939 FCFA** par enseignant formé.

Le programme, au-delà du Mali, a pu envoyer des doctorants dans la sous-région, mais également au Maghreb, en Europe et en Amérique du Nord.

A titre indicatif, les coûts moyens des formations se présentent comme suit : au Mali : **2 000 000 FCFA** par an, dans la sous-région : **3 100 000 FCFA** par an (à raison de 2 séjours de trois mois par an), en Europe : **6 500 000 FCFA** par an (à raison de 2 séjours de trois mois par an).

A la date du 30 septembre 2016 sur le budget global d'un montant de **18 017 280 000 FCFA**, les allocations s'étant élevées à **7 039 339 484 FCFA**, soit seulement **39,06%** du budget prévisionnel. Le PFF devrait disposer donc encore de ressources financières d'un montant de **10 977 940 516 FCFA**, suffisants aujourd'hui pour une prolongation du PFF sur une période supplémentaire d'au moins cinq (5) ans.

Réalisations techniques:

À la date du 30 septembre 2016, sur **416** inscrits, le PFF a contribué à la formation de **155** enseignants (dont **154** sont détenteurs de thèse, 1 du Master) répartis entre les différentes universités comme suit : **63** à l'USTTB, **27** à l'USSGB, **34** à l'ULSHB et **31** à l'USJPB. Sur ces **416** inscrits, **155** ont atteint le point d'achèvement, **100** ont déjà reçu leur dernier financement et doivent soutenir incessamment leur thèse, **133** sont en cours de formation, **35** autres ont des difficultés à poursuivre et trois (**3**) sont décédés.

Le **Projet TOKTEN** a contribué à l'encadrement de **54** doctorants (**33** ont soutenu leur thèse et **21** sont en cours de formation).

En fait, à l'origine, le programme avait prévu de former environ **660** nouveaux enseignants sur une période de **10** ans (2008 - 2017). Les résultats ci-dessus semblent mitigés, mais au regard des autres réalisations du PFF, comme l'équipement des laboratoires, des centres de documentation et autres unités de recherches existants ou créés et malgré les contraintes financières, l'on peut affirmer que les objectifs initiaux de renforcement des capacités des structures universitaires actuellement bénéficiaires du programme ont été globalement atteints.

Le système d'enseignement supérieur malien comprend présentement les quatre universités de Bamako, l'université de Ségou, les instituts et grandes écoles. Des missions universitaires sont en place pour la création et l'ouverture des trois (3) nouvelles universités régionales à Gao, Sikasso et Tombouctou.

Cette multiplication des institutions d'enseignement supérieur s'opère sans tenir compte de l'évolution des enseignants en nombre et en qualité pour faire face à l'augmentation exponentielle des effectifs d'étudiants qui sont au nombre de **60 973** pour **1 189** enseignants, dans les quatre universités de Bamako (USTTB : **9 178/467**; ULSHB : **19 219/241**; USJPB : **16 050/204**; USSGB : **16 526/277** (sources :i) Logiciel ARTEMIS à l'USJPB pour USJPB, ULSHB, USSGB, ii) le service de scolarité de l'USTTB par l'inscription classique en 2015 – 2016, et iii) services des ressources humaines des universités de Bamako).

Il ressort de ce qui précède (**60 973** pour **1 189** enseignants) que le ratio enseignant/ étudiants est de **1** enseignant pour **51** étudiants (la norme admise par l'UNESCO est de **1** enseignant pour **30** étudiants), soit par exemple, selon les statistiques ci-dessus, **1** enseignant de rang magistral pour **218** étudiants (**279** pour **60 973** étudiants).

A l'instar du PFF des universités de Bamako, des initiatives similaires avaient été menées, mais sans succès, par l'IPR-IFRA, l'ENSUP et l'ENI-ABT, chacun de son côté, pour mettre en place leurs propres Programmes des Formateurs.

Nécessité d'extension du PFF aux IES

Dans son ensemble, le corps professoral des Institutions d'Enseignement Supérieur (IES) du Mali est vieillissant. La relève n'est pas toujours assurée ; il y a une pénurie notable d'enseignants de rang magistral, tandis que les assistants constituent presque les deux-tiers du corps enseignant. Par exemple, pour les quatre universités de Bamako, les enseignants de rang magistral sont au nombre de **279** contre **910** Maîtres-assistants et Assistants (source : idem que celles citées dans les paragraphes précédents).

Les opportunités de formation doctorale offertes sont extrêmement limitées et les coûts de formation sont hors de portée. En dehors du PFF, de 2008 à nos jours, seuls l'Institut Supérieur de Formation et de Recherche Appliquée (ISFRA) et la Faculté des Sciences et Techniques (FST) ont assuré les formations doctorales sur place.

La création des écoles doctorales est une excellente opportunité, mais pour l'instant, l'ouverture d'une seule école doctorale est effective. Elle ne dispose ni des ressources financières, ni humaines pour répondre aux nombreux besoins en formations doctorales des différentes structures adhérentes. Une deuxième école doctorale, qui doit voir le jour bientôt, devrait regrouper les structures universitaires évoluant dans les sciences sociales (Sciences Humaines, Droit, gestion, langues, lettres, arts, cultures etc.).

La formation de formateurs constitue donc un défi majeur pour l'enseignement supérieur malien. La priorité absolue pour les Institutions d'Enseignement Supérieur (IES) demeure la formation de formateurs et la recherche. Aussi,

l'élaboration d'un plan global de formation des formateurs et la promotion de la recherche doivent-elles être perçues plus que jamais comme une urgence nationale. Il s'agit de développer les ressources humaines en formant une masse critique d'enseignants du supérieur pour répondre aux défis de l'accroissement exponentiel continu des effectifs d'étudiants et afin de respecter les normes d'encadrement académiques universellement reconnues

(1 enseignant pour 30 étudiants).

Le système d'enseignement supérieur du Mali arrive à une étape importante de son développement avec la création et l'ouverture de trois nouvelles universités régionales. Certaines des institutions du système d'enseignement supérieur ont déjà une longue histoire et un passé reconnu (IPR de Katibougou, ENI-ABT, ENSup), d'autres sont encore jeunes (les quatre universités de Bamako et celle de Ségou), et vont se développer encore. L'ensemble du personnel enseignant qui les anime représente une force à haut potentiel. Tout ce qui lui est nécessaire, c'est qu'on lui offre la possibilité d'exprimer ce potentiel, dans des conditions au moins équivalentes à celles offertes dans d'autres universités de par le monde. Faute de moyens financiers adéquats, le PFF qui arrive à terme en 2017, n'aura que partiellement atteint les objectifs qui lui ont été assignés.

Sollicitation pour une nouvelle phase du PFF

La mise en place d'un plan global de formation des formateurs, auquel se référerait l'ensemble des Institutions d'Enseignement Supérieur (IES), pour une nouvelle phase de cinq ans, voire la pérennisation d'un tel programme, est ardemment souhaitée par les acteurs du système.

Cette nouvelle phase du PFF, qui devra s'étendre à toutes les Institutions d'Enseignement Supérieur (**IES**), est un facteur important pour l'amorce de leur développement harmonieux handicapé par l'insuffisance notoire d'enseignants en nombre et en qualité et par le manque d'équipement. Parallèlement à la mise en place des écoles doctorales, le nouveau programme aura pour priorité essentielle la consolidation définitive de la formation en cours de **133** doctorants, la prise en charge des **99** recrues de 2016, la prévision en accompagnement de 96 assistants recrutés en 2016 sans thèse, la formation postdoctorale de **250** enseignants et les prévisions de formations en thèse d'au moins **100** enseignants issus des instituts et grandes écoles n'ayant pas participé au PFF qui s'achève. Au titre de la mobilité dans le cadre des échanges interuniversitaires, il est aussi prévu au moins **414** enseignants et étudiants sur cinq ans, toutes choses qui contribuent au renforcement des capacités.

Le travail de réflexion qui a précédé l'élaboration du présent document, essentiellement basé sur le rapport d'évaluation du PFF à mi-parcours, complète un ensemble d'études déjà menées sur le système d'enseignement supérieur du Mali. En effet, et pour ne citer que celle-ci, l'étude sur la création d'une Bibliothèque Centrale Universitaire répond aux préoccupations non seulement des étudiants, auxquels elle est destinée en priorité, mais également des enseignants et chercheurs, dans leur souci de formation et d'information.

La présente requête se révèle donc de la plus haute pertinence, surtout en ces temps où le Mali décide de s'ouvrir à la compétition sous régionale et internationale, tant dans le secteur de l'éducation, de l'économie et des communications que dans celui de la recherche scientifique et des nouvelles technologies.

Si l'on tient compte des difficultés d'achèvement de certains bénéficiaires du Programme en cours d'exécution, les autorités nationales devront procéder à une prolongation d'au moins cinq (5) ans (2018-2022), visant à assurer la promotion et le renouvellement des ressources humaines des IES et IR associés.

L'objectif visé est l'amélioration de la qualité de la formation pour permettre au système d'enseignement supérieur d'être compétitif au plan international, africain et sous régional notamment au niveau de l'espace UEMOA dans le cadre de l'harmonisation des formations et des diplômes.

Les structures partenaires du PFFIES

Les structures associées au PFFIES sont :

- ✓ les quatre (4) universités publiques de Bamako ;
- ✓ l'université de Ségou ;
- ✓ les universités régionales ;

- ✓ les écoles doctorales ;
- ✓ les grandes écoles (ENSup, ENETP, ENI-ABT, IPR/IFRA) ;
- ✓ les instituts et centres de recherche (Institut des Hautes Etudes et Recherche Islamiques Ahmed Baba de Tombouctou, centre de recherche en santé et en agronomie, etc.).

3.4.3 L'AGRICULTURE

Le Mali est le plus grand pays d'élevage de la sous-région, tant par la taille de son cheptel que par l'étendue de l'activité à travers tout le territoire. Contribuant à hauteur de 10% au PIB, l'élevage est le troisième produit d'exportation du pays.

APERÇU SUCCINCT SUR LA POLITIQUE AGRICOLE

Il existe aujourd'hui une réelle volonté des autorités du Mali de faire de l'agriculture un moteur du développement rural. Cette volonté a été manifestée dans les différents engagements de l'Etat, notamment la Loi d'Orientation Agricole (LOA).

Cette loi n° 06-045 du 5 septembre 2006 fixe les orientations de la politique de développement agricole du Mali. Dans cette nouvelle vision, l'agriculture devra soutenir les axes prioritaires de développement socio-économique définis par l'Etat et devenir ainsi un instrument privilégié pour l'autosuffisance alimentaire, la lutte contre le chômage d'une manière générale et, contre celui des jeunes en particulier.

Développement des ressources humaines agricoles

La Loi d'Orientation Agricole au chapitre V : De l'enseignement agricole et de la formation professionnelle consacre les articles 98 à 102 à la formation en politique agricole au Mali.

Les ressources humaines pour l'encadrement technique des organisations paysannes et autres producteurs sont composées essentiellement de nationaux formés localement. Des résultats appréciables sont obtenus pour certains secteurs dans des conditions souvent difficiles. Le coton et le riz font partie de ces secteurs malgré un environnement économique de plus en plus compétitif.

Les écoles de formation agricoles : Centre d'Apprentissage Agricole (CAA), Lycée Technique Agricole (LTA), structures de formation agricoles privées et l'Institut Polytechnique Rural de Formation et de Recherche Appliquée (IPR/IFRA) fournissent au secteur agricole des ressources humaines. A ces ressources, il convient d'ajouter celles formées à l'extérieur dans des domaines variés de l'agriculture.

Il est évident aujourd'hui, avec la mondialisation des échanges, les exigences des modes de production et de distribution que, des changements soient opérés pour une présence continue sur les différents marchés.

Mieux, avec le marché unique de la Communauté Economique des Etats de l'Afrique de l'Ouest (CEDEAO) et l'Union Monétaire Ouest Africaine (UMOA), la qualité des produits, le système de traçabilité et de certification entre autres sont des règles pour lesquelles les ressources humaines sont déterminantes.

Le Plan de Formation

Le contenu thématique du Plan de Formation découle de l'application de la démarche d'identification des besoins de formation dans le domaine d'élaboration et de mise en œuvre de la politique agricole. Il repose sur l'idée fondamentale que la politique agricole doit être argumentée, tant dans ses orientations stratégiques que dans les modalités de sa mise en œuvre, et que ses conditions de réussite dépendent dans une large mesure de la dynamique de concertation qui aura prévalu lors de son élaboration. L'accent est donc logiquement mis sur le renforcement de la capacité de chaque type d'acteurs à se positionner et à participer à cette dynamique de concertation, dans le cadre des programmes prioritaires du Schéma Directeur du Développement Rural.

Thématique 1 : Compréhension des enjeux de la politique agricole

N° de la session	Thème	Public		
		Cadres	Société civile	Concertation
1-2	Les étapes de la politique agricole	X	X	
3-5	Rôle des acteurs	X	X	X
6-7	Diagnostic agraire	X	X	
8	Analyse prospective	X		
9	Insertion du secteur agricole dans l'économie	X		

Thématique 2 : Démarche méthodologique appliquée aux politiques de filières et aux politiques transversales

N° de la session	Thème	Public		
		Cadres	Société civile	Concertation
10-12	Analyse de filière	X	X	X
13	Compétitivité des filières			X
14	Relance des exportations agricoles			X
15	Intensification et diversification des filières			X
16	Renforcement de la sécurité alimentaire			X
17-19	Crédit	X	X	X
20-22	Foncier	X	X	X
23-25	Aménagements et Gestion des Ressources N.	X	X	X
26	Etudes d'impact sur l'environnement ex-ante	X	X	X
27	Audit environnemental	X		

Thématique 3 : Gestion de l'information et évaluation

N° de la session	Thème	Public		
		Cadres	Société civile	Concertation
28-29	Analyse économique de projet	x	x	
30	Elaboration de projet	x		
31	Suivi évaluation de projet	x		
32-33	Collecte et traitement des données	x	x	
34	Gestion de bases de données	x		
35	Systèmes d'Information Géographique	x		
36	Mise en réseau des informations des SIG	x		

Thématique 4 : Lois, accords et négociation

N° de la session	Thème	Public		
		Cadres	Société civile	Concertation
37	Appropriation des textes et règlements			x
38	Analyse de conformité PAS-OMC-JEMOA			x
39	Techniques d'animation et communication		x	
40	Organisation en vue du transfert de fonctions		x	
41	Techniques de coordination et concertation	x		

Positionnement diaspora par rapport aux besoins spécifiques

La diaspora malienne travaille aussi bien dans le secteur agricole, commercial que scientifique avec des qualifications diversifiées. Le savoir et le savoir-faire accumulés durant des séjours souvent très longs sont des ressources dont le transfert peut contribuer au perfectionnement des pratiques locales.

Appuis du TOKTEN dans le secteur de l'agriculture

La Direction Nationale de l'Agriculture (DNA), l'Institut d'Economie Rurale (IER) et le Laboratoire Central Vétérinaire (LCV) bénéficient déjà de l'appui du TOKEN quant au renforcement des capacités de leurs ressources humaines.

3.4.4 LES COLLECTIVITES TERRITORIALES

La régionalisation / décentralisation

La décentralisation confère aux collectivités territoriales la maîtrise d'ouvrage de la FP et donc plus de responsabilités dans la gestion de la FP.

Les différents plans de formations nationales capitalisent les « success stories » et expériences réussies en matière d'approches stratégiques régionales. L'approche régionale de mise en œuvre se traduit par :

- le renforcement des capacités des acteurs régionaux et locaux en matière de planification et de gestion de la formation professionnelle,
- l'information, la sensibilisation sur les offres de formation en lien avec les potentialités d'emplois tirés des schémas directeurs régionaux de la formation professionnelle,
- le développement de l'offre de formation autour des plateformes de services,
- la gestion des ressources destinées à promouvoir la formation professionnelle,
- la prise en compte de la participation des collectivités dans le financement de la formation professionnelle.

La formation et le perfectionnement des fonctionnaires et agents contractuels des collectivités territoriales est assurée par le Centre de Formation des Collectivités Territoriales (CFCT) qui est Etablissement public à Caractère Scientifique et Technologique, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière. Il a pour missions : la formation et le perfectionnement des fonctionnaires et agents contractuels des collectivités territoriales ; le perfectionnement des élus des collectivités territoriales ; les études et recherches en matière de décentralisation et de développement local.

L'organisation et le fonctionnement du Centre de Formation des Collectivités territoriales (CFCT) sont fixés par le décret N° 262/P-RM du 02 Août 2007.

3.4.5 LES ORGANISATIONS DE LA SOCIETE CIVILE

Le Projet d'Appui et de Renforcement des Initiatives des Acteurs Non Étatiques (ARIANE) a dressé un Schéma Opérationnel de Renforcement des Capacités des Organisations de la Société Civile qui s'est opérationnalisé à travers les deux phases du Programme d'Appui aux Organisations de la Société Civile (PAOSC 1 et 2).

Selon ce schéma opérationnel, le diagnostic suivant des OSC a été établi à travers les ateliers régionaux aboutir aux actions de renforcement de capacités ; actions reprises dans les travaux des groupes.

L'étude a jugé utile de rappeler ici la synthèse de ces ateliers régionaux qui révèle les défis à relever par les OSC qui sont les suivants :

1. Les dangers qui guettent les organisations de la société civile sont :
 - o La politisation des OSC, dans la mesure où certaines se révèlent comme des relais à des partis politiques ;
 - o Les insuffisances en matière d'organisation et de structuration ;
 - o L'insuffisance des ressources ;

- Le non professionnalisme des acteurs et le manque de spécialisation des organisations ;
 - Le manque de vision stratégique.
2. Les défis relevés assez communs, évoqués dans les ateliers sont :
- Soustraire les organisations de l'influence politique ;
 - S'attaquer au développement organisationnel ;
 - Procéder à la mobilisation des ressources ;
 - Accroître la professionnalisation ;
 - Engager vivement la promotion de la gouvernance en interne ;
 - Construire urgemment des positionnements stratégiques adaptés.
3. Les problématiques identifiées comme éléments à considérer de manière prioritaire sont :
- le phénomène de politisation ;
 - le manque de professionnalisme des organisations et dans les organisations ;
 - les faiblesses organisationnelles et structurelles ;
 - la mauvaise gouvernance au sein des organisations.

La synthèse de ces travaux permet de mettre l'accent sur les progrès suivants à réaliser de façon prioritaire :

- ❖ Renforcer les capacités des responsables des OSC à avoir une vision ;
- ❖ Amener les OSC à se spécialiser dans des domaines d'activités afin d'accroître leurs expertises ;
- ❖ Mettre en place des cadres de concertation fonctionnels (réseaux) et dynamiser les cadres existants ;
- ❖ Renforcer la collaboration entre les OSC et entre celles-ci et les partenaires (PTF et Administration) ;
- ❖ Renforcer la capacité des OSC à élaborer et mettre en œuvre des stratégies de mobilisation de ressources financières ;
- ❖ Renforcer les capacités des responsables des OSC dans l'analyse et la formulation des politiques nationales ;
- ❖ Renforcer les capacités des responsables des OSC en plaidoyer et lobbying ;
- ❖ Renforcer les capacités des responsables des OSC en montage des projets selon les procédures des partenaires (Union Européenne, autres PTF, Gouvernement) ;
- ❖ Renforcer la capacité des OSC (genre, montage de projets, alphabétisation, GRH, leadership, gestion administrative et financière, prévention et gestion des conflits) ;
- ❖ Renforcer les capacités organisationnelles et institutionnelles des OSC ;
- ❖ Développer un mécanisme efficace et cohérent d'information, de communication et de concertation entre OSC ;
- ❖ Amener les OSC à améliorer leur système de gouvernance.

IV. QUATRIEME PARTIE : RECOMMANDATIONS ET CONCLUSIONS

L'étude retient de façon globale la motivation des structures rencontrées pour l'inventaire de leurs besoins et demandes d'appuis; l'affirmation de leur disponibilité à nouer des liens de partenariat avec le projet TOKTEN. Elles sollicitent le renforcement de leurs capacités institutionnelles ainsi que l'amélioration de leur performance dans la mise en œuvre de leurs activités.

En dépit des quelques difficultés signalées ci-dessus dans la conduite de la mission, l'étude a permis de faire connaître davantage le projet TOKTEN aux structures rencontrées.

4.1. Recommandations

L'étude propose d'une façon générale de mieux structurer les liens entre la formation et la gestion des ressources humaines.

Elle recommande à cette fin de :

- faire élaborer par les départements ministériels et autres structures des schémas stratégiques de formation professionnelle ;
- mettre en place des plans de formations professionnelles en lien avec la politique de l'emploi ;
- professionnaliser le pilotage, la conception, la mise en œuvre des actions de formation et l'évaluation de leur impact ;
- construire un système de pilotage et d'informations performant sur la gestion des ressources humaines, incluant la formation professionnelle.

Ces évolutions auront d'autant plus d'impact qu'elles seront construites sur la base d'un dialogue social de qualité.

4.2. Conclusions :

Cette étude s'inscrit en droite ligne dans la politique nationale de la migration (PONAM) qui fait du TOKTEN l'axe 4.4 de son plan d'actions ; elle s'inscrit également dans la décentralisation « renforcée-la régionalisation ».

La présente étude est un document d'orientation stratégique pour le TOKTEN en matière de renforcement des capacités. Elle dresse une situation des besoins prioritaires en matière de renforcement des capacités, d'expertises techniques requises pour faire face aux besoins identifiés. Ainsi, une esquisse d'un plan d'actions opérationnelles des activités spécifiques de renforcement de capacités a été établie.

L'étude a constaté que la formation continue souffre encore de beaucoup d'insuffisances :

- L'insuffisance dans la planification de la formation continue : les plans de formations disponibles (Santé, Enseignement supérieur, Agriculture etc.) dépendent fortement des opportunités financières de partenaires techniques et financiers (à l'exception du Programme de Formation des Formateurs des Universités du Mali qui souffre toutefois de mobilisation des fonds alloués) ;
- L'insuffisance de fonctionnement des organes de gestion de la formation continue telle que décrit dans le document de la stratégie nationale de formation continue (SNFC) ;
- L'insuffisance de coordination des formations continues malgré l'existence d'une stratégie nationale de formation continue du personnel notamment au niveau de la santé qui connaît un chevauchement des missions de certaines institutions de formation, directions nationales (divisions, programmes sections), Etablissements Publics Hospitaliers et autres établissements spécialisés ;

- Le développement anarchique des modules de formation sans aucune validation ou autorisation préalables des autorités compétentes ;
- L'insuffisance de la motivation pour le personnel chargé d'animer les organes de gestion de la formation continue ;
- L'instabilité du personnel formé qui rend difficile l'application des compétences acquises sur les sites ;
- Le fait que la formation n'est souvent pas perçue comme un facteur d'amélioration des compétences, mais plutôt comme un complément de salaires ;
- La faible visibilité de l'impact attendu des formations continues sur l'amélioration de la qualité du personnel formé, que sur les services ;
- L'insuffisance de suivi et d'évaluation des agents formés par les formateurs liée à la faiblesse des ressources financières, à la mobilité du personnel, etc. ;
- L'absence d'un référentiel de métier et de compétences ;
- Les opportunités et les procédures d'accès aux formations continues qui sont insuffisamment connues du personnel ;
- L'insuffisance de collaboration entre le secteur public et le secteur privé dans la formation continue.

Pour toutes ces raisons, la stratégie nationale de formation continue est à revoir et à adapter aux nouveaux besoins. Ceci passera par l'institution d'un système fonctionnel de planification, de coordination, d'évaluation des activités de développement des ressources humaines et débouchera sur la mise à jour de plans de formations sectoriels. Lorsque des besoins se feront sentir, l'Administration d'Etat pourra également s'assurer de la mise à niveau des formateurs publics/privés qui seraient chargés de délivrer les différentes formations à travers les compétences de l'expertise nationale expatriée identifiée par le programme TOKTEN.

V. ANNEXES :

Annexe 1 : Guide d'entretien des structures et institutions (page 102 – page 251)

Annexe 2 : Liste des structures et personnes rencontrées (page 252 – page 260)

Annexe 3 : TDR de l'Etude (page 261 – page 271)

Région de Kayes**Guide d'entretien IFP_ industrie****I. INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE / INSTITUTION :****1.1. Identification de la structure/institution**

Région / District:	Kayes	
Cercle :	Kayes	
Commune :	Kayes	
Structure/ Institution	Nom :	Institut de Formation professionnel (IFP industrie)
	Secteur d'activités :	Education
	Statut juridique :	Etablissements d'enseignement Public
	Adresse :	Siège : Kayes Lafiabougou
	BP :	-
	Téléphone :	21 52 22 33
	Email :	ifp.industrie.kayes@gmail.com ; ambasseremoro15@yahoo.fr
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email):	Adama Cissé, directeur général Tél : ifp.industrie.kayes@gmail.com
Nombre d'employés (hommes/femmes):	Administration : 13 Enseignants, chefs d'ateliers : 33 (<i>permanents et contractuels</i>)	

1.2. Caractéristique de la structure/institution

1.2.1. Vision (<i>ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre</i>):	En cours de construction avec le « projet d'établissement »
1.2.2. Missions (<i>ce que la structure/institution fait et comment elle le fait</i>):	Assurer une formation professionnelle de qualité dans les métiers de l'industrie
1.2.3. Objectifs (<i>Performance et résultats recherchés par la structure/institution</i>):	En cours de construction avec le « projet d'établissement ». Le document donnera la vision ainsi que les éléments de stratégie.
1.2.4. Stratégie d'intervention (<i>politique générale de la structure/institution</i>):	

1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions

1.3.1. Types d'activités menées	<ul style="list-style-type: none"> - Formation initiale - Formation continue - Apprentissage - Prestation de services
---------------------------------	---

1.3.2. Bénéficiaires des activités	Population déscolarisée, personnes en activité (professionnel), élèves ayant le DEF
1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériels/ logistiques, techniques, financiers</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - 1 véhicule - Bâtiments administratif avec 3 salles de réunion - 10 ateliers assez bien équipés - 1 salle informatique équipée
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Subventions trimestrielles de l'Etat - Le volet prestation de services n'est pour le moment pas développé.
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Les infrastructures ont été construites et équipés par l'AFD qui s'est quasiment retirée. - La coopération Canadienne qui a financé des formations notamment celle avec les Marocains
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Les partenariats sont bons même si ils sont moribonds.
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Trois (3) promotions sont sorties mais le taux d'insertion des sortants de l'institut n'a jamais été évalué.
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	<ul style="list-style-type: none"> - Direction (Directeur général, Directeur des études, chefs des travaux, surveillants, économiste) - Ateliers avec à leur tête des chefs d'atelier, les enseignants
1.4.2. Fonctionnement des organes	Il est prévu des rencontres mensuelles qui se tiennent difficilement
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	L'IFP est le seul centre de formation en industrie dans la région avec un niveau d'équipement (atelier notamment) assez suffisant.
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Forte motivation
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	L'institut peut mettre à disposition surtout des salles, le matériel didactique de formation, consommable de formation...
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel bureautique etc.</i>)	Voir le 1.3.3
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres.</i>)	De préférence en nature.
II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTIONS EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) :	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	<ul style="list-style-type: none"> - Le personnel n'est toujours pas disponible pour les formations du fait qu'il s'agit de praticiens qui ont souvent des prestations de services privé. - Le manque de ressources financières

	- Pas la possibilité de faire des formations qualifiantes car l'Etat n'accorde pas de congés-formation.
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	- Le manque certaines compétences comme sur Excel fait que l'administration passe trop de temps sur le traitement des notes...
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	- Les ateliers ne sont pas totalement opérationnels.
2.4. Autres difficultés à préciser	Néant
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	L'IFP n'arrive pas à mettre en œuvre le volet prestation de service car toutes les machines à sa disposition ne sont pas maîtrisées. Cet aspect limite aussi les ressources de l'IFP en termes de recettes. Limite de la qualité des formations
III. IDENTIFICATION ET ANALYSES DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES /INSTITUTIONS :	
3.1. Quel type de besoins (<i>formation continue, appui en expertise etc.</i>)	- Formation continue <ul style="list-style-type: none"> • <i>Informatique (gestion des données)</i> • <i>Electronique auto</i> • <i>Machinisme (utilisation, maintenance, réparation...)</i> • <i>Pédagogie (pour des enseignants pas de formation)</i> - Expertise techniques <ul style="list-style-type: none"> • <i>Ingénierie de la formation/ Conception de supports pédagogiques</i> • <i>Fabrication de cuisinière solaire, chauffe-eau solaire...</i> • <i>Mécanique auto (notamment engins lourds)</i>
3.2. Pour quelle cible (<i>hommes/femmes</i>)	- Personnel enseignant - Gestionnaires du complexe (administration).
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	- Formation informatique - Machinisme
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	- Electromécanicien - Mécanicien engins lourds - Maintenance industriel - Electronicien auto - Frigoriste-génie - Spécialiste-ingénierie de la formation électrique
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel?	Le plan de formation est en cours d'élaboration.
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN ?	Non

3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée?	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises / expériences pratiques. - Formation continue.
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration modules de formation. - Amélioration de la qualité et diversification des formations de l'IFP. - Renforcement de la collaboration avec les industries minières de la région. - Mise en pratique du volet prestation de service.
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Néant
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Un partenariat continu. Possibilité pour l'Institut d'accéder à des technologies nouvelles dans le domaine de l'industrie.

Guide d'entretien Groupe Boubou Sow

I. INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE / INSTITUTION :		
1.1. Identification de la structure/institution		
Région / District:	Kayes	
Cercle :	Kayes	
Commune :	Kayes	
Structure/ Institution	Nom :	Complexes scolaire et universitaire Boubou Sow
	Secteur d'activités :	Education
	Statut juridique :	Groupe d'établissements d'enseignement Privé
	Adresse :	Siège : Kayes Khasso
	BP :	69 - Kayes
	Téléphone :	66-98-61-67
	Email :	moussasow88@yahoo.fr ; dramanediallo10@yahoo.fr
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email):	Moussa Sow, directeur général Tél : 66-98-61-67 moussasow88@yahoo.fr
Nombre d'employés (hommes/femmes):	163 (personnel enseignant, administratif et d'appui)	
1.2. Caractéristique de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre):	Proposer un enseignement de qualité de la maternel à l'université dans tous les cercles de la région de Kayes.	

1.2.2. Missions (<i>ce que la structure/institution fait et comment elle le fait</i>) :	Assurer une formation continue, de perfectionnement, qualifiante et d'apprentissage de qualité.
1.2.3. Objectifs (<i>Performance et résultats recherchés par la structure/institution</i>) :	Former des élites pour le développement.
1.2.4. Stratégie d'intervention (<i>politique générale de la structure/institution</i>) :	Mettre en place par cercle des centres de formation adaptés à la vocation de la zone comme le centre de formation des mines à Kéniéba, le centre de formation sur le bâtiment à Yélimané...
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	<ul style="list-style-type: none"> - Formation qualifiante - Formation continue - apprentissage
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Population scolarisable, déscolarisée, personnes en activité (professionnel), bacheliers...
1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériels/ logistiques, techniques, financiers</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - 4 véhicules de liaison à Kayes et 1 à Kita - Quelques motos - Bâtiments propres et d'autres en location - Le personnel enseignant contractuel
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Subventions de l'Etat - Frais de scolarité - Bourses d'études
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Programme FIER pour la formation professionnel de ses bénéficiaires - Programmes PASSIP et PADRE : en perspective - PROCEJ
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Elle est très bonne et porte dans les grandes lignes sur l'élaboration de module, la formation des formateurs...Le complexe Boubou Sow met à disposition des salles, le matériel didactique.
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Taux de réussite aux examens : BAC technique 70,5% ; BAC général 54% ; DEF 84% ; BT et CAP 68%.
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	<ul style="list-style-type: none"> - Direction centrale (<i>Directeur général, conseiller juridique, auditeur, secrétaire</i>) - Chaque établissement a sa direction appropriée
1.4.2. Fonctionnement des organes	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontre mensuelles direction centrale et directions d'établissements. - Conseil semestriel élargi à tout le personnel pour évaluation des performances. Ce conseil tient par zone académique.
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Le complexe d'enseignement Boubou Sow est sans conteste le leader dans l'enseignement privé dans la région de Kayes. Il reste avangardiste dans l'offre de formation tenant compte des besoins par zone géographique de la région.

1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Très grande car cherche à améliorer les capacités de son offre de formation. Le complexe finance déjà la formation continue de son personnel.
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	Le complexe peut mettre à disposition les moyens matériels cités au point 1.3.3. Une contribution financière peut également être envisageable.
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel bureautique etc.</i>)	Voir le 1.3.3
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres.</i>)	De préférence en nature, financière est envisageable.
II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTIONS EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) :	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	La vision de développement du complexe n'est pas toujours portée par l'ensemble du personnel.
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Néant
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	<ul style="list-style-type: none"> - Limitation en ressource financière - Faible disponibilité de personnes expérimentées dans des domaines d'innovation agricole, les mines et géologie...
2.4. Autres difficultés à préciser	Néant
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Limite les ambitions d'expansion et d'offre de qualité
III. IDENTIFICATION ET ANALYSES DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES /INSTITUTIONS :	
3.1. Quel type de besoins (<i>formation continue, appui en expertise etc.</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue - Expertise en innovation agricole - Partage d'expérience, pratique avec apprenant et formateurs. - Administration scolaire.
3.2. Pour quelle cible (<i>hommes/femmes</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Personnel enseignant - Apprenants de la formation professionnelle (notamment le centre des mines/géologie et celui de l'agro-pastoral) - Gestionnaires du complexe.
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	<p>Formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pédagogie. Le personnel enseignant n'est souvent pas des enseignants de formation, par vocation. <p>Formation/expertise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Géologie - Bio/chimie - Innovation agricole (<i>nouvelles technologies agricoles</i>)

3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	<ul style="list-style-type: none"> - Biochimiste - biologiste - Géologue <ul style="list-style-type: none"> - Ingénieur agricole - Electromécanicien
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Un plan de formation existe depuis 2 ans. Son évaluation est en cours de préparation. Le plan concerne le personnel enseignant et administratif.
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN ? Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée?	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises / expériences pratiques. - Formation continue.
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration des pratiques, modules du complexe. - Amélioration de la qualité et diversification de l'offre de formation du complexe.
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Néant
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Un partenariat continu avec possibilité de formation du personnel enseignant hors du pays en termes de partage d'expérience, d'immersion.

Guide d'entretien DRPSIAP

I. INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE / INSTITUTION :		
1.1. Identification de la structure/institution		
Région / District:	Kayes	
Cercle :	Kayes	
Commune :	Kayes	
Structure/ Institution	Nom :	Direction Régionale de Planification, de la Statistique, de l'Informatique, de l'Aménagement et de la Population (DRPSIAP)
	Secteur d'activités :	Planification du développement

	Statut juridique :	Administration Publique
	Adresse :	Kayes - Lafiabougou
	BP :	-
	Téléphone :	21 52 13 59
	Email :	biramat@yahoo.fr
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email):	Birama Tangara, DRPSIAP Tél : 76 32 51 45 biramat@yahoo.fr
	Nombre d'employés (hommes/femmes):	3 cadres sur 11 agents en tout dont 2 femmes
1.2. Caractéristique de la structure/institution		
1.2.1. Vision (<i>ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre</i>):	-	
1.2.2. Missions (<i>ce que la structure/institution fait et comment elle le fait</i>):		
1.2.3. Objectifs (<i>Performance et résultats recherchés par la structure/institution</i>):	Il n'y a pas d'orientation nationale et donc pas de déclinaison en objectifs régionaux. Des plans d'actions sont initiés par la direction mais force est de reconnaître que leur opérationnalisation reste marginale faute de ressources.	
1.2.4. Stratégie d'intervention (<i>politique générale de la structure/institution</i>):	Les interventions de la DRPSIAP se font généralement à la demande.	
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions		
1.3.1. Types d'activités menées	<ul style="list-style-type: none"> - Production et mise à disposition de statistiques régionales - Appui à l'élaboration de documents de planification du développement (<i>schémas d'aménagement, programme de développement...</i>) - Animation cadre de concertation et de coordination du développement 	
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Gouvernorat, STD, Collectivité, ONG/projets/programmes, Privé (<i>chercheurs, consultants</i>)...	
1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériels/ logistiques, techniques, financiers</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Budget de fonctionnement par l'Etat - 1 véhicule déjà amorti - Assez de moto à disposition même s'il y a encore le besoin pour 4 motos 	
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Etat - Pour certaines activités, les ressources sont mises à disposition par les commanditaires via l'Instat. - La DNPD fait des appuis semestriels appréciables en consommables. 	
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	Quasiment tous les projets/programmes dans tous les secteurs de développement.	

1.3.6. Appréciation de la collaboration	Il n'y a en général pas de convention directe mais dans l'ensemble les collaborations se passent bien sur la base de validation de termes de référence de ce qu'il faut faire.
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Les résultats dépendent surtout des autres qui commanditent. La DRPSIAP est surtout absorbée par l'appui, accompagnement des autres.
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	- Direction - Divisions (4).
1.4.2. Fonctionnement des organes	La division informatique n'est pas fonctionnelle et celle de la Statistique l'est plus ou moins.
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Seule structure au niveau régional sur les questions de planification du développement et de statistique. Elle appui la quasi-totalité des intervenants du développement régional.
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Assez forte pour bénéficier d'expertises d'ailleurs
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	Il existe une salle de réunion fonctionnelle de 30 à 40 places à la DRPSIAP
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel bureautique etc.</i>)	La direction dispose également de matériel bureautique et informatique assez suffisant par agent.
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres.</i>)	Contribution en nature.
II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTIONS EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) :	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	- Il y a insuffisance de personnel notamment en cadre A. le personnel au niveau local sont essentiellement de catégorie B et C dont la mise à niveau demeure difficile. - Pas de ressources financière pour les mesures de formation interne
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	- Surcharge des cadres, notamment le directeur. - Incapacité à satisfaire toutes les sollicitations venant notamment des collectivités.
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	- Certains agents ne peuvent apporter autres appuis que la collecte de données.
2.4. Autres difficultés à préciser	-
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Incapacité à satisfaire toutes les sollicitations de la région (<i>qualitativement et quantitativement</i>)

III. IDENTIFICATION ET ANALYSES DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES /INSTITUTIONS :	
3.1. Quel type de besoins (<i>formation continue, appui en expertise etc.</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue <ul style="list-style-type: none"> • <i>Planification régionale et aménagement du territoire</i> • <i>Prise en compte des variables démographiques dans la planification et la programmation (dividende démographique, migration...)</i> • <i>Approfondissement « changement climatique » et outillage</i> • <i>Suivi-évaluation d'une planification du développement</i>
3.2. Pour quelle cible (<i>hommes/femmes</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Chefs de division de la DRPSIAP - Agents des services locaux (niveau Cercle)
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	<ul style="list-style-type: none"> - Planification régionale et aménagement du territoire - Suivi-évaluation d'une planification du développement - Changement climatique
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste régionalisation - Planificateur du développement régional - Spécialiste changement climatique - Spécialiste suivi-évaluation
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel?	Non car trop d'impondérable. C'est le niveau national qui initie souvent des formations sur des thématiques comme la Modélisation économique.
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN ?	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée?	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises sur des questions comme la régionalisation, la migration... - Formation continue.
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration des pratiques - Davantage de réponses aux sollicitations, plus d'efficacité.
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Néant
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Collaboration sur le long terme pour mieux apprécier les impacts.

Guide d'entretien CRRA

I. INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE / INSTITUTION :

1.1. Identification de la structure/institution		
Région / District:	Kayes	
Cercle :	Kayes	
Commune :	Samé Diongoma	
Structure/ Institution	Nom :	Centre de Régional de Recherche Agricole (CRRA)
	Secteur d'activités :	Recherche Agricole
	Statut juridique :	Etablissements Public
	Adresse :	Kayes - Samé Agricole
	BP :	281 Kayes
	Téléphone :	21 53 16 52
	Email :	douanke.coulibaly@yahoo.fr
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email):	Dounanké Coulibaly, Directeur CRRA Tél : 66 76 68 91 douanke.coulibaly@yahoo.fr
Nombre d'employés (hommes/femmes):	Chercheur : 10 Agents d'appui : 30	
1.2. Caractéristique de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre):	<ul style="list-style-type: none"> - Prendre en charge les problèmes de recherche de la région dans tous les domaines (Agricoles) en développant et mettant à la disposition des producteurs, encadreurs...des techniques et technologies adaptées. - Conseiller les autorités régionales sur les questions de recherche Agricole. 	
1.2.2. Missions (ce que la structure/institution fait et comment elle le fait) :		
1.2.3. Objectifs (<i>Performance et résultats recherchés par la structure/institution</i>) :	Les objectifs sont définis en fonction des programmes/projets de recherche. Leur horizon temporel est donc fonction de la durée du programme. Les différents projets de recherche passent par un dispositif d'évaluation (interne et externe).	
1.2.4. Stratégie d'intervention (<i>politique générale de la structure/institution</i>) :	<ul style="list-style-type: none"> - Proposition de projet dans le cadre des appels à projet au niveau national (projet stratégiques) - Développement de projet de recherche à la demande (niveau régional) 	
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions		
1.3.1. Types d'activités menées	<ul style="list-style-type: none"> - Le centre est actuellement sur le programme Arachide et le programme Petit ruminant (mouton et chèvre) pour l'amélioration de la production de viande et de lait. - Centre forme sur les techniques (résultats des recherches) et/ou met à disposition des fiche techniques. 	
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Services techniques de l'Etat (<i>exemple Agriculture, DRPLA, DRSV...</i>) ONG, Projets de coopération, producteurs et leurs associations...	
1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériels/ logistiques, techniques, financiers</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Domaine de plus de 100ha pour les expérimentations - Un cheptel d'expérimentation - Multitude de variété d'arachide 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Crédit de fonctionnement du centre et salaire du personnel. - Véhicules de service et de liaison - Pas de salle de formation/réunion
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Dotation financières de l'Etat - Ressources acquises à la suite des appels à projets.
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	- Le centre assure animation et l'accompagnement de producteurs à la demande de partenaires (ONG, projets/programmes). Il n'a cependant pas de lien direct avec des PTF, bailleurs.
1.3.6. Appréciation de la collaboration	-
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Mise à disposition des producteurs de semences agricoles et animale ainsi que les techniques associées.
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	<ul style="list-style-type: none"> - Direction - Divisions
1.4.2. Fonctionnement des organes	
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	CRRA de Kayes est le centre au cœur de la recherche agricole notamment sur l'arachide et les petits ruminants.
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Forte motivation
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	Le centre met à disposition les ressources matérielles comme des salles, le matériel didactique de formation, consommable de formation...
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel bureautique etc.</i>)	Le CRRA dispose de salles au niveau de Kayes ville pour les besoins de formation
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres.</i>)	En nature.
II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTIONS EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) :	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	<ul style="list-style-type: none"> - L'insuffisance de ressources financières. - L'accès à la formation diplômante limitée par les questions d'âges (moins de 35 pour le master et moins de 40 pour le doctorat. - Le personnel partant à la retraite pas toujours remplacé de façon adéquate.
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	- Mise à niveau de nouveaux recrues (Projet de recherche).

2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	<ul style="list-style-type: none"> - L'absence de sociologue ou des connaissances de bases de la sociologie (par les nouveaux chercheurs) font que certaines actions mise en œuvre ne soient pas viables à long terme. - Les projets soumis aux appels à projets sont moins compétitifs et donc cela se ressent sur le développement des activités du centre.
2.4. Autres difficultés à préciser	Néant
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Les prestations en termes de recherche du centre sont limitées (peu de projets de recherche).
III. IDENTIFICATION ET ANALYSES DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES /INSTITUTIONS :	
3.1. Quel type de besoins (<i>formation continue, appui en expertise etc.</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue <ul style="list-style-type: none"> • <i>Méthodologie de projet de recherche pour les nouveaux chercheurs</i> • <i>Biométrie (statistique appliquée à la biologie)</i> • <i>Rédaction scientifique (interprétation de résultat...)</i> • <i>Gestion Axée sur les Résultats (GAR)</i> • <i>Recherche systémique.</i> - Expertise techniques <ul style="list-style-type: none"> • <i>Utilisation des équipements de labo en constante évolution.</i> • <i>Technologie de la semence animale (équipements et savoir-faire).</i>
3.2. Pour quelle cible (<i>hommes/femmes</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Chercheurs anciens - Nouveaux chercheurs - Personnel de labo notamment à Bamako
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	<ul style="list-style-type: none"> - GAR - Montage de projet de recherche - Rédaction scientifique
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	<ul style="list-style-type: none"> - Biométricien - Chercheurs Agricoles - Spécialiste en suivi-évaluation/GAR <li style="margin-left: 400px;">- Spécialiste labo
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Le plan de formation est élaboré par le bureau de Bamako qui reçoit les offres de bourses des différentes Ambassades, projets programmes. Il s'agit de formation courte et longue durée. C'est sur cette base des personnes sont identifiées dans les différents centre de recherche du Mali pour la formation. Les besoins de formation du CRRA Kayes sont aussi remontés au niveau de Bamako. Le plan de formation est réalisé à un niveau satisfaisant.
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN ? Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non, mais un des chercheur a déjà participé à une formation (Biométrie) dans le cadre de TOKTEN. La formation n'a malheureusement pas eu de suite en termes de suivi/accompagnement post formation.

3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée?	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises / expériences pratiques. - Formation continue.
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration des prestations du centre - Mobilisation de plus de ressources dans la cadre des appels à projets donc plus de projet de recherche pour le centre.
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Néant
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Un partenariat continu. Les éventuelles formations, échanges doivent se poursuivre dans le temps.

Guide d'entretien DRACPN

I. INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE / INSTITUTION :		
1.1. Identification de la structure/institution		
Région / District:	Kayes	
Cercle :	Kayes	
Commune :	Kayes	
Structure/ Institution	Nom :	Direction Régionale de l'Assainissement, du Contrôle des Pollutions et des Nuisances (DRACPN).
	Secteur d'activités :	Environnement-Assainissement
	Statut juridique :	Administration Publique
	Adresse :	Kayes - Bencounda
	BP :	460 Kayes
	Téléphone :	21 52 29 47 / 21 52 22 65
	Email :	kayes.dracpn@yahoo.fr
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email):	Cissé Aissata, Directrice Tél : 69 60 66 53 cisseaissataf@yahoo.fr
Nombre d'employés (hommes/femmes):	9 agents + La directrice	
1.2. Caractéristique de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre):	Mettre en œuvre, au niveau régional, la politique nationale en matière de : - Assainissement - Contrôle de pollution - Contrôle des nuisances	
1.2.2. Missions (ce que la structure/institution fait et comment elle le fait) :		
1.2.3. Objectifs (Performance et résultats recherchés par la structure/institution) :	La DRACPN élabore des plan d'action annuels qui sont très faiblement opérationnalisés faute de ressources pour les actions. La grande majorité des actions de la DRACPN est donc faite à la demande ou au constat de situation contraires à la réglementation.	
1.2.4. Stratégie d'intervention (politique générale de la structure/institution) :		
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions		
1.3.1. Types d'activités menées	- Initiation d'action à la suite constatations contraire à la réglementation en matière d'assainissement, de pollution - Suivi/accompagnement de la mise en œuvre de permis, PGES - Sensibilisation des citoyens - Appui conseil des Collectivités	
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Gouvernorat, STD, Collectivités, ONG/projets/programmes, citoyens...	

1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériels/ logistiques, techniques, financiers</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Budget de fonctionnement - 1 véhicule - DRACPN : 4 agents (dont 1cadre A)+la directrice Niveau Cercle : 1 Kita ; 1 Bafoulabé ; 2 Kéniéba ; 1 Nionro ; 2 agents de Kayes s'occupent de Diéma et Yélimané
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	- Etat
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	Programme Eau Potable et Assainissement de la GIZ dans lequel cadre il est prévu un plan de renforcement de capacité au niveau DNACPN
1.3.6. Appréciation de la collaboration	La collaboration est à ses débuts.
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Pas l'évaluation formelle et la DRCPAN manque de ressources pour exécuter son PA dont la mise en œuvre reste marginale.
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	<ul style="list-style-type: none"> - Direction - 3 Divisions (<i>Assainissement ; contrôle de la réglementation & suivi environnemental ; communication & orientation</i>).
1.4.2. Fonctionnement des organes	La division <i>contrôle de la réglementation & suivi environnemental</i> est dirigée directement par la directrice faute de personnel adéquat pour assurer le rôle de chef de toute les divisions.
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Seule structure en charge de l'application et du suivi de la réglementation environnement dans un contexte d'exploitation minière et d'orpaillage, d'industrie extractive...en région de Kayes.
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Forte à condition que l'apport de TOKTEN soit adapter au contexte, réalité de travail de la DRACPN
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	Il existe une salle de réunion ; il n'y a cependant pas suffisamment d'outil informatique et bureautique.
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel bureautique etc.</i>)	La direction ne serait pas en mesure d'assurer les aspects de logement.
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres.</i>)	Contribution en nature (<i>salle de formation et consommables de formation</i>).
II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTIONS EN MATIERE DE RENFOCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) :	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	<ul style="list-style-type: none"> - Le département ne semble pas avoir une vision de renforcement de capacité et n'en fait pas une priorité. Les formations reçues sont occasionnelles, ponctuel. Cela est peut être lié à un manque de ressources financières.
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	<ul style="list-style-type: none"> - La formation de base étant souvent insuffisante, il y a une surcharge de tâche à certains postes.

2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	- La direction ne peut pas remplir pleinement son mandat comment c'est le cas dans le suivi environnemental des sociétés minières. Ces dernières ont des capacités supérieures à ceux de la DRACPN.
2.4. Autres difficultés à préciser	Le fait que l'Etat (DRACPN) soit absent à l'intérieur des mines fait qu'on ne peut pas cerner tous les problèmes comme il se doit.
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Incapacité à satisfaire toutes les sollicitations de la région (<i>qualitativement et quantitativement</i>). Les missions ne sont pas exécutées à suffisance.
III. IDENTIFICATION ET ANALYSES DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES /INSTITUTIONS :	
3.1. Quel type de besoins (<i>formation continue, appui en expertise etc.</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue <ul style="list-style-type: none"> • <i>Planification, budgétisation et suivi-évaluation des actions.</i> • <i>Informatique (logiciel de base d'Office Microsoft) et autocad</i> • <i>Formation sur les aspects juridiques de la mission de la DRACPN</i> • <i>L'efficacité économique des actions.</i> • <i>Gestion des ressources humaines</i> • <i>Communication environnementale</i> - Expertise <ul style="list-style-type: none"> • <i>Suivi environnemental des sociétés minières et autres industries</i> • <i>Fonctionnement des mines</i> • <i>Mesure de pollution (avec dotation en équipements)</i> • <i>Gestion de déchets/produits toxique ou dangereux</i>
3.2. Pour quelle cible (<i>hommes/femmes</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les techniciens - Tous les agents pour l'informatique
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	<ul style="list-style-type: none"> - Informatique - Planification, budgétisation et suivi-évaluation des actions. - Gestion de déchets/produits toxique ou dangereux - Suivi environnemental des sociétés minières et autres industries
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	<ul style="list-style-type: none"> - Informaticien. - Spécialiste en planification. - Environnementaliste/génie environnemental. - Juriste environnementaliste.
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel?	Non
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN ?	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée?	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises - Formation continue.

<p>3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration des pratiques - Mieux assuré sa mission.
<p>3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :</p>	<p>Néant</p>
<p>3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?</p>	<p>Collaboration sur le long terme.</p>

Guide d'entretien Conseil régional

I. INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE / INSTITUTION :		
1.1. Identification de la structure/institution		
Région / District:	Kayes	
Cercle :	Kayes	
Commune :	Kayes	
Structure/ Institution	Nom :	Conseil Régional de Kayes
	Secteur d'activités :	Décentralisation - Développement territorial
	Statut juridique :	Collectivité territoriale
	Adresse :	Kayes - Plateau
	BP :	408- Kayes
	Téléphone :	21 52 28 57
	Email :	contact@crkayes.org
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email):	Founéké Sissoko, Secrétaire général 73 13 13 33 / 66 72 96 83
Nombre d'employés (hommes/femmes):	35 dont 3 femmes	
1.2. Caractéristique de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre):	« Faire de la Région de KAYES, à l'horizon 2021, un pôle émergent de développement économique dans un contexte de coopération décentralisée et d'intégration sous régionale réussies » <i>Vision économique</i> : « La région de Kayes est une région attractive à travers la valorisation des chaînes de valeurs et l'amélioration de sa compétitivité logistique dans un contexte de coopération régionale à l'horizon 2021 ».	
1.2.2. Missions (ce que la structure/institution fait et comment elle le fait) :	<ul style="list-style-type: none"> - Concevoir, programmer, mettre en œuvre et suivre/évaluer les actions de développement d'intérêt régional et/ou local. - Assurer la mise en cohérence des actions de développement au niveau régional. 	
1.2.3. Objectifs (<i>Performance et résultats recherchés par la structure/institution</i>) :	Il existe plusieurs objectifs définis dans les documents de planification et de programmation	
1.2.4. Stratégie d'intervention (<i>politique générale de la structure/institution</i>) :	<ul style="list-style-type: none"> - Planification stratégique : schéma d'aménagement, stratégie de développement économique... - Planification opérationnel : programme de développement... 	
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions		
1.3.1. Types d'activités menées	Initiation de projets de développement avec seule ou avec des PTF dans tous les secteurs de développement.	
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Population régionale	

1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériels/ logistiques, techniques, financiers</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Budget de fonctionnement - Budget d'investissement - 5 véhicules - En plus des services administratif et financier, il existe un service de développement local avec 6 techniciens.
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Etat - Subventions de PTF - Ressources propres
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	Coopération décentralisée Ile de France, Nord-Pas-De-Calais... Coopération allemande
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Bonne.
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Développement de stratégie Renforcement institutionnel du CR (équipements et formation) Mise en place de projet de développement
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil régional - Bureau du conseil régional - Commissions de travail - Services administratif et financier - Service de développement local
1.4.2. Fonctionnement des organes	Session ordinaire et extraordinaires Rencontres internes
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Coordinateur, pilote du développement régional dans un contexte de régionalisation accrue.
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Forte pour pallier l'insuffisance de ressources à accéder à certaines expertises.
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	Il existe plusieurs salles de réunion, d'outil informatique et bureautique. Une contribution financière à minima peut être envisagée.
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel bureautique etc.</i>)	
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres.</i>)	Contribution en nature (<i>salle de formation et consommables de formation</i>).
II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTIONS EN MATIERE DE RENFOCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) :	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Le renforcement des capacités ne paraît pas comme pertinent dans la perception des élus qui n'en font donc pas une nécessité. Donc pas prévision de ressources financières pour le renforcement de capacités.

2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	<ul style="list-style-type: none"> - Faiblesse de la prise de conscience de la responsabilité - Faible connaissance des priorités de développement et de comment les mener.
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	
2.4. Autres difficultés à préciser	
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	<p>Faible portage de la mission de coordination. Faible leadership, de capacité de négociation face aux autres intervenants comme l'Etat, les PTF...</p>
III. IDENTIFICATION ET ANALYSES DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES /INSTITUTIONS :	
3.1. Quel type de besoins (<i>formation continue, appui en expertise etc.</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lobbying</i> • <i>Gestion d'équipe/ management des relations humaines au travail</i> - Expertise <ul style="list-style-type: none"> • <i>Voyage d'échange (que les élus voient comment ça se fait ailleurs)</i> • <i>Etablir le poids de la région dans l'économie nationale</i>
3.2. Pour quelle cible (<i>hommes/femmes</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Elus - Tous les techniciens - Chef de services
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	<ul style="list-style-type: none"> - Lobbying - Etablir le poids de la région dans l'économie régionale - Management d'équipe
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste en communication/lobbying - Economiste - Sociologue du travail - Spécialiste en renforcement institutionnel
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	<p>Oui un plan de formation a toujours existé avec des niveaux d'exécution quasi nuls. Seul de dernier plan avec un PTF a été mis en œuvre avec la formation des 6 techniciens, 2 élus, 3 chefs de services.</p>
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN ?	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée?	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises - Formation continue. - Mise en relation avec des Collectivités d'ailleurs

3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration la qualité de l'offre de services publique. - Améliorer la gouvernance interne.
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Savoir-être professionnel
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Partenariat formel qui peut être continu ou ponctuel.

Guide d'entretien ADR

I. INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE / INSTITUTION :		
1.1. Identification de la structure/institution		
Région / District:	Kayes	
Cercle :	Kayes	
Commune :	Kayes	
Structure/ Institution	Nom :	Agence de Développement régional
	Secteur d'activités :	Décentralisation - Développement territorial
	Statut juridique :	Etablissement public
	Adresse :	Kayes - Plateau
	BP :	453- Kayes
	Téléphone :	21 52 23 43 /
	Email :	
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email):	Mamadou M Sissoko ; DGA de l'ADR 74 74 48 74 cissoko7@yahoo.fr
Nombre d'employés (hommes/femmes):	13	
1.2. Caractéristique de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre):	« améliorer les ressources financière des collectivités de la région »	
1.2.2. Missions (ce que la structure/ institution fait et comment elle le fait) :	Appuyer la maîtrise d'ouvrage des collectivités territoriales de la région via la : <ul style="list-style-type: none"> - Planification, programmation et la réalisation d'actions de développement 	

	<ul style="list-style-type: none"> - Gestion de services publics - Mobilisation de ressources
1.2.3. Objectifs (<i>Performance et résultats recherchés par la structure/institution</i>) :	- Développer une stratégie d'autofinancement des CT (<i>diversification des sources de financement, mobilisation ressources propres...</i>)
1.2.4. Stratégie d'intervention (<i>politique générale de la structure/institution</i>) :	<ul style="list-style-type: none"> - L'ADR intervient à la demande, demande qu'elle suscite aussi auprès des CT. - Elaboration d'un plan d'appui avec focus sur la mobilisation des ressources.
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	<ul style="list-style-type: none"> - Finalisation mise en place de l'ADR - Appui élaboration PDESC - Appui ce certaines CT sur les questions de mines et développement territorial - Analyse de la capacité financière des CT <p>Par la suite il s'agira de développer et mettre en œuvre la stratégie de mobilisation des ressources.</p>
1.3.2. Bénéficiaires des activités	CT de la région
1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériels/ logistiques, techniques, financiers</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Dotation d'environ 200millions par an (<i>fonctionnement et activités</i>) - 2 véhicules - 5 conseillers techniques plus 1 assistant technique, une équipe de direction avec le personnel de soutien.
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Etat - Pas encore de subvention de CT même si le Conseil régional fait des appuis appréciables.
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	<p>Collaboration formalisée : SNGP/USAID (<i>qui met à disposition l'assistant technique</i>) ; GRDR ; CADERKAF</p> <p>L'ADR collabore aussi (sans document de formalisation) avec d'autres projets/programmes dans la région.</p>
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Plutôt bonne dans l'ensemble.
1.3.7. Résultats/impacts des activités	L'agence vient juste de commencer, il est prématuré de faire un bilan réaliste des actions.
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil d'administration - Direction - Départements (<i>en construction car n'y a actuellement qu'un agent par département</i>)
1.4.2. Fonctionnement des organes	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontre hebdomadaire de programmation (<i>toute l'équipe</i>) - Réunion hebdomadaire de direction (<i>DG, DGA et Comptable</i>) - Comité de gestion (<i>direction + délégué</i>)
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Seul dispositif technique de l'Etat en <u>appui exclusif</u> aux CT.

1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Forte
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	Salles de réunion, outils informatique et bureautique.
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel bureautique etc.</i>)	
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres.</i>)	Contribution en nature (<i>salle de formation et consommables de formation</i>). Le logement des experts peut être négocié.
II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTIONS EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) :	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	<p>A priori il ne devrait pas y avoir de problème pour assurer le renforcement de capacité notamment la mise en œuvre du contenu du plan de formation en élaboration.</p> <p>Pour le moment la difficulté est l'insuffisance quantitatif au regard de la mission d'appui à l'ensemble des CT de la région de Kayes.</p>
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	
2.4. Autres difficultés à préciser	
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	
III. IDENTIFICATION ET ANALYSES DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES /INSTITUTIONS :	
3.1. Quel type de besoins (<i>formation continue, appui en expertise etc.</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue <ul style="list-style-type: none"> • <i>Système d'information géographique –SIG-(gestion de BD et cartographie)</i> • <i>Conception et réalisation de projets d'infrastructure et d'aménagement</i> • <i>Gestion de l'accueil et du secrétariat</i> • <i>Fiscalité locale</i> - Expertise <ul style="list-style-type: none"> • <i>Logiciel simple de gestion des finances locales, les archives, l'état civil</i>
3.2. Pour quelle cible (<i>hommes/femmes</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Tous les techniciens - DGA et DG - Personnel d'appui
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	<ul style="list-style-type: none"> - SIG - Logiciel simple de gestion des finances locales, archive et état civil - Fiscalité locale

3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste SIG ; - Informaticien - Fiscaliste
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel?	Oui un plan de formation est en conception.
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN ?	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée?	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises - Formation continue.
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	- Amélioration la qualité de l'offre de services aux collectivités de la région.
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Partenariat formel continu.

Guide d'entretien SFTP

I. INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE / INSTITUTION :

1.1. Identification de la structure/institution		
Région / District:	Kayes	
Cercle :	Kayes	
Commune :	Kayes	
Structure/ Institution	Nom :	Société de Forage et de Travaux Public (SFTP-Mining sa)
	Secteur d'activités :	Sous-traitance minière
	Statut juridique :	Société anonyme
	Adresse :	Siège : Hôtel Kamankolé – Kayes Lègal Ségou
	BP :	02 Kayes
	Téléphone :	DRH : 66 75 48 32
	Email :	DRH : armaiga@sftp-mining.com
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email):	Seydina Aliou Diallo, PDG SFTP-Mining Abdoulaye Diallo, Directeur Général
Nombre d'employés (hommes/femmes):	Mali : 384 pour SFTP et 278 pour Mine Kalé (une société du groupe SFTP). <i>La société a des filiales en Côte d'Ivoire, Sénégal et Burkina Faso.</i>	
1.2. Caractéristique de la structure/institution		
1.2.1. Vision (<i>ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre</i>):	-	
1.2.2. Missions (<i>ce que la structure/institution fait et comment elle le fait</i>) :	-	
1.2.3. Objectifs (<i>Performance et résultats recherchés par la structure/institution</i>) :	-	
1.2.4. Stratégie d'intervention (<i>politique générale de la structure/institution</i>) :	Développement dans la sous-région avec des filiales. Le groupe tend vers sa constitution en Holding	
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions		
1.3.1. Types d'activités menées	<ul style="list-style-type: none"> - Opération minières (<i>excavation, crushing, transport minerais...</i>) - Forage - BTP (<i>route, construction de mines...</i>) 	
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Industries minières comme Randgold, AngloGold...	

1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériels/ logistiques, techniques, financiers</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Plus de 1000 employés - Engins lourds (<i>Kerax, volvo, Kamatsu, Caterpillar...</i>) - Foreuse
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Ressources propres ou moyens mobilisés
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	Non
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Néant
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Développement en cours dans différents pays de la sous-région.
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	<ul style="list-style-type: none"> - Conseil d'administration - Directions générales (filiales/sociétés sœurs)
1.4.2. Fonctionnement des organes	<ul style="list-style-type: none"> - Divisions/services - Organisation de terrain (chantier)
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Plus grande société malienne de sous-traitance minière.
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	La motivation a été affirmée mais l'interlocuteur ne semble pas percevoir un grand intérêt. Selon lui les échanges pourraient continués
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	Les infrastructures existent mais l'interlocuteur ne peut pas donner un engagement au nom de SFTP. La société contribue déjà financièrement à la formation de son personnel. C'est le cas par exemple avec le FAFPA, ou des bureaux spécialisés.
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel bureautique etc.</i>)	
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres.</i>)	
II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTIONS EN MATIERE DE RENFOCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) :	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	<ul style="list-style-type: none"> - Souvent il y a des problèmes avec FAFPA qui bien que ayant reçu la contribution SFTP n'honore pas les engagements avec les structures de formations mobilisé. Ceci fait que les formations via le FAFPA ont tendance à s'estompé
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	<ul style="list-style-type: none"> - Néant
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	
2.4. Autres difficultés à préciser	Néant
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	La structure peut elle-même mobiliser des formateurs.
III. IDENTIFICATION ET ANALYSES DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES /INSTITUTIONS :	

3.1. Quel type de besoins (<i>formation continue, appui en expertise etc.</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue <ul style="list-style-type: none"> • <i>Maintenance engins lourds</i> • <i>Gestion de stock</i> • <i>Gestion logistique</i> - Expertise <ul style="list-style-type: none"> • <i>Surintendance de la production</i> • <i>Supervision de la production</i>
3.2. Pour quelle cible (<i>hommes/femmes</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Mécaniciens (une quarantaine) - Gestionnaire/logisticiens (une quinzaine) - Superviseurs/surintendants (une soixantaine)
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	<ul style="list-style-type: none"> - Maintenance - Gestion de stock - Surintendance et supervision de production
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste engins lourds - logisticiens
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	<p>Oui, il est élaboré suite aux évaluations annuelles, les évaluations à la tâche et de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétence.</p> <p>Toutes les formations validées dans le plan sont exécuté à 100%.</p>
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN ? Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	<p>Non</p>
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée?	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises notamment concernant la surintendance de production dont les expertises sont rares. - Formation continue.
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration des prestations.
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	<p>Néant</p>
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	<p>A discuter au moment opportun avec les responsables.</p>

Guide d'entretien EMDK

IV. INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE / INSTITUTION :

4.1. Identification de la structure/institution		
Région / District:	Kayes	
Cercle :	Kayes	
Commune :	Kayes	
Structure/ Institution	Nom :	Espace Migration Développement - Kayes (EMDK)
	Secteur d'activités :	Coordination des interventions, actions en lien avec les questions de migration dans la région de Kayes
	Statut juridique :	Plateforme d'associations et autres acteurs
	Adresse :	s/c du Conseil régional de Kayes
	BP :	et du GRDR Kayes
	Téléphone :	66 72 95 06 ; 65 51 97 16
	Email :	Amrk97@yahoo.fr ; konaresalifou6@yahoo.fr ; fofanambare@gmail.com ; assanedione@grdr.org
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email):	Ousmane Touré, Président Association des Migrants de Retour de Kayes (AMRK) assurant la présidence tournante de l'EMDK 66 72 95 06
Nombre d'employés (hommes/femmes):	Plateforme de 10 associations de migrants, de services techniques déconcentrés, de collectivités territoriales, ONG. Le portage institutionnel est assuré par le Conseil Régional.	
4.2. Caractéristique de la structure/institution		
4.2.1. Vision <i>(ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre):</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuer et orienter l'élaboration de stratégies et politiques en matière de migration (au niveau régional et national) - Coordonner les interventions des migrants dans la région - Renforcer la connaissance des acteurs régionaux sur les migrants et la migration de Kayes. - Mettre en place un dispositif d'accueil et d'assistance aux migrants de retour en harmonie avec le dispositif national. - Inciter et/ou appuyer la mise en place des organisations de ressortissants de Kayes dans les pays à forte concentration de Kayesiens. 	
4.2.2. Missions <i>(ce que la structure/institution fait et comment elle le fait) :</i>		
4.2.3. Objectifs <i>(Performance et résultats recherchés par la structure/institution) :</i>		
4.2.4. Stratégie d'intervention <i>(politique générale de la structure/institution) :</i>		- Les actions s'inspirent de la politique nationale de migration
4.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions		
4.3.1. Types d'activités menées	<ul style="list-style-type: none"> - Capitalisation d'informations et centre de documentation - Etudes sur la migration (<i>impacts migration, répertoire des compétences des migrants de retour...</i>) - Communication/lobbying 	

4.3.2. Bénéficiaires des activités	<ul style="list-style-type: none"> - Citoyens de la région, Migrants, CT - STD, ONG...
4.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériels/ logistiques, techniques, financiers</i>)	L'EMDK n'a pas de ressources, la plateforme mis en place dans le cadre d'un projet en 2009 n'a pas non plus de technicien permanent. Elle s'appuie sur les ressources matérielles et humaines du GRDR et du Conseil régional de Kayes.
4.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	
4.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	Il y a eu des collaborations avec notamment le comité français de solidarité internationale pour l'identification des migrants, l'étude sur les filières porteuses de Kayes pouvant impliquer la diaspora...
4.3.6. Appréciation de la collaboration	Bonne.
4.3.7. Résultats/impacts des activités	<ul style="list-style-type: none"> - Il existe un répertoire des compétences des migrants de retour à Kayes. - Contribution à l'élaboration de la politique nationale de migration
4.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
4.4.1. Organes	<ul style="list-style-type: none"> - Présidence tournante entre les associations membres - Les autres apportent surtout l'expertise technique et l'appui logistique.
4.4.2. Fonctionnement des organes	La plateforme se réunit au besoin.
4.5. Indicateurs de choix du service/institution	
4.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Seule plateforme régionale pour les questions de migration
4.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Forte.
4.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	La plateforme n'a pas de moyens propres mais peut disposer de ceux du Conseil régional et du GRDR.
4.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel bureautique etc.</i>)	
4.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres.</i>)	
V. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTIONS EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) :	
5.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	L'EMDK ne dispose pas de techniciens permanents, genre secrétaire permanent. Jusque-là c'est un agent du GRDR qui assurait les questions techniques et administratives. Ce dernier n'étant plus sur place la plateforme reste peu efficace.
5.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	

5.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Ne disposant pas de ressources propres la plateforme ne peut pas procéder au recrutement de techniciens permanents. Les mesures de renforcement de capacités reçues sont faites dans le cadre des activités du GRDR.
5.4. Autres difficultés à préciser	
5.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Faible efficacité
VI. IDENTIFICATION ET ANALYSES DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES /INSTITUTIONS :	
6.1. Quel type de besoins (<i>formation continue, appui en expertise etc.</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue <ul style="list-style-type: none"> • <i>Lobbying/plaidoyer</i> • <i>Gestion de projet d'entreprise économique</i> • <i>Textes réglementaires de la migration internationale</i> - Expertise <ul style="list-style-type: none"> • <i>Pisciculture, transformation des produits Agricoles.</i> • <i>Préparer les volontaires au retour avant de quitter le pays d'émigration pour le Mali</i>
6.2. Pour quelle cible (<i>hommes/femmes</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Associations membres de l'EMDK - Migrants de porteurs de projets
6.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	<ul style="list-style-type: none"> - Lobbying - Gestion de projet
6.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste en communication/lobbying - Spécialiste en gestion de projets économique. <p>NB : un entretien complémentaire avec une personne ressource a abouti à la recommandation de mobiliser aussi les artisans qualifiés de la diaspora pour apporter leur savoir-faire dans les domaines comme la boulangerie, plomberie... Cette proposition va dans le sens de la valorisation du répertoire des compétences des migrants de retour fait par l'EMDK.</p>
6.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel?	Non.
6.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN ?	Non
6.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée?	<ul style="list-style-type: none"> - Expertises - Formation continue. - Accompagnement

<p>6.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mieux assuré l'accompagnement des migrants. - Mieux orienter les politiques.
<p>6.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :</p>	
<p>6.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?</p>	<p>Au niveau national : formation et expertise. International : accompagnement/préparation des volontaires au retour.</p>

Région de Sikasso

Guide d'entretien à l'intention des structures/institutions

I- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION		
Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-1- Identification de la structure/institution		
Région/District :	Sikasso	
Cercle :	Sikasso	
Commune :	Sikasso	
Structure/ institution	Nom :	Collectif Régionale des Bureaux d'Etudes de Sikasso (CRBES)
	Secteur d'activités :	Tous les secteurs (agriculture, élevage, agropastorale)
	Statut juridique :	Association
	Adresse :	Sikasso Wayerma II village CAN
	BP :	-
	Téléphone :	76 03 11 90 / 66 65 79 46
	Email :	Bnaipd_1999@yahoo.fr
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	N'Tio Augustin CISSE
Nombre d'employés (hommes/femmes)		
1-2- Caractéristiques de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :	Faire des bureaux d'études un levier incontournable au niveau de la région de Sikasso	
1.2.2. Mission (ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :	Contribuer au développement économique, social et culturel de la région de Sikasso à travers l'émergence des bureaux d'études	
1.2.3. Objectif (Performance et résultats recherchés par la structure/institution)	- Favoriser la concertation et la collaboration entre les bureaux d'études et autres partenaires ; - Mettre en place un système d'information et de formation continue de ses membres	
1.2.4. Stratégie d'intervention (politique générale de la structure/institution)	Le CRBES intervient à travers ses structures membres	
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions		
1.3.1. Types d'activités menées	Formation, information et rencontre d'échange avec ses partenaires	
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Membres de l'association et autres structures	
1-3-3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers)	Fonds propre	
1.3.4. Provenance des moyens (moyens propres, moyens extérieurs)	-	
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (domaines, cibles concernés)	-	
1.3.6. Appréciation de la collaboration	-	
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Reconnaissance de l'association à travers la région par les partenaires	
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution		
1.4.1. Organes	-AG ; - Bureau Exécutif (BE) ; - CSC	
1.4.2. Fonctionnement des organes	- AG : 1 fois/an - BE : 1 fois/trimestre	

	- CSC : au besoin
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Tous les secteurs
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Renforcement des capacités
1.5.3. Disponibilité de contributions <i>(matérielles et/ou financières)</i> aux missions d'appui du TOKTEN	Matérielles (salle de réunion)
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions <i>(salle de réunion, matériel, bureautique etc.)</i>	Salle de réunion
1.5.5. Types de contribution proposés <i>(nature, espèces et autres)</i>	Nature

II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	RAS
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	RAS
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Préfinancement des activités
2.4. Autres difficultés à préciser	Manque de logistiques pour l'association
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Retard dans les délais d'exécution des activités

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins <i>(formation continue, appui en expertise etc.)</i>	Renforcement d'expertise
3.2. Pour quelle cible <i>(hommes/femmes)</i>	Membres de l'association
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	Renforcement d'expertise
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	Études techniques, expériences bureaux d'études étrangers
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Non (le CRBES) a un plan d'action qui constitue des thèmes de formations tel que : - Le renforcement des capacités ; - La gestion d'entreprises ; - Les techniques d'élaboration des offres
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	Renforcement des capacités en expertise et techniques d'élaboration des offres
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	Plus de qualité dans les interventions
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Expertise technique
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Partenariat gagnant-gagnant à long terme

I- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION		
Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-1- Identification de la structure/institution		
Région/District :	Sikasso	
Cercle :	Sikasso	
Commune :	Sikasso	
Structure/ institution	Nom :	Agence de Développement Régional (ADR) de Sikasso
	Secteur d'activités :	Assistance aux collectivités territoriales de son ressort territorial dans l'exercice de la maîtrise d'ouvrage du développement régional et local
	Statut juridique :	Etablissement Public à Caractère Administratif créé par l'ordonnance n° 2015-017 /P-RM du 02 avril 2015 portant création d'agences de développement régional. Dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière
	Adresse :	Sikasso Quartier Hamdallaye- Près de l'Hôpital Sikasso
	BP :	
	Téléphone :	(0023) 21 62 16 69/21 62 16 70
	Email :	
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	<ul style="list-style-type: none"> - M. Issa KANTE, Directeur Général <ul style="list-style-type: none"> o Cell : 76 47 39 90 – 66 92 60 24 o Email : issakante1@yahoo.fr - M. Moussa KONE, Directeur Général Adjoint <ul style="list-style-type: none"> o Cell : 76 46 99 76 – 69 67 92 46 o Email : bamous_kone@hotmail.com
Nombre d'employés (hommes/femmes)	<ul style="list-style-type: none"> - 15 Employés : <ul style="list-style-type: none"> o 11 Hommes o 04 Femmes 	

1-2- Caractéristiques de la structure/institution	
<p>1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :</p>	<p>Devenir, à l'horizon 2021, une Agence professionnelle et de référence, crédible par son efficacité et ses performances dans l'assistance à la maîtrise d'ouvrage, l'amélioration de la qualité et le renforcement des capacités des acteurs du développement local et régional</p>
<p>1.2.2. Mission (ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :</p>	<p>Dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière, l'ADR a pour mission de favoriser le développement régional et local dans son espace d'intervention. A ce titre, elle est chargée d'assister les collectivités territoriales de son ressort territorial dans <u>l'exercice de la maîtrise d'ouvrage du développement régional et local</u> en ce qui concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> - la planification des opérations de développement dans les domaines de compétences des collectivités territoriales et en cohérence avec les politiques publiques définies par l'Etat ; - la préparation et la programmation des opérations de développement, notamment celles relatives à l'amélioration des infrastructures, des équipements et /ou des services publics aux populations ; - la réalisation des opérations de développement, notamment celles relatives à la construction d'infrastructures, la mise en place d'équipements et leur mise en service ; - la gestion des services des collectivités territoriales ; - la mobilisation de ressources pour le financement du développement régional et local.
<p>1.2.3. Objectif (Performance et résultats recherchés par la structure/institution)</p>	<p>Objectifs stratégiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'appui au renforcement du professionnalisme et des capacités opérationnelles d'intervention de l'ADR-Sikasso pour l'appui à la maîtrise d'ouvrage et l'accompagnement des acteurs régionaux et locaux; - l'appui au renforcement des capacités d'intervention et de gestion des CT et structures partenaires d'appui pour les fonctions de maîtrise d'ouvrage et la réalisation des investissements; - l'appui à l'animation et au pilotage stratégique des cadres de concertation et la facilitation du dialogue/ communication entre les acteurs du développement régional et local ; - l'appui au renforcement des capacités de mobilisation et de gestion des ressources financières des CT et de l'ADR. <p>Résultats attendus :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'expertise et les performances de l'ADR-Sikasso sont améliorées dans le domaine de la maîtrise d'ouvrage au profit des Collectivités Territoriales, à travers : <ul style="list-style-type: none"> * un organigramme totalement pourvu et la valorisation des expertises; * l'identification et la connaissance approfondie des différents acteurs et intervenants dans le développement régional et local, leurs priorités stratégiques d'appui et de renforcement, leurs programmes, les procédures de gestion et les opportunités de financement ou d'appui offertes, les possibilités de collaboration et d'alliances stratégiques dans les activités d'appui à la maîtrise d'ouvrage régionale et local ; * l'offre d'expertises de qualité pour l'appui – accompagnement des CT et acteurs de développement régional et local en matière de planification/ programme, de montage de dossiers et projets, d'amélioration et de suivi de la qualité des investissements à réaliser; * la mise à disposition de supports et outils de gestion et la formation /mise à niveau des acteurs sur différentes thématiques (planification,

1-2- Caractéristiques de la structure/institution

maîtrise d'ouvrage, gestion administrative et financière, suivi-évaluation, montage et gestion de projet, passation de marchés, archivage...);

- * une meilleure communication autour de l'ADR-Sikasso, ses capacités et opportunités d'offres d'appui et d'assistance.

- **l'impact de l'assistance de l'ADR-Sikasso auprès des Collectivités Territoriales en maîtrise d'ouvrage est effectif** à travers :

- * une meilleure organisation et le fonctionnement correct des instances et équipes des CT pour la gestion de leurs activités ;
- * des capacités opérationnelles renforcées pour la gestion de la maîtrise d'ouvrage ;
- * les capacités améliorées pour la réalisation et la gestion des infrastructures et équipements de qualité ;
- * les capacités renforcées avec des acquis en matière de mobilisation des ressources financières pour soutenir les investissements.

- **les capacités d'orientation et de pilotage, de coordination et d'animation des organes et cadres de concertation sont renforcées pour le portage et le suivi des stratégies, projets et programmes de développement régional et local**, à travers :

- * l'identification des cadres de concertation, coordination, planification, suivi-évaluation et contrôle en charge du développement local et régional (Conseils des CT, CROCSAD/CLOCSAD, Comité de Pilotage des Pôles, Réunions des projets et programmes de la région, Comités d'Inter-CT...);
- * la réflexion sur les stratégies et la mise à disposition des supports d'animation de ces cadres de concertation en vue de l'amélioration du dispositif de rapportage (supports de rapportage et de suivi : Ex. plan d'action de prise en charge des recommandations issues des rencontres);
- * la formation sur la maîtrise des rôles et responsabilités et l'appui à l'amélioration des supports servant pour ces rencontres :
 - o le portage politique du développement régional et local (Conseils des CT, CROCSAD/CLOCSAD, autres Comités),
 - o le pilotage stratégique (amélioration du fonctionnement, de l'animation et du suivi) ;
- * la capitalisation des expériences et acquis et l'étude diagnostique sur les intervenants et les projets/programmes d'appui au développement régional et local (cartographie/mapping) ;
- * des échanges sur les axes d'alliances stratégiques ou de partenariats d'appui aux priorités du développement local et régional ;
- * l'instauration de partenariats dans l'assistance à la maîtrise d'ouvrage (collaboration technique, cofinancement, maîtrise d'ouvrage déléguée...);

- **la performance et l'efficacité des appuis de l'ADR-Sikasso aux initiatives et stratégies de mobilisation des ressources, permettent aux**

<p>1-2- Caractéristiques de la structure/institution</p>	<p>Collectivités Territoriales de disposer de ressources financières pour les besoins d'investissements, à travers :</p> <ul style="list-style-type: none"> * une meilleure identification des acteurs et opportunités de financement et une maîtrise des procédures et supports nécessaires ; * la disponibilité de dossiers de financement de qualité ; * la réussite du dialogue et des négociations de financement des dossiers présentés au profit des CT et pour le financement des investissements de développement régional et local ; * la gestion efficiente des ressources financières mobilisées, soutenue par la reddition des comptes.
<p>1.2.4. Stratégie d'intervention (politique générale de la structure/institution)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'approche d'intervention de l'ADR-Sikasso serait toujours basée sur le principe de l'assistance et de la facilitation de la maîtrise d'ouvrage des Collectivités Territoriales. Ainsi, en référence aux missions assignées, l'ADR mettra l'accent sur les approches suivantes : <ul style="list-style-type: none"> * l'assistance à la maîtrise d'ouvrage des CT dont les caractéristiques et la nature dépendent de l'acteur impliqué : Collectivités Territoriales ou encore Services techniques, PTF, Secteur privé et Organisations socioprofessionnelles ou ONG et Associations ou autres intervenants d'appui) ; * la maîtrise d'ouvrage déléguée, utilisée en fonction des besoins d'expertises, concernerait les catégories d'acteurs suivants : <ul style="list-style-type: none"> ○ les CT pour insuffisance d'expertises techniques et de capacités de gestion et/ ou selon l'envergure de l'investissement ou la surcharge de dossiers à gérer, ○ les structures étatiques pour les actions de développement régional et au profit des CT, surtout en fonction de la nature et de l'envergure de l'investissement, ○ les Partenaires Techniques et Financiers pour les investissements au compte des CT qui exigent des capacités et des expertises n'existant pas souvent au niveau de ces CT bénéficiaires et surtout quand il s'agit de certains types d'investissements d'envergure nécessitant des expertises qualifiées sur place. * la démarche opérationnelle pour cette approche d'intervention privilégiera surtout les dynamiques suivantes : <ul style="list-style-type: none"> ○ le faire-faire mettant l'accent sur les conventions et les contrats de réalisation, à travers le recours aux expertises et prestataires locaux, régionaux ou nationaux, en fonction du type de sollicitation ; ○ le faire direct par l'ADR au besoin ; ○ la veille pour l'assurance/qualité, notamment dans le choix des acteurs prestataires sollicités /contractuels (capacités) et sur la qualité des dossiers et supports produits, et enfin, pour la qualité des investissements à réaliser par les Collectivités Territoriales ; tout cela, en partenariat avec les STD et les services des CT ; ○ le renforcement des capacités des Collectivités Territoriales pour la maîtrise et l'appropriation de leurs rôles et responsabilités, ainsi que des procédures et des outils de la gestion de la maîtrise d'ouvrage. <p>Cette approche permettra d'éviter des problèmes d'incompréhension, mais surtout de substitution aux acteurs directement concernés, notamment les CT.</p>
<p>1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions</p>	
<p>1.3.1. Types d'activités menées</p>	

1-2- Caractéristiques de la structure/institution	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Installation progressive de l'ADR ; ▪ élaboration des divers documents de gestion du dispositif ADR ; ▪ La tenue de Conseil d'Administration et de Conférence Annuelles des ADR; ▪ L'intermédiation et d'assistance conseil pour le développement territorial de la région ; ▪ Le renforcement des capacités des Cadres de l'ADR et des CT ; ▪ Accompagnement des projets/programmes ;
1.3.2. Bénéficiaires des activités	<ul style="list-style-type: none"> - les Collectivités territoriales (région, cercles et communes); - les structures de coopération des collectivités territoriales : les inter-collectivités, les inter – communalités, les coopérations transfrontalières, les espaces économiquement partagés etc. ; - les coopérations décentralisées ; - les départements sectoriels de l'Etat avec l'administration et les structures techniques déconcentrées; - les PTF et leurs Projets/Programmes ; - les Organisations de la Société Civile; - le Secteur Privé, dans le cadre du Partenariat Public-Privé, à savoir : les entreprises, les organisations socioprofessionnelles (GIE, Bureaux d'Etudes, associations, coopératives, mutuelles, unions ou groupements, autres partenaires) dûment enregistrés auprès des autorités administratives de la Région et les chambres consulaires
1-3-3. Moyens pour la mise en œuvre des activités <i>(moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Personnel de l'ADR ; - Assistant Technique de SNGP ; - Véhicules de l'ADR ; - Services techniques (DRA, DRGR, DRPSIAP, etc.) - Prestataires
1.3.4. Provenance des moyens <i>(moyens propres, moyens extérieurs)</i>	<p>Le mécanisme de financement du fonctionnement et des activités de l'ADR de Sikasso est assuré par le Budget d'Etat . Toutefois, le statut d'EPA de l'ADR lui permet de mobiliser des ressources à travers des partenariats stratégiques avec les autres structures de l'Etat, notamment les ministères sectoriels mais aussi avec les partenaires techniques et financiers, la diaspora, les philanthropes, le secteur privé et même les collectivités territoriales. Il en est de même des prestations de services et des contrats/ conventions de maîtrise d'ouvrage déléguée. Ces ressources mobilisées sont publiques</p>
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet <i>(domaines, cibles concernés)</i>	<p>La situation partenariale de l'ADR- Sikasso est à ses débuts et se manifeste par une série de collaborations et de concertations avec les Collectivités Territoriales, les projets/programmes, les PTF d'appui au développement de la région de Sikasso, entre autres : le PAFA, la Coopération Suisse, la Coopération luxembourgeoise, la SNV, la Coopération Danoise, l'USAID, le Secteur bancaire; le tout devant déboucher sous peu sur des conventions d'appui aux Collectivités de la région de Sikasso.</p> <p>Actuellement l'ADR collabore avec deux (2) projets essentiels :</p> <ul style="list-style-type: none"> - PMI-DEL sur financement du CANADA : <ul style="list-style-type: none"> ○ - SNGP sur financement de l'USAID : <ul style="list-style-type: none"> ○ Renforcement des capacités ; ○ Communications
1.3.6. Appréciation de la collaboration	<ul style="list-style-type: none"> - Bonne dans l'ensemble
1.3.7. Résultats/impacts des activités	

1-2- Caractéristiques de la structure/institution	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Le démarrage effectif et la mise en place de la structure ADR dans la région de Sikasso avec un effectif de 15 cadres et agents (7 cadres sur 12 prévus et 7 agents) pour un total de 25 prévus. ▪ L'élaboration des divers documents de gestion du dispositif ADR : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Règlement intérieur du CA, ✓ Programme d'activité avec budget, ✓ Plan de recrutement, ✓ Manuel de procédures administrative, comptable et financière; ✓ Règlement intérieur de l'ADR- Sikasso, ✓ Signature de l'Accord d'Etablissement de l'Agence; ✓ Plan stratégique de l'ADR 2017-2021 assorti du plan d'appui aux CT 2017-2019, ▪ La tenue de deux réunions de Conseil d'Administration pour examen et approbation des divers documents de gestion du dispositif ADR ; ▪ Assistance aux communes rurales de Finkolo et de Kaboïla dans le cadre de la gestion des équipements marchands ; ▪ Assistance au Conseil de cercle de Kadiolo dans le cadre de la gestion des équipements marchands ; ▪ Assistance à la commune rurale de M'Pessoba dans le cadre du projet de construction d'un CSCOM à Gouantiesso ; ▪ L'organisation d'une visite des Investisseurs Sud-africains dans la région de Sikasso ; ▪ Accompagnement des élus dans la mise en œuvre du PMI-DEL
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	<ul style="list-style-type: none"> • Conseil d'Administration, • Direction Générale, • Comité de Gestion. • Tutelle du Ministre chargé des collectivités territoriales en charge d'organiser, de mettre en œuvre et de suivre les actions visant à les rendre fonctionnelles. • Conférence annuelle, présidée par le Premier Ministre, Chef du Gouvernement
1.4.2. Fonctionnement des organes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La Conférence annuelle de l'Agence, présidée par le Premier ministre, chef du Gouvernement, qui est chargée d'examiner le bilan de l'intervention des Agences, de veiller à la cohérence et à l'harmonisation des interventions des Agences et d'approuver les propositions de dotations budgétaires annuelles de l'Etat aux Agences. La Conférence se réunit en session ordinaire une fois par an sur convocation du Premier ministre, chef du Gouvernement. Elle peut se réunir en session extraordinaire chaque fois que de besoin. ▪ Le Conseil d'Administration de l'Agence de Développement Régional de Sikasso, présidé par le Président du Conseil Régional avec comme vice-président le représentant du Gouverneur de région, qui est composé de 20 membres. Il est doté de tous les pouvoirs et attributions nécessaires à l'administration de l'Agence (cf. Arrêté n°2015-2922/MATD-SG du 24/08/2015, portant nomination des membres du Conseil d'Administration de l'ADR-Sikasso), à savoir entre autres : <ul style="list-style-type: none"> - la définition des orientations générales d'intervention de l'Agence ; - l'approbation du manuel des procédures administrative, financière et comptable de l'Agence; - l'examen et l'adoption du programme d'activité et le budget annuel de l'Agence ; - l'approbation du rapport d'activités, des comptes de gestion et des états financiers annuels ;

1-2- Caractéristiques de la structure/institution	
	<ul style="list-style-type: none"> - l'avis sur toute autre question en rapport avec le fonctionnement de l'Agence soumise à lui par l'autorité de tutelle ou le Directeur Général. ▪ Le Comité de Gestion qui est un organe consultatif, chargé d'assister le Directeur Général de l'Agence dans ses tâches de gestion. Il examine toute question relative à l'organisation, à la gestion et au fonctionnement de l'Agence ; ▪ la Direction Générale de l'ADR-Sikasso : L'Agence de Développement Régional de Sikasso est dirigée par un Directeur Général secondé et assisté par un Directeur Général Adjoint qui le remplace dans la plénitude de ses attributions en cas d'absence ou d'empêchement. <p>Le Directeur Général de l'Agence agit en qualité d'ordonnateur du budget de l'Agence, de signataire de tous les actes et contrats. Il dirige, anime, coordonne et contrôle l'ensemble des activités de l'Agence dans le cadre de ses missions et attributions et des orientations générales fixées par le Conseil d'administration. Il représente l'Agence dans les actes de la vie civile et en justice.</p> <p>Il prépare le programme d'activités et le budget de l'Agence pour l'exercice à venir ainsi que les rapports d'activités et les différents états financiers de l'année en vue de leur examen par le Conseil d'Administration.</p> <p>Il met en application les délibérations du Conseil d'Administration et veille à l'application correcte des engagements de l'Agence.</p>
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	<ul style="list-style-type: none"> - Faible : Les demandes d'appui et d'assistance concernent l'ensemble des actions et mesures visant le développement, la promotion du bien-être, économique, social, culturel et environnemental des populations dans les domaines de compétences des collectivités territoriales
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	<ul style="list-style-type: none"> - Elevé
1.5.3. Disponibilité de contributions <i>(matérielles et/ou financières)</i> aux missions d'appui du TOKTEN	Sans objet
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions <i>(salle de réunion, matériel, bureautique etc.)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Salle de réunion ; - Projecteur.
1.5.5. Types de contribution proposés <i>(nature, espèces et autres)</i>	Sans objet

II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	- Insuffisance d'accompagnement de l'état ; - Confusion entre les rôles de l'ANICT et l'ADR ;
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	- Méfiance des CT à l'égard de l'ADR ;
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	- Insuffisance de ressources
2.4. Autres difficultés à préciser	- méconnaissance des ADR par le public
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	- réduit considérablement les performances de l'ADR

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins (<i>formation continue, appui en expertise etc.</i>)	- Formation continue :
3.2. Pour quelle cible (<i>hommes/femmes</i>)	Tous les cadres
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	- A court terme : <ul style="list-style-type: none"> o Formation sur le cycle des projets/programmes ; o Formation sur le suivi-évaluation des projets/programmes ; o Formation sur la gestion axée sur les résultats ; o Formation le Partenariat Public Privé ; o Formation sur la passation des marchés - A moyen terme(3 ans : <ul style="list-style-type: none"> o Formation continue sur les logiciels spécifiques (Autocad, Robot, Piste+, SIG, etc.)
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Non
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	- Renforcement des capacités
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	- Amélioration des performances de l'ADR

3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	- Niveau national et/ou international

Guide d'entretien à l'intention des structures/institutions

II- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION		
Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-3- Identification de la structure/institution		
Région/District :	SIKASSO	
Cercle :	SIKASSO	
Commune :	SIKASSO	
Structure/ institution	Nom :	DIRECTION REGIONALE DE L'AGRICULTURE (DRA) DE SIKASSO
	Secteur d'activités :	AGRICULTURE
	Statut juridique :	SERVICE TECHNIQUE DE L'ETAT
	Adresse :	SIKASSO - WAYERMA I
	BP :	La Boîte Postale de la DRA est fermée
	Téléphone :	21620039/21620062
	Email :	dra_sikasso@yahoo.fr
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	LE DIRECTEUR REGIONAL, FELIX TOGO TEL. 79256145/65721504, felixetogo@yahoo.fr
Nombre d'employés (hommes/femmes)	257 agents dont 207 hommes et 50 femmes	

1-4- Caractéristiques de la structure/institution	
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :	La DRA veut devenir une structure d'expertise par rapport à tous les domaines de la production agricole pour les producteurs agricoles et faire en sorte que tous les agriculteurs maliens soient des entrepreneurs et non des chercheurs de subsistance. Ainsi son objectif final est de faire en sorte qu'après l'autosuffisance alimentaire que des excédents commercialisables soient dégagés pour la recherche de devises (exportation). Donc elle opte être un service de conseil agricole performant, mobilisé avec efficacité pour améliorer les conditions de vie des populations rurales.
1.2.2. Mission (ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :	La Direction Régionale de l'Agriculture en rapport avec les organes des collectivités territoriales et les organisations professionnelles et consulaires a pour missions entre autres de : <ul style="list-style-type: none"> • Préparer les éléments nécessaires à l'élaboration des politiques, plans et programmes régionaux et nationaux en matière d'agriculture ; • Appuyer les collectivités territoriales et leurs structures techniques propres ; • Collecter les informations et les données statistiques nécessaires à l'élaboration des programmes et projets nationaux, régionaux et locaux en matière de production végétale et leur mise en œuvre ; • Participer à l'identification et au recensement des exploitations agricoles ; • Veiller sur la qualité des produits d'origine végétale à travers leur contrôle à l'importation et à l'exportation. • Renforcer les capacités techniques des agents d'encadrement et des producteurs ; • Faciliter l'équipement des producteurs.
1.2.3. Objectif (Performance et résultats recherchés par la structure/institution)	L'objectif visé par la DRA est d'assurer l'autosuffisance alimentaire du pays à travers l'amélioration de la production et de la productivité agricole.
1.2.4. Stratégie d'intervention (politique générale de la structure/institution)	Les stratégies mis en œuvre en vue d'améliorer la productivité et la production agricoles et atteindre l'objectif de sécurité alimentaire et de réduction de la pauvreté à travers sont : <ul style="list-style-type: none"> - Information et sensibilisation ; - Communication entre acteurs ; - Organisation des producteurs ; - Renforcement de capacités ; - Plates-formes d'innovations ; - Appui conseil : génération et diffusion de technologies de façon participative ; - Promotion des semences améliorées et hybrides ; - Contrôle de la qualité des produits d'origine végétale ; - Appui à la valorisation des produits agricoles ; - Visites d'échanges d'expériences ; - Suivi et évaluation des activités.
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Assurer l'appui conseil, la formation des collectivités et des organisations professionnelles en matière de collecte, commercialisation et d'accès au crédit rural (DPCV/PV) ; ❖ Participer à la conception des stratégies et méthodes de diffusion des techniques et technologies de production dans le domaine de l'agriculture (DCVA) ; ❖ Suivre et évaluer la mise en œuvre des projets et programmes agricoles, Collecter, traiter et diffuser les données statistiques et gérer la documentation et l'information agricoles ; ❖ Veiller au respect des normes de qualité des produits d'origine végétale et leurs intrants à travers leur contrôle à l'importation et à l'exportation ; ❖ Assurer la formation des agents d'appui-conseil pour un meilleur accompagnement des producteurs. ❖ Diffuser les technologies et les bonnes pratiques agricoles à travers les CEP, les PD, les groupes de contact, les Organisations Paysannes, les plates-formes d'innovations, les leaders paysans, les inter- professions, etc.

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Organiser les Journées portes ouvertes, les Journées de vulgarisation agricole, les visites d'échanges d'expériences... ❖ Faire des émissions radio/télé.
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Les producteurs agricoles de la région de Sikasso sont les bénéficiaires directs des activités de la DRA de Sikasso.
1-3-3. Moyens pour la mise en œuvre des activités <i>(moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers)</i>	Pour la mise en œuvre de ses activités, la DRA de Sikasso a besoin de moyens humains suffisants (un agent pour 6 à 8 villages), de moyens logistiques (véhicules pour la Direction et les chefs de Secteurs et motos pour tous les agents), un crédit de fonctionnement conséquent et les équipements techniques nécessaires pour tous les agents (GPS, pesons, rubans, ordinateurs et matériels didactiques).
1.3.4. Provenance des moyens <i>(moyens propres, moyens extérieurs)</i>	Les moyens de la DRA proviennent de l'Etat et des Partenaires Techniques et Financiers (Projets et Programmes).
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet <i>(domaines, cibles concernées)</i>	La DRA collabore avec plusieurs projets et programmes ayant tous comme cibles les producteurs. Parmi ces partenaires on peut citer : le PAPAM, le WAAPP, le SAPEP, l'IFDC, la CVC, le CRS, le PASSIP, la FAO, etc.
1.3.6. Appréciation de la collaboration	La Collaboration de la DRA avec tous ses partenaires est bonne et franche.
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Les activités par la DRA avec et sans ses partenaires ont permis aux producteurs d'augmenter leurs revenus à travers l'amélioration de leurs savoirs et leurs savoirs faire.
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	La Direction Régionale de l'Agriculture est composée de quatre (4) Divisions et d'un (1) Bureau : <ul style="list-style-type: none"> • Division Législation et Contrôle Phytosanitaire (DLCP) ; • Division Promotion et Valorisation des Cultures et Produits végétaux (DPVC/PV) ; • Division Conseil et Vulgarisation Agricole (DCVA) ; • Division Enseignement Agricole et Animation Rurale (DEAAR) ; • Bureau Statistiques, Suivi-Evaluation et Communication (BSSEC).
1.4.2. Fonctionnement des organes	Il y a un lien hiérarchique entre les agents de base et le Directeur à travers le cheminement suivant : secteurs de base – Sous/secteurs – Secteurs – Direction Régionale. Les divisions sont des organes de conseils chargés de la mise en œuvre des politiques de la Direction Régionale.
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	La Direction Régionale de l'Agriculture embrasse tous les aspects de la production agricole (Contrôle des intrants, Productions végétales, Appui à la valorisation des produits, Contrôle de qualité des produits) d'où elle est très représentative du secteur.
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Ne pouvant mieux mener sa mission sans une bonne formation de ses agents, la Direction Régionale de l'Agriculture de Sikasso se réjouira de la collaboration avec le Programme TOKTEN.
1.5.3. Disponibilité de contributions <i>(matérielles et/ou financières)</i> aux missions d'appui du TOKTEN	-
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions <i>(salle de réunion, matériel, bureautique etc.)</i>	La DRA dispose d'une salle de réunion et du matériel bureautique (ordinateurs et imprimantes) mais elle ne dispose pas d'assez de moyens logistiques (véhicules et motos).
1.5.5. Types de contribution proposés <i>(nature, espèces et autres)</i>	-

II. ANALYSE DES DIFFICULTTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrées, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Au plan organisationnel et institutionnel il n'y a pas de difficulté.
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Au Plan de la gestion de la structure les difficultés sont les insuffisances de ressources humaines, matérielles et financières.

2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Par rapport à la mise en œuvre des activités la difficulté majeure est le faible niveau de formation des agents, leur nombre insuffisant et l'insuffisance des moyens logistiques.
2.4. Autres difficultés à préciser	L'implication des agents dans la gestion des intrants dans le cadre de la subvention qui fait qu'ils consacrent moins de temps à l'appui-conseil des producteurs agricoles.
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Ces difficultés font que les producteurs ne bénéficient pas d'appuis à hauteur de souhait ou ne sont souvent pas accompagnés dans leurs activités.

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins (<i>formation continue, appui en expertise etc.</i>)	Les besoins de formation sont la formation continue des agents (formation initiale et formation sur les itinéraires techniques des spéculations cultivées dans la région de Sikasso) et l'appui en expertise.
3.2. Pour quelle cible (<i>hommes/femmes</i>)	Ces formations s'adresseront à tous les agents de la DRA de Sikasso sans distinction de sexe.
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	Le renforcement de la formation initiale et la formation sur les itinéraires techniques des spéculations cultivées dans la région de Sikasso doivent se faire à court terme dès la campagne agricole 2017-2018 et l'appui en expertise dès la campagne agricole 2018-2019.
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	-
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	La DRA ne dispose pas de plan de formation professionnelle continue ou qualifiante spécifique pour son personnel ; cependant au niveau national il y a trois (3) programmes de formation diplômante des agents qui sont : <ul style="list-style-type: none"> ✓ la Maîtrise en Vulgarisation Agricole (MVA) ; ✓ le Brevet de Technicien Agricole (BTA) ; ✓ le Brevet de Technicien en Vulgarisation Agricole (BTVA). Tous ces trois programmes forment les agents qui sont déjà en activité.
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN	La DRA de Sikasso n'a pas encore reçu d'appui du Programme TOKTEN.
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	La DRA Souhaite que le Programme TOKTEN intervient de façon très rapprochée dans la formation des agents mais reste ouverte à toute autre sorte d'appui que ce dernier sera prêt à lui apporter.
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	Après l'intervention du programme TOKTEN, la DRA s'attend à ce que tous ses agents soient des experts d'appui-conseil auprès des producteurs.
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Les besoins en formation spécifiques de la DRA sont les suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - Marketing ; - Organisation du monde rural ; - Montage de plans d'affaires ; - Montage de projet ; - Vulgarisation agricole ; - Gestion intégré de la production et des déprédateurs ; - Agroéconomie ; - Gestion de l'exploitation agricole ; - Production de semences ; - Bonnes pratiques agricoles ; - Maraichage ; - Développement communautaire ; - Gestion coopérative ; - Arboriculture fruitière ; - Technologie alimentaire ; - Chaîne de valeur ;

	<ul style="list-style-type: none"> - Changement climatique ; - Genre et développement ; - Gestion sanitaire des aliments ; - Suivi-évaluation.
<p>3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?</p>	<p>En matière de renforcement des capacités la DRA souhaite que le Programme TOKTEN crée des cadres d'échanges entre elle et d'autres structures sur le secteur agricole au plan national et international à travers des échanges d'expérience et des voyages d'étude.</p>

I- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION		
Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-1- Identification de la structure/institution		
Région/District :	Sikasso	
Cercle :	Sikasso	
Commune :	Sikasso	
Structure/ institution	Nom :	Direction Régionale de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille
	Secteur d'activités :	Promotion de la famille ; promotion et protection des droits de la femme et de l'enfant
	Statut juridique :	Etablissement publique à caractère administratif
	Adresse :	Quartier Bougoula-Ville
	BP :	Néant
	Téléphone :	21 62 08 16
	Email :	néant
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	Madame Fatoumata SAMAKE 76 76 76 38/ 66 58 28 28 Adresse email : fatsam221@gmail.com
	Nombre d'employés (hommes/femmes)	Total : 16 dont 08 Hommes et 08 femmes.

1-2- Caractéristiques de la structure/institution	
1.2.1. Vision <i>(ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :</i>	
1.2.2. Mission <i>(ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :</i>	Traduire sous forme de programmes et projets les grandes orientations en matière de politique de promotion de la femme, de l'enfant et de la famille et d'en assurer le suivi de la mise en œuvre
1.2.3. Objectif <i>(Performance et résultats recherchés par la structure/institution)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprendre toutes actions susceptibles de réduire les inégalités en vue d'assurer la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille sur les plans culturel, politique, juridique et social ; - Entreprendre toutes actions en vue de renforcer la participation de la femme et des enfants dans le développement économique de la région ; - Entreprendre toutes actions en vue de renforcer les capacités opérationnelles des associations et groupements de femmes et d'enfants ; - Fournir un appui aux collectivités territoriales dans les domaines de la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille ; - Coordonner, suivre et contrôler les activités de promotion de la femme, de l'enfant et de la famille ; - Elaborer les programmes d'éducation et d'information en direction des différentes couches de la population, relatifs aux droits de la femme, de l'enfant et de la famille et veiller à leur respect ; - Etudier les dossiers de création et suivre le fonctionnement des Institutions d'Accueil et de Placement pour Enfants ainsi que les Institutions de Placement, d'Accueil, d'Ecoute, d'Orientation et d'Hébergement pour Enfants ; - Collecter et traiter les données sur la femme, l'enfant et la famille ; - Suivre et évaluer les actions de promotion de la femme et des enfants initiées par les associations et les ONG ;

	<ul style="list-style-type: none"> - Diffuser la législation relative à la protection et à la promotion de la femme, de l'enfant et de la famille.
1.2.4. Stratégie d'intervention (politique générale de la structure/institution)	<p>1-Participation politique des femmes et leadership féminin pour l'amélioration des efforts de promotion de l'égalité des chances d'accès des hommes et des femmes aux instances de décision ;</p> <p>2-Autonomisation économique de la femme et l'entrepreneuriat féminin pour la lutte contre la pauvreté des femmes à travers la mise en place des programmes d'autonomisation des femmes ;</p> <p>3-Protection des droits de la femme ; Promotion du Genre pour l'égalité entre les femmes et les hommes et Lutte contre les Violences Basées sur le Genre (VBG) ;</p> <p>4-Epanouissement de l'enfant à travers la promotion, la protection des droits par la création d'un environnement juridique et institutionnel favorable au plein épanouissement de l'enfant ;</p> <p>5-Epanouissement de l'enfant à travers la participation, les activités ludiques et d'expression avec l'organisation annuelle</p> <p>6-Promotion des valeurs familiales positives</p>
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	<ul style="list-style-type: none"> - Information ; - Sensibilisation ; - Plaidoyer/Lobbying ; - Appui, conseil, orientation - Renforcement des capacités organisationnelles, techniques et technologiques ; - Suivi et évaluation des activités des projets et programmes ; - Lutte contre les Violences Basées sur le Genre; - Recherche de financement ; - recherche action
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Les femmes, les enfants, les hommes, les communautés en général
1-3-3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers)	<p><i>moyens humains :</i></p> <p>07 cadres A dont 04 femmes (1 administrateur civil ;03 administrateurs de l'action sociale) et 03 hommes (02 administrateurs de l'action sociale et 1 professeur d'Enseignement secondaire ;</p> <p>03 cadres B dont 1 homme (Technicien supérieur de l'Action Sociale) et 02 femmes (01 Secrétaire Assistante de Gestion et 1 Adjointe d'Administration)</p> <p>03 cadres D tous homme : 02chauffeurs et 01 Garçon de Bureau ;</p> <p>1 femme manoeuvre et 01 gardien.</p> <p><i>matériel/logistiques, technique, financiers:</i></p> <p>08ordinateurs et accessoires, 01 photocopieuse, 06 imprimantes dont avec scanner, 07 ordinateurs portables ; 02 rétroprojecteurs ;</p> <p>02véhicules TOYOTA en état passable, 01 Moro Yamaha 100 ; 01 Jakarta ;</p> <p>Crédit de fonctionnement.</p>
1.3.4. Provenance des moyens (moyens propres, moyens extérieurs)	<p>Moyens propre : Etat ;</p> <p>Moyens extérieurs : appuis UNICEF, UNFPA, Pays Bas, ONUFEMMES, CANADA, DDC</p>
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (domaines, cibles concernés)	<p>Programme d'Appui à l'Autonomisation des Femmes dans la Chaine de Valeur Karité au Mali, domaine : autonomisation de la femme ; Cibles : toutes les femmes évoluant sur la filiale karité ;</p> <p>Programme National de Développement des Plates-formes Multifonctionnelles pour la lutte contre la pauvreté (2014-2018); domaine : autonomisation ; Cibles : les communautés en générales ;</p> <p>Projet : Promotion de la résilience, de l'autonomie et de la cohésion sociale entre les populations d'accueil et les déplacées axée sur les femmes et les filles dans la</p>

	<p>région de Sikasso, Domaine : Violence basées sur le Genre ; cibles : femmes, filles déplacées et leurs logeurs d'accueil</p> <p>Programme de Coopération Mali-UNICEF 2015-2019 : Domaine : Protection de l'enfant Cibles : les enfants ; Projet d'Appui aux Jeunes travailleurs et Enfants Migrants ; domaine : lutte contre la mobilité des enfants ; réinsertion socioprofessionnel des jeunes travailleurs et enfants ; cibles : Jeunes travailleurs et Enfants Migrants ; Programme de Développement Social et Sanitaire (PRODESS 2014-2018): Domaine : lutte contre les violences faites aux femmes et aux enfants ; la Promotion du Genre ; Projet : Promotion de la résilience, de l'autonomie et de la cohésion sociale entre les populations d'accueil et les déplacées axée sur les femmes et les filles dans la région</p>
1.3.6. Appréciation de la collaboration	<i>Assez-Bonne</i>
1.3.7. Résultats/impacts des activités	<p>Programme d'Appui à l'Autonomisation des Femmes dans la Chaîne de Valeur Karité au Mali :</p> <ul style="list-style-type: none"> - amélioration des revenus monétaires des femmes rurales par la production et la vente des beurres de karité de qualité et du savon de lessive et toilette; <p>Programme National de Développement des Plates-formes Multifonctionnelles pour la lutte contre la pauvreté (2014-2018): domaine :</p> <ul style="list-style-type: none"> - réduction du calendrier chargé (temps de travail) des femmes rurale ; - amélioration des revenus monétaires des femmes surtout rurales par la production et la vente des beurres de karité, des pâtes d'arachide ; - électrification des villages bénéficiaires. <p>Projet : Promotion de la résilience, de l'autonomie et de la cohésion sociale entre les populations d'accueil et les déplacées axée sur les femmes et les filles dans la région de Sikasso, Domaine : Violence basées sur le Genre ; cibles : femmes, filles déplacées et leurs logeurs d'accueil</p> <ul style="list-style-type: none"> - une coopérative des femmes, filles déplacées et logeurs est créée ; <p>34 activistes sont formés sur la prévention, l'atténuation et l'intervention sur les cas de VBG. 25 femmes et jeunes filles déplacées, ainsi que leurs communautés d'accueil sont formés à l'entrepreneuriat et en gestion d'entreprise Des femmes et jeunes filles déplacées et leurs communautés d'accueil sont sensibilisés sur les VBG</p> <ul style="list-style-type: none"> - une boutique de vente des produits agro-alimentaires pour les femmes filles déplacées est construite
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	<ul style="list-style-type: none"> - Directrice ; - Secrétariat - Divisions (Division Promotion Femme ; Division Promotion Enfant et Famille ; Unité Suivi-Evaluation)
1.4.2. Fonctionnement des organes	<ul style="list-style-type: none"> - Directrice : assure la coordination des activités du service ; - Les secrétaires : elles assurent le secrétariat : enregistre les courriers d'arrivées, préparent les bordereaux pour les courriers de départ, etc. - Le Chef de division promotion Femme exécute les activités relatives à la promotion de la femme ; <p>Il produit les rapports d'activités ;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le Chef de division Promotion Enfant et Famille exécute les activités relatives à la promotion de l'enfant et de la famille ; <p>Il produit les rapports d'activités ;</p>

	<p>Le Chef d'Unité Suivi-Evaluation en collaboration avec les deux autres divisions planifie les activités, en assure le suivi et l'évaluation Il produit les rapports d'activités périodiques du service ;</p>
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Dans les 7 cercles de la région, il y a un service local de la Promotion de la Femme, de l'Enfant et de la Famille ; cependant, il y a insuffisance d'agents.
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Il existe un besoin fort de renforcement des capacités des agents compte tenu de la forte demande de services par les populations
1.5.3. Disponibilité de contributions <i>(matérielles et/ou financières)</i> aux missions d'appui du TOKTEN	Le service est prêt à mettre à la disposition des missions d'appui ses ordinateurs et vidéo projecteurs
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions <i>(salle de réunion, matériel, bureautique etc.)</i>	Il existe une salle de conférence d'une capacité de 60 à 70 personnes
1.5.5. Types de contribution proposés <i>(nature, espèces et autres)</i>	Salle de réunion, vidéo projecteurs

II. ANALYSE DES DIFFICULTTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrées, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Insuffisance numérique de chargés de programme au niveau de la Division Promotion femme (un(e)seul (e) chargé(e) prévu par le cadre organique.
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Insuffisance du montant du crédit alloué ;
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	<ul style="list-style-type: none"> - Insuffisance de renforcement des capacités des agents en : Gestion Axée sur les Résultats, le montage des projets, le Genre, la comptabilité matière ; l'outil informatique, c'est-à-dire les logiciels d'analyse et de traitement de données tels que CESPPO, SPSS, etc. ; Excel et Power Pointe pour la majorité des agents) - Faible financement des activités programmées ; - Insuffisance de ressources financières ; - Insuffisance de bureaux ;
2.4. Autres difficultés à préciser	<ul style="list-style-type: none"> - Insuffisance de partenaires techniques et financiers ; - Logistiques roulantes (véhicules, motos) vieillissantes ; - Insuffisance d'institution privée d'accueil et d'hébergement d'enfant abandonnés - Insuffisance notoire de moyens t techniques et financiers d'institution privée d'accueil et d'hébergement d'enfant abandonnés ; - Absence d'une ligne de crédits pour la prise en charge des enfants dans les situations d'urgence. - Absence de moyen financier pour l'entretien des véhicules et motos. -
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Dans ces conditions, il sera très difficile à la structure d'assurer sa mission afin d'atteindre des objectifs qui sont assignés

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins <i>(formation continue, appui en expertise etc.)</i>	Formation continue du personnel sur la: <ul style="list-style-type: none"> - La Gestion Axée sur les Résultats, - Le Genre et développement - La formation sur les Violences Basées sur Genre (VBG) ; - Le Genre et Santé de la Reproduction ; - La comptabilité matières et gestion financière; - la supervision formative, suivi et évaluation ; - l'analyse et de traitement de données tels que CESPRO, SPSS, SLIS, etc. ; - La gestion des cas d'enfants en situation difficile : - <i>La psychologie de l'enfant ;</i> - le montage des projets, la recherche action, - en informatique (Excel, Power Pointe, etc,) - La technique de communication -
3.2. Pour quelle cible <i>(hommes/femmes)</i>	<i>Tout le personnel d'encadrement (les hommes aussi bien que les femmes)</i>
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	A court terme <ul style="list-style-type: none"> - La Gestion Axée sur les Résultats, - Le Genre et développement - La formation sur les Violences Basées sur Genre (VBG) ; - Le Genre et Santé de la Reproduction ; - La comptabilité matières et gestion financière; - la supervision formative, suivi et évaluation ; - l'analyse et de traitement de données tels que CESPRO, SPSS, SLIS, etc. ; - La gestion des cas d'enfants en situation difficile : - <i>La psychologie de l'enfant ;</i> - le montage des projets, la recherche action, - en informatique (Excel, Power Pointe, etc,) - La technique de communication
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	<ul style="list-style-type: none"> - La Gestion Axée sur les Résultats, - Le Genre et développement ((spécialisation en genre); - La formation sur les Violences Basées sur Genre (VBG):(spécialisation en genre); ; - Le Genre et Santé de la Reproduction ; - La comptabilité matières ; - la supervision formative, suivi et évaluation ; - l'analyse et de traitement de données tels que CESPRO, SPSS, SLIS, etc. ; - La gestion des cas d'enfants en situation difficile : - <i>La psychologie de l'enfant ;</i> - le montage des projets, la recherche action, - en informatique (Excel, Power Pointe, etc,) - La technique de communication
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	<i>Non</i>

3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	<ul style="list-style-type: none"> - La Gestion Axée sur les Résultats, - Le Genre et développement ((spécialisation en genre); - La formation sur les Violences Basées sur Genre (VBG):(spécialisation en genre); ; - Le Genre et Santé de la Reproduction ; - La comptabilité matières ; - la supervision formative, suivi et évaluation ; - l'analyse et de traitement de données tels que CESPRO, SPSS, SLIS, etc. ; - La gestion des cas d'enfants en situation difficile : - <i>La psychologie de l'enfant</i> ; - le montage des projets, la recherche action, - en informatique (Excel, Power Pointe, etc,) ; - la technique de communication
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	Le relèvement du niveau et de l'efficacité des interventions du service. Toute chose qui contribuerait à augmenter l'offre des services aux communautés pour un changement de comportement
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Formation des agents en ménagement ; en leadership, en suivi-évaluation
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Partenariat de franche collaboration ;

II- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION		
Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-3- Identification de la structure/institution		
Région/District :	Sikasso	
Cercle :	Sikasso	
Commune :	Sikassp	
Structure/ institution	Nom :	Direction régionale des industries
	Secteur d'activités :	Secondaire (Industrie)
	Statut juridique :	Service Publique
	Adresse :	Wayerma Extension Nord
	BP :	Néant
	Téléphone :	21 62 26 81/21 62 26 24
	Email :	djicouram@gmail.com
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	MARIKO Djicoura 76 37 67 33/ 68 36 11 16
Nombre d'employés (hommes/femmes)	Total : 10 dont 0 Hommes et 02femmes.	

1-4- Caractéristiques de la structure/institution	
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :	<i>Stimuler la croissance économique de la région à travers la valorisation des produits locaux.</i>
1.2.2. Mission (ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :	<ul style="list-style-type: none"> - Contribuer à la mise en œuvres des stratégies industrielles dans les domaines de la techniques et des technologies, de développement des pôles industriels, de la maintenance industrielle et de l'efficacité énergétiques des entreprises ; - Elaborer et gérer les statistiques industrielles ; - Suivre, appuyer et conseiller les entreprises et projets industriels ; - Contribuer à la promotion de la normalisation et de la qualité dans les entreprises industrielles ; - Veiller au renforcement continu de la compétitivité des entreprises industrielles ; - Etc.
1.2.3. Objectif (Performance et résultats recherchés par la structure/institution)	<i>Contribuer au développement économique et social de la région à travers la Promotion du secteur industriel.</i>
1.2.4. Stratégie d'intervention (politique générale de la structure/institution)	<i>L'encadrement continu du secteur industriel.</i>
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	<ul style="list-style-type: none"> - Appui - Conseil suivi et sensibilisation des entreprises industrielles et des unités de transformation agroalimentaires ; - Suivi de l'exécution des projets industriels.
1.3.2. Bénéficiaires des activités	<ul style="list-style-type: none"> - Entreprises et projets industriels ; - Unités de transformations agroalimentaires.
1-3-3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers)	<ul style="list-style-type: none"> - 01 cadre A, 03 cadres B, 02 cadres D, 01 chauffeur et 01 gardien ; - 06 ordinateurs et accessoires, 01 photocopieuse, 01 scanner et 01 rétroprojecteur ; - 01 véhicule TOYOTA, 01 Moro Yamaha 100 et 01 Jakarta ;

	- <i>Crédit de fonctionnement.</i>
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	<i>Budget National</i>
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	<i>Toutes les structures impliquées dans la gestion du développement industriel de la région</i>
1.3.6. Appréciation de la collaboration	<i>Bonne</i>
1.3.7. Résultats/impacts des activités	- <i>Amélioration qualitative et quantitatives des produits ;</i> - <i>Amélioration de la compétitivité des entreprises</i>
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	- <i>Directeur,</i> - <i>01 bureau d'accueil et orientation ;</i> - <i>01 centre de documentation et de l'informatique ;</i> - <i>03 divisions : Divisions Valorisation des Matières Premières Locales et Promotion des Pôles Industriels, Compétitivité et Suivi Appui - Conseil .</i>
1.4.2. Fonctionnement des organes	<i>Directeur : assure la coordination des activités des divisions</i> <i>Sous l'autorité du Directeur régional, les chefs de divisions assurent les activités d'encadrement (appui-conseil, suivi et sensibilisation) des entreprises.</i>
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	<i>Faible ouverture des Services locaux de l'Industrie (SLI) dans les cercles de la région.</i>
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	<i>Renforcement des capacités d'intervention de la structure.</i>
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel, bureautique etc.</i>)	<i>Insuffisante (absence d'une salle de réunion équipée, vétuste du matériel (bureautiques et informatique) disponible.</i>
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres</i>)	

II. ANALYSE DES DIFFICULTTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	- <i>Problèmes d'opérationnalisation des divisions prévues par le cadre organique du fait des insuffisances numérique et qualitative du personnel ;</i> - <i>Faible niveau de formation du personnel.</i>
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	- <i>Insuffisance du montant du crédit alloué ;</i>
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	- <i>Faible niveau de formation du personnel ;</i> - <i>Inadéquation des profils de formation de l'écrasante majorité du personnel aux missions du service ;</i> - <i>Insuffisance de ressources financières ;</i> - <i>Insuffisance de matériels et équipements ;</i> - <i>Vétusté très prononcées des matériels et équipements disponibles.</i>
2.4. Autres difficultés à préciser	<i>Néant</i>
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	<i>Difficile épanouissement de la structure en raison de ses capacités d'intervention très limitées.</i>

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins (<i>formation continue, appui en expertise etc.</i>)	<i>Formation continue du personnel.</i>
3.2. Pour quelle cible (<i>hommes/femmes</i>)	<i>Tout le personnel d'encadrement (les hommes aussi bien que les femmes)</i>

3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	Formation dans l'immédiat, du personnel d'encadrement sur les techniques/technologie de transformation des produits agroalimentaires pour améliorer l'efficacité des interventions du service sur le terrain.
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	<ul style="list-style-type: none"> - Expert en techniques de transformation des produits agroalimentaires ; - Ingénieurs : technicien des industries alimentaires ; - Expert/ auditeur en normes et qualité
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	<i>Non</i>
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN	<i>Non</i>
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	<i>Formation du personnel sur :</i> <ul style="list-style-type: none"> - les normes et qualité ; - les techniques de transformations des produits agroalimentaires.
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	<i>Le relèvement du niveau et de l'efficacité des interventions du service. Toute chose qui contribuerait à l'amélioration de la qualité des produits des entreprises et, par conséquent à celle de leur compétitivité sur les marchés (intérieur et extérieur).</i>
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	<i>Formation sur la maintenance industrielle.</i>
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	<i>Partenariat de franche collaboration ;</i>

Guide d'entretien à l'intention des structures/institutions

2- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION		
Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
○ Identification de la structure/institution		
Région/District :	SIKASSO	
Cercle :	SIKASSO	
Commune :	SIKASSO	
Structure/ institution	Nom :	ONG Groupe de Recherches d'Actions et d'Assistance pour le Développement Communautaire (GRAADECOM)
	Secteur d'activités :	Education avec la Stratégie de Scolarisation Accélérée (SSA/P), Alphabétisation Active (AA), Alpha Vigoureux, la S3A, Crédit et de l'épargne Epargner pour le Changement (EPC), Agriculture, Formation professionnelle, insertion socio professionnelle des jeunes, Santé Hygiène et Assainissement, Hydraulique villageoise et de l'intermédiation sociale, Environnement
	Statut juridique :	ONG Nationale
	Adresse :	Rue 124 – Village CAN Hamdallaye / Sikasso Face Nouvel Hôpital
	BP :	481
	Téléphone :	(00223) 21.62.17.90
	Email :	<u>graadecom09@gmail.com</u>
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	Fousséni DEMBELE Secrétaire Général Tél : 76.07.22.03, 66 72 54 59
Nombre d'employés (hommes/femmes)	253 agents dont 197 Hommes et 56 Femmes	

○ Caractéristiques de la structure/institution	
1.2.1. Vision <i>(ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :</i>	Les membres fondateurs de GRAADECOM estiment que le développement est un ensemble de changements qualitatifs durables répondant aux besoins d'une communauté jusqu'à son épanouissement. Ces changements ne peuvent être réalisés qu'avec et par les bénéficiaires eux-mêmes. Les communautés ou les sociétés se trouvent ainsi au cœur de leur processus de développement. Elles sont l'initiatrice et la finalité. Il est primordial alors de les éduquer et de les former avec leur propre participation, de façon à ce qu'elles soient des actrices conscientes, engagées et efficaces dans le processus de développement
1.2.2. Mission <i>(ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :</i>	C'est de contribuer au développement socio-économique des communautés de base par l'éducation, la formation, l'accompagnement et la mise en œuvre conjointe des Projets/Programmes de développement répondant à leurs besoins prioritaires
1.2.3. Objectif <i>(Performance et résultats recherchés par la structure/institution)</i>	Mettre en œuvre avec les communautés de base des actions d'éducation, de recherche actions ; Entreprendre des actions d'éducation et de formation des adultes en lien étroit avec leur développement local
1.2.4. Stratégie d'intervention <i>(politique générale de la structure/institution)</i>	Déclencher et entretenir un processus de transformations individuelles et collectives par l'acquisition de compétences nouvelles appelées produits input et de transformer ses compétences en services out put
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	-Sensibilisations/organisations/formations des acteurs de la société civile autour de leurs préoccupations majeures de développement, -Elaboration et mise en œuvre de projets /programmes de développement pour résoudre des problèmes de développement, -Evaluation des projets/programmes de développement,

	<p>-Organisation des sessions de formation professionnelle à l'intention des jeunes et adultes en vue de leur insertion socio-économique pour la relance du développement local durable</p> <p>-Vulgarisation des cas de succès /réussites.</p>
1.3.2. Bénéficiaires des activités	<p>Dans le domaine de l'éducation et la formation professionnelle: Les enfants de 8 à 12 ans non scolarisés ou déscolarisés précocement pour la SSA/P, Les enfants de 15 à 18 ans pour la formation professionnelle, la S3A, les enfants de 13 à 15 ans pour la SSA/P2 Les femmes de 18 à 45 ans pour AA et la micro finance, Dans le domaine de l'agriculture et environnement : 5comités villageois de protection de l'environnement. Les groupements/organisations socio professionnels agricoles : (Coopératives agricoles, Unions des coopératives Dans le domaine de la santé/hygiène et assainissement : les associations de santé communautaire, les Associations d'assainissement, GIE de salubrité Les organisations sociales éducatives/scolaires et sanitaires, d'usagers d'eau Dans le domaine de l'hydraulique communautaire : (Associations des usagers des points d'eau potable, gestionnaires des bornes fontaines Les organisations communautaires pour la gestion saine et efficace des points d'eau).</p>
1-3-3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers)	<p>Les moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers</i>) sont définis pour chaque type de projet/programme. GRAADECOCOM dispose en son sein de ressources humaines compétente internes comme externes pour ses projets/programmes. Au besoin, elle procède au recrutement de nouveaux agents de mise en œuvre. Elle dispose de moyens logistiques pour la mise en œuvre de ces projets/programmes</p>
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	<p>Les moyens propres proviennent des prestations (études, formations) réalisées par la structure et les moyens extérieurs proviennent des budgets des projets/programmes financés par les bailleurs extérieurs</p>
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	<p>Il y a collaboration entre GRAADECOCOM et :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Programme Plan Stratégique 2014-2018 Fondation Stromme avec ses volets SSA/P, AA, S3A, Microfinance, Assurance qualité. C'est dans le domaine de l'éducation, formation professionnelle et microfinance. Les groupes cibles sont : les enfants de 8 à 12 ans déscolarisés précoces ou qui n'ont jamais été à l'école, les jeunes de 15 à 18 ans et les femmes en activité. -GIZ : avec les actions sur le foncier ; -SNV : avec les actions en Watch santé en milieu scolaire ; -PROCEJ : avec les actions de suivi accompagnement des jeunes dans la mise en œuvre de leurs plans d'affaires ; -FIER : dans l'appui accompagnement /insertion socio-économique des jeunes <p>Le PENF : avec le programme formation en alphabétisation (Bamanankan) appliquée à la pratique d'activités économiques des Hommes adultes.</p>
1.3.6. Appréciation de la collaboration	<p>On estime que la collaboration est bonne entre GRAADECOCOM et ses différents partenaires puisque aucun projet/programmes n'a été arrêté avant la fin pour problème d'incompréhension sur la mise en oeuvre.</p>
1.3.7. Résultats/impacts des activités	<p style="text-align: center;"><u>PLAN STRATEGIQUE 2014-2018 DANS LE CERCLE DE KADIOLO</u></p> <p><u>Résultats / impacts de la mise en œuvre des activités des différents programmes du plan stratégique 2014-2018 dans le cercle de Kadiolo et autres projets /programmes de GRAADECOCOM</u></p> <p>Dans le cadre de la mise en œuvre des programmes du plan stratégique 2014-2018 dans le cercle de Kadiolo, les résultats / impacts suivant ont été atteints de 2014 à nos jours :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 communes couvertes sur les 9 du cercle de Kadiolo, - Instauration de bonnes relations de collaborations avec les autorités communales des 8 communes couvertes,

	<ul style="list-style-type: none"> - Le renforcement des capacités des agents de GRAADECOCOM sur les différents concepts initiés par la Fondation Stromme notamment la SSA/P, l'Alpha Active, la S3A et la microfinance, - Le renforcement des capacités des agents de GRAADECOCOM sur l'ABD (Approche Basée sur les Droits) et la Gestion Axée sur les Résultats (GAR), - Le renforcement des capacités des agents de GRAADECOCOM sur les outils de gestion de tous les différents concepts initiés par la Fondation Stromme notamment la SSA/P, l'Alpha Active, la S3A et la microfinance, - Le renforcement des capacités des agents de GRAADECOCOM sur l'entrepreneuriat, le JBS (Job and Business Service) dans le cadre de la formation professionnelle des jeunes, - La formation des équipes EPC de GRAADECOCOM sur la création des groupes EPC, mieux réussir son AGR, le PPI et le Selfestim, - La formation des agents de GRAADECOCOM sur la base de données de la Fondation Stromme, - Plusieurs cadres d'échanges ont été mis en place, - Les ateliers inter acteurs ont été réalisés, - 546 groupes EPC créés avec 13.607 femmes enrôlées pour un montant total mobilisé de 148.378.825 F CFA, - Recrutement et formation 72 animateurs de centres d'éducation, - 20 centres SSA/P créés en 2014-2015, 40 en 2015-2016 et 40 en 2016 2017 pour un effectif total de 2.615 enfants de 8 à 12 ans enrôlés dont 1.340 garçons et 1.275 filles, - 2.247 enfants de 8 à 12 ans transférés en 4^e année dont 1.157 garçons et 1.090 filles, 129 enfants transférés en 3^e année dont 67 garçons et 62 filles. - 980 femmes issues des groupes EPC ont été enrôlées et formées en Alphabétisation Active AA, - Formation des femmes des centres AA sur des Activités Génératrices de Revenus (AGR), - 41 apprenants ont été formés dans 2 centres S3A à la première cohorte 2014-2016 avec 31 apprenants insérés dans les corps de métier, - 80 apprenants viennent d'être formés dans 4 centres S3A au compte de la deuxième promotion 2016-2018. - De 2012 à 2016, sur un effectif total d'enfants inscrits en SSA pour tous les bailleurs confondus (6 924), (6 472) ont été transférés dans les écoles classiques formelles en 4^{ème} année et en 3^{ème} année ; - Dans le domaine de l'éducation non formel, à l'issue des sessions de formation en Alphabétisation, les Néo-Alphabets formés sont plus de (11 000) agents pour plus de (11325) inscrits /formés; - Dans le domaine de la microfinance, (76 806) Femmes sont enrôlées dans le système dans (890) villages dans la Région de Sikasso et au sein de (3 441) groupes ;
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	<p>Les organes sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'Assemblée Générale ▪ Le Conseil d'Administration ▪ La Direction Exécutive
1.4.2. Fonctionnement des organes	<p>* L'Assemblée Générale Elle est l'instance suprême du GRAADECOCOM. Elle regroupe tous les membres de l'Association et se réunit en session ordinaire tous les (6) mois et en session extraordinaire s'il y a lieu dans tous les cas sur convocation du Président.</p> <p>L'Assemblée Générale :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Elit les membres du Conseil d'Administration ▪ Vote le budget ▪ Approuve et modifie les statuts et le règlement intérieur ▪ Entérine les programmes et projets de développement ▪ Approuve le rapport d'activités et le bilan financier présentés par le Conseil d'Administration. ▪ Fixe et modifie les taux des frais d'adhésion et des cotisations <p>* Le Conseil d'Administration Le Conseil d'Administration est l'organe d'exécution des décisions de l'Assemblée Générale. Il est élu pour une durée de (03) ans renouvelable. Il comprend neuf membres (09) membres et se compose par ordre de préséance comme suit :</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Président ▪ Secrétaire Général ▪ Secrétaire Administratif et au développement ▪ Trésorier Général ▪ Secrétaire aux relations extérieures - Commissaire aux comptes <ul style="list-style-type: none"> ▪ Secrétaire à l'Organisation ▪ Secrétaire aux affaires sociales et à la promotion féminine ▪ Commissaire aux conflits <p>Le Conseil d'Administration se réunit tous les trois (03) mois. Il désigne en son sein le Directeur Exécutif chargé de la coordination des opérations.</p> <p>Les attributions des membres du conseil d'Administration sont définies par le règlement intérieur</p> <p>*La Direction Exécutive La Direction exécutive est l'organe permanent de l'Association. Elle assure la mise en œuvre des activités, des programmes et projets de GRAADECOCOM. Elle se compose :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ D'un Directeur Exécutif, désigné par le Conseil d'Administration en son sein, ▪ Des agents administratifs et techniques recrutés, ▪ Des personnes ressources selon les besoins. <p>Pour une bonne exécution de sa mission, la Direction Exécutive peut créer des commissions de travail ou comités de pilotage selon les besoins.</p> <p>La Direction exécutive présente chaque trois mois le rapport d'activités et financier au Conseil d'administration.</p>
--	--

1.5. Indicateurs de choix du service/institution

1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	La collaboration avec le programme TOKTEN est plus que nécessaire puisqu'elle permettra une plus grande lisibilité des actions de GRAADECOCOM sur la scène internationale. Elle permettra à GRAADECOCOM renforcer ses compétences en conception, suivi-évaluation et en documentation de cas de succès/réussites.
1.5.3. Disponibilité de contributions <i>(matérielles et/ou financières)</i> aux missions d'appui du TOKTEN	La disponibilité de contributions (matérielles et /ou financière aux missions d'appui du TOKTEN ne fera pas défaut. Il fera l'objet de réflexion et de prise de décision, chaque fois que cela sera nécessaire
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions <i>(salle de réunion, matériel, bureautique etc.)</i>	La structure est à mesure d'accueillir les missions de TOKTEN. Elle dispose d'une salle de réunion et son rythme d'achat de matériels bureautique est trimestriel voir souvent semestriel. Donc les dispositions ne manqueront pas pour la structure.
1.5.5. Types de contribution proposés <i>(nature, espèces et autres)</i>	Les types de contribution offerts par TOKTEN sont les bienvenus. Toutes fois un choix du type de contribution peut être opéré selon la disponibilité du moment indiqué.

II. ANALYSE DES DIFFICULTTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) :

Administrations centrales, services centraux et déconcentrées, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.

2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	RAS
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	RAS
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Pour certains bailleurs, les virements ne sont autorisés qu'après approbation/acceptation des rapports (technique et financier) précédents, cela prend souvent du retard, qui perturbe l'exécution à temps de certaines activités planifiées.

2.4. Autres difficultés à préciser	Chaque bailleur dispose de son manuel de gestion et, à sa façon de faire. La structure est obligée de se conformer au manuel de chaque bailleur.
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	La structure ne peut pas mettre en application son propre manuel de gestion administrative et financière, chaque bailleur imposant l'application du sien.

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins (<i>formation continue, appui en expertise etc.</i>)	Les types de besoins sont exprimés en : Suivi-évaluation, Conception, programmation des bases de données administratives et financières Documentation/publication des cas de succès/réussites.
3.2. Pour quelle cible (<i>hommes/femmes</i>)	Les cibles sont bien les hommes et les femmes.
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	Les besoins à court et moyen terme, sont dès que possible, la fin de 2017 et sont exprimés en suivi-évaluation, documentation des cas de succès/réussites en programmation de bases de données financières
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	Les personnes expatriées dont nous avons besoin pour répondre à nos préoccupations sont surtout celles qui ont de compétences en suivi-évaluation des projets, en documentation et publication des cas de succès et réussites.
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Oui C'est les comptables de la cellule financière, la secrétaire du secrétariat et le chargé des questions de formation professionnelle qui ont, ou qui sont entrain de bénéficier de ce programme de formation.
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	Conception/élaboration de vastes programmes nationaux sous régionaux voir internationaux, Suivi/évaluation des programmes/projets de développement, Documentation/publication des cas de succès/réussites, Conception et programmation de bases de données administratives et financières.
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	Après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN, les changements attendus sont entre autres : Le développement de l'expertise des agents en suivi-évaluation, en conception et programmation de base de données administratives et financières,
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Renforcement institutionnel de la structure (élaboration de Plan Stratégique de l'ONG, actualisation du manuel de procédure, création de site Web pour la structure
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Formations modulaires à distance à l'intention des agents, suivies d'évaluations

III- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION		
Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-5- Identification de la structure/institution		
Région/District :	SIKASSO	
Cercle :	SIKASSO	
Commune :	SIKASSO	
Structure/ institution	Nom :	CHAMBRE REGIONALE DE L'AGRICULTURE (CRA) DE SIKASSO
	Secteur d'activités :	AGRO-SYLVO-PASTORALE
	Statut juridique :	CHAMBRE CONSULAIRE/ Etablissement Public à Caractère Prof
	Adresse :	SIKASSO – BOUGOULA VILLE
	BP :	La Boîte Postale de la CRA est fermée
	Téléphone :	21622177
	Email :	sibiry.sanogo@yahoo.fr / fombaandre@yahoo.fr
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	LE PRESIDENT REGIONAL, SIBIRY SANOGO TEL. 76105272/66716791, sibiry.sanogo@yahoo.fr LE SECRETAIRE GENERAL, Yacouba A. FOMBA, tel 79419423/64641387, fombaandre@yahoo.fr
Nombre d'employés (hommes/femmes)	Agents techniques : 11 dont 03 femmes Elus consulaires de Région : 26 Elus dont 03 élus par cercle plus 05 élus du collège des OPA à envergure régionales, plus 02 membres associés (le président régional des jeunes ruraux et la présidente régionale des femmes rurales.	

1-6- Caractéristiques de la structure/institution	
1.2.1. Vision <small>(ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :</small>	Faire de la Profession Agricole (l'agriculture, l'élevage, la pêche et l'exploitation forestière) un véritable socle de développement économique du Mali à travers : <ul style="list-style-type: none"> - Des Exploitations Familiales Modernes - La création d'entreprises Agricoles - La mise en place d'organisations faitières efficaces d'ici 2020
1.2.2. Mission <small>(ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :</small>	Les Chambres d'Agriculture constituent auprès des pouvoirs publics, les organes représentatifs, consultatifs et professionnels des intérêts Agricoles (l'agriculture, l'élevage, la pêche et l'exploitation forestière). À ce titre, elles donnent leur avis à la demande des pouvoirs publics ou formulent des suggestions de leur propre initiative sur les questions agricoles ou relatives au monde rural, notamment : <ul style="list-style-type: none"> • la politique des prix, des revenus, du crédit et de la commercialisation des produits agricoles ; • la réglementation relative aux activités agricoles, pastorales, forestières, piscicoles, fiscales et douanières concernant les activités rurales ; • la législation relative au droit du travail des entreprises agro-sylvo-pastorales ainsi que celle relative au droit foncier en milieu rural ; • la formation professionnelle agricole ; • les moyens à mettre en œuvre afin d'accroître le développement de l'agriculture. <p>*Ainsi, le rôle des Chambres d'Agriculture correspond à une double mission :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La mission de représentation leur permet d'être un corps intermédiaire et une interface entre les Pouvoirs Publics et les ruraux. Elle répond aux besoins de ceux-ci de faire connaître et faire valoir leurs points de vue dans les prises de décision qui les concernent ; - La mission d'intervention correspond à la nécessité d'une structuration du monde rural pour disposer non seulement d'une plus grande capacité de participation et

	de négociation mais aussi d'un pouvoir économique dans le cadre d'une économie de marché et d'une insertion progressive du secteur Agricole dans l'économie générale du Pays.
1.2.3. Objectif (<i>Performance et résultats recherchés par la structure/institution</i>)	L'objectif de la CRA est d'assurer l'autosuffisance alimentaire du pays à travers la mise en place d'une bonne organisation/structuration de producteurs et la professionnalisation du domaine Agricole (agriculture, élevage, la pêche et l'exploitation forestière) tendant en l'entreprenariat Agricole.
1.2.4. Stratégie d'intervention (<i>politique générale de la structure/institution</i>)	La stratégie d'intervention de la CRA peut se résumer en 4 points : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formation, Information et communication ; ✓ Appui-conseil ; ✓ Plaidoyer/lobbying et négociation ; ✓ Appui à la structuration en Faitière (Organisation).
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Appui pour la création des coopératives et des interprofessions ❖ Médiation dans les conflits liés aux activités Agricoles ❖ Organisation des cadres de concertations, des forums, des bourses de céréales et de semences, des foires Agricoles, des journées lait et femmes rurales, et la journée paysanne (art 192 de la LOA) ❖ Tenue des sessions consulaires ❖ Relais entre les partenaires/interlocuteurs et les producteurs ❖ Enregistrement des exploitations agricole (art 16 de la LOA) ❖ Sensibilisation/information/formation sur les questions Agricoles
1.3.2. Bénéficiaires des activités	les bénéficiaires des activités de la CRA de Sikasso sont : <ul style="list-style-type: none"> ❖ Les producteurs individuels (agriculteur, éleveur, pêcheur, exploitant forestier) ; ❖ Les exploitations familiales et les entreprises Agricoles ; ❖ Les associations, les groupements, les coopératives, et les interprofessions Agricoles.
1-3-3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers</i>)	Pour la mise en œuvre de ses activités, les moyens de la CRA de Sikasso sont : Humains : les élus consulaires mandataires (le président et les vice-présidents régionaux, les présidents et les vice-présidents des cercles, les délégués communes et villages) et les agents techniques (le secrétaire général et le conseiller technique, la secrétaire de bureau et le gardien pour la région et les animateurs pour les cercles. Matériel et financier : un vieil véhicule pour la région (CRA) et des motos pour les animateurs dans les cercles (Délégation Locale de la Chambre d'Agriculture), les matériels de bureau et un crédit de fonctionnement.
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Subvention de l'Etat ❖ Appui des projets et programmes
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernées</i>)	La CRA collabore avec plusieurs projets et programmes évoluant sur des aspects Agricoles. Parmi ces partenaires on peut citer : le PAPAM, le WAAPP, l'IFDC, le PASSIP, Feere Diyara, PAFP SWISSCONTACT, FIER, PROCEJ PASE II, etc.
1.3.6. Appréciation de la collaboration	La Collaboration de la CRA avec tous ses partenaires est bonne et franche.
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Les activités par la CRA avec et sans ses partenaires ont permis aux producteurs d'augmenter leurs revenus à travers l'amélioration de leurs savoirs et leurs savoirs faire.
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	<ul style="list-style-type: none"> • Le bureau Les Assemblées Consulaires des CRA élisent en leur sein, lors de leur session d'installation un bureau composé d'un Président et de 4 vice-présidents. • L'Assemblée Consulaire Les Assemblées Consulaires sont des organes souverains de délibération et de décision. Elle comprend : 3 élus (soit 21 élus) par cercle plus 5 élus des OPA à envergure régionale et plus 02 membres associés (le président régional des jeunes ruraux et la présidente régionale des femmes rurales) • Secrétariat général La CRA est dotée d'un Secrétariat Général dirigé par un Secrétaire Général. Le secrétaire général assure le fonctionnement de l'ensemble des services et à ce titre le responsable du

	<p>personnel. Il assiste aux réunions des instances délibérantes de la chambre et assure exécution de leurs décisions. Il est appuyé par un conseiller technique et des animateurs.</p>
1.4.2. Fonctionnement des organes	<ul style="list-style-type: none"> • Le bureau <p>Les Assemblées Consulaires des CRA élisent en leur sein, lors de leur session d'installation un bureau composé d'un Président et de 4 vice-présidents.</p> <p>Le bureau dispose des pouvoirs plus étendus en matière de gestion que l'assemblée consulaire. Il est chargé notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diriger les actions de la chambre d'agriculture conformément aux textes organiques ainsi qu'aux directives et orientations de l'Assemblée Consulaire ; • Tenir et faire tenir les comptes précis et exacts ; • Prendre toutes les mesures pour la sauvegarde des fonds, avoirs, équipements, stocks et bien de la chambre ; • Préparer et convoquer les sessions des Assemblées Consulaires ; • Faire toute proposition en vue d'améliorer les services fournis aux Ressortissants ; • Se tenir régulièrement informé des besoins, attitudes, sollicitation ou revendication des Ressortissants. <ul style="list-style-type: none"> • L'Assemblée Consulaire <p>Les Assemblées Consulaires sont des organes souverains de délibération et de décision. Elle comprend : 3 élus (soit 21 élus) par cercle plus 5 élus des OPA à envergure régionale. Elles se prononcent sur toutes les questions intéressant la gestion, l'administration, l'application et l'interprétation des textes organiques de l'institution, notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • d'élire ou révoquer les membres du bureau ; • d'adopter ou modifier les règlements intérieurs présentés par le bureau ; • d'examiner le budget de l'exercice présenté par le bureau ; • d'examiner, approuver ou modifier les comptes et les rapports de gestion. <ul style="list-style-type: none"> • Sessions <p>Les Assemblées Consulaires de la CRA se réunissent au moins deux fois l'an en session ordinaire d'une durée maximale de trois jours. Des sessions extraordinaires peuvent avoir lieu soit par décision du bureau soit à la demande de l'Etat.</p> <p>NB : Ces assemblées sont toujours précédées par des Réunions du Bureau</p> <ul style="list-style-type: none"> • Secrétariat général <p>La CRA est dotée d'un Secrétariat Général dirigé par un Secrétaire Général. le secrétaire général de la CRA est nommé par Arrêté du Ministre chargé de la tutelle (Ministère en charge de l'Agriculture) sur proposition du président de l'APCAM ou de la CRA. Le secrétaire général assure le fonctionnement de l'ensemble des services et à ce titre le responsable du personnel. Il assiste aux réunions des instances délibérantes de la chambre et assure exécution de leurs décisions. Il est appuyé par un conseiller technique et des animateurs.</p>
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	<p>La Chambre Régionale d'Agriculture embrasse tous les aspects de la production Agricole (l'agriculture, l'élevage, la pêche et l'exploitation forestière).</p> <p>Les ressortissants des Chambres d'Agriculture sont des professionnels des secteurs d'activités de l'agriculture, de l'élevage, de la pêche ou de la pisciculture et de l'exploitation forestière. Ils élisent parmi eux, dans les conditions fixées par le décret, leurs représentants ou délégués pour un mandat de cinq (5) ans renouvelable. Nous sommes dans la mandature 2015-2020.</p>
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	<p>Compte tenu de l'importance de la formation (renforcement de capacités) pour la performance de la structure et la qualité des services rendus la CRA de Sikasso se réjouira de la collaboration avec le Programme TOKTEN.</p>
1.5.3. Disponibilité de contributions <i>(matérielles et/ou financières)</i> aux missions d'appui du TOKTEN	<p>- Néant pour le moment (excepté le moyen humain)</p>

1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel, bureautique etc.</i>)	La CRA dispose d'une salle de réunion et du matériel bureautique (ordinateurs et imprimantes) mais elle ne dispose pas d'assez de moyens logistiques (véhicules et motos).
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres</i>)	- Seulement le moyen humain qui existe en quantité insuffisante

II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	<ul style="list-style-type: none"> • les ressortissants de cette chambre consulaires connaissent très peu ses missions ; • Peu d'élus connaissent leurs rôles et responsabilités ; • Les administrations, les collectivités, les services techniques et les ONG aussi connaissent peu le cadre de collaboration qui peut exister entre leurs services et la CRA.
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	<ul style="list-style-type: none"> • L'insuffisance de moyens financiers ; • Insuffisance de personnels (Techniciens/Animateurs) ; • Insuffisance de moyens de déplacement (véhicules et motos) ;
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	<ul style="list-style-type: none"> • les ressortissants de cette chambre consulaires connaissent très peu ses missions ; • Peu d'élus connaissent leurs rôles et responsabilités ; • Les administrations, les collectivités, les services techniques et les ONG aussi connaissent peu le cadre de collaboration qui peut exister entre leurs services et la CRA. • L'insuffisance de moyens financiers ; • Insuffisance de personnels (Techniciens/Animateurs) ; • Insuffisance de moyens de déplacement (véhicules et motos) ;
2.4. Autres difficultés à préciser	- Faible niveau d'alphabétisation des ressortissants (les producteurs)
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Faible communication entre les producteurs et les partenaires/interlocuteurs et entre les producteurs eux-mêmes conduisant souvent à des échecs des activités des projets/programmes et les conflits entre les producteurs, les familles et les villages.

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins (<i>formation continue, appui en expertise etc.</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - formation en rôles/responsabilités des élus de la CRA - formation sur le fonctionnement des coopératives pour les responsables et les membres des coopératives - formation des techniciens de la CRA sur l'animation des coopératives - formation des techniciens de la CRA sur en informatique, technique de montage de projets. - formation en technique de lobbying/plaidoyers et de médiation - formation sur les techniques culturelles et la conservation des produits - formation en Egalité Homme Femme - formation en alphabétisation
3.2. Pour quelle cible (<i>hommes/femmes</i>)	Ces formations s'adresseront aux agents techniques et les élus de la CRA de Sikasso sans distinction de sexe : <ul style="list-style-type: none"> - Les élus CRA - Les OPA - Les techniciens de la CRA - Les ressortissants (les producteurs)

3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	- Tous les besoins cités sont d'ordre prioritaire, donc à court terme, excepté la formation sur les techniques de montage de projets
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	<ul style="list-style-type: none"> - les agronomes - les vétérinaires - les forestiers - les zootechniciens (poissons, animaux, abeilles, volailles, etc...) - les spécialistes des projets - les agro économistes, les agro-business, les agro-dealers - les environnementalistes et les experts en développement rural
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	- Néant pour le moment
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN	La CRA de Sikasso ignore même à présent le Programme TOKTEN.
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	<p>La CRA Souhaite que le Programme TOKTEN intervient de façon très rapprochée dans la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Animations des coopératives - sur les techniques de lobbying/plaidoyer, de médiation ; - sur les techniques de montage de projets et de recherche de partenaire <p>A travers des visites d'échanges d'expérience et des voyages d'étude.</p>
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	<ul style="list-style-type: none"> - Accomplissement des missions/Rôles de la CRA à Tous les Niveaux (Village, Commune, Cercle et région) - la professionnalisation de la production Agricole - la création des entreprises Agricoles - le bon écoulement des produits
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	<ul style="list-style-type: none"> - Marketing ; - Organisation du monde rural ; - Montage de plans d'affaires ; - Montage de projet ; - Gestion de l'exploitation agricole ; - Production de semences ; - les techniques de production en rapport avec le Changement climatique ;
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	En matière de renforcement des capacités la CRA souhaite que le Programme TOKTEN crée des cadres d'échanges entre elle et d'autres structures sur le secteur agricole au plan national et international à travers des échanges d'expérience et des voyages d'étude.

IV- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION		
Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-7- Identification de la structure/institution		
Région/District :	SIKASSO	
Cercle :	SIKASSO	
Commune :	SIKASSO	
Structure/ institution	Nom :	ONG Groupe de Recherches d'Applications Techniques (GRAT)
	Secteur d'activités :	<ul style="list-style-type: none"> - Les Technologies appropriées, - L'Education de base et la Formation professionnelle - L'Energie et l'Environnement, - L'Agriculture et l'Elevage, - La Sécurité alimentaire et nutrition - L'Hydraulique et les Travaux Publics, - L'Eau, l'Hygiène et l'Assainissement, - La Santé - L'Economie solidaire, - La Documentation accessible.
	Statut juridique :	ONG Nationale
	Adresse :	Sikasso Wayèrema II Rue 100 Porte 421
	BP :	
	Téléphone :	(00223) 21.62.21.58 – 76 42 93 22 – 66 87 47 82
	Email :	diakitesbagadadji@gmail.com
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	Sadamoudou DIAKITE Représentant Régional Tél : 76 42 93 22 – 66 87 47 82 diakitesbagadadji@gmail.com
	Nombre d'employés (hommes/femmes)	7 agents dont 07 Hommes et 01 Femme

1-8- Caractéristiques de la structure/institution	
1.2.1. Vision <i>(ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :</i>	Devenir dans 5 ans, une ONG de référence en matière de recherche action et d'innovations technologiques, en interaction avec le développement intégré durable au Mali et dans la sous-région.
1.2.2. Mission <i>(ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :</i>	Contribuer à l'amélioration des conditions de vie socio-économique des communautés vulnérables et au renforcement des Collectivités Territoriales au Mali et dans la sous-région à travers la dissémination de bonnes pratiques et d'une bonne gouvernance locale,
1.2.3. Objectif <i>(Performance et résultats recherchés par la structure/institution)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer les capacités institutionnelles et organisationnelles du GRAT à travers un accroissement de son influence dans ses domaines de compétences, une amélioration de sa réputation, crédibilité et visibilité au Mali et dans la sous-région. - Contribuer à relever le niveau de sécurité alimentaire et nutritionnel des populations des zones d'intervention du GRAT au Mali et dans la sous-région par l'amélioration durable de la disponibilité, de l'accessibilité et de l'utilisation des produits agroalimentaires.

1.2.4. **Stratégie d'intervention** (politique générale de la structure/institution)

- 1. La Mobilisation sociale et communautaire**
 - L'IEC /CCC
 - Les visites à domicile
 - Les Assemblées Générales et Rencontres
 - Le Plaidoyer / lobbying
- 2. Le Renforcement des capacités**
 - La Formation
 - Les Visites d'échanges et d'expériences, voyages d'études
 - L'Appui/technique, l'appui/conseil
 - L'approche champ école
 - L'IEC
 - Le Plaidoyer/lobbying
 - **Le Partenariat stratégique avec les autorités politico administratives, coutumières, leaders communautaires et religieux et communicateurs traditionnels**
 - La Recherche d'information sur les sources et opportunités de financement ;
 - La Négociation de partenariat ;
 - L'Etablissement, la signature et le suivi de conventions et de contrats de partenariat ;
- 3. L'Approche participative/responsabilisation**
 - La participation des bénéficiaires à la prise de décision et à la gestion
 - L'implication des autorités politico administratives et coutumières
 - IEC/CCC
 - L'Organisation d'espaces d'interpellation
 - La Rédévabilité
 - L'Appui à l'instauration d'un cadre de dialogue pour la paix et la réconciliation
- 4. Intermédiation financière et technologique**
 - La Recherche d'informations sur les produits, services et facilités auprès des SFD
 - L'Orientation des OCB vers les SFD retenues
 - La Mise en place de fonds de garanties hypothécaire
 - L'Appui à la mobilisation des épargnes locales
 - La Négociation et mise en place de fonds d'AGR
 - L'Accès aux produits et services des SFD
 - L'Appui technique/conseil,
 - Le Renforcement des capacités entrepreneuriales
 - Le Suivi
- 5. La Structuration/restructuration des OCB**
 - L'Appui organisationnel
 - L'Appui institutionnel
- 6. La Recherche et les Applications techniques**
 - Identification des sujets/thématiques de recherche
 - Conception de la méthodologie et des outils de recherche
 - Mise en œuvre de la recherche
 - Analyse et partage des résultats
 - Test/Application/Vulgarisation des résultats
- 7. L'Emulation**
 - Définition des critères de compétition
 - Lancement de la compétition
 - Mise en place de jury pour la sélection des lauréats
 - Evaluation et Sélection des lauréats
 - Récompense des lauréats

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ <p>8. Le Marketing social.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Définition et mise en œuvre du plan de marketing de l'organisation ▪ Capitalisation et valorisation des expériences pertinentes et réussies (succès) de l'organisation ▪ Diffusion de ces expériences auprès des partenaires actuels et potentiels de l'organisation ▪ Réception et analyse des feed-back des partenaires ▪ Amélioration continue des expériences considérées comme des réussites/succès
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	<ul style="list-style-type: none"> - L'éducation (formelle et non formelle), - La santé, - La recherche action, - Les activités agro sylvo pastorales, - L'épargne crédit, - L'environnement, - Changement climatique, - Fourneaux améliorés
1.3.2. Bénéficiaires des activités	<ul style="list-style-type: none"> - Les communautés (Homme, Femmes, Jeunes, Handicapés, etc), - Les collectivités territoriales.
1-3-3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Ressources humaines compétentes (internes et externes), - Matériel/logistiques (Véhicule, motos, les moyens informatiques - Budget.
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	<ul style="list-style-type: none"> - Fonds propres, - Subventions, - Contributions, - Dons, - Prestations.
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	<p>GRAT collabore avec :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CARE-Mali : avec les projets/programmes comme Harandé, Nyéléni, PADIN II - Chemonics (MCCA) - SNV : avec les bio digesteurs à Sikasso; - GCERF, - PDAR, - Reso climat - PENF : avec le programme formation en alphabétisation (Bamanankan) pour la pratique des AGR. - Save the Children renforcement des capacités des CGS. - Alliance WASH/RAIN : Sikasso
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Bonne collaboration entre GRAT et ses différents partenaires et collaborateur.
1.3.7. Résultats/impacts des activités	<ul style="list-style-type: none"> - Les résultats sont généralement atteints. - Les bénéficiaires sont satisfaits. <p>Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les femmes pratiquent toujours à Nongon – Souala et Fourouma la transformation du beurre de karité comme AGR. • Les Comités de Gestion de l'eau sont installés dans les différentes communes du projet • Les femmes font la cuisine avec les bio digesteurs
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	

1.4.1. Organes	Les organes sont : - L'Assemblée Générale - Le Conseil d'Administration - Le Secrétariat Exécutif
1.4.2. Fonctionnement des organes	❖ L'Assemblée Générale est l'instance suprême du GRAT. Elle se réunit en session ordinaire une fois par trimestre ou en session extraordinaire. Elle élabore la politique générale des activités. ❖ Le Conseil d'Administration répond des activités devant l'Assemblée Générale. ❖ Le Secrétariat Exécutif est l'organe d'exécution et de gestions des activités quotidiennes de la structure.
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Néant
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Pour une future collaboration, GRAT est prêt à collaborer avec TOKTEN afin de pouvoir renforcer nos capacités en conception en suivi évaluation etc. à Sikasso, à Bamako ou à Mopti.
1.5.3. Disponibilité de contributions <i>(matérielles et/ou financières)</i> aux missions d'appui du TOKTEN	Les contributions feront l'objet de partage et de prise de décision au cas par cas.
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions <i>(salle de réunion, matériel, bureautique etc.)</i>	Le GRAT peut accueillir les missions de TOKTEN dans sa Salle de réunion à Sikasso.
1.5.5. Types de contribution proposés <i>(nature, espèces et autres)</i>	Les ressources humaines sont disponibles au GRAT.

II. ANALYSE DES DIFFICULTTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	RAS
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Faiblesse de la mobilisation des ressources financières, Instabilité des ressources humaines
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Insuffisance des moyens roulants, faible débit l'internet, retard dans le déblocage des fonds Les partenaires n'ont pas le même système de rapportage
2.4. Autres difficultés à préciser	Néant
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Non-respect des délais contractuels

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins <i>(formation continue, appui en expertise etc.)</i>	Formation continue pour le personnel (Suivi-évaluation, GAR, GENRE, Plaidoyer Lobbying)
3.2. Pour quelle cible <i>(hommes/femmes)</i>	Pour tout le personnel (Bureau, terrain, les Représentations Régionales)
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	Formation continue pour le personnel (Suivi-évaluation, GAR, GENRE, Plaidoyer Lobbying)
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	Néant
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Oui Renforcement des capacités des membres et du Personnel - Formation continue et recyclage du personnel - Visites d'échange d'expériences - Assistance technique directe

3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	<ul style="list-style-type: none"> - Conception/élaboration, Gestion, Suivi-Evaluation des programmes, - Renforcement des capacités de Communication et d'informatique, - Gestion financière
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	Un changement qualitatif dans la gestion des projets
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Une formation en gestion financière
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Un partenariat dynamique, loyal et sincère avec un respect mutuel

Guide d'entretien à l'intention des structures/institutions

V- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION		
Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-9- Identification de la structure/institution		
Région/District :	Sikasso	
Cercle :	Sikasso	
Commune :	Sikasso	
Structure/ institution	Nom :	Direction régionale des services vétérinaires
	Secteur d'activités :	Economie rurale
	Statut juridique :	Décret N° 09-266 / P-RM du 2 juin 2009
	Adresse :	Direction régionale des services vétérinaires wayèrema I SIKASSO
	BP :	
	Téléphone :	21 620 230
	Email :	drsvsk@hotmail.fr
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	Binafou Dembélé tel : 76 33 43 62 Binadem 807@gmail.com
Nombre d'employés (hommes/femmes)	8 employés (6 hommes 2 femmes)	
1-10- Caractéristiques de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :	Une structure suffisante financement ayant plus autorité. Maitrise de toutes les maladies aviaires et animales dans la région	
1.2.2. Mission (ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :	Traduire sous forme de programme et projets régionaux les politiques et stratégies en matière de protection zoo sanitaire et de santé publique vétérinaire (contrôle des denrées alimentaire d'origine animale)	
1.2.3. Objectif (Performance et résultats recherchés par la structure/institution)	Vacciner aux moins de 80% du Cheptel contre les principales maladies animale et assurer la surveillance des zoonoses Réduction de la pauvreté	
1.2.4. Stratégie d'intervention (politique générale de la structure/institution)	La stratégie repose sur la prévention des maladies, la maitrise des grandes épizooties, le contrôle des zoonoses, l'inspection des établissements de production	
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions		
1.3.1. Types d'activités menées	Supervision et coordination de la mise en œuvre des programmes et projet Appui aux organisations professionnelles de l'élevage- Sui vi de l'application des textes législatifs et réglementaires et des normes	
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Eleveurs emboucheurs aviculteurs, collectivités territoriales, organisations professionnelles	
1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (moyens humains, matériel/logistiques, technique ,financiers)	30 agents vétérinaires 3 véhicules, 25 motos, 10 Millions de crédits de fonctionnement / an pour totale la région	
1.3.4. Provenance des moyens (moyens propres, moyens extérieurs)	Etat, projet PRAPS	
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (domaines, cibles concernés)	Collaboration avec programme d'appui aux filières agricoles (PAFA), PAPAM, PRAPS	
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Assez bonne mais doit s'intensifier et améliorer les appuis financiers	
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Les foyers de maladie sont maitrisés, aptitude des bœufs pour l'agriculture	
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution		
1.4.1. Organes	Division au niveau régional, secteurs vétérinaires au niveau des cercles, postes vétérinaires au niveau des communes et postes de contrôle au niveau des frontières	
1.4.2. Fonctionnement des organes	Crédit de fonctionnement étatique mais insuffisant avec moyens de logistiques faibles	
1.5. Indicateurs de choix du service/institution		
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Occupe une place importante dans le secteur primaire après l'agriculture	

1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	TOKTEN est inconnu. Cependant un projet de formation serait le bienvenu pour le renforcement des capacités d'intervention.
1.5.3. Disponibilité de contributions (matérielles et/ou financières) aux missions d'appui du TOKTEN	Néant
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (salle de réunion, matériel, bureautique etc.)	Pas de salle de réunion, ni de matériel bureautique
1.5.5. Types de contribution proposés (nature, espèces et autres)	Néant
II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Insuffisance de personnel de moyens de déplacement, de logistique, de communication surtout au niveau des structures de basses (postes)
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Moyens financiers insignifiants, très faible
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Agents techniques insuffisants, équipement insuffisant Pas de réunion ni de mission d'appui et de supervision
2.4. Autres difficultés à préciser	R.A.S
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Les objectifs sont rarement atteints

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins (formation continue, appui en expertise etc.)	Renforcement des capacités, formation dans le cadre de la lutte contre les maladies et la surveillance des zoonoses (tuberculose, brucellose, grippe aviaire etc.) Formation du personnel en informatique
3.2. Pour quelle cible (hommes/femmes)	Agents technique et organisation professionnelle
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	Renforcement des capacités, formation dans le cadre de la lutte contre les maladies et la surveillance des zoonoses (tuberculose, brucellose, grippe aviaire etc.) Véhicules pour les cercles, motos pour les agents du terrain à court termes construction et réhabilitation des locaux abritant les services au niveau régional, cercles et postes
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	Pas de besoins en personnes expatriées
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Pas de plan ou de programme de formation
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	Renforcement des capacités, formation dans le cadre de la lutte contre les maladies et la surveillance des zoonoses (tuberculose, brucellose, grippe aviaire etc.)
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	Aucune idée
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Néant

3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Participation à des rencontres au niveau national et international, voyages d'études et d'échanges
--	--

I- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION		
Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-1- Identification de la structure/institution		
Région/District :	Sikasso	
Cercle :	Sikasso	
Commune :	Sikasso	
Structure/ institution	Nom :	DRPIA (Direction régionale des productions et des industries Animales)
	Secteur d'activités :	(Elevage) Economie Rurale
	Statut juridique :	Service étatique Crée par Décret N° 09-264 / P-RM du 2 juin 2009
	Adresse :	Kaboila I – près du grand marché
	BP :	
	Téléphone :	21 620 471
	Email :	derpiasko@yahoo.fr
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	Jean. Martin Kamaté Cell : 63 14 28 07 jeanmartinkamate@yahoo.fr
Nombre d'employés (hommes/femmes)	Direction : 6 Divisions : 3 Dont Femme : 1 chef de divicision	
a. Caractéristiques de la structure/institution		
1.2.1. Vision <small>(ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :</small>	Contribuer l'accroissement de l'économie du pays.	
1.2.2. Mission <small>(ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :</small>	C'est de traduire sous forme de programmes et projets la pratique et la stratégie en matière de production d'industries animales, d'aménagement et d'hydraulique pastorale	
1.2.3. Objectif <small>(Performance et résultats recherchés par la structure/institution)</small>	Développer les filières ou production animales par le biais des appuis conseils aux éleveurs, aux collectivités et également en matière d'aménagement et hydraulique pastoraux	
1.2.4. Stratégie d'intervention <small>(politique générale de la structure/institution)</small>	Intervient en s'appuyant sur les 3 divisions 7 SVPIA, 384 APIA	
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions		
1.3.1. Types d'activités menées	Production de viande, de lait, d'œufs, des poules de chairs cuirs et peaux, des cultures fourragères, aménagement des pistes	
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Agro-éleveurs, Collectivités.	
1-3-3. Moyens pour la mise en œuvre des activités <small>(moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers)</small>	Personnel technique, direction, moyen de déplacement, matériel bureautique	
1.3.4. Provenance des moyens <small>(moyens propres, moyens extérieurs)</small>	Etat.	
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet <small>(domaines, cibles concernés)</small>	PAPAM, PAFA dans le cadre du renforcement des capacités des agents et des producteurs	
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Assez bon	
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Amélioration au niveau production animale grâce aux renforcements des capacités des acteurs	
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution		

1.4.1. Organes	Secrétariat, division des filières DPIA, division de l'aménagement et hydraulique pastoraux (DAP), bureau statistique, suivi-évaluation (BSSE), SPIA, UAPIA
1.4.2. Fonctionnement des organes	Tous les organes fonctionnent : tenue des réunions hebdomadaires Crédits de fonctionnement état, insuffisants
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Représente la DNPIA au niveau de circonscription administrative de la 3 ^{ème} région du Mali (Sikasso)
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Acquisition des financements des activités de la DRPIA productions lait, viande, œufs, embouche, agriculture
1.5.3. Disponibilité de contributions <i>(matérielles et/ou financières)</i> aux missions d'appui du TOKTEN	Existence d'une salle de réunion
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions <i>(salle de réunion, matériel, bureautique etc.)</i>	Existence d'une salle de réunion sous équipée
1.5.5. Types de contribution proposés <i>(nature, espèces et autres)</i>	-
II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Manque de moyens pour tenue des rencontres statutaires
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Insuffisance du personnel pour couvrir l'ensemble de la région
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Insuffisance des ressources financières pour la mise en œuvre de l'activité programmée
2.4. Autres difficultés à préciser	Idem
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Entrave le bon fonctionnement de la structure : faible capacité à produire les statistiques faibles , retard dans la mise en œuvre des activités

II. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins <i>(formation continue, appui en expertise etc.)</i>	Besoin de Formation des agents dans des domaines de l'insémination, production lait, de viande et Agricole
3.2. Pour quelle cible <i>(hommes/femmes)</i>	Hommes et femmes des divisions
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	Insémination, production de viande et agricole (culture fourragère)
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	RAS
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	-Non, voir Etat
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non

3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	Besoin de formation en production laitière de viande, Aviculture, et cultures fourragères
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	Amélioration quantitative et qualitative des productions animales
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	-
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Partenariat de considération mutuelle

Guide d'entretien à l'intention des structures/institutions

I- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION		
Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-1- Identification de la structure/institution		
Région/District :	Sikasso	
Cercle :	Sikasso	
Commune :	Sikasso	
Structure/ institution	Nom :	Direction régionale de la pêche
	Secteur d'activités :	Pêche et aquaculture
	Statut juridique :	Service public
	Adresse :	Ex zone aéroportuaire de sikasso face fosse commune de sikasso
	BP :	
	Téléphone :	21 76 82 39 / 21 76 82 40
	Email :	drpsik@yahoo.fr
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	Alhassane Sarro : 79 06 54 69 / sarroalhassane@yahoo.com
Nombre d'employés (hommes/femmes)	40 dans toute la région dont 15 à Sikasso (30 hommes et 10 femmes)	
1-2- Caractéristiques de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :	Développement de la pêche et de la pisciculture dans la région de sikasso	
1.2.2. Mission (ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :	Faire appliquer les textes en la matière, appuyer et conseiller dans le domaine de la pêche et aquaculture	
1.2.3. Objectif (Performance et résultats recherchés par la structure/institution)	Mettre à la disposition des populations de la région une production de poisson pour assurer la sécurité alimentaire et nutritionnelle	
1.2.4. Stratégie d'intervention (politique générale de la structure/institution)	Effectuer les actions et activités parfois directement, parfois par l'intermédiaire de nos structures déconcentrées (secteurs et antennes)	
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions		
1.3.1. Types d'activités menées	Pêche, pisciculture	
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Agents, Pêcheurs, pisciculteurs, vendeurs de poisons	
1-3-3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers)	Crédit de fonctionnements alloués par l'Etat	

1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	Budget national
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	Royaume Belgique avec un projet de la CTB (PRODEFA)
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Très bonne entre le PRODEFA et DRP
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Environ 180 tonnes de poisson en 2017. Le poisson est disponible à Sikasso
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	Direction/secteurs de cercles/Antennes/pêche
1.4.2. Fonctionnement des organes	Budget national d'Etat Réalisation de rencontres statutaires faiblement
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	La pêche et l'aquaculture viennent après l'agriculture et l'élevage avec l'appui de
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	L'appui de la Direction dans le domaine du Renforcement de ses Capacités
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	RAS
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel, bureautique etc.</i>)	Oui Existence d'une salle de réunion avec mobilier. (30 places)
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres</i>)	RAS
II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Insuffisance du nombre d'agents des moyens de déplacement et du cadre de vie au lieu de travail
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Faible connaissance sur les techniques de montage de dossiers Moyens humains et logistique (Pirogues plus moteur hors bord plus gilet)
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Des difficultés des renforcement des capacités pour les technique des piscicultures Moyens financier ne permettant pas de couvrir la région
2.4. Autres difficultés à préciser	RAS
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Retard dans la mise en œuvre des activités voir irréalisable Non atteinte des objectifs en terme de production

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins (<i>formation continue, appui en expertise etc.</i>)	Formation continue dans le domaine de la pêche et l'aquaculture (agent et producteurs)
3.2. Pour quelle cible (<i>hommes/femmes</i>)	Agents de la DRP Pêcheurs et pisciculteurs (jeunes hommes et jeunes femmes)
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	Formation en pisciculture et en confection d'infrastructures piscicole entre 2017 et 2018 Montage des dossiers piscicoles

3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	CEFRA (université de liège en Belgique) (Dr Charles Mellard)
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Non
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	Technique de montage de projets piscicoles Formation en technique piscicole Appui matériel surtout (équipement utilisés en pisciculture) intrants (aliments surtout) technique de pisciculture.
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	Amélioration des rendements au niveau des activités piscicoles Construction et amélioration de l'autosuffisance alimentaire
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	RAS
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Echanges de connaissances dans le domaine de la pêche et de la pisciculture qui ont fait preuve d'une réussite Considération mutuelle.

Guide d'entretien à l'intention des structures/institutions

I- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION		
Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-1- Identification de la structure/institution		
Région/District :	Sikasso	
Cercle :	Sikasso	
Commune :	Sikasso	
Structure/ institution	Nom :	Fédération Régionale des Unions des Sociétés Coopératives des Pisciculteurs et aquaculteurs de Sikasso (FRUSCOPA-SIK)
	Secteur d'activités :	Economie rurale (Aquacultures- Pisciculture)
	Statut juridique :	FEDERATION
	Adresse :	Sikasso quartier administratif. Siege : Direction régionale de la Pêche
	BP :	
	Téléphone :	76 37 72 87/ 63 78 94 81
	Email :	Fruscopasik0001gmail.com
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	Mr Karim Traoré Président : 76 37 72 87/ 63 78 94 81 ekfbtp@yahoo.fr
Nombre d'employés (hommes/femmes)		
1-2- Caractéristiques de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :	Développer la filière aquacole et pisciculture à l'échelle régionale	
1.2.2. Mission (ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :	Professionnalisation de la production de poisson dans la région	
1.2.3. Objectif (Performance et résultats recherchés par la structure/institution)	- Contribuer à l'autosuffisance alimentaire - Encadrer tous les pisciculteurs de la région	
1.2.4. Stratégie d'intervention (politique générale de la structure/institution)	Formation, sensibilisation des acteurs	
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions		
1.3.1. Types d'activités menées	Formation en technique aquacole : technique de construction d'étangs, conduite d'élevage, gestion technique et financière	
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Tous les pisciculteurs	
1-3-3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers)	Moyens humains, matériels, logistiques, l'électroniques et financière	
1.3.4. Provenance des moyens (moyens propres, moyens extérieurs)	Collaboration d'un projet dans le domaine appui financier et logistiques (PRODEFA)	
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (domaines, cibles concernés)	Oui dans le domaine de la formation, à l'endroit de tous les pisciculteurs	

1.3.6. Appréciation de la collaboration	Bonne
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Connaissance des produits par la participation à la foire régionale Etablissement de la situation de tous les pisciculteurs et des étangs
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	Assemblée Général ; conseil d'administration (CA) ; comité de surveillance (C.S) et un comité de pilotage)
1.4.2. Fonctionnement des organes	Tenue des réunions statutaires : 1 assemblée générale annuelle, 2 réunions de conseil d'administration par an.
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Unions au niveau de chaque cercle
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Etablissement d'une franche collaboration avec le programme TOKTEN
1.5.3. Disponibilité de contributions <i>(matérielles et/ou financières)</i> aux missions d'appui du TOKTEN	Financières
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions <i>(salle de réunion, matériel, bureautique etc.)</i>	Salle de réunion
1.5.5. Types de contribution proposés <i>(nature, espèces et autres)</i>	Espèces
II. ANALYSE DES DIFFICULTTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Néant
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Recouvrement des cotisations
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Faible capacité en matière de conception des ouvrages piscicoles et de gestion technique et financière Faiblesse des moyens financiers et matériels logistiques
2.4. Autres difficultés à préciser	Insuffisance des matières des techniques de production et de gestion
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Limitation de la production

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins <i>(formation continue, appui en expertise etc.)</i>	Formation continue Formation en technique de construction d'étangs, conduite d'élevage du poisson en étang, technique de gestion , production d'alevins, technique de post récolte, formation sur la législation des textes
3.2. Pour quelle cible <i>(hommes/femmes)</i>	Tous les pisciculteurs (hommes et femmes)
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	Formation en technique de construction d'étangs, conduite d'élevage du poisson en étang, technique de gestion , production d'alevins, technique de post récolte, formation sur la législation des textes
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	Voir les besoins de formation citez-ci-dessus
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel?	Oui nous disposons d'un programme de formation qualifiante

Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Cinq hommes et deux femmes
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non -
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	Formation en technique de construction d'étangs, conduite d'élevage du poisson en étang, technique de gestion, production d'alevins, technique de post récolte, formation sur la législation des textes
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	Création d'emploi, sécurité alimentaire, diminution de la exode rural Développement Economique
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Montage de plan d'affaire
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Appui en formation au niveau national et international à travers les voyages d'études et d'échanges

Guide d'entretien à l'intention des structures/institutions

I- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION		
Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-1- Identification de la structure/institution		
Région/District :	Sikasso	
Cercle :	Sikasso	
Commune :	Sikasso	
Structure/ institution	Nom :	Association des organisations professionnelles programmes (AOPP)
	Secteur d'activités :	Economie rurale (Agriculture, élevage, pêche, ressources naturelles)
	Statut juridique :	Association
	Adresse :	Ouayèrema II
	BP :	224
	Téléphone :	21 62 17 64
	Email :	bkydiarra@yahoo.fr oumarousano@yahoo.fr
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	Bakary Diarra : 76 44 56 64 bkydiarra@yahoo.fr
Nombre d'employés (hommes/femmes)	5 (4 hommes, 1 femme)	
1-2- Caractéristiques de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :	Une société civile malienne au sein de laquelle le monde rural est bien organisé avec une agriculture familiale performante et multifonctionnelle des intérêts paysans et des OP professionnelles capable de négocier et défendre	
1.2.2. Mission (ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :	<ul style="list-style-type: none"> - Défense des intérêts de nos membres - Représentation des membres dans les instances de décision - Accompagnement de la professionnalisation des membres 	
1.2.3. Objectif (Performance et résultats recherchés par la structure/institution)	<ul style="list-style-type: none"> - Créer un cadre de confiance entre les organisations paysannes - Identifier les soins d'intérêt commun entre OP - Favoriser les contacts entre les paysans pour relation 	
1.2.4. Stratégie d'intervention (politique générale de la structure/institution)	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place de dispositifs de conseil agricole - Formation professionnelle - Promotion économique des produits agricoles, stockage transformation 	
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions		
1.3.1. Types d'activités menées	- Inventaire des programmes de développement relatifs au secteur agricole, formation des ressources humaines, organisation d'ateliers, élaboration mise œuvre de stratégie de plaidoyer, mise en place et animation des cadres	
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Les élus et non élus, le personnel d'appui	
1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers)	Moyens humains (élus personnel d'appui, personnes ressources, moyens matériels logistique, bureautique et roulant	
1.3.4. Provenance des moyens (moyens propres, moyens extérieurs)	<ul style="list-style-type: none"> - Ressources internes et externes - Appui des partenaires 	
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (domaines, cibles concernés)	AFDI sur le SCV (semi sous couverture végétale) PAFA sur la filière Karité Etat et SOS sur la sécurité alimentaire	
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Bien	
1.3.7. Résultats/impacts des activités	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des acteurs - Marché conquis pour la commercialisation 	

	- La sécurité et souveraines alimentaire assurée
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	- L'assemblée générale des membres - Le bureau régional - le comité de surveillance
1.4.2. Fonctionnement des organes	- L'assemblée deux fois par an - Le bureau se réuni chaque trois mois
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	L'AOPP est visible au niveau régional dans le domaine de l'agriculture par les acteurs de développement et est respectée
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Pour le moment nous n'avons pas encore collaboré avec TOKTEN mais sommes disponibles à collaborer avec TOKTEN qui pourra nous appuyer à la mise en œuvre de notre plan d'action
1.5.3. Disponibilité de contributions <i>(matérielles et/ou financières)</i> aux missions d'appui du TOKTEN	- Nous sommes disposés à contribuer financièrement et matériellement aux missions d'appui du TOKTEN
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions <i>(salle de réunion, matériel, bureautique etc.)</i>	- Nous sommes capable à accueillir toutes les missions de TOKTEN (salle de réunion équipée)
1.5.5. Types de contribution proposés <i>(nature, espèces et autres)</i>	Moyens peuvent être du type humains, matériel, motive et peut être aussi en espèce
II. ANALYSE DES DIFFICULTTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	- Faible mobilisation des ressources internes et externes
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	- Insuffisance financière pour la prise en charge du fonctionnement institutionnel - Insuffisance des matériels roulant pour le déplacement -Insuffisance de moyen pour satisfaire la demande des membres
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Insuffisance des moyens financiers matériels et personnes ressources
2.4. Autres difficultés à préciser	- Insuffisance de moyens de fonctionnement de l'équipe technique - manque de plan de carrière
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	- La non satisfaction des demandes des membres à la base

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins <i>(formation continue, appui en expertise etc.)</i>	Formation continue, appui à financier, matériel et humains pour la mise en œuvre des activités et fonctionnement institutionnelle
3.2. Pour quelle cible <i>(hommes/femmes)</i>	Hommes et femmes membres à base et au niveau régional
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	- Renforcement de capacités des membres continue, accompagnement dans les négociations et plaidoyer, formation technique des élus et des membres
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	Pour le pas disponible

3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	En cours d'élaboration
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	- Appui financière, appui de renforcement de capacité, appui matériel
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	Palie aux difficultés que le service rencontre actuellement
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	- Renforcer la capacité technique des élus et l'équipe technique pour l'attente des objectifs
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	- Franche collaboration gagnant- gagnant

Guide d'entretien à l'intention des structures/institutions

I- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION		
Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-1- Identification de la structure/institution		
Région/District :	Sikasso	
Cercle :	Sikasso	
Commune :	Sikasso	
Structure/ institution	Nom :	Comité Régional de concertation des Ruraux (CRCR)
	Secteur d'activités :	Economie rurale (Agriculture)
	Statut juridique :	Association
	Adresse :	Wayerma I Sikasso
	BP :	224
	Téléphone :	(223) 21 621 764
	Email :	CRCR@CRCR-mail.org
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	AbdramaneBallo tel : 66 11 85 95/ 76 01 69 24 abdramaneballo@yahoo.fr
Nombre d'employés (hommes/femmes)	13 hommes (8 hommes et 5 femmes)	
1-2- Caractéristiques de la structure/institution		
1.2.1. Vision <small>(ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :</small>	La vision du CRCR pour le secteur de développement rural s'articule autour du développement d'une agriculture paysanne par l'organisation des producteurs pour une maîtrise de leur système de production (agriculture, élevage, exploitation des ressources naturelles) et l'augmentation de leurs revenus	
1.2.2. Mission <small>(ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :</small>	Contribution à la promotion de l'agriculture familiale des organisations paysannes par la défense de leurs intérêts, leur organisation, le dialogue fécond entre les acteurs du secteur, leur représentation dans les instances de négociations et la formation professionnelle des membres.	
1.2.3. Objectif <small>(Performance et résultats recherchés par la structure/institution)</small>	-Etablir les liens de solidarités entre les organisations rurales -Favoriser le développement de la formation professionnelle, l'assistance technique, l'animation et la commercialisation au profit des organisations rurales. -Appuyer le renforcement institutionnel des organisations rurales	
1.2.4. Stratégie d'intervention <small>(politique générale de la structure/institution)</small>	-La reconnaissance des responsabilités de l'Etat et des collectivités dans l'élaboration et la mise en œuvre de développement rural. -La reconnaissance du rôle des acteurs dans le développement rural l'autonomie des membres. -L'assurance par les ruraux de leur propre développement.	
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions		
1.3.1. Types d'activités menées	-La sécurité alimentaire des membres. -La gestion des ressources naturelles et l'adaptation au changement climatique. -Economie locale et entrepreneuriat rural. -Communication. -Renforcement des capacités institutionnelles, organisationnelles et d'influence des politiques des organisations paysannes. -Entrepreneuriat féminin.	
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Les bénéficiaires sont les exploitations familiales membres du CRCR.	
1-3-3. Moyens pour la mise en œuvre des activités <small>(moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers)</small>	Humains : 13 salariés plus les élus. Logistiques : Téléphone privés, motos et 1 véhicule. -Financiers : Insuffisant pour l'atteinte des missions et victimes	

1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	Moyens propres : cotisation des membres, prestation de formation endogènes. Moyens externes : Financement de Plan d'Action par le CRCR
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	-La direction de la coopération suisse (DSC) pour le programme de sécurité alimentaire et geste de ressources naturelles. -Syndicat des collectivités Miankala Kafo du cercle de Koutiala à travers le renforcement des capacités des membres.
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Nous avons une collaboration excellente avec nos collaborateurs
1.3.7. Résultats/impacts des activités	-Augmentation des revenus des bénéficiaires. -Prise de confiance des producteurs. -Nette amélioration dans la gestion des exploitations familiales grâce au conseil à l'exploitation familiale. -Augmentation de la production. -Développement de partenariat entre le CRCR et autres acteurs
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	-Assemblée générale (AG). -Conseil d'administration (CA). -Comité de surveillance.
1.4.2. Fonctionnement des organes	Les techniciens sont recrutés et travaillent sous l'ordre du conseil d'administration. Le CA rend compte à l'AG
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Le CRCR est la plaque tournante des organisations paysannes de la région de Sikasso. Le CRCR a ses démembrements dans tous les chefs-lieux de cercle de la région
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Le CRCR est motivé pour la collaboration avec le programme TOKTEN du fait de son domaine d'intervention c'est-à-dire le transfert des connaissances
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	Naturellement, le CRCR est disponible à contribuer aux missions d'appui du TOKTEN de façon matérielle.
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel, bureautique etc.</i>)	-Le CRCR dispose d'une salle de réunion, 5 bureaux équipés de matériel bureautique, informatique, un secrétariat. -Au niveau des démembrements, chaque cercle dispose d'un bureau informatique et bureautique.
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres</i>)	Nature.

II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Insuffisance en matière de leadership. Absence de carrière des employer.
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Manque de formation continue au profit des techniciens en tant qu'exécutants des activités.
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	- faible niveau de compréhension de certains bénéficiaires - L'insuffisance de moyens de déplacement - Faible au niveau d'harmonisation des coopératives et unions aux textes de l'OHADA
2.4. Autres difficultés à préciser	- Faible équipement poste récolte des producteurs - Faible développement des chaînes de valeurs au sien CRCR - Problème de financement des entreprises et coopératives rurales
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Ces difficultés ralentissent, freinent souvent la mise en œuvre des activités, ce qui rend difficile l'atteinte des objectifs de la structure
III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins (<i>formation continue, appui en expertise etc.</i>)	Formation continue professionnelle et d'appui en expertise (renforcer les capacités des agents techniques et des élus pour leur permettre de porter toutes les ambitions de l'organisation)

	Formation en leadership
3.2. Pour quelle cible (<i>hommes/femmes</i>)	Equipe technique (Hommes et femmes) et élus
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	- Renforcement des capacités organisationnelles et institutionnelles des différents niveaux du CRCR pour assurer une meilleure gouvernance de l'organisation Formation continue professionnelle et d'appui en expertise Formation en leadership (D'ici Décembre 2017)
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Non
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	- Renforcement de capacités des acteurs (gouvernance) - Equipement d'appui en équipement de post récolte des producteurs - Renforcement des systèmes d'information agricole - Développement des chaînes de valeurs au sien des coopératives affiliées au CRCR Formation en leadership
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	Une structure bien organisée et qualifiée Valorisation de l'expertise et de compétences des acteurs
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	RAS
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Un partenariat fécond, une franche collaboration à travers le TOKTEN.

Guide d'entretien à l'intention des structures/institutions

I- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION		
Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-1- Identification de la structure/institution		
Région/District :	Sikasso	
Cercle :	Sikasso	
Commune :	Urbaine de Sikasso	
Structure/ institution	Nom :	Keitala Négoce
	Secteur d'activités :	Industrie et commerce (Transformation des produits locaux, vente des semences certifiées)
	Statut juridique :	SARL-U
	Adresse :	wayèremail SIKASSO-Mali Rue : 38 portes : 70.BP :253
	BP :	253
	Téléphone :	76 01 39 89/66 91 10 56/ 21 760 477
	Email :	Keitalanegoce@gmail.com
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	Alassane Keita tel : 74 09 21 87 Email : Keitaalassane@yahoo.fr
Nombre d'employés (hommes/femmes)	15 (Hommes : 9, Femmes : 6)	
1-2- Caractéristiques de la structure/institution		
1.2.1. Vision <i>(ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :</i>	Nous voulons devenir une référence dans la transformation (cible, population local, régional et international)	
1.2.2. Mission <i>(ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :</i>	Nous transformons les produits alimentaires et nous les commercialisons	
1.2.3. Objectif <i>(Performance et résultats recherchés par la structure/institution)</i>	Valoriser les produits agro-alimentaires, Créer des emplois	
1.2.4. Stratégie d'intervention <i>(politique générale de la structure/institution)</i>	Production de qualité Satisfaction de nos clients Diffusion des produits à l'intérieur et à l'extérieur	
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions		
1.3.1. Types d'activités menées	Transformation et commercialisation des produits locaux alimentaires	
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Les consommateurs (au niveau national et international)	
1-3-3. Moyens pour la mise en œuvre des activités <i>(moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers)</i>	Il y'a le personnel, le matériel de transformation et les financiers (un fonds de roulement)	
1.3.4. Provenance des moyens <i>(moyens propres, moyens extérieurs)</i>	Moyens propres et extérieurs	
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet <i>(domaines, cibles concernés)</i>	Oui collaboration avec CVC et GIZ dans le domaine de la transformation et commercialisation	
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Assez bien	
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Amélioration la production au sein de l'entreprise	
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution		
1.4.1. Organes	L'administration (coordinateur, le comptable, agent commercial) et et l'unité de transformation (meunier, transformatrices et conditionnement)	

1.4.2. Fonctionnement des organes	La coordinatrice veille sur toute l'unité
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Très connu dans la transformation dans la région, au niveau national et international
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Nous sommes persuadés et très motivés avec cette nouvelle collaboration de TOKTEN surtout au plan organisationnel et l'appui conseils permanent
1.5.3. Disponibilité de contributions <i>(matérielles et/ou financières)</i> aux missions d'appui du TOKTEN	Notre disponibilité de contributions sera les matériels adéquats
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions <i>(salle de réunion, matériel, bureautique etc.)</i>	Nous avons certains matériels et bureautique mais pas une salle de réunion
1.5.5. Types de contribution proposés <i>(nature, espèces et autres)</i>	Nature
II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Les taches ne sont pas bien spécifiées
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	L'absence de budget provisionnel
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Pas de programme fixe au cours de la journée
2.4. Autres difficultés à préciser	
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Ces difficultés affectent négativement le développement de l'entreprise

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins <i>(formation continue, appui en expertise etc.)</i>	Formation continue et appui en expertise - Suivi organisationnelle - Archivage - Gestion financière
3.2. Pour quelle cible <i>(hommes/femmes)</i>	Hommes et femmes qui sont le personnel de l'entreprise
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	Le besoin à moyen terme et dans 2 mois
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	Quel que soit le profil, l'essentiel qu'il réponde aux besoins de l'entreprise
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Non
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	Formation continue et appui en expertise - Suivi organisationnelle

	<ul style="list-style-type: none"> - Archivage - Gestion financière
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	Voir la clientèle en augmentation Forte capacité organisationnelle
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Nous aurons aussi besoin d'une formation sur l'hygiène et l'assainissement
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Nous voulons un partenariat de qualité et de longue durée

Guide d'entretien à l'intention des structures/institutions

I- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-1- Identification de la structure/institution		
Région/District :	Sikasso	
Cercle :	Sikasso	
Commune :	Urbaine Sikasso	
Structure/ institution	Nom :	Association des femmes Rapatriées de la Cote D'ivoire (AFeRCI)
	Secteur d'activités :	Transformation (Industrie)
	Statut juridique :	Association
	Adresse :	Wayerma II Rue : 138 ; porte: 70 Sikasso/Mali
	BP :	253
	Téléphone :	(+223) 76 01 39 89
	Email :	aferciocom@yahoo.com
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	Madame Diallo keita présidente 76 01 39 89 Email : Dialiamkeita@yahoo.fr
Nombre d'employés (hommes/femmes)	Femmes : 127	
1-2- Caractéristiques de la structure/institution		
1.2.1. Vision <small>(ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :</small>	Une implantation beaucoup de femmes rapatriées et victimes	
1.2.2. Mission <small>(ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :</small>	Faciliter le retour des beaucoup de femmes rapatriées de cote d'ivoire Faciliter l'insertion des membres	
1.2.3. Objectif <small>(Performance et résultats recherchés par la structure/institution)</small>	Contribuer à la valorisation des produits locaux et à l'autosuffisance alimentaire Créer des emplois pour les femmes rapatriées et victimes	
1.2.4. Stratégie d'intervention <small>(politique générale de la structure/institution)</small>	L'accompagnement psychosocial des femmes, enfants, orphelins	
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions		
1.3.1. Types d'activités menées	Transformation et commercialisation des produits locaux Formation des membres	
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Les femmes rapatriées et celles les victimes de guerre	
1-3-3. Moyens pour la mise en œuvre des activités <small>(moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers)</small>	Moyens humains, matériels et financier	
1.3.4. Provenance des moyens <small>(moyens propres, moyens extérieurs)</small>	Moyens propres et extérieurs	
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet <small>(domaines, cibles concernés)</small>	Soutien de l'Etat	
1.3.6. Appréciation de la collaboration	C'est une bonne collaboration	
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Des impacts positifs (facilités l'implantation, bonne conditions d'accueil, appui à réglementaire)	
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution		
1.4.1. Organes	Bureau exécutif, assemblée générale et comité de gestion de projet	
1.4.2. Fonctionnement des organes	Tenue des réunions de l'AG et du bureau exécutif	
1.5. Indicateurs de choix du service/institution		
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Connue à travers de KEITALA NEGOLE dans le cadre de la commercialisation	
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Nous serons très ravis de voir le projet TOKTEN renforcer nos capacités d'intervention	

1.5.3. Disponibilité de contributions <i>(matérielles et/ou financières)</i> aux missions d'appui du TOKTEN	Matérielles
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions <i>(salle de réunion, matériel, bureautique etc.)</i>	Un centre d'accueil et qui sera équipés
1.5.5. Types de contribution proposés <i>(nature, espèces et autres)</i>	Nature
II. ANALYSE DES DIFFICULTTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Nous avons un problème de communication au sein de l'association
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Association n'arrive pas à bien gérer ces ressources (manque d'un système de gestion des ressources humaines et financières)
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Souvent, nous avons confronté à un problème financier
2.4. Autres difficultés à préciser	RAS
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	ça freine la pérennisation des activités de l'association
III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins <i>(formation continue, appui en expertise etc.)</i>	Formation continue et appui expertise - Suivi organisationnel - Suivi de la gestion
3.2. Pour quelle cible <i>(hommes/femmes)</i>	Les femmes membres de AFeRCI
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	- Suivi organisationnel - Suivi de la gestion Pendant la première année d'intervention
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	RAS
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Non
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	Formation continue et appui expertise Suivi organisationnel Suivi de la gestion
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	Nous souhaitons avoir un changement positif dans nos activités - Bonne visibilité au plan national - Amélioration des conditions des femmes membres de l'association
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Une formation sur la prise en charge psychosocial
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Nous souhaitons avoir un partenariat durable

Guide d'entretien à l'intention des structures/institutions

II- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION		
Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-3- Identification de la structure/institution		
Région/District :	Sikasso	
Cercle :	Sikasso	
Commune :	Sikasso	
Structure/ institution	Nom :	Groupement interprofessionnel de la pomme de la terre
	Secteur d'activités :	Economie rurale Filière de Pomme de Terre : promotion représentation et défense des intérêts collectifs de la pomme de terre
	Statut juridique :	Association
	Adresse :	Sikasso, Commune Urbaine
	BP :	
	Téléphone :	66 79 59 60/73 40 61 43
	Email :	gipit@yahoo.fr
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	Sitafa Berthé Tél 66 79 59 60/73 40 61 43 sitafaberthéfama@yahoo.fr
Nombre d'employés (hommes/femmes)	21 dont Hommes : 20 (avec 5 permanents) Femmes : 11 (avec 10 temporaires)	
1-4- Caractéristiques de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :	Une institution de défense des intérêts des acteurs de la filière Pomme de Terre	
1.2.2. Mission (ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :	Consultation des producteurs et commerçants à travers les Assemblée générales et le plaidoyer	
1.2.3. Objectif (Performance et résultats recherchés par la structure/institution)	- Contribuer à la gestion des marchés - Renforcer les capacités des membres - Participer définition des programmes de recherche	
1.2.4. Stratégie d'intervention (politique générale de la structure/institution)	- Etude et recherche des innovations - Mobilisation des ressources - Négociation plaidoyer	
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions		
1.3.1. Types d'activités menées	- Elaboration d'un plan d'actions - Recherche des financements - Etude diagnostic sur les filières	
1.3.2. Bénéficiaires des activités	- Les producteurs de la Pomme de Terre - Les commerçants de semence d'engrais - Venteuse de Pomme de Terre	
1-3-3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers)	Organes de gestion, Bureau Exécutif, le personnel, les cotisations financement Extérieur, Ordinateurs	
1.3.4. Provenance des moyens (moyens propres, moyens extérieurs)	Cotisation, financement extérieurs des projets et programmes	
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (domaines, cibles concernés)	Programme d'appui aux filières d'agro-pastorales (Formation et appui institutionnel) PCDA (Infrastructure)	
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Bonne avec respect des engagements	
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Une équipe technique fonctionnelle Renforcement des capacités des membres Augmentation de la production Acquisition d'un centre de conditionnement	

1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	-Assemblée générale (AG). -Conseil d'administration (CA). -Comité de surveillance.
1.4.2. Fonctionnement des organes	Tenue des réunions statutaires avec : -Assemblée générale : 1 fois/an -Conseil d'administration : 1 fois /an -Comité de surveillance : 1 fois /an
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Une place importante dans l'économie régionale (importation, consommation locale), Représentativité sur les zones de production (Bassins) au niveau de la région de Sikasso : tous les 7 cercles
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Serait satisfait à travers : Appui institutionnel Accompagner la mise en œuvre du plan d'action triennal Appui aux innovations
1.5.3. Disponibilité de contributions <i>(matérielles et/ou financières)</i> aux missions d'appui du TOKTEN	Le Bureau exécutif pourra mobiliser les membres et les moyens nécessaires pour les missions d'appui
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions <i>(salle de réunion, matériel, bureautique etc.)</i>	Existence d'une salle de réunion, (1 secrétaire, 1 gestionnaire) pour tenir les réunions
1.5.5. Types de contribution proposés <i>(nature, espèces et autres)</i>	Contribution en nature Contribution espèce dans un cadre contractuel
II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Tenue irrégulière des instances à cause des activités des membres
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	- Insuffisance de ressource financière et non maîtrise des procédures comptables par le personnel technique
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	- Les mauvaises pratiques culturelles - Les difficultés de commercialisation - Le faible niveau de formation des dirigeants - Accès difficile aux crédits bancaires
2.4. Autres difficultés à préciser	L'utilisation des systèmes archaïque d'irrigation, les problèmes d'emballage, la concurrence de la Pomme de Terre importée
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Ralentissement du développement de la structure

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins <i>(formation continue, appui en expertise etc.)</i>	Besoin de renforcement des capacités des membres en production et commercialisation, mettre en place une base des données, facilités l'accès au crédit, améliorer la stockage
3.2. Pour quelle cible <i>(hommes/femmes)</i>	Les producteurs (hommes/femmes), les commerçants
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	- Formation et recherche : 2017-2018 -Mise en place d'une banque de données : 2017 -Amélioration des techniques de production - Amélioration de la commercialisation

3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	-Chercheur sur les semences - Economiste-Statisticien (banque de données) Ingénieur Agriculture (Production)
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Existence d'un plan d'action de développement qui prend en compte la formation professionnelle Ce plan recherche des partenaires pour la mise en œuvre
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	-Formation des membres en production et commercialisation - Mise en place d'une banque de donnée
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	Meilleure valorisation de la pomme de terre Reconnaissance de la pomme de terre au niveau sous régional Amélioration des capacités d'interventions l'interprofession
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Formation sur la vie Associative et coopérative, Appui à la recherche
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	- Partenariat sur la base d'un programme cohérent et durable

I- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION		
Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-1- Identification de la structure/institution		
Région/District :	Sikasso	
Cercle :	Sikasso	
Commune :	Sikasso	
Structure/ institution	Nom :	Conseil Patronal de la Région de Sikasso (CPR)
	Secteur d'activités :	Accompagnement, Formation du Privé
	Statut juridique :	Association
	Adresse :	Wayerma II village CAN villa N°C 20
	BP :	
	Téléphone :	(+223) 21 62 24 93
	Email :	Sikasso@cnpmali.org
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	Moussa Diabaté Tel : 66 72 53 42
Nombre d'employés (hommes/femmes)	02 hommes dont 1 femme	
1-2- Caractéristiques de la structure/institution		
1.2.1. Vision <i>(ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :</i>	Faire le CPR, une structure incontournable dans le développement économique, sociale et culturel de la région	
1.2.2. Mission <i>(ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Représenter le conseil national du patronat du mali au niveau de la région de Sikasso - Représenter et défendre les intérêts des membres - Définir et faire connaitre le point de vue des entrepreneurs sur les sujets les concernant 	
1.2.3. Objectif <i>(Performance et résultats recherchés par la structure/institution)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser la liberté d'entreprendre les vocations d'entrepreneurs, leur dynamisme, leur réussite et les progrès, du management dans une économie mondialisée - Promouvoir esprit d'entreprises 	
1.2.4. Stratégie d'intervention <i>(politique générale de la structure/institution)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Concertation avec les groupements professionnels membres sur toutes les questions les concernant - Communication - Partenariat avec les services techniques et les collectivités territoriales 	
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions		
1.3.1. Types d'activités menées	<ul style="list-style-type: none"> - Rencontres statutaires - Participation aux foires nationales et internationales - Formation des membres - Appui à l'élaboration des projets économiques de ses membres 	
1.3.2. Bénéficiaires des activités	- Groupements professionnels membres	
1-3-3. Moyens pour la mise en œuvre des activités <i>(moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers)</i>	- Humains, financiers, ordinateurs et accessoires	
1.3.4. Provenance des moyens <i>(moyens propres, moyens extérieurs)</i>	- Fonds propres, appui matériel du conseil national du patronat du mali,	
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet <i>(domaines, cibles concernés)</i>	Collaboration avec le PACEPEP en montage projet, le FAFPA dans le cadre de la formation et le CNPA, en appui matériel et financier	
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Bonne	
1.3.7. Résultats/impacts des activités	+ 100 projets financés pour les entreprises de la région 140 personnes formées en : gestion d'entreprise, en fiscalité, en insémination artificielle, passation de marchés publics Augmentation des capacités de production et de gestion de certains groupements professionnels membres	
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution		
1.4.1. Organes	- Assemblée générale (AG).	

	- Bureau exécution - Secrétariat
1.4.2. Fonctionnement des organes	- tenue de l'AG - Réunions du Bureau exécutif - Secrétariat chargé de la communication et d'information, archivage
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Une structure représentative de tout le secteur privé au niveau de la région
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Repose sur le domaine d'intervention du projet Tokten. Le Conseil régional verra les capacités de ses membres renforcées
1.5.3. Disponibilité de contributions <i>(matérielles et/ou financières)</i> aux missions d'appui du TOKTEN	Salle de réunion
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions <i>(salle de réunion, matériel, bureautique etc.)</i>	Salle équipée de chaises bureau et climatisées
1.5.5. Types de contribution proposés <i>(nature, espèces et autres)</i>	Nature
II. ANALYSE DES DIFFICULTTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Faible de mobilisation des cotisations des membres
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Faible de mobilisation des cotisations des membres
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Beaucoup de projets d'entreprises validés mais sans financement. Cela a beaucoup découragé les promoteurs d'entreprise
2.4. Autres difficultés à préciser	Le CRP n'est pas encore bien implanté dans les autres cercles de région
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	- Méconnaissance au niveau de certains cercles - Insuffisances dans la mise en œuvre des activités programmées

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins <i>(formation continue, appui en expertise etc.)</i>	Formation continue
3.2. Pour quelle cible <i>(hommes/femmes)</i>	Les groupements professionnels membres
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	De 2018 à 2020
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	- Gestionnaires expérimentés
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	oui 140 formées (80 hommes, 60 femmes)
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	Formation continue Appui à l'expertise Appui organisationnel et à la mobilisation des ressources financières Matériel roulant (véhicule)
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	- Augmentation des capacités de production et de gestion de groupements membres facilitation de la mise en œuvre du

3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Archivage pour le secrétariat
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Franche collaboration avec formalisation sur une longue durée

Guide d'entretien à l'intention des structures/institutions

III- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-5- Identification de la structure/institution		
Région/District :	Bougouni	
Cercle :	Bougouni	
Commune :	Bougouni	
Structure/ institution	Nom :	Coopérative féminine pour la promotion du soja et la transformation des produits agro-alimentaire locaux : CoFPROSOTrans
	Secteur d'activités :	Transformation agro-alimentaire (Agrobusnnes)
	Statut juridique :	Coopérative)
	Adresse :	Torakabougou (Maitribougou
	BP :	
	Téléphone :	(00223) 79 43 17 88 / 69 03 10 97
	Email :	msmariame@yahoo.fr
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	Mme sanogo Mariame N ouattara 79 43 17 88 / 69 03 10 97
Nombre d'employés (hommes/femmes)	20 dont 15 femmes et 5 hommes	

1-6- Caractéristiques de la structure/institution	
1.2.1. Vision <i>(ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :</i>	En cinq (5) ans notre coopérative saturne structure efficace et efficiente c-d être autonome et devenir une mini industrie agroalimentaire aux des équipements et matériel adéquats - Être certifier et créés 500 emplois
1.2.2. Mission <i>(ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :</i>	- Produire en quantité et en qualité par la formation continue de nues membres et employés. (alphabétisation...). La bonne motivation de tous les travailleurs de la Co FPOSO Trans
1.2.3. Objectif <i>(Performance et résultats recherchés par la structure/institution)</i>	- Convaincre 80% de la population des régions du Mali à la consommation aux différents de nos produits ; Disposer de beaucoup de matière 1 ^{ère} pour conquérir le marché sous régional et international
1.2.4. Stratégie d'intervention <i>(politique générale de la structure/institution)</i>	- Avoir des emballages de qualité précinprémes en couleur pour la bonne présentation des produits. Faire un bon marketing en participant aux différents faires nationaux et internationaux. Pour assurer une bonne continuité des activités, il faut s'apparisonner en matières 1 ^{ère} (constituer de stock) des recettes

	- Avoir un véhicule 4x4 pour le transport des matières 1 ^{ère} et produits finis
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	Production de souf bala de soja, de brisures de maïs, sorgho, dègue de petit mil, de gingembre, cacahuète, arachides sucrée, les fruits du Mali scelliez confiture de mangue, papayer, jus de mangue, goyave
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Les membres de la coopérative, la population du cercle de Bougouni, les régions du Mali, les propriétaires de verjus, les paysans, les femmes et les filles de scolaires, les vendeurs d'emballage, les revendeurs, les hôtels etc...
1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers</i>)	La mise en œuvre des activités sera assurée par les personnes impliquées dans l'activité A savoir les membres de la coopérative, les employés les chauffeurs de véhicules et de tricycles, le comptable, les coo agro producteurs de céréales, de Bougouni-sikasso, son district de Bamako... le laboratoire de technologie alimentaires, l'appui conseil et techniques de nos partenaires à la base (IFR, Helvetas, la mairie
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	Moyens propres : cotisation des membres, ces tournes des formations, recettes des ventes Moyens extérieurs : Subventions des partenaires, prêts bancaires, micro-finances locales
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	Collaboration avec la SNV sur les énergies renouvelables. Les procès, IPOMER formation professionnelles des jeunes -Programme Maïs (IER) pour la transformation des Maïs uni -Projet chaîne de valeur (CVC) pour la transformation Helvetas Ambassade Etats unis pour bâtiments du riz, sorgho, petit mil, AOPP pour les formations
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Bonne Collaboration
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Ambassade des USA et Helvetas veul à permis d'avoir une locale descente (unités de transformation), l'IER et CVC Reus à permis de connaître d'autres technique de formation de nos céréales locales et crée la valeur ajoutée L'AOPP nous forme sur les technologies (internet) et les infos relative aux prix des céréales, SNV nous a permis d'avoir un kit de séchoir salaire d'une capauté de 100 kg, Nos produits sont analysés au niveau de laboratoire de technologie alimentaire de Sotuba Bamako
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	Les organes sont Assemblée générale, le conseil d'administratif et le comité de surveillance
1.4.2. Fonctionnement des organes	-Assemblée se réunit 2 fois par an avec beaucoup de réunion extraordinaire -Le conseil d'administration se réunit chaque mois et souvent il peut avoir des réunions extraordinaires -Le comité de surveillance se réunit chaque an (1 fois par an)
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Le programme TOKTEN sera une grande opportunité pour nous les résidents de gagner du temps en profitant des meilleures expériences et expertises acquises péniblement par nos généreux compatriotes de la diaspora. Cela nous permettra de connaître de nouveaux savoir être et savoir faire
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	OUI
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel, bureautique etc.</i>)	Salle de réunion avec des chaises. La coopérative dispose d'un ordinateur portable, quelques rames de papiers A4
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres</i>)	En conformité avec les types de contribution du TOKTEN

II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Difficultés à faire efficacement chaque membre son rôle et responsabilité Les difficultés d'ordre institutionnel se situent au niveau de la méconnaissance des textes et lois régissant nos structures
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	-Démobilisation de certains membres par des envieux opposés à la réussite de la coopérative -Le manque de formation en gestion ou très faible maîtrise des informations des gestions et leur mise en pratique.
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	-Pour la mise en norme et la certification de notre unité de transformation -Insuffisance de fonds de roulement pour le travail à temps plein. Non pavage de l'unité
2.4. Autres difficultés à préciser	Manque d'eau potable (forage) dans l'unité les membres de la coopérative achètent l'eau potable cuilleurs pour les activités -le taux élevé des prêts bancaires et micro finances -le non respect des promesses de certains partenaires -Les tracasseries des agents d'impôts qui tient lieu, des initiatives de marketing expérimenter localement
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	-Difficulté de satisfaire souvent la demande -Pénibilité pour l'acquisition d'eau potable Le retard mis dans l'exécution des activités -La relative faible motivation des membres permanents

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins <i>(formation continue, appui en expertise etc.)</i>	-Formation des travailleurs (membre) en comptabilités, gestion simplifiée, alphabétisation -Formation des travailleurs en d'autres technique de transformation de nos produits agricoles : réalisation de nouvelle recettes plus i méventes et plus innovantes ; formation en gestion d'entreprise
3.2. Pour quelle cible <i>(hommes/femmes)</i>	15 femmes et 5 hommes
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	Dès le début de notre collaboration : marketing, comptabilité, informatique
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	-Les spécialités en : agrobusiness, informatique, certification, les fournisseurs d'équipement de qualité et performante
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Non
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non

3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	-Les formations, équipement et matériels adéquats, voyages d'études
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	<p>Un changement positif</p> <ul style="list-style-type: none"> -création de beaucoup d'emploi -Disponibilité de produits variés de qualité sur le marché national et international -Maitrise des technique de transformation unité et produits certifiés -Personnel salarié ensuit à l'INPS payant ses impôts
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Formation en informatique que (informatiser nos données, faire nos étiquettes, faire nos recherche sur le net...)
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	<ul style="list-style-type: none"> -Etre en contact avec des structures plus expérimentés que nos -Chercher des débouçiers pour nos produits - Bénéficiers de l'appui permanent du TOKTEN

Guide d'entretien à l'intention des structures/institutions

IV- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...		
1-7- Identification de la structure/institution		
Région/District :	Sikasso	
Cercle :	Bougouni	
Commune :	Bougouni	
Structure/ institution	Nom :	Faso Nono
	Secteur d'activités :	Laiterie
	Statut juridique :	Coopérative
	Adresse :	Bougouni Hèrèmakono gare Routière
	BP :	
	Téléphone :	75 06 27 15 / 69 57 13 46
	Email :	Amadoukiak59@yahoo.com
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	Amadou Diakité, Cheichna Sow 75 06 27 15 / 75 39 28 03
	Nombre d'employés (hommes/femmes)	5 dont 3 femmes et 2 hommes

1-8- Caractéristiques de la structure/institution	
1.2.1. Vision <i>(ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :</i>	Transformation, Commercialisation, Industrialisation
1.2.2. Mission <i>(ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :</i>	L'élevage et la production
1.2.3. Objectif <i>(Performance et résultats recherchés par la structure/institution)</i>	Donnée la valeur ajoutée à la production laitière dans le cercle de Bougouni
1.2.4. Stratégie d'intervention <i>(politique générale de la structure/institution)</i>	L'organisation des éleveurs au taux de la production laitière
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	Information, Sensibilisation et collection
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Tous producteurs de lait
1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités <i>(moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers)</i>	L'équipe technique, Moyen de Transport du lait, Information et Sensibilisation pour les radios locales.
1.3.4. Provenance des moyens <i>(moyens propres, moyens extérieurs)</i>	Moyens propres et extérieurs
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet <i>(domaines, cibles concernés)</i>	Commune, Projet (Sweet contact PAFA etc...)
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Franche
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Augmentation de la production laitière et du revenu des membres de la coopérative
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	-Président

	-Secrétaire -Le trésorier, Comité de surveillance
1.4.2. Fonctionnement des organes	-Le président convoque et préside les réunions et Assemblée. Secrétaire administrative s'occupe de l'archivage des documents de la coopérative. Trésorier s'occupe de la gestion, Le comité de surveillance veille sur la coopérative
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Le lait rapport la valeur ajouté du secteur
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Le programme TOKTEN vient à point nommer pour la coopérative
1.5.3. Disponibilité de contributions <i>(matérielles et/ou financières)</i> aux missions d'appui du TOKTEN	La coopérative est disponible pour les conditions de TOKTEN. MALI
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions <i>(salle de réunion, matériel, bureautique etc.)</i>	Toutes les structures sont disponibles au niveau de la coopérative
1.5.5. Types de contribution proposés <i>(nature, espèces et autres)</i>	Nature, autre

II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	-Difficultés de participation des membres aux rencontres -La fonctionnalité du bureau -Conservation des produits
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	-D'approvisionnement vers la fin hivernale. -Accès à l'aliment Bétail
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	-Problème d'écoulement du produit -Conservation -Transformation
2.4. Autres difficultés à préciser	
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	La détérioration des produits provoques des pertes économiques sur ka structure

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins <i>(formation continue, appui en expertise etc.)</i>	- Formation continu, formation de renforcement des capacités, des appui et expertises
3.2. Pour quelle cible <i>(hommes/femmes)</i>	Les Deux
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	-Gestion administrative et financière des membres -La transformation
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	-Les Spécialistes pour chaque domaine
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Non

3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	La formation et Appui financier
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	-Réduction du changement et de l'exode rural. -Lutte contre la pauvreté.
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	National et International

Guide d'entretien à l'intention des structures/institutions

V- INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE/INSTITUTION Administrations générales, services centraux et déconcentrés, collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations, etc...	
1-9- Identification de la structure/institution	
Région/District :	Sikasso
Cercle :	Bougouni
Commune :	Bougouni
Nom :	GAMA (Groupe d'appui pour la modernisation de l'agriculture)
Secteur d'activités :	Production, Transformation, Stockage et commercialisation
Statut juridique :	Coopérative)
Adresse :	Freme Fakoly Dialanikoro Bougouni
BP :	
Téléphone :	66 76 89 29 / 93 74 69 35
Email :	fermefakoly@yahoo.fr
Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email)	Moussa Doumbia 66 76 89 28 / 93 74 69 35
Nombre d'employés (hommes/femmes)	40 = 35 femmes / 05 hommes

1-10- Caractéristiques de la structure/institution	
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre) :	Innovatrice, compétitive Une référence

1.2.2. Mission <i>(ce que la structure/institution fait et comment et elle le fait) :</i>	Transformation séchage, stockage et commerciale salivation à partir de l'énergie solaire avec le séchoir du type CONA.
1.2.3. Objectif <i>(Performance et résultats recherchés par la structure/institution)</i>	- Contribuer à la sécurité alimentaire - Employabilité des jeunes en milieu rural - Générer des ressources
1.2.4. Stratégie d'intervention <i>(politique générale de la structure/institution)</i>	- Participation - Partenariat - Intégration des activités - Auto gestion.
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	Investissement en infrastructure, Equipement et matériels.
1.3.2. Bénéficiaires des activités	- Production, Employés, Commerçants et transformateurs
1-3-3. Moyens pour la mise en œuvre des activités <i>(moyens humains, matériel/logistiques, technique, financiers)</i>	Ressource humaine de GAMA et associés - Fond propre. - Subvention CEDEAO
1.3.4. Provenance des moyens <i>(moyens propres, moyens extérieurs)</i>	- Cotisation des membres de GAMA - Subvention de la CEDEAO à travers l'AARA et l'appui de Enda
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet <i>(domaines, cibles concernés)</i>	- Mobiom dans le cadre de la fourniture en produits bio FINAB (Mangue, ...) - Heltvetas. Maitriser Appui aux acteurs de la décentralisation et à la développement de l'économie locale
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Bonne Collaboration
1.3.7. Résultats/impacts des activités	- Offre plus de 40 jeunes, changement positif dans la zone - Consolidation de la cohésion sociale. - Développement du partenariat
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	-Assemblée générale (AG). -Conseil d'administration (CA). -Comité de surveillance.
1.4.2. Fonctionnement des organes	AG : Organe de prise de décision CA : Organe d'exécution des activités
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Bonne motivation
1.5.3. Disponibilité de contributions <i>(matérielles et/ou financières)</i> aux missions d'appui du TOKTEN	OK ! Nous sommes disponibles pour contribution
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions <i>(salle de réunion, matériel, bureautique etc.)</i>	1 salle de réunion 1 bureau 2 dortoirs chambres 2 ordinateurs 2 photocopieuses 2 Motos 1 véhicule 4x4
1.5.5. Types de contribution proposés <i>(nature, espèces et autres)</i>	- Appui à la collaboration - Appui à l'accès aux marchés internationaux - Appui financier en espèce - Appui matériel, Logistique

II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTION EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Changement de statut
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Néant
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Procédure administrative souvent lente
2.4. Autres difficultés à préciser	- Approvisionnement en matière première le non respect des engagements.
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Faible Transformation

III. IDENTIFICATION ET ANALYSE DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUTURES/INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins (<i>formation continue, appui en expertise etc.</i>)	Formation continue des employés dans le domaine de la transformation et de gestion d'entreprise
3.2. Pour quelle cible (<i>hommes/femmes</i>)	Employés : Permanent et temporaire.
3.3. Quel(s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	Formation technique de transformation des produits d'origine végétale et animale. Toute l'année selon la périodicité des produits
3.4. Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	- Experts dans le domaine.
3.5. Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	OUI Les formations sur la connaissance des variétés, l'hygiène et assainissement, les procédés Nombres total formé = 132 dont 15 Hommes
3.6. La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non
3.7. Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée ?	Appui, technique, matériel et équipement de transformation.
3.8. Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	- Réaliser les 200 emplois (professionnels) - Faciliter l'accès aux marchés internationaux - Plus compétitif dans la sous région. Contribuer - A l'atteinte de nos objectifs
3.9. Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Informatique, Technologie.
3.10. En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Accompagnement à la certification et à l'accès aux marchés. Appui technique et financier. (visite d'échange) (les équipement)

Région de Ségou

1. Répertoire des structures potentielles avec des besoins de renforcement des capacités identifiés

N°	Structures	Besoins identifiés	Besoins à court et moyen terme	Autres besoins	Identification des profils et compétences requis	Cibles bénéficiaires
1	Fédération des centres faranfasi so	-Formation continue -Appui en expertise	-Renforcement des capacités sur les systèmes de production et de productivité - Assistance pour la mise en place d'un plan stratégique	- Formation sur la production et la valorisation des produits agricoles -Accès aux marchés - Financement d'un dispositif de d'appui conseils	- Spécialiste en management des organisations paysannes - Spécialiste des systèmes de production et de productivité agricole	- élus du CA - employés et prestataires de la structure
2	Fédération des coopératives de producteurs de l'Office du Niger(FECOPON)	Formation continue Appui en expertise	Appui matériels et financiers pour les animateurs	- Technologie de la transformation des produits agricoles - Acquisition des équipements de la transformation (mini rizerie)	- Agroéconomistes - Agro industriels - Genie rural	Personnel coopératives et membres de
3	COMATEX	Formation continue	RAS	RAS		Personnel d'encadrement
4	Hôpital régional Niankoro Fomba de ségou	Formation continue	Maitrise de certaines techniques et certains équipements	RAS	RAS	Personnel médical et paramédical
5	Centre de santé de référence Famory Doumbia de ségou	Formation continue Assistance technique	- Formation en informatique, -Formation en laboratoire	Mise en place des logiciels pour le bureau des entrées	- Informaticien - - Biotechnicien	Personnel medical et paramedical
6	Société Guina Agricole	Formation continue Appui en expertise	- Techniques d'application des intrants et itinéraires techniques de production - Techniques	- Formation en gestion d'entreprises et approches de marketing - Formation	-Expert en management des entreprises - Expert sur les systèmes de production intégrés	Employés et clients/coopératives

			de vulgarisation des innovations agricoles liées au stockage et conservation des produits agricoles	en techniques de vulgarisation agricole		
8	Office riz Ségou	Formation continue Appui en expertise	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place et utilisation des bases de données - SIG, logiciels comptables SPSS 	Formation sur les innovations techniques agricoles	<ul style="list-style-type: none"> - Expert en suivi évaluation et NTIC - Expert en SIG - Expert en suivi environnemental - Expert-comptable - Expert en informatique 	Cadres Salariés Producteurs
9	Chambre des mines de Ségou	Formation continue et appui en expertise	Besoins matériels et équipements	<ul style="list-style-type: none"> - Formation en négociation des contrats, - formation en élaboration des plans d'affaires, - Formation sur les principes des appels d'offres 	<ul style="list-style-type: none"> - Spécialiste sur le management des entreprises, - Spécialiste de la logistique 	
10	Mairie de Sébougou	Formation continue et appui en expertise	Renforcement des capacités des élus et des employés de la mairie	RAS	RAS	RAS
11	Direction régionale de l'agriculture de Ségou	Formation continue et appui en expertise	RAS	<ul style="list-style-type: none"> - Formation du personnel sur la planification - Formation du personnel en laboratoire de certification des semences, - Formation en statistique - Formation en GRH 	<ul style="list-style-type: none"> - Statisticien - Agro économiste - Spécialiste de certification des semences - Spécialiste en management de projets et programme 	

2. Tableau de synthèse des difficultés rencontrées par les structures enquêtées et d'autres informations complémentaires :

N°	Structures	Difficultés rencontrées	Existence de collaboration avec TOKTEN	Secteurs d'activités	Types de contribution souhaités	Niveau de représentativité de la structure au niveau régional et national	Statut
1	Fédération des centres faranfasi so	- Absence de stratégie de pérennisation - Rupture de financement des PTF	Non	Agriculture	Nature	Régional et National	Association
2	Fédération des coopératives de producteurs de l'Office du Niger(FECOPON)	- Accessibilité aux facteurs de production comme les intrants et les crédits de campagne	Non	- Agriculture	- Nature	Régional et national	Association
3	CÔMATEX	-Problème de commercialisation des produits	Non	Textile	- Nature et financière	Régional et national	Société anonyme
4	Hôpital régional Niankoro Fomba de ségou	- Planification - Matérielles et financières - Insuffisance de personnel qualifié	OUI	Santé	Nature et financière		EPH
5	Centre de santé de référence Famory Doumbia de ségou	- Gestion des ambulances - Faible mobilisation des cotisations pour la référence évacuation des femmes	Non	Santé	Nature et financière	Local	Etablissement publique
6	Société Guina Agricole	- Qualification du personnel - Organisationnel - Accessibilité aux lignes de crédit	Non	Agriculture	Nature et financière	Régional	Société anonyme
8	Office riz Ségou	- Ressources limitées pour engager des compétences - Absence de compétence sur la collecte des bases de données et du SIG	Non	Agriculture	- Nature et financière	Régional	EPA
9	Chambre des mines de Ségou	-Absence de plan de formation - Insuffisance des moyens financiers -insuffisance de personnel qualifié	Non	Mines	Nature	Régional et national	EPP
10	Mairie de Sébougou	- Faible niveau de	Non	Collectivités	Nature et financière	Local	Collectivités

		formation des conseillers communaux, -Absence de plan de formation - Faible taux de recouvrement des taxes					
11	Direction régionale de l'agriculture de Ségou	- Insuffisance de personnel qualifié - Absence de plan de formation - Vétusté des équipements de travail	Non	Agriculture	Nature	Régional	Etatique

Région de Mopti

1. INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE / INSTITUTION : <i>Administrations centrales, services centraux et déconcentrées, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.</i>		
1.1. Identification de la structure/institution		
Région / District:	Mopti	
Cercle :	Mopti	
Commune :	Commune urbaine de Mopti	
Structure/ Institution	Nom :	Centre de Formation Technique Sory Konaké de Sevaré (CEFOTESK)
	Secteur d'activités :	Formation professionnelle des apprenants (enseignement Technique)
	Statut juridique :	Ecole Privé
	Adresse :	Sevaré Banguetaba secteur III
	RD:	
	Téléphone :	21 74 13 02
	Email :	
	Responsable(s) à contacter (Nom, Nombre d'employés (hommes/femmes):	Bamoye KONAKE Tél : 66 79 63 50/ Fofanam57@yahoo.fr Effectif 23 dont 3 femmes
1.2. Caractéristique de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre):	Donné une formation de qualité aux étudiants	
1.2.2. Missions (ce que la structure/institution fait et comment elle le fait) :	Formation académique des étudiants Formation pratique des étudiants	
1.2.3. Objectifs (Performance et résultats recherchés par la structure/institution) :	Formé les étudiant, l'exécuté le programme annuel de l'enseignement à 100%, permettre aux étudiants d'être admis aux examens comme CAP et BT, donner un bon niveau encadrement aux étudiants	

1.2.4. Stratégie d'intervention (<i>politique générale de la structure/institution</i>) :	Collaboration avec Etats (subvention des élèves) publication dans les média pour l'inscription des élèves admis au DEF
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	Formation professionnelle des étudiants en secrétariat de direction en comptabilité, Bâtiment, informatique
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Elèves subventionné par l'Etat et les k2élèves privés
1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériels/logistiques, techniques, financiers</i>)	Personnel, Bâtiment, les ordinateurs, les matériels informatique Les moyens de déplacement
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyenspropres, moyens extérieurs</i>)	Moyens propres du promoteur de l'école
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	Marie stop= planification familiale AMPPF= mariage précoces Gaz mali=
1.3.6. Appréciation de la collaboration	La collaboration est bonne
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Progression des étudiants dans les études ça permet d'éviter les grosses précoces
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	Promoteur, le directeur des études, surveillant, chef des travaux, secrétaire comptable, Gardien
1.4.2. Fonctionnement des organes	Fonctionnement triédrique (répartition des tâches)
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Très connu au niveau de la région (premier école professionnel)
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Parfait
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	Oui à la limite de nos capacité
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel bureautique etc.</i>)	Forte capacités (salle de réunion matériel informatique)
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres</i>)	Nature

II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTIONS EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Lenteur sur le paiement des frais scolaire par l'Etat, Manque de spécialiste dans certaine domaine comme géologique
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Faible moyen financier, départ du personnel (enseignants) contrat non régulier
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Insuffisance de matériel d'identique par rapport à l'approche par compétence à la nouvel Technologie de l'information et de communication l'imagination. L'imagination des enseignants dans les formations organisées par l'Etat
2.4. Autres difficultés à préciser	NON
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Baise du taux de réussite Faible taux de rentabilité de l'école
III. IDENTIFICATION ET ANALYSES DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES /INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins (formation continue, appui en expertise etc.)	Formation continue en gestion administratifs en technique de comptabilité et secrétariat de Direction
3.2. Pour quelle Cible (hommes/femmes)	Le personnel, les étudiants
3.3. Quel (s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	Moyen terme

Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	Expert comptable, administrateur civile un secrétaire de haut niveau
Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Non
La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN ? Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non
Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée?	Appui technique et financier
Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	L'amélioration du niveau de compétences du personnel et enseignant augmentation du taux de réussite des étudiants.
Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	
En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Partenariat bilatéral (gagnant-gagnant)

Guide d'entretien à l'intention des structures /institutions

1. INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE / INSTITUTION : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.		
1.1. Identification de la structure/institution		
Région / District:	Mopti	
Cercle :	Mopti	
Commune :	Commune urbaine de Mopti	
eStructure/ Institution	Nom :	Conférence Régionale des chambres de Métiers de Mopti (CRCM)
	Secteur d'activités :	Artisanat
	Statut juridique :	Etablissement parapublic à caractère professionnel
	Adresse :	Village Artisanal de Mopti
	BP:	
	Téléphone :	66 78 75 59/ 77 27 61 65
	Email :	Chambremetiers_mopti@yahoo.fr
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email):	Casimir TOGO Tél : 66 78 75 59
Nombre d'employés (hommes/femmes):	08	
1.2. Caractéristique de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre):	Améliorer les conditions de vie des artisans à travers la formation professionnelle, l'accès au marché, foire etc....	
1.2.2. Missions (ce que la structure/institution fait et comment elle le fait) :	Défense de l'intérêt général des artisans	
1.2.3. Objectifs (Performance et résultats recherchés par la structure/institution) :	Que tous les artisans professionnels pourront concurrencés les artisans professionnels de la sous-région, voir internationaux	

1.2.4. Stratégie d'intervention (<i>politique générale de la structure/institution</i>) :	. Sensibilisation, information
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	Répertoire des métiers, Appui pour foire exps , appui pour accès des crédit et marché
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Artisans
1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériels/logistiques, techniques, financiers</i>)	Personnel moyen de déplacement matériel informatique, Moyens financiers
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	90% des moyens proviennent des partenaires 10% contribution de la structure.
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	PAFP/ swiss contact, PAPP, ANPE, APEJ, PADRE
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Faible
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Renforcement des capacités des artisans
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	4 organes dont : l'assemblée consulaire ; le Bureau, les commissions spécialisées, le secrétariat
1.4.2. Fonctionnement des organes	
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Représentant des artisans au niveau de la région
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Passable
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	5% pour contribution de la structure
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel bureautique etc.</i>)	80 personnes
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres</i>)	Nature

II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTIONS EN MATIERE DE RENFOCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Faible niveau d'instruction des membres, Crise sécuritaire.
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Faiblesse des ressources compte tenu de la crise sécuritaire
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Néant
2.4. Autres difficultés à préciser	Néant
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Non atteintes des résultats recherchées par la structure
III. IDENTIFICATION ET ANALYSES DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES /INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins (formation continue, appui en expertise etc.)	Formation continu
3.2. Pour quelle Cible (hommes/femmes)	Les artisans (Hommes et femmes)
3.3. Quel (s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	Moyen terme

Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	Spécialiste en technique d'installation de photovoltaïques ; spécialiste en inspection électronique ; spécialiste en réparation de boîte à vitesse automatique
Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	OUI Des formations ont été effectuées dans plusieurs domaines, mais ce n'est pas des formations spécialisées. Nous disposons d'un centre de formation bien équipé (PRIMA)
La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN ? Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	OUI 10% en nature du coût de la formation ; renforcement de la capacité du personnel
Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée?	
Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	-Amélioration des revenus -Création d'emplois -Satisfaction des clients
Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Néant
En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Un partenariat durable avec des objets précis à moyen ou long terme.

1. INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE / INSTITUTION : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.		
1.1. Identification de la structure/institution		
Région / District:	Mopti	
Cercle :	Mopti	
Commune :	Commune urbaine de Mopti	
eStructure/ Institution	Nom :	Direction Régionale de l'Artisanat
	Secteur d'activités :	Artisanat
	Statut juridique :	Service Etatique
	Adresse :	Village artisanal de Mopti
	BP:	
	Téléphone :	60 05 17 00
	Email :	Néant
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email):	Moussa DIARRA Tél : 76 39 56 50
Nombre d'employés (hommes/femmes):	3 dont une femme	
1.2. Caractéristique de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre):	Développement de l'artisanat	
1.2.2. Missions (ce que la structure/institution fait et comment elle le fait) :	Mettre en œuvre, suivre et évaluer les stratégies, programmes et projets de développement de l'artisanat régional. Collecter, exploiter et faire remonter au niveau national, les données socio-	
1.2.3. Objectifs (Performance et résultats recherchés par la structure/institution) :	Pousser les artisans à la performance pour leurs compétitivités	

1.2.4. Stratégie d'intervention (<i>politique générale de la structure/institution</i>) :	Elaborer les éléments de la politique nationale dans le domaine de l'artisanat et d'en assurer la mise en œuvre au niveau régionale
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	Sensibilisation ; Formation et Appui-conseils aux artisans.
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Les artisans
1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériels/logistiques, techniques, financiers</i>)	Un directeur, un agent, une secrétaire (Moyen humains) Une moto TD 125, 2 ordinateurs de table, un frigo 3 tables 3 armoires (1 métallique et 2 en bois)
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	Etat
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	Non
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Néant
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Néant
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	Directeur Agent chargé des relations avec les structures
1.4.2. Fonctionnement des organes	Bon fonctionnement
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Représentant du ministre de l'artisanat au niveau régionale
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Nous sommes motivés à collaborer avec les programme TORTEN
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	Matérielles
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel bureautique etc.</i>)	Salles de réunion disponibles
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres</i>)	Nature

II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTIONS EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Mise en place des différentes divisions que compose le service
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	RAS
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Manque de véhicule de mission
2.4. Autres difficultés à préciser	Néant
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Sans véhicule le déplacement à l'intérieur de la région devient difficile pour la sensibilisation et le conseil
III. IDENTIFICATION ET ANALYSES DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES /INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins (formation continue, appui en expertise etc.)	Formation continue, appui en expertise
3.2. Pour quelle Cible (hommes/femmes)	Hommes et femmes : personnel et artisans
3.3. Quel (s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	Formation en informatique Montage de projet (courant 2018)

Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	Informaticien qualifié Master en montagne de projet
Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Non
La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN ? Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non
Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée?	Partenariat au développement de artisanat
Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	Changement dans la compréhension dans l'informatique renforcement de capacité des artisans en informatique dans les montages de dossier de financements et en gestion de l'entreprise
Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Gestion de fonds
En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Partenariat Technique (Formation Suivi et appui conseils)

1. INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE / INSTITUTION : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.		
1.1. Identification de la structure/institution		
Région / District:	Mopti	
Cercle :	Mopti	
Commune :	Commune urbaine de Mopti	
eStructure/ Institution	Nom :	Groupe de Recherche et d'Application Technique (GRAT)
	Secteur d'activités :	Sécurité alimentaire L'information, formation, appui-conseil, exécution, PD
	Statut juridique :	ONG
	Adresse :	GRAT-Million-kin
	BP:	24 Mopti-sevaré
	Téléphone :	21 74 27 09
	Email :	fakassifofana@yahoo.fr
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email):	Fakassi Foafana= c Tél : 66 78 99 19 mail= fakassi fofana
Nombre d'employés (hommes/femmes):	39 dont 10 femmes	
1.2. Caractéristique de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre):	Une ONG de référence en matière de Technologie approprié au service de monde rurale	
1.2.2. Missions (ce que la structure/institution fait et comment elle le fait) :	Réfléchir et agir sur les problèmes généraux du développement économique et sociale et de contribuer à leurs solutions par la mise en œuvre des actions	
1.2.3. Objectifs (Performance et résultats recherchés par la structure/institution) :	Contribuer au développement économique social et culturel au Mali et dans les sous régions à travers l'appui technique organisationnel et financier aux communautés.	

1.2.4. Stratégie d'intervention (<i>politique générale de la structure/institution</i>) :	Recherche de financement au près des bailleurs réception des demandes de projets des populations vulnérables
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	Sécurité alimentaire et nutrition activités génératrice de revenus, eau potable hygiène, santé, agriculture, élevage
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Couche vulnérable, associations femmes
1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériels/logistiques, techniques, financiers</i>)	Personnel, les moyens de déplacement (Moto, véhicule), moyen financiers.
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	PTF
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	Care –Mali, sécurité alimentaire nutrition FAO : Résilience. Population vulnérable
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Bonne collaboration
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Pénétration des activités d'infrastructure PM PPIV, plaine agricole, amélioration santé, hygiène
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	Assemblée générale, le conseil d'administration, le secrétariat exécutif, bureau de représentation
1.4.2. Fonctionnement des organes	Assemblée générale : organe suprême, le conseil administration Organisé entre 2 assemblée ordinaire, SE : organe d'exécution
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Diversification de partenaire financier
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Bonne motivation (le besoin est là pour le moment)
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	Locaux ressource humaine, connaissance du milieu
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel bureautique etc.</i>)	OUI Local et matériel informatique
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres</i>)	Nature et autre

II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTIONS EN MATIERE DE RENFOCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Pas de problème majeur
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Retard de décaissement au niveau des PTF
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Retard dans la mise en œuvre des activités au niveau des PTF
2.4. Autres difficultés à préciser	Non Métrise de certaine ressource humaine (des bons agents)
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Diminution des sources de financement des ONG et les durées d'intervention Retard dans la mise en œuvre des activités
III. IDENTIFICATION ET ANALYSES DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES /INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins (formation continue, appui en expertise etc.)	Appui en expertise, formation continue
3.2. Pour quelle Cible (hommes/femmes)	Personnel contractuel : expertise et personnel permanant formation continue
3.3. Quel (s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	A court et moyen terme (1 ^e trimestre de l'année 2018)

Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	Les spécialistes en environnement, les agents comptables, agroéconomistes, prévention Gestion alternative de conflits, spécialiste en plaidoyer lobbying
Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Non
La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN ? Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non (niveau régionale)
Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée?	Initier et exécuté les programmes de développement agricole au niveau de la région
Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	Un noyau de ressource humaine pour la recherche des financements
Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Appui institutionnel (construction et équipement un local)
En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Partenariat= recherche de financement =plaidoyer lobbying

Guide d'entretien à l'intention des structures /institutions

1. INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE / INSTITUTION : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.		
1.1. Identification de la structure/institution		
Région / District:	Mopti	
Cercle :	Mopti	
Commune :	Commune urbaine de Mopti	
eStructure/ Institution	Nom :	Tissa Sahel
	Secteur d'activités :	Textile
	Statut juridique :	Entreprise SARL (Unipersonnel)
	Adresse :	Zone industriel- sevaré Baguétaba
	BP:	79 sevaré
	Téléphone :	76 02 80 17
	Email :	appatsahel@gmail.com
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email):	Elie DOLO-76 02 80 17
Nombre d'employés (hommes/femmes):	10 dont 2 femmes	
1.2. Caractéristique de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre):	Développement du textile artisanal par le moyen de la transformation du coton bio	
1.2.2. Missions (ce que la structure/institution fait et comment elle le fait) :	Valoriser le coton bio ; Transformer les fibres naturel protéger la nature et lutte contre le chômage	
1.2.3. Objectifs (Performance et résultats recherchés par la structure/institution) :	Avoir des très bonne qualités de produit ; avoir un main œuvre performante dans le tissage sur grand métier.	

1.2.4. Stratégie d'intervention (<i>politique générale de la structure/institution</i>) :	Formation des jeunes femmes et hommes dans le tissage, la teinture et la couture. Assuré une main œuvre performante pour la production de l'entreprise.
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	Formation, production en tissage, teinture naturel, couture, production l'indigo.
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Personnel, entreprise, chaîne de valeur au niveau, des femmes de village environnement.
1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériels/logistiques, techniques, financiers</i>)	Les équipements, infrastructure, électricité en forage et les moyens de déplacement
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	Fond propre : fond partenaire (UE)
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	PAF`P : formation en teinture et tissage FAFPA : // // //
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Bonne entente
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Soutenir le personnel ; amélioration du fond de roulement
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	Administration (promoteur et gestionnaire comptable,) atelier : responsables d'atelier et les techniciens
1.4.2. Fonctionnement des organes	Fonctionnement par voie hiérarchique du promoteur à administrateur aux travailleurs.
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Reconnu au niveau du répertoire de la chambre de métier et membre du réseau Malien pour la transformation du coton Bio.
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	40 % Passable
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	OUI
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel bureautique etc.</i>)	Local, salle de réunion moyen de déplacement
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres</i>)	Nature équipement

II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTIONS EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Prise en charge des employés en plein temps dit à la crise ; Insuffisance de la clientèle
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Le non accès au crédit bancaire (domaine artisanale peut crédible au niveau des banques.
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Manque de spécialiste dans le domaine du tissage et la teinture naturel (solidité).
2.4. Autres difficultés à préciser	Difficulté en montage de cuve indigo naturel, technique de préparation dans atelier de tissage.
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Qualité peut apprécier sur le marché international Inexistence expertise en teinture et en tissage.
III. IDENTIFICATION ET ANALYSES DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES /INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins (formation continue, appui en expertise etc.)	Formation en teinture indigo et en préparation de tissage dans les ateliers ; Expertise des couleurs sur fil et sur les produits tissés.
3.2. Pour quelle Cible (hommes/femmes)	Personnel (Hommes et femmes) pour affronter le commerce internationale.
3.3. Quel (s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	A court terme courant 2017

Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	Professionnels en tissage, teinture, indigo (colorant naturel) et en désigne (coupe-couture) bonne finition.
Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	NON
La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN ? Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	NON
Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée?	PTF (formation, continue ; appui en équipement machine à coudre production ; matériel informatique et appareil photo numérique.
Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	Valorisation du coton BIO et fibre (transformation). Amélioration de la qualité des produits fini ; répondre aux exigences du commerce international ; augmentation de la clientèle et de nombre des employés
Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Formation Pratique et visite d'échange.
En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Partenariat gagnant-gagnant pour écoulement des produits de l'entreprise et participation au foire de Paris.

1. INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE / INSTITUTION : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.		
1.1. Identification de la structure/institution		
Région / District:	Mopti	
Cercle :	Mopti	
Commune :	Commune Urbaine de Mopti	
Structure/ Institution	Nom :	Direction Régionale de l'Agriculture
	Secteur d'activités :	Agriculture
	Statut juridique :	Service publique de l'Etat
	Adresse :	Sevaré Bamako-coura
	BP:	29 Sevaré
	Téléphone :	21 42 00 83
	Email :	agriculturemopti@yahoo.fr
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email):	Jean pierre TOGO Tel : 69 09 67 37 Email : jptogo@yahoo.fr
Nombre d'employés (hommes/femmes):	151 dont 10femmes	
1.2. Caractéristique de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre):	La production et la productivité soit augmenté pour assurer la sécurité alimentaire	
1.2.2. Missions (ce que la structure/institution fait et comment elle le fait) :	Assuré appui conseil aux producteurs agricoles ; Formation sensibilisation information des producteurs agricoles.	
1.2.3. Objectifs (Performance et résultats recherchés par la structure/institution) :	Am lavé une superficie de 1 198 850 hectare pour une production prévisionnel de 1171 000 tonnes de céréales	

1.2.4. Stratégie d'intervention (<i>politique générale de la structure/institution</i>) :	Elaboration d'un plan de campagne et suivre sa mise en œuvre
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	Appui conseil, sensibilisation information et formation dans le cadre de la bonne pratique agricole.
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Les producteurs agricoles
1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériels/logistiques, techniques, financiers</i>)	Le budget de l'Etat, le personnel, les moyens de déplacement, les projets et programmes.
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	Etat, PTF
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	WAAPP/PAPAM/CVC/IFDC
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Bonne collaboration
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Augmentation de la production alimentaire
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institution	
1.4.1. Organes	DRA ; Secteur agriculture au niveau du cercle ; Sous-secteur agriculture au niveau commune.
1.4.2. Fonctionnement des organes	Les organes fonctionnent de façon ascendante et descendante (prise de décision et collecte de données pour le plan de campagne agricoles)
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Direction régionale et chef de secteur
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Il faut que la population connaisse d'abord le programme et que l'appui soit technique et non théorique.
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ou financières</i>) aux missions d'appui du TOKTEN	Pour collaborer avec la direction il faut un protocole de collaboration qui va définir les tâches de chaque partie.
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion, matériel bureautique etc.</i>)	La Direction a la capacité d'accueillir la mission jusqu'à 10 personnes.
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres</i>)	Nature

II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTIONS EN MATIERE DE RENFORCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Insuffisance de personnel d'encadrement Insuffisance de moyen de déplacement
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Insuffisance de personnel d'encadrement Insuffisance de moyen de déplacement
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Insuffisance de moyen pour le déplacement du personnel sur le terrain, problème de sécuritaire (perte de vie)
2.4. Autres difficultés à préciser	NON
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Retard dans la mise en œuvre des activités (non atteintes des objectifs)
III. IDENTIFICATION ET ANALYSES DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES /INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins (formation continue, appui en expertise etc.)	Renforcement de capacité matériel et intellectuel
3.2. Pour quelle Cible (hommes/femmes)	Le personnel et producteurs agricoles
3.3. Quel (s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	A court terme ; Courant 2017

Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	Les agronomes compétant en production de céréales, les légumineuses et alimentaires.
Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	OUI 12 personnes formées dont 6 femmes
La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN ? Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	NON
Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée?	Appui matériel et formation
Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	L'atteint rapide de la sécurité alimentaire
Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	NON
En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Un partenariat gagnant-gagnant (Donner et recevoir)

1. INFORMATIONS DE BASE SUR LA STRUCTURE / INSTITUTION : Administrations centrales, services centraux et déconcentrés, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.		
1.1. Identification de la structure/institution		
Région / District:	Région Mopti	
Cercle :	Mopti	
Commune :	Commune Urbaine de Mopti	
Structure/ Institution	Nom :	Direction Régional des productions et des industries Animales (DRPIA)
	Secteur d'activités :	Elevage
	Statut juridique :	Institution Gouvernementale
	Adresse :	Sevaré Bamako-coura EX ODEM
	BP:	-----
	Téléphone :	21 42 01 18/21 42 01 33
	Email :	Drpia_m@yahoo.com
	Responsable(s) à contacter (Nom, téléphone, email):	Hamadi Kane Diallo 66 64 15 15 Tel : 76 44 21 90 Email : papuspr2005@yahoo.fr
Nombre d'employés (hommes/femmes):	23 dont 4 femmes	
1.2. Caractéristique de la structure/institution		
1.2.1. Vision (ce que la structure/institution veut devenir et la cible qu'elle veut atteindre):	Etre à mesure de renforcer les capacités d'intervention des OP (Organisation Paysanne).	
1.2.2. Missions (ce que la structure/institution fait et comment elle le fait) :	Le suivi des activités d'élevage avec la production de données statistique, l'organisation de l'espace pastoral.	
1.2.3. Objectifs (Performance et résultats recherchés par la structure/institution) :	L'attentes des objectifs assignés dans le plan de campagne (Viande, lait poulet, œufs	

1.2.4. Stratégie d'intervention (<i>politique générale de la structure/institution</i>) :	Le suivi régulier des marchés à bétail et toutes les productions animales et l'accompagnement des PTF pour la mise en œuvre des activités d'élevage.
1.3. Activités menées pour l'atteinte des missions/visions	
1.3.1. Types d'activités menées	Suivi des centres de collecte de lait ; formation des groupements pour la valorisation du lait cru local.
1.3.2. Bénéficiaires des activités	Association féminines ; pasteurs et agro pasteur.
1.3.3. Moyens pour la mise en œuvre des activités (<i>moyens humains, matériels/logistiques, techniques, financiers</i>)	Le personnel, les moyens de déplacement (véhicule, moto) matériel information.
1.3.4. Provenance des moyens (<i>moyens propres, moyens extérieurs</i>)	Fon étatique et partenaires techniques et financiers.
1.3.5. Collaboration avec un autre programme/projet (<i>domaines, cibles concernés</i>)	FAO ; Dotation des producteurs en bétail et aliment Bétail. PRAPS : Appui aux populations pastorales.
1.3.6. Appréciation de la collaboration	Passable dans l'ensemble
1.3.7. Résultats/impacts des activités	Amélioration du revenu des producteurs
1.4. Organisation et fonctionnement du service/institutionk2	
1.4.1. Organes	DRPIA (DPIA, DDHP, BSSE) Cercle (SLPAI)
1.4.2. Fonctionnement des organes	Par voies hiérarchique
1.5. Indicateurs de choix du service/institution	
1.5.1. Représentativité par rapport au secteur	Premier Responsable de l'amélioration des conditions des éleveurs au niveau régionale.
1.5.2. Degré de motivation pour la collaboration avec le programme TOKTEN	Très motivé
1.5.3. Disponibilité de contributions (<i>matérielles et/ou financières</i>) aux missions d'appui du	Disponible
1.5.4. Capacités de la structure à accueillir les missions (<i>salle de réunion matériel</i>)	Bonne capacité (logement salle de conférence, matériel bureautique).
1.5.5. Types de contribution proposés (<i>nature, espèces et autres</i>)	Nature

II. ANALYSE DES DIFFICULTES RENCONTREES PAR LES STRUCTURES/ INSTITUTIONS EN MATIERE DE RENFOCEMENT DES CAPACITES (énoncé des problèmes rencontrés) : Administrations centrales, services centraux et déconcentrées, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
2.1. Difficultés rencontrées au plan organisationnel et institutionnel	Pas de difficulté
2.2. Difficultés rencontrées au plan de la gestion de la structure	Pas de difficultés
2.3. Difficultés rencontrées au plan de la mise en œuvre des activités	Personnel qualifié Moyen technique et financier
2.4. Autres difficultés à préciser	Insuffisance Spécialiste dans le domaine de l'élevage
2.5. Comment ces difficultés affectent-ils le développement de la structure ?	Nom atteinte des objectifs à hauteur de souhait Retard dans la mise en œuvre des activités.
III. IDENTIFICATION ET ANALYSES DES BESOINS EN RENFORCEMENT DES CAPACITES DES STRUCTURES /INSTITUTIONS : Administrations centrales, services centraux et déconcentrées, Collectivités territoriales, organisations professionnelles d'artisans et organisations intermédiaires et/ou faitières du secteur privé, ONG, Associations etc.	
3.1. Quel type de besoins (formation continue, appui en expertise etc.)	Formation continu en Pastoralisme ; production et transformation des produits d'origine animal ; Suivi-Evaluation.
3.2. Pour quelle Cible (hommes/femmes)	Personnel Pasteurs agro-pasteurs
3.3. Quel (s) besoin(s) à court et moyen terme (quand)	Courant 2018
Quels sont les profils et compétences requis de personnes expatriées pour répondre à ces besoins recensés.	Expert en pastoralisme, en Suivi-Evaluation en transformation et commercialisation.
Disposez-vous d'un plan et/ou programme de formation professionnelle continue, qualifiante pour votre personnel? Si Oui, faire l'état des lieux des personnes (Hommes/Femmes) formées dans le cadre de ce plan et/ou de ce programme de formation	Nom
La structure/institution a-t-elle déjà reçu l'appui du projet TOKTEN ? Si oui, quelle est la valeur ajoutée pour la structure/institution ?	Non
Si la structure/institution n'a jamais reçu d'appui TOKTEN, quel type d'intervention souhaitée?	Renforcement de capacité et appui financier

Quels changements attendus sur la structure après l'intervention de l'expert du projet TOKTEN (en termes d'emplois, de compétitivité ou de diversifications des compétences)	<ul style="list-style-type: none"> - Amélioration des connaissances du personnel et des producteurs - Amélioration de la qualité et de la production animale.
Autres besoins à préciser (par exemple : besoins en formations spécifiques et expertises techniques) :	Formation continue du personnel en montage de projet.
En matière de renforcement des capacités, quels types de partenariats souhaitez-vous nouer à travers le TOKTEN au niveau national et international ?	Partenariat technique et financier

District de Bamako

RAPPORT D'IDENTIFICATION DES BESOINS PRIORITAIRES DES SECTEURS DE PME/PMI ***DISTRICT DE BAMAKO***

▪ SYNTHÈSE DES BESOINS DES STRUCTURES RENCONTREES

N°	STRUCTURES	DIFFICULTES RENCONTREES	EXISTENCE DE COLLABORATION AVEC TOKTEN	SECTEURS D'ACTIVITES	TYPES DE CONTRIBUTION SOUHAITES	NIVEAU DE REPRESENTATIVITE DE LA STRUCTURE AU NIVEAU REGIONAL ET NATIONAL	STATUT
1.	Direction Nationale de l'Artisanat (DNA)	Besoins de renforcement des capacités techniques et professionnelles des agents et acteurs privés de l'artisanat	Néant	Artisanat	Technique et matérielle	National et Régional	Service Central
2.	Direction Nationale de l'Industrie (DNI)	Besoins de renforcement des capacités techniques et professionnelles	Néant	Industrie	Technique et matérielle	National et Régional	Service Central

		des agents et acteurs privés					
3.	Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)	Besoins de renforcement des capacités techniques des agents et des usagers	Point Focal	Promotion de l'emploi	Technique et matérielle	National et Régional	<i>Etablissement public</i> à caractère <i>administratif</i> (EPA)
4.	Centre de Développement de l'Artisanat Textile (CDAT)	Besoins de renforcement des capacités techniques et professionnelles des agents et acteurs privés	Appui sollicité mais insatisfait	Artisanat Textile	Technique et matérielle	National et Régional	Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique
5.	Conseil National du Patronat du Mali (CNPM)	Besoins de renforcement des capacités institutionnelles, techniques et professionnelles des Organisations affiliés et leurs membres, des Agents	Néant	-	-	-	Organisation Professionnelle Patronale

6.	Assemblée Permanente des Chambres de Métiers du Mali (APCMM)	Besoins de renforcement des capacités institutionnelles, techniques et professionnelles des artisans/entreprises, des Organisations Professionnelles de l'Artisanat (OPA), des Agents	Point Focal	Artisanat	Technique et matérielle	National et Régional	Etablissement public à caractère professionnel
7.	Chambre de Commerce et d'Industrie du Mali (CCIM)	Besoins de renforcement des capacités techniques et professionnelles des entreprises privées, des Groupements économiques et des Agents	Néant	Commerce- Industrie- Services	Technique et matérielle	National et Régional	Etablissement public à caractère professionnel
8.	Centre du Secteur Privé (CSP)	Besoins de renforcement des	Oui (longue date)	Secteurs économiques			Organisme de Conseil et

		capacités techniques et professionnelles des acteurs du secteur privé					d'Accompagnement des Entreprises Privées
9.	Réseau de l'Entreprise en Afrique de l'Ouest-Mali (REAO-Mali)	Besoins de renforcement des capacités institutionnelles, techniques, professionnelles et managériales du secteur privé	Néant	Secteurs économiques	-	-	Organisation Professionnelle du Secteur Privé
10.	Fédération Nationale des Artisans du Mali (FNAM)	Besoins de renforcement des capacités techniques et professionnelles des acteurs de l'artisanat	Oui	Artisanat	Technique et matérielle	National et Régional	Organisation Faïtière du Secteur de l'Artisanat
11.	Association Gala Venise-Mopti s/c CRAM/FNAM	Besoins de renforcement des capacités techniques	Néant	Artisanat	Technique et matérielle	Régional	Association Professionnelle de l'Artisanat

		et professionnelles des membres					
12.	Coordination des Associations Transformatrices Agroalimentaires de la Commune Urbaine de Koutiala s/c ULAK/CRASKO/FNA M	Besoins de renforcement des capacités techniques et professionnelles des membres	Néant	Artisanat		Régional	Association Professionnelle de l'Artisanat
13.	Secrétariat Technique Permanent du Conseil Supérieur du Secteur Privé (STP-CSSP)	-	Néant	-	-	-	Service Rattaché
14.	Institut National d'Ingénierie de la Formation Professionnel (INIFORP)	Besoins de renforcement des capacités techniques et professionnelles des Cadres	Oui (une étude réalisée)	-	-	-	Établissement Public à caractère Scientifique et Technologique
15.	Organisation Patronale des Industriels (OPI)	-	Néant	-	-	-	Organisation Professionnelle

▪ **PRINCIPALES DIFFICULTES RENCONTREES :**

- Disponibilité des Cadres concernés au niveau des structures d'accueil occasionnant des contraintes de renseignement des guides d'entretien et donc du retard pour leur transmission aux délais convenus.

Annexe 2 : Liste des structures et personnes rencontrées

Région de Koulikoro

NO	Structures	Personnes de contact	Domaines et types de formation technique et professionnelle, formation continue, expertise etc. ;
1	COMANAV	Lassine DIARRA Tel : 21262094/ Cel : 76 49 28 77 Koulikoro Cayo/ e-mail : comanav@orangemali.net	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des capacités des ouvriers qualifiés en construction navale et métallique , production et de gestion - Equipements des outils moderne
2	Conseil Régional de Koulikoro	Salif TRAORE, Tel ; 64 00 00 46 Koulikoro SOUBAN	<ul style="list-style-type: none"> - Schéma Régional d'Aménagement du Territoire (SRAT) 2010-2035 - Plan Stratégique de Développement Régional (PSDR) 2011-2020. - Programme d'Appui au Développement Economique Régional (ADER)
3	IPR /IFRA de Katibougou	Mamadou FAMANAT (Tel : 76 39 86 13) Lassie SOUMANO (Tel : 76 36 71 86) Chaka DOUMBIA (Tel 66 87 59 88)	<ul style="list-style-type: none"> - Formation univers aire et post univers aire des cadres - Recherches appliquées et de vulgarisation des nouvelles technologies - Domaines : Agro business, biotechnologie, Droit des affaires
4	Société OMNIUM _Mali	Ichiaka Diallo Tel : 66 75 26 04/ Koulikoro Cayo BP _E : 1566 e-mail : usine@omniummali.com	<ul style="list-style-type: none"> - Production des matières premières locales, - Commercialisation et plan de communication, - Recherches de nouveaux produits - Expertise technique en photovoltaïques
5	ONG LUPAVI	Pascal TRAORE Tel : 76 31 60 57 E-mail : lupavi2003@yahoo.fr	<ul style="list-style-type: none"> - Construction métallique et menuiserie en bois - Expertise technique en vitrerie, Tuile ,Ebeniste et alluminium
6	ADR _Koulikoro	N'Tji KEITA Tel ; 66 74 56 47 E-mail : keita_n'tji@yahoo.fr	<ul style="list-style-type: none"> - la planification des opérations de développement dans les domaines de compétences des collectivités territoriales et en cohérence avec les politiques publiques définies par l'Etat ; - la préparation et la programmation des opérations de développement, notamment celles relatives à l'amélioration des infrastructures, des équipements et /ou des services publics aux populations ; - la réalisation des opérations de développement, notamment celles relatives à la construction d'infrastructures, la mise en place d'équipements et leur mise en service ; - la gestion des services des collectivités territoriales ; - la mobilisation de ressources pour le financement du développement régional et local.
7	INACOM _Mali	Ibrahima Omar TRAORE Tel : 76 30 27 78/ 21 26 20 61 BP : 40 Koulikoro Centre, R ; 51, P ; 21 26 20 71 E-mail : inacom@orangemali.net	<ul style="list-style-type: none"> - Construction navale et métallique - Expertise technique dans le design, montage et commercialisation - Equipements en matériel et petit matériel

Région de Sikasso

NO	Structures	Personnes de contact	Domaines et types de formation technique et professionnelle, formation continue, expertise etc. ;
1	Agence de Développement Régional	<ul style="list-style-type: none"> - M. Issa KANTE, Directeur Général <ul style="list-style-type: none"> o Cell : 76 47 39 90 – 66 92 60 24 o Email : issakante1@yahoo.fr - M. Moussa KONE, Directeur Général Adjoint <ul style="list-style-type: none"> o Cell : 76 46 99 76 – 69 67 92 46 o Email : bamous_kone@hotmail.com 	<ul style="list-style-type: none"> - la planification des opérations de développement dans les domaines de compétences des collectivités territoriales et en cohérence avec les politiques publiques définies par l'Etat ; - la préparation et la programmation des opérations de développement, notamment celles relatives à l'amélioration des infrastructures, des équipements et /ou des services publics aux populations ; - la réalisation des opérations de développement, notamment celles relatives à la construction d'infrastructures, la mise en place d'équipements et leur mise en service ; - la gestion des services des collectivités territoriales ; - la mobilisation de ressources pour le financement du développement régional et local. <p>A court terme :</p> <ul style="list-style-type: none"> o Formation sur le cycle des projets/programmes ; o Formation sur le suivi-évaluation des projets/programmes ; o Formation sur la gestion axée sur les résultats ; o Formation le Partenariat Public Privé ; o Formation sur la passation des marchés <p>A moyen terme (3 ans) :</p> <ul style="list-style-type: none"> o Formation continue sur les logiciels spécifiques (Autocad, Robot, Piste+, SIG, etc.)
2	Direction Régionale de la Promotion de la femme, de l'enfant et de la famille de Sikasso	<p>Madame Fatoumata SAMAKE 76 76 76 38/ 66 58 28 28 /21 62 08 16/ Quartier Bougoula-Ville</p> <p>Adresse email : fatsam221@gmail.com</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue du personnel sur la: - La Gestion Axée sur les Résultats, - Le Genre et développement - La formation sur les Violences Basées sur Genre (VBG) ; - Le Genre et Santé de la Reproduction ; - La comptabilité matières et gestion financière; - la supervision formative, suivi et évaluation ;

			<ul style="list-style-type: none"> - l'analyse et de traitement de données tels que CESPPO, SPSS, SLIS, etc. ; - La gestion des cas d'enfants en situation difficile : - La psychologie de l'enfant ; - le montage des projets, la recherche action, - en informatique (Excel, Power Pointe, etc,) - La technique de communication
3	ONG Groupe de Recherches d'Actions et d'Assistance pour le Développement Communautaire (GRADECOM)	Fousséni DEMBELE Secrétaire Général Tél : 76.07.22.03, 66 72 54 59 graadecom09@gmail.com Tel : 21 62 17 90 Rue 124 – Village CAN Hamdallaye / Sikasso Face Nouvel Hôpital BP : 481	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement institutionnel de la structure (élaboration de Plan Stratégique de l'ONG, actualisation du manuel de procédure, création de site Web pour la structure - Le développement de l'expertise des agents en suivi-évaluation, en conception et programmation de base de données administratives et financières, - Formations modulaires à distance à l'intention des agents, suivies d'évaluations - Conception/élaboration de vastes programmes nationaux sous régionaux voir internationaux, - Suivi/évaluation des programmes/projets de développement, - Documentation/publication des cas de succès/réussites, - Conception et programmation de bases de données administratives et financières
4	ONG Groupe de Recherches d'Applications Techniques (GRAT)	Sadamoudou DIAKITE Représentant Régional Tél : 76 42 93 22 – 66 87 47 82 diakitesbagadadji@gmail.com Sikasso Wayèrema II Rue 100 Porte 421 (00223) 21.62.21.58 – 76 42 93 22 – 66 87 47 82	<ul style="list-style-type: none"> - Conception/élaboration, Gestion, Suivi-Evaluation des programmes, - Renforcement des capacités de Communication et d'informatique, Gestion financière
5	Chambre régionale de l'Agriculture (CRA) de Sikasso	SIKASSO – BOUGOULA VILLE Tel : 21 62 21 77 sibiry.sanogo@yahoo.fr / fombaandre@yahoo.fr Le Président Régional, SIBIRY SANOGO Tel. 76105272/66716791, sibiry.sanogo@yahoo.fr Le Secrétaire Général, Yacouba A. FOMBA, Tel : 79419423 /64641387, fombaandre@yahoo.fr	<ul style="list-style-type: none"> - <i>- Marketing ;</i> - <i>- Organisation du monde rural ;</i> - <i>- Montage de plans d'affaires ;</i> - <i>- Montage de projet ;</i> - <i>- Gestion de l'exploitation agricole ;</i> - <i>Production de semences ;</i> - <i>Techniques de production en rapport avec le Changement climatique ;</i>
6	Direction régionale des services vétérinaires wayèrema I Sikasso	Binafou Dembéle tel : 76 33 43 62 Binadem 807@gmail.com drsvsk@hotmail.fr /Tel : 21 620 230	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Renforcement des capacités dans la mise en place,</i> - <i>Développement des stratégies et des mesures de lutte contre les maladies et la surveillance des zoonoses</i>

			<p>(tuberculose, brucellose, grippe aviaire etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formation du personnel en informatique
	Direction régionale des industries	MARIKO Djicoura 76 37 67 33/ 68 36 11 16 djicouram@gmail.com Wayerma Extension Nord Tel : 21 62 26 81/21 62 26 24	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcement des capacités dans la mise en œuvre des stratégies industrielles dans les domaines de la technique et des technologies, de développement des pôles industriels, de la maintenance industrielle et de l'efficacité énergétiques des entreprises ; - Développement et Gestion des statistiques industrielles ; - Promotion de la normalisation et de la qualité dans les entreprises industrielles ; - Renforcement continu de la compétitivité des entreprises industrielles ; - Mise à disposition des expertises techniques
7	DRPIA (Direction régionale des productions et des industries Animales) à Sikasso	Jean. Martin Kamaté Cell : 63 14 28 07/21 620 471 jeanmartinkamate@yahoo.fr	<ul style="list-style-type: none"> - Besoin de Formation des agents dans des domaines de l'insémination, production lait, de viande, culture fourragère, production laitière et viande, peaux et cuirs, aviculture et culture fourragère.
8	Direction régionale de la pêche de Sikasso	Alhassane Sarro : 79 06 54 69 / sarroalhassane@yahoo.com drpsik@yahoo.fr 21 76 82 39 / 21 76 82 40	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue dans le domaine de la pêche et l'aquaculture (agent et producteurs) - Formation en pisciculture et en confection d'infrastructures piscicole entre 2017 et 2018 - Montage des dossiers piscicoles - Technique de montage de projets piscicoles - Formation en technique piscicole - Appui matériel surtout (équipement utilisés en pisciculture) intrants (aliments surtout) technique de pisciculture.
9	Fédération Régionale des Unions des Sociétés Coopératives des Pisciculteurs et aquaculteurs de Sikasso (FRUSCOPA-SIK)	Mr Karim Traoré Président : 76 37 72 87/ 63 78 94 81 ekfbtp@yahoo.fr Sikasso quartier administratif. Siege : Direction régionale de la Pêche Fruscopasik0001@gmail.com	<ul style="list-style-type: none"> - Formation continue - Formation en technique de construction d'étangs, conduite d'élevage du poisson en étang, technique de gestion, production d'alevins, technique de post récolte, formation sur la législation des textes - Montage de plan d'affaire

Région de Ségou

N°	Structures	Personnes de contact	Adresse	Appréciations de l'enquêteur	Observations
1	Fédération des centres faranfasi so	Amadou Waigalo	Coordinateur 66 76 69 40 BP niono 02 fedecfs@yahoo.fr	Forte motivation à la collaboration	
2	Fédération des coopératives de producteurs de l'Office du Niger(FECOPON)	Masako Konta	Président BP : 97 75 38 27 50 21 35 20 45	Forte motivation	
3	COMATEX	Issa Sangaré	DGA 77 54 78 87 21 32 01 83 comatexsegou@yahoo.fr	Faible motivation	Le niveau de renseignement du questionnaire fait foi
4	Hôpital régional Niankoro Fomba de ségou	Dr Abdoulaye Sanogo	Directeur BP : 0160 21 32 02 51	Forte motivation	
5	Centre de santé de référence Famory Doumbia de ségou	- Dr Issa Ben Zakour	Medecin Chef BP : 79,66 8545 05/ 74 02 27 75/21 230 244	Forte motivation	
6	Société Guina Agricole	- Mahamdoun Nantoumé	Directeur 78 13 49 78, 21320026 Guinaagricole@gmail.com	Forte motivation	

District de Bamako

N°	STRUCTURES	PERSONNES DE CONTACT	ADRESSE	APPRECIATIONS DE L'ENQUETEUR	OBSERVATIONS
1.	Direction Nationale de l'Artisanat (DNA)	M. Toumani SAMAKE, Directeur National Adjoint Tél. : 62.22.75.50	Niaréla Avenue de la Somme	Forte motivation, mais nécessité de promotion et de visibilité du projet TOKTEN	
2.	Direction Nationale de l'Industrie (DNI)	Directeur National, M. Idrissa Kokè TRAORE, Tél : 69.36.19.73 et 76.04.40.87	Lafiabougou près Monument Cabral	Forte motivation	
3.	Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE)	Mme DEMBELE Safiatou SISSOKO, Chef du Département Ressources Humaine Point Focal TOKTEN, Tel. : 65.65.44.45 Email : "ANPE Safiatou Sissoko" <safiatm@yahoo.fr>	Quartier du fleuve, Av. Moussa Travélé près du Marché Dibida	Forte motivation, mais nécessité de consolidation des actions de promotion et de visibilité du projet TOKTEN en matière d'appui aux PME/PMI	
4.	Centre de Développement de l'Artisanat Textile (CDAT)	Directeur Général : M.Ousmane COULIBALY, Tel. : 66.66.73.59	Niamakoro, Cité UNICEF près Pharmacie Béni SARR	Forte motivation, mais aussi grande nécessité de satisfaction des besoins exprimés	
5.	Conseil National du Patronat du Mali (CNPM)	Secrétaire Général Adjoint, M. Mamoudou HAIDARA, Tel. : 66.95.13.28	Hamdallaye ACI 2000 derrière le Gouvernorat du District	Motivation mitigée due au risque de concurrence déloyale avec les Consultants Nationaux. D'où la nécessité de mise en œuvre d'intenses actions de promotion et de visibilité du Programme TOKTEN notamment sur les aspects d'appui aux PME/PMI	

6.	Assemblée Permanente des Chambres de Métiers du Mali (APCMM)	Conseiller Technique, Point Focal TOKTEN PME/PMI-AGRICULTURE, M. Dramane BOUARE, Tel. : 66.40.00.18 et 76.44.16.47	Niaréla Avenue de la Somme	Forte motivation	
7.	Chambre de Commerce et d'Industrie du Mali (CCIM)	Directeur de l'Appui aux Entreprises, M. Hamadoun TRAORE, Tel. : 76.13.02.36	Centre Commercial Place de la Liberté, Porte 2. BP 46	Motivation mitigée due au risque de concurrence déloyale avec les Consultants Nationaux. D'où la nécessité de mise en œuvre d'intenses actions de promotion et de visibilité du Programme TOKTEN notamment sur les aspects d'appui aux PME/PMI	
8.	Centre du Secteur Privé (CSP)	Assistante Administrative et Financière, Mme KONE Aïchata KEITA, Tel. : 76.23.11.52	ACI 2000 Hamdallaye Rue 204 Porte: 334 BP: E912 Derrière la BHM et la DGI	Forte motivation, mais grande nécessité de satisfaction des besoins exprimés par les PME/PMI	
9.	Réseau de l'Entreprise en Afrique de l'Ouest-Mali (REAO-Mali)	Secrétaire Administratif, M. Boubacar MAIGA, Tél. : 66.71.35.48	Hamdallaye, BP 912 en face de l'Ambassade du Bukuina Faso près Police Nationale ou Direction Générale des Impôts	Motivation mitigée due au risque de concurrence déloyale avec les Consultants Nationaux. D'où la nécessité de mise en œuvre d'intenses actions de promotion et de visibilité du Programme TOKTEN notamment sur les aspects d'appui aux PME/PMI	

10.	Fédération Nationale des Artisans du Mali (FNAM)	Conseiller Technique, M. Almoustapha WANGARA, Tél. : 60.83.32.87 et 76.41.37.65	Hamadallaye Cour BEESSAYA près Lycée Prosper CAMARA ou l'Hôpital Mère-Enfant Luxembourg	Forte motivation	
11.	Association Gala Venise-Mopti s/c CRAM/FNAM	Présidente, Mme Fanta BATHILY, Tél. : 69.50.31.29	Commune Urbaine de Mopti	Forte motivation, mais besoin d'information sur les appuis du Projet TOKTEN	
12.	Coordination des Associations Transformatrices Agroalimentaires de la Commune Urbaine de Koutiala s/c ULAK/CRASKO/FNAM	Responsables Ami BAKAYOKO, Fatoumata DIALLO, Tél. : 76.15.65.34 et 69.65.50.00	Koutiala Koko en face du cantonnement des forestiers	Forte motivation, mais besoin d'information sur les appuis du Projet TOKTEN	
13.	Secrétariat Technique Permanent du Conseil Supérieur du Secteur Privé (STP-CSSP)	Secrétaire Permanent, Mme Aminata TRAORE, Tel. : 66.08.38.38 et 76.44.74.44	ACI 2000, Coté Est du Palais des Sports	Motivation	
14.	Institut National d'Ingénierie de la Formation Professionnel (INIFORP)	Chef Département Production, Certification et VAE, Point Focal TOKTEN, M. Bréhima DIARRA, Tel. : 76.41.98.37 et 66.02.49.04	ACI 2000, BPE 4001	Forte motivation et nécessité d'amplifier les actions de promotion et de visibilité du projet TOKTEN en matière de développement de l'ingénierie de la formation professionnelle	
15.	Organisation Patronale des Industriels (OPI)	Secrétaire Permanent, M. Diaraba DOUMBIA, Tel. : 79.01.38.61	Niaréla en face du Centre Père Michel	Motivation mitigée due au risque de concurrence déloyale avec les Consultants Nationaux. D'où la nécessité de mise en œuvre d'intenses actions de promotion et de visibilité du	

				Programme TOKTEN notamment sur les aspects d'appui aux PME/PMI	
--	--	--	--	---	--



1. INFORMATIONS GÉNÉRALES

Au Mali, le TOKTEN s'inscrit dans le cadre du retour temporaire de la diaspora scientifique et technique et privilégiait dans la phase initiale (1998-2008) du projet, le secteur de l'enseignement supérieur avec pour objectifs de contribuer à :

- i) pallier le manque de personnel enseignant qualifié,
- ii) l'amélioration de la qualité de l'enseignement et de la formation à l'Université, Grandes Ecoles et Instituts, Centres de Recherche et Instituts de Recherche ;
- iii) l'ouverture de l'Université sur le monde extérieur.

Le TOKTEN-Mali s'est exécuté en quatre grandes phases et un véritable partenariat s'est développé autour de ce projet :

Phase 1 : TOKTEN initial (1998-2008) avec une orientation prioritaire vers l'enseignement supérieur. Cette première phase initiale a été cofinancée dans un cadre partenarial entre le Mali, le PNUD, la Coopération Française et Globalgiving.

Phase 2 : dénommée **TOKTEN élargi (2008_2011)** a été mise en œuvre avec l'assistance financière du PNUD et de l'Union Européenne dans le cadre d'un accord global avec le Gouvernement du Mali. Le TOKTEN élargi, en plus de l'enseignement supérieur, inclut trois nouveaux secteurs de développements : l'Agriculture, la Santé et les PME/PMI).

Phase 3 : la troisième phase est la suite du **TOKTEN élargi (2012-2016)**, signé le 19/10/2011 est financée à travers un accord partenarial et de partage des coûts entre le PNUD et le Gouvernement du Mali.

Phase 4 : une quatrième **phase (2017- 2019)** en cours d'exécution est considérée comme une transition vers un véritable programme de développement étendu à tous les secteurs d'activités et à l'ensemble du pays.

Le TOKTEN-Mali a démontré le rôle éminemment important que joue la diaspora intellectuelle scientifique et technique dans le développement du pays. L'enjeu aujourd'hui est d'articuler leurs actions avec la Politique Nationale Migratoire (PONAM) mais surtout avec les axes prioritaires du Cadre Stratégique pour la Relance Economique et le Développement Durable (CREDD) et du Programme d'Actions du Gouvernement (PAG), un repositionnement du programme au plan institutionnel; un élargissement de l'intervention à tous les secteurs d'intervention du TOKTEN.

2. CONTEXTE ET JUSTIFICATION DE L'ETUDE :

2.1. Contexte

Le Mali connaît un fort taux d'émigration de sa population hautement qualifiée. Cette perte d'une partie de son expertise nationale influe négativement sur ses efforts de développement. D'où sa volonté, avec l'appui du PNUD, depuis 1998, de développer un Programme TOKTEN (Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals - Transfert des connaissances à travers les nationaux expatriés).

Le TOKTEN-Mali a pour objectif de « contribuer au développement national par le transfert des connaissances des Experts Maliens de la Diaspora et par la mise en relation entre les acteurs des secteurs publics et privés du pays d'accueil et ceux du Mali ».

Le programme est exécuté selon la modalité de l'exécution nationale du PNUD avec le Ministère des Maliens de l'Extérieure et de l'Intégration Africaine (MMEIA) comme agence d'exécution.

Le programme en cours va fonctionner jusqu'en 2019 et au-delà dans le cadre de la Politique Nationale de Migration (PONAM). D'octobre 1998 à juillet 2017, les **580** experts inscrits dans la base de données du Programme ont réalisés, à l'occasion de missions de courte durée, un total de **864** interventions au Mali. Les secteurs concernés sont : l'Enseignement supérieur et technique, la Santé, l'Agriculture, les PME/PMI, les Administrations, la Société Civile.

Depuis sa mise en œuvre au Mali, il y a environ une vingtaine d'années, Le projet TOKTEN a obtenu des acquis quantitatifs et qualitatifs probants dans ses principaux volets d'intervention : Education, Santé, Agriculture et PME/PMI. Cela a été confirmé par plusieurs évaluations datant de septembre 2011 à 2016 qui ont révélé que ce Programme « *a effectivement atteint des résultats significatifs par rapport aux objectifs initialement définis, mais qu'il fallait procéder à son expansion, voire une massification à l'ensemble du pays et à tous les secteurs du développement* ».

De la déclaration de politique générale de Monsieur le Premier Ministre, il ressort, entre autres directives à mettre en œuvre, « *la participation effective de la diaspora malienne au développement du pays à travers le TOKTEN* ».

Un focus sur les orientations du Programme dans le cadre de la Politique Nationale de Migration du Mali (PONAM) adoptée par le Gouvernement malien le 03 septembre 2014, renseigne que l'axe 4.4 de cette politique intitulé « valoriser les capacités des diasporas au développement national » est consacré au Programme TOKTEN.

Outre les secteurs d'intervention actuels du projet : l'éducation, la santé, l'agriculture et les PME/PMI, le champ d'action du TOKTEN va donc s'étendre à toutes les régions et à tous les domaines d'activités comme par exemple : la géologie, les mines, les administrations centrales et déconcentrées, les collectivités décentralisées, les associations et ONG etc.

A terme, le TOKTEN devra se développer pour se transformer en un véritable programme d'auto-développement plus global, pour donner de façon continue une assistance technique peu onéreuse et plus rentable dans les domaines clés du développement.

2.2. Justification

La perspective d'expansion du programme nécessite donc une diversification de l'offre (base de données de l'expertise nationale expatriée) et de la demande (besoins en renforcement des capacités des secteurs d'intervention) ainsi que des acteurs.

Ainsi, se justifie une étude globale d'identification des besoins en matière de renforcement des capacités nationales. Cette étude fera ressortir :

- un état des lieux de la formation continue au niveau national ;
- l'apport du TOKTEN en matière de renforcement des capacités depuis sa mise en œuvre dans ses secteurs initiaux d'intervention.

3. OBJECTIFS ET RÉSULTATS ESCOMPTÉS

3.1. Objectif général

L'objectif principal de cette étude est une identification globale des besoins en matière de renforcement des capacités nationales dans tous les secteurs de développement (District de Bamako et environs, dans les régions de Kayes, Koulikoro, Sikasso, Ségou, Mopti et dans toutes les autres régions administratives du Mali, si les conditions sécuritaires le permettent). Cette étude fera ressortir un état des lieux de la formation continue au niveau national ainsi que l'apport du TOKTEN dans ses secteurs initiaux d'intervention depuis sa mise en œuvre.

3.2. Objectifs spécifiques et actions à entreprendre

L'étude devra permettre au Programme TOKTEN, au niveau national, d'ajuster son offre de services et d'appui, en fonction de la demande, de définir des mécanismes de mise en œuvre et d'aider les bénéficiaires ciblés à mieux identifier et structurer leurs besoins.

Les objectifs spécifiques de la présente étude sont :

3.2.1. Identifier de nouvelles structures potentielles et susceptibles d'être partenaires bénéficiaires du Programme TOKTEN.

3.2.1.1. **Etablir et choisir des critères** pertinents pour l'identification des structures partenaires bénéficiaires au TOKTEN.

3.2.1.2. Définir une **typologie des structures partenaires bénéficiaires** (entreprises privées/ publiques, centres de formations privées ou publics, faitières, organisation ou associations professionnelles, services d'emploi publics) **et une typologie des besoins** (formations de formateurs, formations directes, mise en réseau, études, expertise, etc.).

3.2.1.3. **Proposer et faire valider par le TOKTEN**, les nouvelles structures partenaires bénéficiaires au regard des critères proposés ci-dessus et selon une typologie des structures partenaires et des besoins. Si beaucoup de structures sont identifiées, faire ressortir des priorités par secteurs.

3.2.2. **Identifier**, pour le court et moyen terme, **les besoins spécifiques en renforcement des capacités** (au niveau de la formation technique et professionnelle et de l'expertise) des nouvelles entités bénéficiaires du TOKTEN.

3.2.2.1. Dans le cadre d'une concertation avec les structures, répertorier les besoins exprimés et identifier de possibles interventions pour le TOKTEN.

Par exemple dans le cas des PME-PMI :

- proposer les types d'assistance technique à apporter aux entreprises et autres opérateurs économiques;
- identifier les besoins en formations spécifiques et expertises techniques des structures identifiées ;
- explorer, si besoin est, les pistes de partenariats à développer concrètement entre les structures identifiées et celles des pays de résidence des nationaux expatriés.

3.2.2.2. Etablir par structure partenaire, la liste des besoins (exprimés ou identifiés par le consultant) et jugés pertinents au regard des critères définis ci-dessus. Ceci, pour permettre à la Coordination du TOKTEN de mieux planifier et optimiser ses interventions. Des priorités seront fixées par secteur et par structure.

3.2.3. **Etablir et cibler le profil des ressources humaines expatriées** pour répondre aux besoins identifiés. Il s'agira de définir dans quels secteurs d'activités il faut rechercher les expatriés.

4. PRODUITS ATTENDUS

Au terme de l'étude, à travers le pays, la Coordination du Programme TOKTEN dispose de :

- un répertoire de nouvelles structures potentielles et susceptibles d'être partenaires bénéficiaires du programme (au regard des critères établis) ;
- un répertoire des besoins identifiés et des demandes d'appui en renforcement des capacités de nouvelles structures potentielles et susceptibles d'être partenaires bénéficiaires du programme (formation technique et professionnelle, formation continue, expertise etc.) ;
- une identification des profils et compétences requis de personnes expatriées à travers les critères définis selon les besoins recensés;
- une proposition de listes de priorités des zones et des secteurs d'intervention ;
- si possible, une proposition de pistes de nouveaux partenariats au niveau national et international.

5. HYPOTHÈSES & RISQUES

Hypothèses

Demandes croissantes liées à la nécessité de qualification et d'adaptation à travers le processus de formation axé sur l'acquisition de compétences spécifiques et transversales, le transfert des technologies et la promotion des entreprises.

Risques

- Retentions d'informations au niveau des acteurs "enquêtés",
- Délais restreints pour la collecte des informations sur le terrain.

6. CHAMP D'INTERVENTION

Généralités

L'enquête, au titre de l'identification des besoins de formation des secteurs cités est destinée à l'usage de la Coordination du TOKTEN, mais pourra être mise à la disposition d'autres structures ayant les mêmes objectifs.

Zone géographique à couvrir

La mission se déroulera dans le district de Bamako et environs, dans les régions de Kayes, Koulikoro, Sikasso, Ségou, Mopti et dans les autres régions administratives du Mali, si les conditions sécuritaires le permettent.

Cible de l'étude

En rappel, il s'agit d'une étude d'identification globale des besoins en matière de renforcement des capacités nationales dans tous les secteurs de développement. Elle fera ressortir également un état des lieux de la formation continue au niveau national ainsi que l'apport du TOKTEN dans ses secteurs initiaux d'intervention depuis sa mise en œuvre.

L'étude concerne :

- les partenaires et bénéficiaires initiaux du programme (Education, Santé, Agriculture et PME/PMI, Administration etc.) ;
- de nouveaux secteurs : Services et centres d'emploi ou de formation techniques et professionnelles, entreprises privées, des faitières ou associations professionnelles, la géologie, les mines, les administrations centrales et déconcentrées, les collectivités décentralisées, les associations et ONG etc.
- Les initiatives en cours comme l'ANPE, le FAFPA, l'APEJ, CTC, PONAM etc. sont à la fois des partenaires et des bénéficiaires potentiels du Programme TOKTEN.

Cette liste est non exhaustive et pourra être complétée par le consultant. La liste des acteurs clés à rencontrer figure en annexe.

7. METHODOLOGIE

Le(s) Consultant(s) présentera un tableau synoptique des différentes tâches à réaliser.

Le(s) Consultant(s) doit faire ressortir de manière explicite la méthodologie de conduite de l'étude, du lancement, jusqu'à l'achèvement. Cette méthodologie devra présenter :

- o les délais de réalisation des différentes phases de l'étude;

- les CV détaillés et profils des experts proposés.
- Le(s) Consultant(s) chiffrera de façon détaillée la prestation avec un devis séparé pour chaque région et zone concernée.

Le(s) Consultant(s) recueillera et dégagera la valeur ajoutée du TOKTEN aux secteurs d'intervention déjà couverts par le projet (Enseignement supérieur, PME/PMI, Agriculture, Santé, Formation technique et professionnelle.)

Le(s) Consultant(s) analysera les types d'appuis que le TOKTEN pourrait apporter aux nouveaux secteurs identifiés au regard des outils déjà existants. Il(s) identifiera toutes autres structures à même de formuler des besoins pour intégrer le dispositif.

L'étude comportera quatre grandes phases à savoir :

- **Une phase de conception des outils méthodologiques** : l'étude sera réalisée à partir d'enquêtes systématiques à l'aide de questionnaires élaborés conformément aux objectifs définis. La collecte d'informations est directement effectuée auprès des structures délimitées par le champ de l'étude.

Une réunion d'échanges avec la Coordination du TOKTEN sur les outils méthodologiques, la grille d'analyse et de collecte ainsi que la liste des acteurs à rencontrer est indispensable.

- **Une phase de mise en œuvre et de suivi** : la mission observera un caractère participatif et durera au maximum 05 jours ouvrés par région.
- **Une phase de rédaction de rapport provisoire et de restitution** : une séance de restitution du rapport provisoire sera organisée en fin de mission à l'intention des commanditaires de l'étude.
- **Une phase de validation des résultats** : le Directeur National du Programme, le PNUD, la Coordination du TOKTEN, les points focaux et les représentants de structures contactées valideront les résultats de l'étude.

La responsabilité globale de l'exécution de la mission incombe à la Coordination du Programme TOKTEN et la mission sera exécutée avec son appui.

8. LOGISTIQUE ET CALENDRIER

Lieu de la mission

La mission se déroulera dans le district de Bamako et environs, dans les régions de Kayes, Koulikoro, Sikasso, Ségou et Mopti.

Date de début et période d'exécution

8.1.1. Durée et délai de mise en œuvre

La durée de la mission de terrain est estimée à 60 jours y compris le temps de production et de dépôt du rapport provisoire. En fonction des observations faites lors de la restitution, le rapport définitif sera finalisé au plus tard quinze jours (15) après la réunion de restitution.

8.1.2. Calendrier indicatif de la mission :

Le début de la période de réalisation souhaitée est les mois d'août et Septembre 2017 suivant le programme ci-dessous :

Étapes / activités	Délai d'exécution (jours)	Responsables
I. Préparation des outils et supports ; visites, entretiens et collecte de données		
1. Bamako	du 16 août au 03 septembre 2017	consultant
2. Kayes		
3. Koulikoro		
4. Sikasso	du 06 au 24 septembre 2017	consultant
5. Ségou		
6. Mopti		
II. Dépouillement et analyse des données, rédaction du rapport provisoire de la mission		
Dépouillement et analyse des données, rédaction du rapport provisoire de la mission	du 27 septembre au 08 octobre 2017	consultant
III. Restitution du rapport provisoire de la mission		
Restitution du rapport provisoire de la mission	11 octobre 2017	Consultant/ Directeur National/ PNUD/ Coordination TOKTEN/
IV. Rédaction du rapport final		
Rédaction du rapport final	du 12 et 16 octobre 2017	consultant
V. Validation de l'étude		
Validation de l'étude	19 octobre 2017	Consultant/Directeur National/ PNUD/ Coordination TOKTEN/ Services contactés/ Points focaux
TOTAL	60 jours	

9. PRESENTATION DES OFFRES

Les soumissionnaires remettront une offre technique et une offre financière dans deux enveloppes séparées introduites dans une enveloppe comportant l'original et trois copies sous plis séparés et fermés. Cette enveloppe fermée portera la mention, en haut à gauche « *Offre de soumission pour l'étude d'identification des besoins d'appui pour le TOKTEN* » et en haut à droite, « *A n'ouvrir qu'en commission* ». *Seules les offres financières des soumissionnaires qui auront été techniquement qualifiés seront ouvertes et examinées.*

Elle sera adressée à :

Bureau de coordination du Programme TOKTEN sise à Faladiè IJA, Mali-Univers, rue 915 porte 12, Tel : 20 20 33 40.

Les termes de références sont disponibles au Secrétariat de la coordination du TOKTEN à partir du **26 juillet 2017**. Les offres peuvent être reçues directement au secrétariat du TOKTEN. Les soumissions doivent être déposées au TOKTEN au plus tard le **11 août 2017 à 12h00**. L'ouverture des plis aura lieu en séance publique en présence des représentants des soumissionnaires qui désirent y assister le **14 août 2017 à 10H**.

Un comité restreint, composé du directeur national du TOKTEN ou son représentant, du représentant du PNUD, des points focaux et de la coordination du TOKTEN analysera les offres reçues pour le choix du prestataire.

Offre technique :

Elle devra comprendre :

- Le(s) CV du ou des consultant (s) ;
- une proposition méthodologique contenant la compréhension des termes de référence ;
- un chronogramme d'exécution des activités.

Offre financière:

Elle comprendra la décomposition du prix global et forfaitaire et le sous-détail des prix hors taxes en francs CFA.

Un contrat sera conclu entre le TOKTEN et le prestataire retenu. En cas de besoin, le TOKTEN se réserve la possibilité d'un dialogue avec le/la candidat(e) retenu(e), de façon à clarifier les éléments méthodologiques de la formation avant signature du contrat.

NB : seul Le(s) Consultant(s) retenu(s) sera contacté.

Contact :

Pour tout renseignement complémentaire, contactez par écrit : infotokten@tokten.ml

Moyens mobilisés :

Les coûts de l'étude d'identification des besoins seront supportés par le budget 2017 de la coordination du Programme TOKTEN.

10. RAPPORTS

Rapports obligatoires

Le rapport provisoire sera déposé quinze jours après la phase de collecte des données et des observations seront faites, une semaine après. Le rapport définitif sera finalisé quinze jours au plus tard, en fonction des observations formulées lors de la restitution.

Le rapport doit contenir les éléments suivants : la méthodologie, les résultats, les difficultés rencontrées et les propositions de solution, les recommandations / leçons apprises, la base de données, les outils méthodologiques produits, la liste détaillée des acteurs rencontrés etc.

Présentation et approbation des rapports

Le(s) Consultant(s) choisi(s), fournira les rapports (provisoires et finaux) en version papier et numérique. Ces documents seront soumis pour validation et approbation à un panel comprenant : le Directeur National du Programme ou son représentant, le représentant PNUD, la Coordination du TOKTEN, les points focaux et en cas de besoins d'autres personnes ressources.

11. PROFILS SOUHAITES

La mission sera réalisée par un Consultant indépendant, Bureau d'étude ou ONG.

Le(s) consultant(s) devra être familier en développement des ressources humaines, en développement local, en gestion d'entreprise, en création d'emplois et renforcement des capacités et disposer de connaissances approfondies en matière de gestion de projets.

Le(s) consultant(s) devra répondre au profil suivant :

- Diplôme Universitaire (minimum Bac + 4),
- Expérience professionnelle d'au moins 5 ans dans le domaine du renforcement des capacités et de la formation professionnelle et technique. Serait un atout, une connaissance dans les domaines suivants : Migration, Education, Santé, Agriculture, PME/PMI, Géologie, Mines, Administrations centrales et déconcentrées, Collectivités décentralisées, ONG et Associations etc.
- Très bonne maîtrise écrite et orale de la langue française,
- Bonnes qualités rédactionnelles.

Dans le cas où l'expert souhaiterait recourir à une équipe d'appui, le ou les membres devront être présentés dans l'offre de service et remplir les conditions ci-dessus mentionnées.

ANNEXE – Liste indicative des acteurs à rencontrer

- L'Administration et les Services Centraux (exemple : Education, Santé, Agriculture, Economie, Industrie, Mines etc.) ;
- Les Structures d'enseignement supérieur technique et professionnel ;
- L'Organisation Internationale pour les Migrations ;
- La Cellule Technique du Co-développement au Mali ;
- La Cellule de gestion de la Politique Nationale de Migration ;
- Les instituts de recherche (IER, LCV, INRSP, CNRST...) ;
- Les organisations patronales et professionnelles des secteurs concernés par l'étude :
 - o Structures d'encadrement et d'organisation du Secteur Privé (PME/PMI-Agriculture) : Chambres Consulaires, Organisations Professionnelles, Centres de formation, Entreprises ;
 - o Services Techniques d'appui au Secteur Privé et à l'Agriculture ;
 - o ONG et Projets/Programmes d'appui aux PME/PMI et à l'Agriculture ;
 - o Collectivités Territoriales et Organisations d'appui au développement local ;

Une attention particulière sera accordée à :

- L'Association des femmes ingénieures du Mali ;
- Le Centre du secteur privé ;
- L'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE) ;
- Le Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage ;
- L'Agence pour la Promotion de l'Emploi des Jeunes (APEJ) ;
- Les établissements et centres socio-sanitaires ;
- La Fédération Nationale des Artisans du Mali (FNAM) ;
- La chambre de commerce et d'industrie du Mali ;
- Les acteurs de la coopération décentralisée : les associations de développement local, les structures faitières (les associations de migrants de retour etc.) ;
- Etudes à prendre en compte dans la préparation : études existantes sur l'emploi et la formation professionnelle : PAPESPRIM, CIGEM ;
- Personnes ressources, etc.

Grille d'évaluation des offres

N°	Critères / Sous-critères	Nombre de points
I	Qualification et expérience générale (<i>minimum 05 ans</i>).	30
II	Qualifications correspondantes à la tâche à accomplir (<i>5 prestations semblables, 6 points par prestation</i>)	30
III	Conformité du plan de travail et de la méthode proposée aux Termes de référence :	
	a) <i>Organigramme du consultant, une estimation du temps de travail</i>	20
	b) <i>Cohérence entre l'approche méthodologique proposée par le consultant et les TDR</i>	20
TOTAL DES POINTS		100

Bibliographie

- Programme Décennal de Développement de la Formation Professionnelle pour l'Emploi de la Cellule de Coordination du PRODEFPE : Programme Triennal 2015-2017 (Janvier 2015) ;
 - Plan de formation du RESAOLAB/Mali- mars 2011 de l'INFSS;
 - Schéma Opérationnel de Renforcement des Capacités des Organisations de la Société Civile : Rapport de ARIANE (Appui et Renforcement des Initiatives des Acteurs Non Étatiques) ;
 - Rapport sur le Plan de Formation en la Politique agricole au Mali (2002)
 - Développement des Ressources Humaines pour la Santé : Plan Stratégique National (2019-2015)- CPS de la Santé ;
 - Problématique de l'Emploi et de la Formation Professionnelle au Mali par Nouvel Horizon (novembre 2014) ;
 - Rapport de la 25^{ème} session ordinaire du Conseil d'Administration du Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA)- mars 2017 ;
 - Rapports d'évaluation du projet TOKTEN de 2007 à 2016 ;
 - Programme décennal de Formation des Formateurs des universités de Bamako ;
 - Rapport d'évaluation du Programme décennal de Formation des Formateurs des universités de Bamako (2015)
 - Plaidoyer pour le renouvellement et l'extension Programme de Formation des Formateurs des universités (janvier 2017)
 - Yves Bourdet et Kassim Dabitaou Relever les défis de l'Emploi au Mali ; Juin 2014.
 - Ministère du plan et du développement économique du Mali ; Documents officiels de Planification et de stratégies
 - Ministère du plan et du développement économique du Mali ; CSCR 2012-2017
 - Plan pour la Relance Durable du Mali (PRED 2013-2014)
 - Programme d'Actions du Gouvernement (PAG 2013-2018)
 - Etude « Mali horizon 2025 »
 - BIT ; « Croissance, emploi et politiques pour l'emploi au Mali » ; Yves Bourdet (Département de sciences économiques, Université de Lund, Suède) ; Kassim Dabitaou (Cellule du Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté (CSLP), Mali)
- Aoua SaranDembélé (Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), Mali) - mai 2013.