



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'ÉLEVAGE ET DE LA PÊCHE
RÉPUBLIQUE DU BÉNIN



MÉTHODES DE GOUVERNANCE & FONCTIONNEMENT D'UNE INTERPROFESSION AGRICOLE

MANUEL DE L'APPRENANT

Enabel 



Cette Action est financée par
l'Union européenne

SOMMAIRE

SOMMAIRE	2		
OBJECTIF DU MANUEL ET SON MODE D'EMPLOI	3		
INTRODUCTION	4		
I.PREMIERE	PARTIE DU	MANUEL	
.....	
1.1 Groupe cible		6	
1.2 Objectif de la formation.....		6	
1.3 Programme de la formation.....		7	
II.DEUXIEME	PARTIE	DU	MANUEL
.....
2.1 Agenda de la session de formation			8
2.2 Séance 0 : MISE EN ROUTE DE LA FORMATION			9
2.3 Séance 1 : FONDEMENT D'UNE INTERPROFESSION AGRICOLE.....			10
2.4 Séance 2 : DEFINITION DES THEORIES ET CONCEPTS QUI SOUS-TENDENT LES ORGANISATIONS INTERPROFESSIONNELLES.....			15
2.5 Séance 3 : MISSIONS ET VISION DES INTERPROFESSIONS AGRICOLES AVEC REVUE DE QUELQUES INTERPROFESSIONS EXISTANTES.....			25
2.6 Séance 4 : CONTRAINTES ET ENJEUX MAJEURS DES INTERPROFESSIONS AGRICOLES			30
2.7 Séance 5 : DISPOSITIONS DE L'AVANT-PROJET DE LOI SUR LES INTERPROFESSIONS AU BENIN			42
2.8 Séance 6 : PRESENTATION DES ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE GESTION DE L'ORGANISATION INTERPROFESSIONNELLE AGRICOLE.....			45
2.9 Séance 7 : ROLES DES ACTEURS NOTAMMENT DES PRODUCTEURS AU SEIN DES INTERPROFESSIONS AGRICOLES.....			48
2.10 Séance 8 : PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DE L'INTERPROFESSION : REPRESENTATIVITE – RECONNAISSANCE - EXTENSION ET LES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS			55
2.11 Séance 9 : RELATIONS ENTRE L'ÉTAT ET LES ORGANISATIONS INTERPROFESSIONNELLES AGRICOLES (CONCERTATION, APPUI CONSEILS ET ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI- CONTROLE).....			62
2.12 Séance 10 : MOBILISATION ET MODALITES DE GESTION DES RESSOURCES DES ORGANISATIONS INTERPROFESSIONNELLES AGRICOLES : LES COTISATIONS VOLONTAIRES OBLIGATOIRES.....			65
2.13 Séance 11 : EVALUATION DE LA SESSION			69

OBJECTIF DU MANUEL ET SON MODE D'EMPLOI

Le but de cet outil est de fournir aux porteurs principaux de fonction « Renforcement de Capacités Organisationnelles » et tout acteur en charge de l'appui aux Interprofessions, un guide pratique pour leur rôle de conducteur dans l'accompagnement des Interprofessions. Il fournit des techniques, outils et méthodes de gouvernance et fonctionnement d'une Organisation Interprofessionnelle Agricole.

Il est structuré en séances. Chaque séance est introduite par une fiche qui en présente le titre, la durée, les objectifs, le contenu et les supports.

Pour une utilisation optimale de cet outil, le participant doit progresser par séance dans l'ordre chronologique

INTRODUCTION

Le présent manuel de l'apprenant est élaboré dans le cadre du Projet d'Appui au Renforcement des Institutions dans le Secteur Agricole au Bénin (ARISA-B). Il s'agit d'un nouveau projet mis en œuvre par Enabel en partenariat avec le Ministère de l'Agriculture, de l'Elevage et de la Pêche (MAEP) et qui s'inscrit dans un programme plus vaste d'Appui au Développement Durable du Secteur Agricole (PADDSA) financé par l'Union Européenne (11^{ème} FED).

Au total, **quatre (04) thèmes fédérateurs** correspondant chacun à un résultat du cadre logique ont été identifiés pour construire des espaces de dialogue positifs et constructifs autour desquels les actions de renforcement de capacités du projet seront développées. Il s'agit de :

- **Programmation, planification et suivi des politiques sectorielles dans les territoires Facilitation de la fourniture de services-clés** aux Exploitations Familiales Agricoles et aux opérateurs privés au sein des filières prioritaires et centrée sur trois sujets spécifiques
- **Identification, mise en place et gestion durable d'investissements communaux structurants** pour les filières
- **Structuration des filières prioritaires en interprofessions et dialogue entre les familles d'acteurs au sein de ces filières**

Dans le cadre de la mise en œuvre, le projet ARISA-B a réalisé un diagnostic au niveau des parties prenantes ; ce qui a mis en exergue les déficits ou gaps capacitaires au plan organisationnel et individuel. Ce diagnostic a servi à élaborer un Plan de Renforcement de Capacités (PRC) qui a proposé les actions de renforcement de capacités nécessaires pour combler ces déficits et permettre aux acteurs d'assumer convenablement leurs mandats respectifs.

Pour la mise en œuvre du PRC, ARISA-B a retenu le consortium conduit par COTEF Sarl-BP-Conseil-DMD pour élaborer des modules, des guides des formateurs et les manuels des apprenants qui serviront de supports pour permettre la poursuite de l'apprentissage par ces derniers après les sessions. **La structuration des filières prioritaires en interprofessions et dialogue entre les familles d'acteurs au sein de ces filières** est la thématique auquel est rattaché le module intitulé « méthodes de gouvernance & fonctionnement d'une interprofession agricole. » objet du présent manuel des apprenants.

Du point de vue structure, le manuel comporte deux parties

- Une première partie qui rappelle les groupes cibles, des objectifs de formation, des objectifs pédagogiques et le programme de formation
- Une deuxième partie qui aborde l'agenda de la formation et les séquences déclinées en les fiches de séance avec leurs supports

I. PREMIERE PARTIE DU MANUEL

1.1 Groupe cible

Le groupe cible est constitué de trois catégories d'apprenants. Il s'agit de :

- Elus des Conseil s'Administration des Organisations Interprofessionnelles Agricoles (OIA) des filières Anacarde, Aviculture, Karité, Poisson d'Elevage, Soja et Maïs ;
 - Les Cadres techniques des Organisations Interprofessionnelles Agricoles (OIA) des filières suscitées



1.2 Objectif de la formation

La formation vise à rendre les apprenants capables d'appliquer les principes fondamentaux de fonctionnement et de gouvernance d'une interprofession, notamment :



- les théories économiques à la base des modèles d'organisation des filières agricoles
- les règles de création, de fonctionnement et de gouvernance d'une interprofession agricole conformément aux dispositions du projet de loi sur les interprofessions au Bénin
- les connaissances/principes nécessaires à la gouvernance d'une interprofession agricole.

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :



- Présenter les caractéristiques d'une interprofession
- respecter les dispositions essentielles de l'avant-projet de loi sur les organisations interprofessionnelles
- organiser l'exercice des rôles respectifs des acteurs des familles professionnelles en l'occurrence celle des producteurs dans la performance d'une interprofession agricole
- gérer au mieux leurs relations avec l'Etat, ses démembrements et les autres interprofessions agricoles

1.3 Programme de la formation

Au cours de la formation les thématiques suivantes seront abordées :

- I. Caractéristiques d'une interprofession
- II. Avant-projet de Loi portant constitution, mission, organisation et fonctionnement des organisations interprofessionnelles agricoles en République du Benin

II. DEUXIEME PARTIE DU MANUEL

2.1 Agenda de la session de formation

Tableau 1 : Agenda de la formation

Horaires	Activités
Jour 1	
8h-9h	Séquence 0 : Mise en route
	Titre de la séquence : Caractéristiques d'une interprofession
9H-10H45	Séance 1.1 : Fondement d'une interprofession agricole
10H45- 11h00	Pause-café
11h00-12h00	Séance 1.2- : Définition des théories et concepts qui sous-tendent les organisations interprofessionnelles
12h00-13h30	Séance 1.3 : Missions et vision des interprofessions agricoles avec revue de quelques interprofessions existantes
13h30-15h00	Pause déjeuner
15h00-17h00	Séance 1.4 : Contraintes et enjeux majeurs des interprofessions agricoles
	Titre de la séquence 2 : Avant-projet de Loi portant constitution, mission, organisation et fonctionnement des organisations interprofessionnelles agricoles en République du Benin
17h15 – 18h45	Séance 2.1- Dispositions de l'avant-projet de loi sur les interprofessions au Bénin
JOUR 2	
8h-9h	Séance : Rappel des acquis du jour 1
9h00-10h45	Séance 2.2 : Présentation des Organes d'administration et de gestion de l'organisation interprofessionnelle agricole
10h45-11h00	- Pause-café
11h30-13h30	Séance 2.3: Rôles des acteurs notamment des producteurs au sein des interprofessions agricoles
13h30-15h00	Pause déjeuner
15h-18h00	Séance 2.4: Principes de fonctionnement de l'interprofession : Représentativité – Reconnaissance – Extension et les Accords interprofessionnels
JOUR 3	
8h-9h	Séance : Rappel des acquis du jour 2
9h00-10h30	Séance 2.5: Relations entre l'État et les organisations interprofessionnelles agricoles (concertation, appui conseils et accompagnement et suivi- contrôle)
10h45-11h00	- Pause-café
11h30-13h00	Séance 2.6: Mobilisation et modalités de gestion des Ressources des organisations interprofessionnelles agricoles : les Cotisations Volontaires Obligatoires
13h00- 13h30	Séquence 2.7: Evaluation de la session
	Clôture

2.2 Séance 0 : MISE EN ROUTE DE LA FORMATION

TITRE DE LA SEANCE	MISE EN ROUTE DE LA FORMATION
DUREE DE LA SEANCE 	1heure
OBJECTIF DE LA SEANCE 	<p>A la fin de la séance de mise en route les participants seront capables de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - se connaître entre participants et se sentir à l'aise dans la formation - définir de façon concertée des règles de travail; - échanger sur les attentes des participantes concernant la formation. - Créer/instaurer un climat de confiance mutuelle entre participantes et formateur - Evaluer les niveaux à l'entrée des participants
CONTENU DE LA SEANCE 	<ul style="list-style-type: none"> - Organise une activité de brise-glace - Se présente et demande aux apprenants de se présenter à tour de rôle - Présente et commente les objectifs et le programme de la formation - Répond aux questions de clarification - Commente et apprécie les attentes exprimées par les participants - Conduit l'exercice de fixation des règles de conduite au cours de la session - Explique et administre le pré-test de connaissance à l'entrée de la session - Organiser un test de connaissances à l'entrée - Vérifier la compréhension des règles de conduite par quelques participants.
SUPPORT A REMETTRE AUX PARTICIPANTS 	<ul style="list-style-type: none"> - Fiche du Test de connaissance à l'entrée - Objectifs et programme de formation

2.3 Séance 1: FONDEMENT D'UNE INTERPROFESSION AGRICOLE

TITRE DE LA SEANCE	<i>Fondement d'une interprofession agricole</i>
DUREE DE LA SEANCE 	<i>1heure 45 Minutes</i>
OBJECTIF DE LA SEANCE 	<p><i>A la fin de séance, les participants sont capables de :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>citer et décrire les fondements et les concepts clés régissant les interprofessions agricoles</i> - <i>expliquer les notions de missions, vision et enjeux des interprofessions agricoles</i> - <i>identifier les contraintes d'une interprofession</i>
CONTENU DE LA SEANCE 	<p><i>Une interprofession est une organisation associative, un nouveau mode de coordination des filières agricoles. Elle vise à créer un cadre de concertation entre les différents opérateurs au sein des filières (producteurs, transformateurs, commerçants, transporteurs, etc.) pour renforcer les échanges, organiser le marché (diffusion d'informations stratégiques, gestion de l'offre, normes de qualité des produits, partage de la valeur ajoutée), mettre en œuvre des actions de recherche et de promotion et faciliter les relations avec le secteur privé et les pouvoirs publics. Les fondements d'une interprofession sont présentés aux participants ainsi que les notions de volatilité des marchés, les risques agricoles et les incertitudes.</i></p>
EVALUATION 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Questions orales posées aux apprenants</i>
SUPPORT A REMETTRE AUX PARTICIPANTS 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Présentation sur le fondement d'une interprofession agricole</i>

- i. Fondements d'une interprofession : la volatilité des marchés, les risques agricoles et les incertitudes.

Ce paragraphe est consacré à la conceptualisation des organisations interprofessionnelles ainsi qu'à la description des principales dimensions à considérer dans leur étude. De plus, nous recensons ici des contributions de la littérature, principalement empirique, qui aident à mettre en évidence les formes et les caractéristiques que ce type d'organisations présente dans des différents pays ou régions du monde. Ces apports seront fort utiles pour caractériser les OIP au Bénin.

Que sont les Organisations Interprofessionnelles ?

La complexité des filières agricoles, comme ensemble d'activités qui concourent à la production, transformation et distribution des biens alimentaires, requiert des dispositifs qui **facilitent la collaboration et la coordination** des différents agents qui intègrent ces étapes. Ils permettent **d'obtenir une plus grande efficacité dans le développement de leurs activités**.

Deux formes de coordination entre acteurs caractérisent les filières agricoles. Elles ne sont pas exclusives et, bien que leurs rôles puissent être confondus et leurs fonctions échangées, elles poursuivent normalement des objectifs différents.

Le premier type correspond à **la coordination de type *horizontale***. C'est le modèle le plus étendu, il est l'organisation de type syndical. Ces organisations réunissent des acteurs d'une même étape de la filière et assument la représentation de leurs adhérents, compte tenu des problématiques communes du groupe. Elles constituent ainsi des défenseurs des intérêts particuliers d'un secteur des membres de la filière. Ce sont des familles professionnelles.

Le second type est **la coordination *verticale*** des différentes filières du système agroalimentaire. Les organisations interprofessionnelles apparaissent comme une forme institutionnelle qui correspond à ce type de coordination.

Dans ce sens, l'on peut convenir que :

« Le principe d'une interprofession est de rapprocher, au sein d'une structure associative, les différents acteurs d'une filière : producteurs agricoles, transformateurs industriels et distributeurs. Le but d'une interprofession est de discuter de questions d'intérêt commun aux acteurs de la filière et de décider et mettre en œuvre des opérations collectives ».

Autrement dit, « les organisations interprofessionnelles agroalimentaires sont des organisations de représentation collective, à portée nationale ou régionale, constituées par des organismes représentatifs, qu'elle que soit la nature juridique, de la production, la transformation et, voire, la commercialisation »

Elles rassemblent un large éventail de groupes d'intérêts apparentés à un produit ou à un groupe de produits, destinés à l'exportation, au marché national ou aux deux. Selon les différentes structures adoptées, ces organisations peuvent être intégrées par les producteurs agricoles individuels ou leurs associations, les négociants, les transformateurs, les distributeurs et les exportateurs ainsi que par les fournisseurs d'intrants et de services de soutien. Parfois, les organismes gouvernementaux sont également membres.

L'organisation interprofessionnelle représente, donc, un **mode élaboré de l'organisation économique des acteurs d'une filière**, qui peut se définir comme un lieu de concertation institutionnalisé, dans le but de résoudre des problèmes qui peuvent se présenter à l'intérieur de la filière, ou avec des acteurs externes, et d'améliorer son efficacité globale.

L'établissement de liens de coopération entre entreprises de différents maillons, peut faciliter la définition d'une stratégie commune à l'ensemble de la filière. En même temps, ces liens de coordination verticale peuvent favoriser la position dominante d'un des maillons sur le reste de la filière.

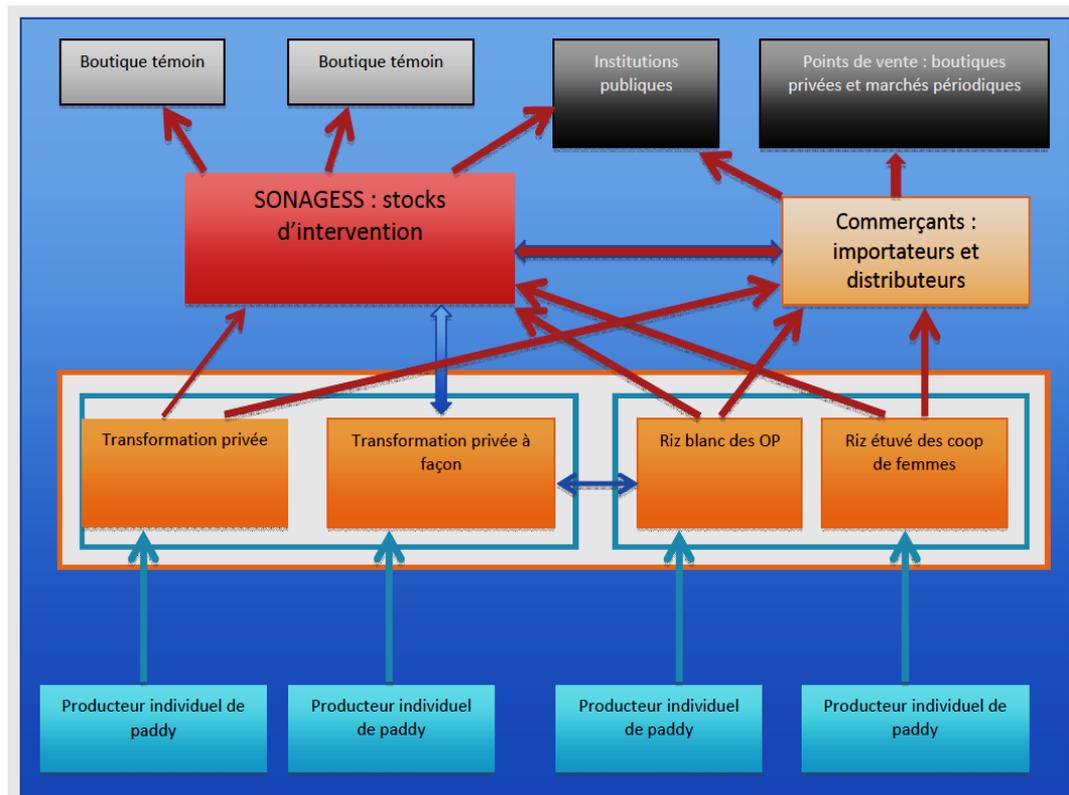


Figure : Aperçu des relations contractuelles autour de la filière riz local au Burkina Faso et nécessité d'une coordination interprofessionnelle.

En définitive, le rôle effectif d'une organisation interprofessionnelle dépend des caractéristiques de sa constitution et du contexte économique-institutionnel de son action.

Définition d'une interprofession

Une interprofession est une organisation associative, un nouveau mode de coordination des filières agricoles. Elle vise à créer un cadre de concertation entre les différents opérateurs au sein des filières (producteurs, transformateurs, commerçants, transporteurs, etc.) pour renforcer les échanges, organiser le marché (diffusion d'informations stratégiques, gestion de l'offre, normes de qualité des produits, partage de la valeur ajoutée), mettre en œuvre des actions de recherche et de promotion et faciliter les relations avec le secteur privé et les pouvoirs publics.

ii. Différents types d'organisations interprofessionnelles

Comparaison schématique de différents types d'organisations interprofessionnelles

	France Interprofessions	États-Unis <i>Commodity council</i>	Afrique du Sud <i>Commodity forum</i>	Canada - Tables rondes sur les chaînes de valeur
Statut juridique	Association à but non lucratif	Association à but non lucratif	Organisation à but non lucratif	Aucun
Critères de reconnaissance fixés par les pouvoirs publics	Oui	Non	Oui	Oui
Possibilité de faire étendre les décisions de l'organisation à l'ensemble de la filière	Oui	Non	Oui	Oui
Membres	Associations ou syndicats représentatifs des professions de la filière	Associations ou syndicats représentatifs, entreprises individuelles	Individus représentant les acteurs du secteur, dont les salariés et les consommateurs	Individus représentant les professions et organismes concernés par le secteur
Représentativité de toutes les professions membres dans l'instance décisionnelle	Obligatoire pour être reconnue par les pouvoirs publics	Non	Nécessaire pour l'extension des décisions	Décidée par les membres en fonction de l'enjeu à traiter
Secteur d'activité des membres	Défini par l'acte fondateur de l'organisation	Pas de limitation	Défini par l'acte fondateur de l'organisation	Décidé par les membres en fonction de l'enjeu à traiter
Parité entre professions dans l'instance décisionnelle	Obligatoire pour être reconnue par les pouvoirs publics	Non	Non	Non
Mode de décision	Unanimité pour extension	Vote majoritaire	Vote à la majorité des 2/3 des membres et du tonnage total	Concertation
Financement de l'organisation	Prélèvements obligatoires sur le chiffre d'affaires de l'ensemble de la filière, cotisations des membres, prélèvements volontaires des membres	Cotisations des membres, prélèvements obligatoires	Cotisations des membres, prélèvements obligatoires, prélèvements volontaires	Pas de fonds propres

2.4 Séance 2 : DEFINITION DES THEORIES ET CONCEPTS QUI SOUS-TENDENT LES ORGANISATIONS INTERPROFESSIONNELLES

TITRE DE LA SEANCE	<i>Définition des théories et concepts qui sous-tendent les organisations interprofessionnelles</i>
DUREE DE LA SEANCE 	<i>1heure</i>
OBJECTIF DE LA SEANCE 	<i>A la fin de la séance, les apprenants seront capables :</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>de définir les concepts</i> - <i>d'expliquer les théories relatives aux interprofessions</i>
CONTENU DE LA SEANCE 	<p><i>Les théories microéconomiques et les concepts clés à l'origine des organisations interprofessionnelles telles que la théorie des coûts de transactions, la théorie des jeux, la concurrence parfaite, la théorie des contrats sont présentées aux participants.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Les coûts des transactions sont à la base de la création des organisations de manière à minimiser ces couts. L'ensemble des coûts induits par ces actions forment les coûts de transaction. On peut les regrouper en trois catégories : (i) - « Coûts de recherche et d'information » : prospection, comparaison du rapport qualité/prix des différentes prestations proposées, étude de marché etc. ; (ii) - « Coûts de négociation et de décision » : rédaction et conclusion d'un contrat etc. ; (iii) - « Coûts de surveillance et d'exécution » : contrôle de la qualité de la prestation, vérification de la livraison etc.</i> • <i>Le dilemme du prisonnier est l'exemple le plus connu de la Théorie des jeux, théorie qui cherche à rendre compte des stratégies et des décisions des individus rationnels en interaction dans le cadre imparti par des règles du jeu. Le comportement de chaque joueur est analysé en fonction des comportements observés ou attendus des autres joueurs.</i> • <i>Les modèles de la théorie des contrats résument les propriétés du cadre institutionnel qui prévaut à travers un « contrat ». Ce dernier peut être explicite, c'est-à-dire faire l'objet d'un document signé. Un contrat explicite sera généralement garanti par une « tierce partie », telle qu'un tribunal ou un conciliateur, ou simplement par le désir qu'ont les agents de maintenir leur bonne réputation. Le contrat peut aussi n'être qu'implicite, comme un système de normes de comportement dont la violation est supposée donner lieu à des représailles non nécessairement codifiées à l'avance : un acteur d'une interprofession peut ainsi être mis au ban par ses pairs s'il adopte un comportement jugé déviant.</i>
EVALUATION 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Questions orales posées aux apprenants</i> - <i>Feedback des apprenants</i>
SUPPORT A REMETTRE AUX PARTICIPANTS 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Définition des théories et concepts qui sous-tendent les organisations interprofessionnelles</i>

SUPPORT DE SEANCE 2

Définition des théories et concepts qui sous-tendent les organisations interprofessionnelles

i. La théorie des couts de transactions

Un coût de transaction est un coût lié à un échange économique, plus précisément une transaction sur le marché. Ce coût n'est pas pris en compte dans le cadre de la concurrence pure et parfaite. Il peut être direct ou indirect (coût de prospection, temps et effort passés à la négociation et à la vérification de la transaction, etc.).

L'idée d'un coût du système de prix s'explique par le fait que : « Lorsque l'on souhaite opérer une transaction sur un marché, il est nécessaire de rechercher son ou ses contractants, de leur apporter certaines informations nécessaires et de poser les conditions du contrat, de conduire les négociations instaurant ainsi un véritable marché, de conclure le contrat, de mettre en place une structure de contrôle des prestations respectives des obligations des parties, etc. ».

L'ensemble des coûts induits par ces actions forment les coûts de transaction. On peut les regrouper en trois catégories :

- © « Coûts de recherche et d'information » : prospection, comparaison du rapport qualité/prix des différentes prestations proposées, étude de marché etc.
- © « Coûts de négociation et de décision » : rédaction et conclusion d'un contrat etc.
- © « Coûts de surveillance et d'exécution » : contrôle de la qualité de la prestation, vérification de la livraison etc.

Les coûts des transactions sont à la base de la création des organisations de manière à minimiser ces couts.

Pour analyser le fonctionnement des organisations, une méthode empirique consiste à analyser l'organisation en se penchant sur les **rapports de pouvoir** qui la structurent et rendent les comportements des acteurs intelligibles.

On constate alors que l'issue des jeux est relativement imprévisible, les acteurs s'écartent souvent de manière significative du rôle qu'ils doivent jouer. Pour le comprendre, il faut faire intervenir la notion de **zone d'incertitude**.

Ces zones correspondent aux failles dans les **règles**, aux défaillances techniques, aux pressions économiques qui empêchent le déroulement des objectifs de l'organisation. Elles ont également une autre source, les acteurs peuvent avoir intérêt à masquer leurs véritables objectifs, afin de conserver une certaine capacité de négociation.

Un comportement imprévisible de la part des acteurs réduit le pouvoir de celui qui édicte les règles et cherche à les faire appliquer. Qui plus est, même si le régulateur cherche à accroître le nombre de règles pour canaliser le comportement des acteurs, il peut engendrer un effet pervers en faisant dévier les motivations des acteurs visés de leur but initial (comme c'est le cas dans le zèle du fonctionnaire).

Si l'on veut comprendre les articulations entre les jeux d'acteur et le système d'action concret, il faut utiliser deux modes de raisonnement : **le raisonnement stratégique et le raisonnement systémique**.

Le premier part de l'acteur pour découvrir le système, le second tente de mettre en évidence l'ordre qui émane du système. Ainsi peut-on rendre compte de l'intégration des conduites dans un ensemble structuré et mettre éventuellement en évidence les systèmes d'action concrets qui engendrent des dysfonctionnements globaux

ii. La théorie des jeux

Un jeu est, au sens de la théorie des jeux, un modèle, dont les principaux ingrédients sont des *individus* (« joueurs ») qui prennent des décisions *simultanément*, en choisissant un élément d'un ensemble dont les caractéristiques font partie des hypothèses du modèle, et des *règles*, qui précisent notamment *l'issue* résultant des diverses décisions (simultanées) possibles – une issue étant généralement caractérisée par les *gains* qu'elle procure aux joueurs – et l'information dont dispose chacun. Les éléments de l'ensemble dans lequel les individus font leurs choix sont

appelés « stratégies ». Dans les modèles de jeu en économie, les stratégies sont souvent des « paniers de biens » (offerts ou demandés) ou des « vecteurs de prix », ou bien les deux. Dans le cas où le jeu comporte plusieurs coups – l'ordre d'intervention des joueurs étant précisé à l'avance –, les stratégies sont alors des *listes d'instructions*, dans lesquelles les joueurs indiquent à l'avance ce qu'ils feront à chaque coup et dans chaque éventualité (qui dépend de ce qui peut se passer aux coups précédents). Pour que ces instructions puissent être données, il faut évidemment que les joueurs connaissent à l'avance l'ensemble des éventualités : l'*information* dont dispose chacun fait partie des hypothèses essentielles des modèles de la théorie des jeux.

Le dilemme du prisonnier est l'exemple le plus connu de la Théorie des jeux, théorie qui cherche à rendre compte des stratégies et des décisions des individus rationnels en interaction dans le cadre imparti par des règles du jeu. Le comportement de chaque joueur est analysé en fonction des comportements observés ou attendus des autres joueurs.

Parabole du dilemme du prisonnier :

Deux prisonniers, A et B, sont accusés d'avoir commis ensemble un délit et sont interrogés dans des pièces séparées. L'inspecteur expose la situation à chacun d'entre eux de la façon suivante :

« Nous te demandons d'avouer ton crime ; nous savons bien que tu es à priori peu enclin à coopérer avec nous, mais nous souhaiterions attirer ton attention sur ceci :

- *si ton complice avoue mais que tu nies, il aura coopéré t toi non : il sera libéré tandis que tu auras 10 ans de prison*
- *si vous avouez tous les deux, la justice sera compréhensive et vous n'aurez qu'une peine de 5 ans*
- *si vous refusez de parler tous les deux, vous ferez un an de prison chacun.*
- *Tu vois donc que, si ton complice avoue, tu as intérêt à avouer, et que si ton complice se tait, tu as également intérêt à avouer »*

Les diverses possibilités sont résumées dans le tableau ci-dessous :

Prisonnier B	Prisonnier A		
		NIE	AVOUE
	NIE	1 an de prison 1 an de prison	Libéré 10 ans de prison
	AVOUE	10 ans de prison Libéré	5 ans de prison 5 ans de prison

Une situation satisfaisante et équitable pour les deux prisonniers consisterait à nier tous les deux : c'est la **maximisation de l'intérêt commun**.

iii. La concurrence parfaite

La concurrence pure et parfaite est définie en théorie par une structure de marché « parfaite » :

- ✓ atomicité de l'offre et de la demande
- ✓ homogénéité du produit
- ✓ liberté d'entrer et de sortir du marché
- ✓ information parfaite des acteurs sur le marché
- ✓ mobilité parfaite des facteurs de production

Pour être « **pure** », la concurrence doit remplir les trois conditions suivantes :

- © l'atomicité : le nombre d'acheteurs (côté demande) et de vendeurs (côté offre) est très grand et aucun des agents n'a un poids sur le marché suffisant pour pouvoir influencer le prix.
- © L'homogénéité *des produits* : dans l'industrie, toutes les firmes livrent des produits que les acheteurs jugent identiques, homogènes ou substituables. Les biens échangés sont semblables en qualité et en caractéristiques, et donc interchangeables ; un produit de meilleure qualité réelle ou supposée constitue donc un autre marché. En d'autres termes c'est lorsque les consommateurs ne parviennent pas à différencier les productions d'une même gamme même si c'est la même entreprise.

- © La fluidité : *la libre entrée et sortie sur le marché* : quiconque veut s'adonner à une certaine production peut le faire sans restriction ni délai. Les firmes qui composent l'industrie ne peuvent s'opposer à l'arrivée de nouveaux entrants. Il ne doit y avoir aucune entrave tarifaire (protectionnisme), administrative (numerus clausus), technique à l'entrée d'un offreur ou d'un demandeur supplémentaire. La libre entrée suppose de manière plus générale que les nouveaux entrants ne font face à aucun désavantage face aux agents présents et peuvent aisément obtenir les facteurs de production qui leur sont nécessaires. Ce qui signifie également que les rendements d'échelle sont supposés non croissants. Or, selon certains auteurs, le fait de sortir du marché pour une entreprise correspond à une sanction directe de son inefficacité concurrentielle⁴.

Pour être « parfaite » la concurrence doit remplir les deux conditions suivantes :

- © la *libre circulation des facteurs de production* (le capital et le travail) : les facteurs de production sont parfaitement mobiles et peuvent se déplacer d'une industrie à l'autre. La main-d'œuvre et les capitaux se dirigent spontanément vers les marchés où la demande est supérieure à l'offre ; il n'y a pas de délai ni de coût dans leur reconversion.
- © la *transparence de l'information* : tous les participants au marché ont une connaissance complète de tous les facteurs significatifs du marché. L'information parfaite de tous les agents sur tous les autres et sur le bien échangé suppose une information gratuite et immédiate. Ceci suppose l'absence d'échange réalisé de gré à gré et au contraire l'existence d'un mécanisme d'ensemble : le processus de fixation des prix décrit par la théorie est comparable au rôle d'un « commissaire-priseur » qui centralise les offres et les demandes, calcule le prix d'équilibre, et par conséquent attribue au bout du compte à chacun sa part dans l'offre (production) ou dans la demande (consommation).

En courte période

L'hypothèse est qu'il n'y a aucune entreprise entrante ou sortante sur le marché. L'offre étant atomisée, aucune entreprise n'a d'influence sur le prix du marché qui est déterminé par la loi de l'offre et de la demande globale

En longue période

L'existence d'un profit constaté dans la branche d'activité attire de nouveaux entrants. Les quantités offertes s'accroissent et contribuent à la baisse des prix. Le flux d'entrée se stabilise puis se tarit lorsque le prix du marché devient égal au coût moyen de production (situation où le profit devient nul). Au terme de l'ajustement, chaque entreprise en longue période fixe son niveau de production en fonction du prix du marché et de son coût marginal, pour aboutir à l'égalité : coût marginal = coût moyen = prix du marché.

Duopole, concurrence et collusion :

Un marché est qualifié de duopole lorsqu'il n'y a que deux offreurs pour de nombreux demandeurs. Les deux entreprises ont alors un choix :

- soit, elles agissent en fonction de leur intérêt particulier : **concurrence libre**
- soit, elles concluent un accord de prix, de partage du marché ou de partage du niveau de production : **collusion ou cartel d'entreprises**.

Le dilemme du prisonnier apparaît dans ce cas : les entreprises A et B ont ici la possibilité de trahir l'engagement prit comme montré ci-dessous :

		Entreprise A	
		Respecte l'engagement	Ne respecte pas l'engagement
Entreprise B	Respecte l'engagement	Situation satisfaisante Bénéfices égaux	Avantage pour l'entreprise A
	Ne respecte pas l'engagement	Avantage pour l'entreprise B	Baisse des prix Bénéfices limités

Comme expliqué précédemment, la situation optimale ne sera jamais atteinte car les entreprises ne respecteront pas l'engagement, poussées par leur désir de réaliser des bénéfices supérieurs à ceux de l'entreprise adverse.

Il faut tout de même noter que dans le cadre du marché, les entreprises doivent prendre en compte le risque de représailles (« donnant-donnant ») par leur

concurrent : le dilemme du prisonnier est alors **réitéré**. La menace d'une riposte du concurrent entraîne ici une tendance au respect de l'engagement.

iv. La théorie des contrats

En économie, la **théorie des contrats** étudie les relations d'échange entre des agents économiques, en tenant compte des contraintes institutionnelles et informationnelles qui s'imposent à eux. etc. les modèles de la théorie des contrats décrivent les interactions d'un petit nombre d'agents, souvent deux seulement. Cette volonté affichée de simplification permet une description plus fine des relations étudiées.

Les modèles de la théorie des contrats résument les propriétés du cadre institutionnel qui prévaut à travers un « contrat ». Ce dernier peut être **explicite**, c'est-à-dire faire l'objet d'un document signé. Un contrat explicite sera généralement garanti par une « tierce partie », telle qu'un tribunal ou un conciliateur, ou simplement par le désir qu'ont les agents de maintenir leur bonne réputation.

Le contrat peut aussi n'être qu'**implicite**, comme un système de normes de comportement dont la violation est supposée donner lieu à des représailles non nécessairement codifiées à l'avance : un acteur d'une interprofession peut ainsi être mis au ban par ses pairs s'il adopte un comportement jugé déviant.

On peut distinguer plusieurs familles de modèles au sein de la théorie des contrats, qui renvoient à des préoccupations économiques différentes. Trois d'entre elles représentent l'essentiel des applications : ***les modèles d'auto-sélection, les modèles de signaux et les modèles d'aléa moral.***

L'idée derrière ces modèles réside dans la recherche théorique des façons d'inciter les agents à prendre des mesures appropriées, même en vertu d'un contrat d'assurance.

On parle d'**autosélection** quand, parmi les parties prenantes à un échange, l'une possède une information à laquelle les autres n'ont pas accès. Cette information

privée, appelée « caractéristique » ou « type », porte sur l'identité même de l'agent qui la détient.

Les contrats incomplets comportent des asymétries d'informations, c'est-à-dire qu'il y a une répartition inégale de l'information entre les deux acteurs. Ces asymétries d'informations rendent possibles des comportements opportunistes :

- Les individus ne disent pas toujours ce qu'ils savent
- Les individus ne tiennent pas forcément leurs promesses

Il y a deux types principaux de comportements opportunistes :

- Opportunisme post-contractuel
- Opportunisme précontractuel

Le problème principal du comportement opportuniste précontractuel est la sélection adverse qui apparaît à chaque fois qu'un acteur possède une information que l'autre n'a pas à la signature du contrat.

- **Le signal** : action émise par celui qui en sait le plus afin de transmettre une information crédible
- Le filtre
- La réputation : action émanant de celui qui en sait le moins afin de forcer celui qui en sait le plus à révéler la vérité

L'**antisélection** est la résultante de l'information imparfaite. L'une des deux parties contractantes n'a pas la possibilité de connaître toutes les caractéristiques du produit, ce qui la conduit parfois à sélectionner des produits de mauvaise qualité.

La **sélection adverse** ou *antisélection* se manifeste par la difficulté pour le client d'appréhender :

- Le niveau de compétence et d'expérience des fournisseurs
- L'adéquation du produit ou des compétences du fournisseur à ses besoins
- Le contenu et la qualité du produit ou du service

« Il s'agit en fait de la défiance généralisée qui naît dès lors qu'il n'existe pas un *catalogue* connu de tous et spécifiant les caractéristiques de tous les

biens échangés ou susceptibles de l'être. Les connaissances sur la 'qualité' des biens sont alors asymétriquement réparties.». Dans une telle situation, les produits au prix le plus bas (et donc, probablement, les plus mauvais) risquent d'éliminer tous les autres.

Il y a également un aspect **d'aléa moral** dès que les objectifs des parties en présence diffèrent. C'est par exemple le cas dans les relations entre les actionnaires et les dirigeants d'entreprise : ces derniers ne peuvent généralement être soupçonnés de chercher à tirer au flanc, mais ce sont des agents économiques autonomes ; en tant que tels, ils peuvent avoir leurs objectifs propres.

Ainsi, il n'est pas rare que des dirigeants d'entreprise se lancent dans des investissements démesurés, qui ne sont pas nécessairement profitables, tandis que d'autres gèrent leur entreprise de manière trop timorée au goût des actionnaires.

Ces derniers sont rémunérés par les dividendes de l'entreprise et l'accroissement de la valeur de leurs actions ; ils souhaitent donc inciter les dirigeants à prendre des décisions qui maximisent les profits.

Pour ce faire, les actionnaires peuvent distribuer aux principaux dirigeants des stock-options, des actions ou d'autres titres dont la valeur est liée à celle de l'entreprise. Tout acte du dirigeant qui réduit le profit de l'entreprise affecte alors négativement la valeur des titres qu'il détient, ce qui doit théoriquement le dissuader de prendre de telles décisions.

2.5 Séance 3 : MISSIONS ET VISION DES INTERPROFESSIONS AGRICOLES AVEC REVUE DE QUELQUES INTERPROFESSIONS EXISTANTES

TITRE DE LA SEANCE	<i>Missions et vision des interprofessions agricoles avec revue de quelques interprofessions existantes</i>
DUREE DE LA SEANCE 	<i>1heure 30 minutes</i>
OBJECTIF DE LA SEANCE 	<p><i>A la fin de la séance, les apprenants seront capables</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>d'expliquer les missions et vision des Interprofessions agricoles du Bénin et d'ailleurs</i>
CONTENU DE LA SEANCE 	<i>Les missions et visions de quelques interprofessions béninoises et françaises seront présentées et discutées. Les organisations varient en fonction des contextes dans lesquels elles naissent et se façonnent, leurs objectifs changent dans le temps et dépendent des contextes et des particularités de chaque filière. Malgré cette diversité de missions, le spectre d'action des organisations interprofessionnelles tourne, principalement, autour de l'amélioration de la compétitivité des maillons qui composent les filières.</i>
EVALUATION 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Questions orales posées aux apprenants</i> - <i>Feedback des apprenants</i>
SUPPORT A REMETTRE AUX PARTICIPANTS 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Analyse des Missions et vision des interprofessions agricoles avec revue de quelques interprofessions existantes</i>

SUPPORT DE SEANCE 3

Analyse des Missions et vision des interprofessions agricoles avec revue de quelques interprofessions existantes

i. La diversité de missions d'action des organisations interprofessionnelles

Les organisations varient en fonction des contextes dans lesquels elles naissent et se façonnent, leurs objectifs changent dans le temps et dépendent des contextes et des particularités de chaque filière. Malgré cette diversité de missions, le spectre d'action des organisations interprofessionnelles tourne, principalement, autour de l'amélioration de la compétitivité des maillons qui composent les filières.

Les objectifs suivants sont identifiés comme fréquemment poursuivis par les organisations :

- ⊙ La défense des intérêts du secteur et la négociation avec les organismes publics chargés de mener les politiques qui concernent le secteur. Il s'agit du *lobbying* exercé auprès des instances gouvernementales.
- ⊙ La régulation de la production et des prix (sous certaines conditions).
- ⊙ La promotion de l'amélioration de la qualité des produits et des processus de la filière, par exemple à partir de la fixation de règles de qualité et de normes concernant les produits et leur fabrication.
- ⊙ La production de statistiques et la facilitation de l'accès et de l'échange d'informations entre acteurs de la filière.
- ⊙ La recherche, le développement et l'expérimentation techniques tendant à diffuser de nouvelles technologies dans les différents maillons de la filière, l'introduction de nouveaux produits et l'augmentation des niveaux de compétitivité de l'ensemble de la filière.
- ⊙ La promotion de la consommation et de l'exportation, et la recherche de nouveaux marchés, à travers la promotion du produit générique et l'information aux consommateurs, ainsi que la réalisation d'études sur de nouveaux marchés et les missions et réunions avec des acteurs étrangers.
- ⊙ La protection environnementale dans la mise en œuvre des activités liées à la production de la filière
- ⊙ La traçabilité des aliments et la sécurité alimentaire.

- © La coordination des relations internes de la filière en corrigeant, notamment, les déséquilibres existant dans les rapports de force économiques entre les métiers de la filière pour aller vers plus d'équité dans les échanges.

Il est à noter que les domaines couverts comprennent certains aspects liés à la **représentation politique** de la filière, d'autres concernent les **questions productives et commerciales**, d'autres, enfin, transmettent l'intérêt pour l'**innovation technologique**.

Ces organisations se sont développées dans le monde, dans des moments et des contextes différents. Elles prennent des formes et des degrés de structuration singuliers selon le pays et le secteur, du fait des circonstances particulières dans lesquelles elles surgissent et se développent, et des différentes structures institutionnelles et socio-économiques.

Les objectifs et missions assignés aux OIP peuvent varier selon les motifs ayant conduit à la création et le niveau d'implication de l'Etat dans la création

i. Exemples de missions et objectifs des interprofessions en France

Etude de cas sur les missions et vision de quelques interprofessions françaises Terre Univia -

Les interprofessions des produits agricoles ont notamment pour objectifs de :

- *Améliorer la connaissance et la transparence de la production et du marché, y compris en publiant des données statistiques agrégées relatives aux coûts de production, aux prix, accompagnées le cas échéant d'indicateurs de prix, aux volumes et à la durée des contrats précédemment conclus,*
- *Prévoir le potentiel de production et consigner les prix publics de marché,*
- *Contribuer à une meilleure coordination de la mise sur le marché des produits,*
- *Explorer les marchés d'exportation,*
- *Élaborer des contrats types compatibles avec la réglementation européenne,*

- *Exploiter le potentiel des produits,*
- *Fournir des informations et réaliser des recherches nécessaires à l'innovation, à la rationalisation, à l'amélioration et à l'orientation de la production et le cas échéant de la transformation et de la commercialisation vers des produits plus adaptés aux besoins des marchés et aux goûts et aspirations des consommateurs,*
- *Rechercher des méthodes permettant de limiter l'usage des produits zoo-sanitaires ou phytosanitaires,*
- *Mettre au point des méthodes et des instruments destinés à améliorer la qualité des produits,*
- *Entreprendre toute action visant à défendre, protéger et promouvoir l'agriculture biologique et les appellations d'origine, les labels de qualité et les indications géographiques,*
- *Promouvoir et réaliser des recherches concernant la production intégrée et durable ou d'autres méthodes de production respectueuses de l'environnement,*
- *Encourager une consommation saine et responsable des produits sur le marché intérieur,*
- *Promouvoir la consommation des produits sur le marché intérieur et les marchés extérieurs et/ou fournir des informations sur ces produits,*
- *Contribuer à la gestion des sous-produits et à la réduction et à la gestion des déchets.*

ii. Exemples de missions & visions des interprofessions béninoises

Quelques participants membres des interprofessions au Bénin présenteront les missions et vision de leurs interprofessions

La création des organisations interprofessionnelles agricoles est fondée sur une volonté de différents maillons d'une filière de s'impliquer dans les problématiques collectives et enjeux de la filière aux stades de la production, de la transformation, de la commercialisation y compris de la distribution.

Ainsi les groupements constitués à l'initiative des organisations professionnelles représentant la production agricole et, selon les cas, la transformation, la commercialisation et la distribution peuvent, s'ils représentent une part significative de ces secteurs d'activités, faire l'objet d'une reconnaissance en qualité d'organisations interprofessionnelles par l'autorité administrative pour un produit ou un groupe de produits.

Ce sont des personnes morales de droit privé, en général des associations régies par la loi du 1er juillet 1901. Leurs actes de gestion, comme leurs créances et cotisations, y compris lorsque ces dernières sont étendues, c'est à dire rendues obligatoires, sont soumis au droit privé.

2.6 Séance 4 : CONTRAINTES ET ENJEUX MAJEURS DES INTERPROFESSIONS AGRICOLES

<p>TITRE DE LA SEANCE</p>	<p><i>Contraintes et enjeux majeurs des interprofessions agricoles</i></p>
<p>DUREE DE LA SEANCE</p> 	<p><i>02 heures</i></p>
<p>OBJECTIF DE LA SEANCE</p> 	<p><i>A la fin de la séance, les apprenants seront capables</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>d'identifier les principales contraintes et les enjeux clés des interprofessions au Bénin</i>
<p>CONTENU DE LA SEANCE</p> 	<p><i>les contraintes et enjeux majeurs des organisations interprofessionnelles agricoles du Bénin et d'ailleurs seront passées en revue et commentée à travers une matrice SWOT.</i></p>
<p>EVALUATION</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Questions orales posées aux apprenants</i> - <i>Feedback des apprenants</i>
<p>SUPPORT A REMETTRE AUX PARTICIPANTS</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Identification des contraintes et enjeux majeurs des interprofessions agricoles</i>

SUPPORT DE SEANCE 4

Identification des contraintes et enjeux majeurs des interprofessions agricoles

i. Forces faiblesse opportunité et menace d'une filière agricole

Le Tableau qui suit présente une analyse stratégique synthétique concernant les protéines végétales

Analyse stratégique concernant les protéines végétales pour l'alimentation humaine

FORCES

Fort potentiel de ressources protéiques grâce à une production agricole performante et de qualité

Industries de 1^{ère} transformation ancrées dans les territoires et industrie agroalimentaire dynamique et innovante, en particulier dans la transformation du soja en produits alimentaires et dans la production de protéines.

Sourcing. « Origine France » et « sans OGM » (ex jus de soja)

Relations historiques avec Inde pour export

Cultures fixatrices d'azote

Atouts nutritionnels (fibres, indice glycémique faible, effet satiétogène...) => nouvelles recommandations nutritionnelles Anses : légumineuses

Les protéines continuent d'être considérées comme faisant partie d'une alimentation saine.

FAIBLESSES

Faible compétitivité pour les producteurs

Déficit de notoriété pour les protéagineux, besoins de pédagogie pour les MPV

Mauvaise connaissance des clients en graine entière (consommation traditionnelle)

Filière non dédiée, peu de valeur ajoutée, difficile à démarquer

Pas de disponibilité suffisante en volume et en qualité

Lisibilité du marché (dispersion de l'offre, non visible), mise en contact des acteurs (O/D) difficile

Concurrence en France entre marchés ingrédients et export (tension sur les prix, pas de cahier des charges commun)

Services induits (sur autres cultures, GES...) non reconnus économiquement actuellement

OPPORTUNITES

Besoin en protéines important à venir (étude BIPE 2014) : accroissement de la demande en protéines à 40% d'ici à 203, soit une croissance annuelle globale du secteur >7%

Participation à la 2^{ème} transition alimentaire

Recherche d'aliments d'origine végétale pour différentes raisons (éthiques, nutritionnelles, religieuses...) => augmentation du nombre de consommateurs adoptant un régime flexitariste + demande croissante provenant non seulement des consommateurs végétaliens et végétariens

Une demande forte à l'étranger (marchés en croissance), en particulier continent nord-américain.

Les tendances sans gluten, sans lactose ainsi que les craintes liées aux OGM

Développement d'aliments pour nutrition spécialisée (sportif, régimes diététiques, séniors...)

Image positive de « naturalité »

MENACES

Concurrence accrue (production et logistique performantes) : dominance (Canada, UK, Australie) ; nouveaux pays producteurs (pays Baltes, Canada en féverole)

Evolutions réglementaires IAA liées aux attentes des consommateurs (proportion de protéines dans saucisses végétales ; liste de 5 ingrédients ; clean label : recherche de produits simples)

Barrières réglementaires (bromure de méthyle ; TAFTA, CETA, Brexit) ; crise économique / géopolitique mondiale

Emergence de nouvelles sources de protéines (microalgues, insectes...) Favisme

Progression des aliments à partir d'autres végétaux que le soja (coco, amande, riz...) plus importante >30000 T avec des évolutions à +50%, malgré des compositions nutritionnelles moins intéressantes.

Recherche de produits « sans soja » / développement des alternatives végétales (coco, amande, riz...) déjà en cours sur le continent

ii. Analyse des forces faiblesses Opportunités et Menaces des OIP béninoises

Travaux de groupes : Analyse des forces faiblesses Opportunités et Menaces des Interprofessions agricoles du Bénin cas de l'Ananas, du soja et de l'anacarde
 Les participants identifient les contraintes et les enjeux auxquels sont confrontées leurs organisations interprofessionnelles.

ANALYSE SWOT DE L'INTERPROFESSION AVICULTURE DU BENIN (IAB)

CATEGORIE DE SERVICES	OBJECTIFS	Forces	Faiblesses	Opportunités	Menaces	
1. Services de représentation et défense des intérêts	Amélioration du cadre législatif et réglementaire	Interprofession formalisée et publiée au JO				
		02 familles d'acteurs sur 03 formalisées et publiées au JO	Inexistence de la loi sur les interprofessions votée et promulguée	Existence d'un projet de loi sur les OIA		
		01 famille d'acteurs en cours de formalisation		Existence de projets d'arrêtés pour la réglementation des activités autour de la filière		
		Immatriculation de toutes les coopératives		Existence de deux normes en aviculture		
				Existence d'un arrêté interministériel d'interdiction provisoire de l'importation des œufs de consommation		
	Amélioration de la gouvernance organisationnelle et institutionnelle	Tenue régulière des réunions statutaires et AG				
		Composition des organes de gestion équilibrée				

		Existence et tenue des outils de gestion			
		Existence de siège			
		Existence d'un personnel technique			
		Deux (02) familles d'acteurs à jour pour les cotisations	01 famille d'acteurs défaillante pour les cotisations		
		Adoption de mécanisme de prélèvement	Non application du mécanisme de prélèvement		
2. Service économique et d'intermédiation	Promotion des filières et structurations des chaînes de valeur	Existence de CSICA comme centre de services d'intérêts communs aux acteurs	Absence de plan de communication et de marketing	Existence d'un PNDF-CVA Œufs	Ralentissement de l'adoption de la stratégie de limitation de l'importation de viande congelée en faveur de la promotion de la production avicole locale
		Existence de 02 chaînes de valeur structurées (Œufs et viande)			Subdivision de la filière entre 02 différents pôles agricoles
		Existence des coopératives spécialisées			
		Institutionnalisation des journées nationales avicoles			

		Diversification du patrimoine génétique locale (goliath et foulani)			
		Accompagnement à la certification au norme HACCP de 03 entreprises de transformation			
3. Service technique et renforcements de capacités	Amélioration de l'offre de production des EFA	Service d'abattage de volailles		Partenariats pour renforcement de capacités (FISA-Maroc ; CERSA-Togo ; IPRAVI-Côte d'Ivoire, etc.)	
	Amélioration des performances des EFA	Dispositif de coches en biosécurité et alimentation des poules pondeuses		Partenariats pour renforcement de capacités (FISA-Maroc ; CERSA-Togo ; IPRAVI-Côte d'Ivoire, etc.)	
		Dispositif de facilitation d'accès au financement des aviculteurs			
		Formations techniques et de gestion d'une exploitation avicole			
		Système de biosécurité et de vaccination			
ENJEUX MAJEURS POUR LA FILIERE AVICULTURE					
<ol style="list-style-type: none"> 1. Elaboration des référentiels de coûts de production aux niveaux des différents maillons 2. Etablissement des accords interprofessionnels pour la production et la commercialisation des produits avicoles 					

ANALYSE SWOT DE L'INTERPROFESSION KARITE DU BENIN (IKB)

CATEGORIE DE SERVICES	OBJECTIFS	FORCES	FAIBLESSES	OPPORTUNITÉS	MENACES
1. Services de représentation et défense des intérêts	Amélioration du cadre législatif et réglementaire	02 familles sur 04 formalisées	Absence de formalisation de l'IKB	Existence d'un projet de loi sur les OIA	Manque de réglementation et de régulation de la commercialisation du karité
		Coopératives de base de la FNPK-B immatriculées et publiées au JORB	Non formalisation de certains acteurs du maillon production de la filière	Existence de la loi 93-009 du 02 juillet 1993 et ses décrets d'application	
			Inexistence de la loi sur les interprofessions votée et promulguée		Projet de décret de mise en place du Comité Karité Bénin (CKB)
Amélioration de la gouvernance organisationnelle et institutionnelle		Composition des organes de gestion équilibrée	Faible respect des échéances de tenue des rencontres statutaires		
			Inexistence des outils de gestion		
			Inexistence de siège		
		Existence d'une équipe technique au niveau de la FNPK-B	Inexistence d'équipes techniques au niveau de l'ANTK, l'ANEK et l'IKB	Existence de l'AKB comme structure d'appui technique aux différents maillons de la filière et à l'IKB	
			Non-paiement des cotisations statutaires		
			Faible fonctionnement des UDPK		
			Absence d'accords interprofessionnels		

2. Service économique et d'intermédiation	Promotion des filières et structurations des chaînes de valeur	Existence de la matière première au Bénin	Très faible niveau de transformation du karité	Existence d'un PNDF-Karité	Absence de financement agricole adapté
		Organisation des familles d'acteurs en chaîne de valeur (amandes et beurre, produits cosmétiques)	Faible engagement des jeunes (femmes et hommes) dans la production du karité	Existence des techniques éprouvées de production de plants de karité	Absence de variétés performantes et résistantes à cycle court
		Organisation des coopératives autour d'unité économique	Absence d'un système de certification des amandes et beurre de karité	Utilisation du beurre de karité dans les industries cosmétiques, agroalimentaire et pharmaceutique	Accès difficiles à l'eau potable pour la transformation
		Existence de technologies endogènes de production des amandes et du beurre		Existence de procédés de mécanisation de la transformation des amandes en beurre de karité	
				Création de nouvelles chaînes de valeur (fruits et noix de karité)	
				Existence de l'INRAB pour accompagner la recherche dans la filière	
	Développement des marchés rémunérateurs		Absence de valorisation des déchets et sous-produits de karité	Existence d'un Marché local	Forte fluctuation des prix du karité
				Forte demande du beurre de karité au plan international par les industries de karité	Absence de mécanisme fiable de fixation du prix du beurre
			Absence de statistiques fiables sur la filière	Existence de marchés bio	Non-respect du rapport qualité prix

3. Service technique et renforcements de capacités	Amélioration de l'offre de production des EFA	Installation de nouvelles unités/industries de production d'amandes et de beurre de karité			
	Amélioration des performances des EFA		Faible taux de ramassage des fruits de karité (- de 50%)		
			Faible maîtrise des techniques de production et de stockage des amandes et beurre		

ENJEUX MAJEURS POUR LA FILIERE KARITE

Mobilisation de ressources techniques, financières, humaines, matérielles, etc. pour le bon fonctionnement de l'IKB

Mécanisme de fixation des prix

ANALYSE SWOT DE L'INTERPROFESSION ANACARDE DU BENIN (IFA-BENIN)

CATEGORIE DE SERVICES	OBJECTIFS	FORCES	FAIBLESSES	OPPORTUNITES	MENACES
Service de représentation et défense des intérêts	Amélioration du cadre législatif et réglementaire	Immatriculation au N°2017/2029/DEP-LIT/SG/SAG-ASSOC du 25/07/2017		Projet de loi sur les OIA	
		Existence d'une convention consensuelle intégrant la vente groupée		Décret sur la rétrocession des prélèvements au cordon douanier	
	Amélioration de la gouvernance institutionnelle et organisationnelle	Existence d'un personnel technique permanent	Existence de deux faitières de producteurs	Existence des arrêtés 136 et 137 sur la gouvernance et la représentativité des opa	Faible mobilisation de ressource propre pour assurer les fonctions de souveraineté
		Tenue régulière des réunions statutaires			
Services économiques et d'intermédiations	Promotion des filières et structuration des chaînes de valeur	Emergence des acteurs dans certaines chaînes de valeurs (pépiniéristes, unité de transformation de pomme de cajou...)	Vieillessement de certaines plantations	Existence d'un PNDF anacarde	Crise sanitaire COVID 19
		Existence de personnel technique qualifié	Faible autonomisation des familles d'acteurs	Existence du FNDA	Volatilité des prix
		Existence des infrastructures de stockage	Absence de dispositif de collecte de données	Existence de l'atda 4	
	Développement des marchés rémunérateur	Existence d'un système d'information de marché	Non règlementation de la filière	Démarrage des projets PACOFIDE et PADEFA-ENA spécifique pour l'anacarde	Aléas climatiques

			Absence de la traçabilité de la production du Bénin		
			Plan de communication non opérationnelle		
Services techniques et renforcement de capacités	Amélioration des offres de production des EFA	Certification des usines pour la production respectant les normes et standard internationaux	Non fonctionnalité de certaines usines de transformation	Existence des PTF pour l'accompagnement technique et financier	
			Faible utilisation des capacités des usines installées		
	Amélioration des performances EFA	Développement des techniques de surgreffage sur les vieilles plantations	-faible lien d'affaire entre les familles		
<p>ENJEUX MAJEURS DE L'IFA-BENIN</p> <p>Améliorer la capacité d'autofinancement de l'IFA-Bénin et le développement des liens d'affaire pour la fonctionnalité effective des acteurs de la filière.</p> <p>Améliorer la gouvernance et la visibilité de l'IFA-Bénin et des familles d'acteurs pour un meilleur positionnement de la filière anacarde</p>					

ANALYSE SWOT DE L'INTERPROFESSION POISSONS D'ELEVAGE DU BENIN (IPEB)

CATEGORIE DE SERVICES	OBJECTIFS	FORCES	FAIBLESSES	OPPORTUNITES	MENACES	
Service de représentation et défense des intérêts	Amélioration du cadre législatif et réglementaire	Formalisation des familles d'acteurs membres	Non encore immatriculée (en cours)	Projet de loi sur les OIA		
	Amélioration de la gouvernance institutionnelle et organisationnelle	Existence d'un personnel technique permanent		Existence des arrêtés 136 et 137 sur la gouvernance et la représentativité des OPA	Faible mobilisation de ressource propre pour assurer les fonctions de souveraineté	
		Tenue régulière des réunions statutaires				
Services économiques et d'intermédiations	Promotion des filières et structuration des chaînes de valeur	Existence de personnel technique qualifié		Existence d'unité de recherche en aquaculture	Crise sanitaire COVID 19	
		Existence d'une seule faitière de producteur		Existence d'importante ressource en eau	Volatilité des prix	
				Existence de PNDF Aquaculture		
				Existence de l'ATDA7		
	Développement des marchés rémunérateur	Organisation de la famille des distributeurs		Faible compétitivité du poisson local avec le poisson importé	Démarrage des projets PADEFIP, PROMAC pour la pisciculture	Catastrophes écologiques
		Existence d'un système d'information de marché				
		Opérationnalisation du plan de communication				

Services techniques et renforcement de capacités	Amélioration des offres de production des EFA	Maitrise des techniques de productions	Absence de mécanismes adaptés pour faciliter l'acquisition des intrants aquacoles	Existence du PROVAC 2	
				Agrément pour l'installation de trois usines de provendes aux normes	
	Amélioration des performances EFA	Elaboration de contrat entre les producteurs et les distributeurs en cours	Inexistence des plans de renforcement de capacité		
ENJEUX MAJEURS de l'IPEB Satisfaction des besoins sans cesse croissant en poisson des populations du Bénin ; Amélioration des revenus des acteurs de la filière					

2.7 Séance 5 : DISPOSITIONS DE L'AVANT-PROJET DE LOI SUR LES INTERPROFESSIONS AU BENIN

TITRE DE LA SEANCE	<i>Dispositions de l'avant-projet de loi sur les interprofessions au Bénin</i>
DUREE DE LA SEANCE 	<i>01heure 30 minutes</i>
OBJECTIF DE LA SEANCE 	<p><i>A la fin de la séance, les apprenants seront capables</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>de présenter les dispositions de l'avant-projet de loi sur les interprofessions au Bénin</i>
CONTENU DE LA SEANCE 	<i>Les grandes lignes de l'avant-projet de loi portant constitution, mission, organisation et fonctionnement des organisations interprofessionnelles agricoles en République du Benin seront présentées et discutées avec les participants. Une brève analyse comparative des dispositions légales régissant les interprofessions dans les autres pays de la sous-région et en de la France sera faite.</i>
EVALUATION 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Questions orales posées aux apprenants</i> - <i>Feedback des apprenants</i>
SUPPORT A REMETTRE AUX PARTICIPANTS 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Copie du Projet de loi</i> - <i>Loi sur les interprofessions du Mali, du Burkina Faso, du Maroc et de la France (fichiers).</i>

SUPPORT DE SEANCE 5

Examen des grandes lignes de l'Avant-projet de Loi portant constitution, mission, organisation et fonctionnement des organisations interprofessionnelles agricoles en République du Bénin

i. Présentation des grandes lignes du projet de loi sur les interprofessions agricoles au Bénin

Le Projet de loi du Bénin obéit à une structure qui permet de prendre en compte les différents aspects des préoccupations exprimées à divers niveaux de même que les objectifs fondamentaux de la réforme. Il comporte cinquante (50) articles regroupés en quatorze (14) chapitres.

Le chapitre premier présente les dispositions générales tandis que le 2^e est consacré à la définition des concepts et le 3^e aux missions et objectifs des interprofessions.

Les règles de constitution et de reconnaissance des organisations interprofessionnelles sont définies dans le chapitre IV. Le chapitre V concerne les organes d'administration et de gestion.

Les principes de fonctionnement des organisations interprofessionnelles sont abordés dans le chapitre VI.

Les chapitres VII et VIII sont consacrés aux accords interprofessionnels, d'abord en ce qui concerne leur conclusion puis leur extension, leur suspension, leur retrait et enfin le règlement des conflits qui peuvent naître de leur application.

Les relations entre l'Etat et les interprofessions (appui-conseil, suivi et contrôle) ont fait l'objet du chapitre IX. Quant au chapitre X, il présente les règles relatives aux ressources des interprofessions.

Le chapitre XI porte sur le retrait de la reconnaissance et la dissolution des interprofessions et le XII expose les règles concernant leur pouvoir disciplinaire. Le règlement des litiges au sein des organisations interprofessionnelles est abordé par le chapitre XIII.

Le 14^e chapitre concerne les dispositions transitoires et finales indispensables à toute loi.

- ii. Analyse comparée des lois régissant les interprofessions agricoles au Mali, au Burkina Faso, en France et au Maroc

Etudes de cas pratiques : Analyse comparée des lois régissant les interprofessions au Mali, au Burkina Faso, en France et au Maroc.

Travaux de groupes

2.8 Séance 6 : PRESENTATION DES ORGANES D'ADMINISTRATION ET DE GESTION DE L'ORGANISATION INTERPROFESSIONNELLE AGRICOLE

TITRE DE LA SEANCE	<i>Présentation des Organes d'administration et de gestion de l'organisation interprofessionnelle agricole</i>
DUREE DE LA SEANCE 	<i>01heure 45 minutes</i>
OBJECTIF DE LA SEANCE 	<p><i>A la fin de la séance, les participants seront capables :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>de présenter les règles de structuration d'une interprofession</i> - <i>de donner la composition des organes d'administration et de gestion des interprofessions</i>
CONTENU DE LA SEANCE 	<p><i>La structure et la composition des organes de quelques interprofessions seront présentées aux participants. Les organes d'administration et de gestion de l'organisation interprofessionnelle agricole sont généralement :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>l'Assemblée Générale ;</i> - <i>le Conseil d'Administration ;</i> - <i>le Comité de Contrôle.</i> <p><i>Les organes techniques ou d'exécution sont :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ <i>Le Secrétariat Exécutif ou Permanent ;</i> ▪ <i>Les Commissions spécialisées</i> <p><i>La composition, l'organisation et le fonctionnement des organes d'administration et de gestion sont précisés par voie réglementaire</i></p>
EVALUATION 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Questions orales posées aux apprenants</i> - <i>Feedback des apprenants</i>
SUPPORT A REMETTRE AUX PARTICIPANTS 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Présentation des Organes d'administration et de gestion de l'organisation interprofessionnelle agricole</i>

SUPPORT DE SEANCE 6

Présentation des Organes d'administration et de gestion de l'organisation interprofessionnelle agricole

i. Des organes d'administration et de gestion des organisations interprofessionnelles agricoles

Les organes d'administration et de gestion de l'organisation interprofessionnelle agricole sont :

- l'Assemblée Générale ;
- le Conseil d'Administration ;
- le Comité de Contrôle.

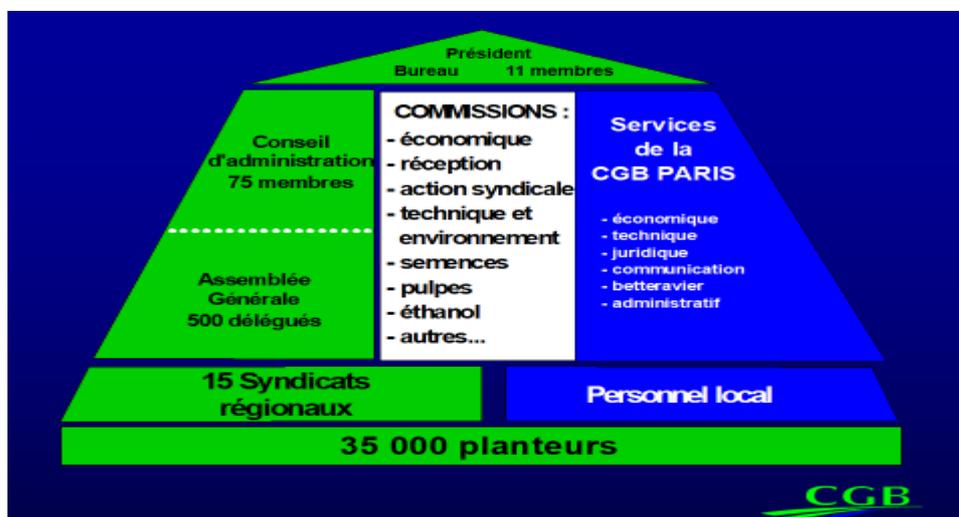
Les organes techniques ou d'exécution sont :

- Le Secrétariat Exécutif ou Permanent ;
- Les Commissions spécialisées

La composition, l'organisation et le fonctionnement des organes d'administration et de gestion sont précisés par voie réglementaire. Nonobstant les dispositions des articles 13 et 14 de la présente loi, chaque organisation interprofessionnelle agricole peut, en raison de ses spécificités et de ses besoins, se constituer d'autres organes.

Etudes de cas pratiques :

Compositions et organes de gestion des quelques interprofessions en France.





40
ans

Terres Univia en actions!

l'Interprofession des huiles et protéines végétales

Organisation interprofessionnelle reconnue par les Pouvoirs Publics au sens du règlement UE n°1308/2013 du 17 décembre 2013 portant organisation commune des marchés des produits agricoles du décret 2014-572 du 2 juin 2014 et de l'arrêté du 20 février 2015.

Terres Univia (Issue de la fusion de l'ONIDOL et de l'UNIP) regroupe les principales associations et fédérations professionnelles concernées par la production, la commercialisation, la transformation et l'utilisation des oléagineux (colza, tournesol, soja, lin, olive) et des plantes riches en protéines (pois, féverole, lupin, luzerne, légumes secs).

Les maîtres mots de l'Interprofession :

Représentativité
Unanimité
Équilibre paritaire

3 collèges

PRODUCTION

FOP (FNSEA)
OPG (Coordination Rurale)
ANAMSO
FNAMS

COMMERCIALISATION

Coop de France Métiers du Grain
FNA
Synacomex
Coop de France Déshydratation
UFS

TRANSFORMATION / CONDITIONNEMENT

GTOM
SNIA
Coop de France Nutrition Animale
Coop de France Déshydratation
GEPV

6 commissions spécialisées



PRODUCTION



COMMUNICATION
PROMOTION



ÉTUDES
ÉCONOMIQUES
SUIVI DES MARCHÉS



ALIMENTATION
HUMAINE



ALIMENTATION
ANIMALE



NON
ALIMENTAIRE

2 sections autonomes :

AFIDOL (fruits oléagineux :
huile d'olive et olives de table)

ANILS
(légumes secs : lentille)

Les domaines d'intervention

Qualité

Promotion

Organisation

Recherche

Marchés

2.9 Séance 7 : ROLES DES ACTEURS NOTAMMENT DES PRODUCTEURS AU SEIN DES INTERPROFESSIONS AGRICOLES

<p>TITRE DE LA SEANCE</p>	<p><i>Rôles des acteurs notamment des producteurs au sein des interprofessions agricoles</i></p>
<p>DUREE DE LA SEANCE</p> 	<p>02heures</p>
<p>OBJECTIF DE LA SEANCE</p> 	<p><i>A la fin de la séance, les participants seront capables :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>d'expliquer les rôles des différents acteurs/familles au sein d'une interprofession</i>
<p>CONTENU DE LA SEANCE</p> 	<p><i>Les rôles des acteurs d'une interprofession seront présentés et discutés ; un accent particulier sera porté sur le rôle prépondérant de la famille des producteurs. En règle générale, une association interprofessionnelle doit rassembler les acteurs du secteur de la production agricole et du secteur de la transformation. À cette configuration élémentaire, il est possible d'ajouter les acteurs des secteurs de la distribution et la commercialisation, les fournisseurs, les agences de recherche, les universités, voire les organisations de consommateurs. Chacun de ces acteurs se doit d'assumer correctement son rôle dans l'intérêt général de la filière.</i></p>
<p>EVALUATION</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Questions orales posées aux apprenants</i> - <i>Feedback des apprenants</i>
<p>SUPPORT A REMETTRE AUX PARTICIPANTS</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Support sur l'analyse des rôles des acteurs notamment des producteurs au sein des interprofessions agricoles</i>

SUPPORT DE SEANCE 7

Analyse des rôles des acteurs notamment des producteurs au sein des interprofessions agricoles

i. Les rôles dévolus aux différents acteurs au sein d'une interprofession

© LES DIFFERENTS TYPES D'ACTEURS POSSIBLES D'UNE INTERPROFESSIONS AGRICOLES

Les organisations interprofessionnelles se différencient selon le type d'acteurs qu'elles admettent. En effet, il n'y a pas un modèle unique. Ainsi, certaines organisations sont constituées, presque exclusivement, par des associations. D'autres organisations accordent l'adhésion également aux entreprises, aux particuliers et aux organisations gouvernementales.

Mais nous trouvons des organisations qui possèdent des caractéristiques hybrides et qui admettent différents types d'adhérents.

En outre, les maillons des filières représentées dans l'organisation dépendront des spécificités de chaque cas. En fait, comme règle générale, une association interprofessionnelle doit rassembler les acteurs du secteur de la production agricole et du secteur de la transformation. À cette configuration élémentaire, il est possible d'ajouter les acteurs des secteurs de la distribution et la commercialisation, les fournisseurs, les agences de recherche, les universités, voire les organisations de consommateurs.

© ROLES DES PRODUCTEURS INDIVIDUELS OU ORGANISES

- ✓ Facilitation de l'accès aux :
- ✓ Facteurs de productions, notamment intrants (engrais, semences et produits de traitement)
 - Crédits de campagne
 - Marché de commercialisation des produits

- ✓ Professionnalisation à travers l'accès aux :
 - Formations spécifiques
 - Conseil agricole et à la vulgarisation de bonnes pratiques
- ✓ Amélioration de la gouvernance des OP et des exploitations familiales,
- ✓ Structuration au sein d'organisation légalement constituée

Les buts attendus sont :

- ✓ Augmentation de la production
- ✓ Amélioration de la productivité
- ✓ Amélioration des revenus des producteurs
- ✓ Amélioration de la qualité des produits (matières première)

© ROLES DES INDUSTRIELS

- Approvisionnement régulier des unités industrielles en matières premières
- Minimisation des coûts de transactions

Les buts visés étant :

- ❖ Exploitation de la capacité installée des unités industrielles
- ❖ Réduction des coûts de production
- ❖ Valorisation des produits
- ❖ Amélioration de la qualité du produit final

© ROLES DES COMMERÇANTS

- Approvisionnement régulier du marché
- Disponibilité de l'offre
- Minimisation des coûts de transactions
- Réduire les risques liés aux transactions commerciales

Les bénéfices attendus sont :

- ❖ Fluidification du marché

- ❖ Rentabilisation des activités
- ❖ Moins de contentieux commerciaux

© ROLES DES PRESTATAIRES DE SERVICES

(Banques, assurances, distributeurs, Transporteurs, ONG et Bureau d'études en conseils agricoles)

- Accompagnement des opérations agroalimentaires en milieu rural
- Fourniture de services essentiels

Les bénéfices attendus sont :

- ❖ Facilitation de l'accès aux services divers
- ❖ Minimisation des risques et des contraintes

❖ ROLES DE L'ETAT ET DES SERVICES PUBLICS

- ❖ Régulation des relations entre les acteurs en présence
- ❖ Renforcement des leviers de la croissance agricole
- ❖ Facilitation de l'implication du secteur privé dans les systèmes de production et d'exploitation des principales cultures
- ❖ Elargir le portefeuille de financement du secteur agricole
- ❖ Promouvoir le partenariat privé/privé et privé/public
- ❖ Amélioration de l'accès des petits producteurs au marché

Les bénéfices attendus étant :

- ❖ Amélioration de l'environnement du développement agricole
- ❖ Fluidification du marché
- ❖ Stabilisation des prix
- ❖ Minimisation des conflits sociaux
- ❖ Une meilleure prévisibilité de la production
- ❖ Une amélioration des revenus des différents acteurs, notamment des producteurs

- ii. Rôle prioritaire d'une organisation de producteur agricole :
- © Défendre le revenu des producteurs

Etudes de cas pratiques sur les rôles des acteurs d'une interprofession

- le rôle prépondérant de la famille des producteurs

LE ROLE DE LA CGB

- Représenter et défendre le revenu** des 35 000 betteraviers auprès des partenaires politiques, industriels et administratifs à l'échelon français, européen et mondial.
- Négocier les accords interprofessionnels** définissant les conditions générales d'achat et de réception, de livraison et de paiement des betteraves par les usines.
- Organiser** le contrôle des réceptions de betteraves.
- Communiquer** aux planteurs les informations du secteur.
- Rechercher et promouvoir** de nouveaux débouchés.

CGB

Du producteur agricole au consommateur final, il y a une multitude d'opérateurs, pour ce faire les Organisations de producteurs doivent :

- Se concentrer sur la 1ère transformation industrielle et les marchés du produit de base.
- Ne pas se préoccuper de la deuxième transformation industrielle et des marchés des produits agro-alimentaires.
- Viser l'optimum de productivité par la maîtrise des techniques et la qualité de la gestion de l'exploitation
- Œuvrer à la nécessaire formation de base des agriculteurs
- Assurer un bon encadrement technique et économique de leurs membres sur le terrain.

© OBTENIR DES PRIX D'ACHAT REMUNERATEURS

Les Prix, deux approches possibles :

- Le prix du produit agricole est défini par le marché, ou bien

- Le prix est défini après partage de la valeur ajoutée de la filière entre producteurs et industriels de première transformation.

En principe, le prix d'un produit agricole devrait être défini exclusivement par le marché.

Si le prix du produit agricole est défini par le marché, cela signifie en agriculture que le prix sera fixé le plus bas possible, en dessous duquel le volume total de production deviendrait inférieur à la demande de l'industriel.

Pour l'agriculteur, c'est la situation la moins favorable à court et moyen terme. Il doit refuser.

Pour la filière, c'est une situation dangereuse à moyen terme car elle pousse aux comportements opportunistes alors qu'une filière agro-alimentaire doit obligatoirement s'inscrire dans la durée et s'appuyer sur une offre agricole stable.

Dans cette logique de marché, les organisations agricoles n'ont pas d'autre rôle à jouer que s'opposer.

© INFLUENCER LES POLITIQUES AGRICOLES

L'environnement réglementaire national et international : Ce sont des éléments clés d'une filière agricole, car ils déterminent les règles de la concurrence sur les marchés d'import-export. Les organisations agricoles ont un rôle essentiel en la matière :

Faire le lobbying nécessaire pour défendre leurs intérêts. Pour bien le faire des conditions cadres sont requises comme par exemple :

- a. Une structure d'élus organisée des agriculteurs de base jusqu'à son Président, avec une communication de la base vers le sommet et pas seulement du sommet vers la base,
- b. Des élus qui se forment, au plan économique, communication, négociation

- c. Une structure de salariés permanents et compétents sur laquelle les élus peuvent s'appuyer pour construire des dossiers techniquement solides, et les aider à agir,
- d. Des moyens financiers à la hauteur des ambitions,
- e. Une transparence maximum.

2.10 Séance 8 : PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DE L'INTERPROFESSION : REPRESENTATIVITE – RECONNAISSANCE - EXTENSION ET LES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS

TITRE DE LA SEANCE	<i>Principes de fonctionnement de l'interprofession : Représentativité – Reconnaissance - Extension et les Accords interprofessionnels</i>
DUREE DE LA SEANCE 	03heures
OBJECTIF DE LA SEANCE 	A la fin de la séance, les participants seront capables : <ul style="list-style-type: none"> - d'expliquer les principes de Représentativité, de reconnaissance, les accords interprofessionnels et d'extension
CONTENU DE LA SEANCE 	<p><i>Les principes de fonctionnement des interprofessions seront présentés et analysés avec les participants. Les Organisations Interprofessionnelles Agricoles observent dans leur fonctionnement les principes suivants :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - le principe de représentativité ; - le principe d'équité ; - le principe de consensus, - le principe de transparence ; - le principe de participation ouverte ; - le principe de subsidiarité ; - le principe de redevabilité ; - le principe de solidarité. <p><i>Les interprofessions doivent alors, préalablement à toute demande d'extension, avoir fait l'objet d'une reconnaissance, qui se traduit par un arrêté interministériel de reconnaissance.</i></p> <p><i>Les accords conclus dans le cadre d'une organisation interprofessionnelle reconnue, ainsi que les accords concernant le financement de ses actions au moyen de cotisations, peuvent être étendus, pour une durée déterminée, en tout ou partie, par arrêté interministériel, à l'ensemble des membres des professions couvertes par le champ de l'interprofession, dès lors qu'ils prévoient des actions communes ou visant un intérêt commun conformes à l'intérêt général et compatibles avec la législation</i></p>
EVALUATION 	<ul style="list-style-type: none"> - Questions orales posées aux apprenants - Feedback des apprenants
SUPPORT A REMETTRE AUX PARTICIPANTS 	<ul style="list-style-type: none"> - Support sur la Présentation des Principes de fonctionnement de l'interprofession : Représentativité – Reconnaissance - Extension et les Accords interprofessionnels

SUPPORT DE SEANCE 8

Présentation des Principes de fonctionnement de l'interprofession : Représentativité – Reconnaissance - Extension et les Accords interprofessionnels

i. DES PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT DES ORGANISATIONS INTERPROFESSIONNELLES AGRICOLES

Les Organisations Interprofessionnelles Agricoles observent dans leur fonctionnement les principes suivants :

- le principe de représentativité ;
- le principe d'équité ;
- le principe de consensus,
- le principe de transparence ;
- le principe de participation ouverte ;
- le principe de subsidiarité ;
- le principe de redevabilité ;
- le principe de solidarité.

Du principe de représentativité : Les organisations professionnelles membres d'une interprofession doivent être les plus représentatives de la profession.

La représentativité visée à l'alinéa précédent s'apprécie tant du point de vue qualitatif que quantitatif.

Du principe d'équité : Le principe d'équité traduit la volonté de tenir compte de l'importance numérique et ou économique des acteurs de chaque maillon d'une filière afin de prévenir les conséquences fâcheuses qui pourraient naître de la domination d'un ou de plusieurs maillons en infériorité numérique sur un ou les autres maillons en cas de parité.

Du principe de consensus : Le consensus est requis pour la prise des décisions en vue de garantir un bon fonctionnement et la pérennité de l'interprofession.

En cas d'échec du consensus, il sera procédé à un vote. La décision est alors prise à la majorité des trois quarts des votants. À défaut, elle est prise à la majorité relative des votants.

Du principe de transparence : La procédure de prise de décisions au sein de l'interprofession doit être connue de tous et rigoureusement respectée. La bonne circulation des informations est requise.

Du principe de participation ouverte : Toute organisation professionnelle représentative jouant un rôle dans la filière peut adhérer à l'interprofession concernée sous réserve de se conformer aux statuts de celle-ci et aux textes en vigueur.

Du principe de subsidiarité : L'exécution des activités de l'interprofession doit être assurée par le niveau le plus adapté à cet effet. L'interprofession ne peut donc se substituer à un de ses membres dans l'exécution d'une tâche, lorsque celui-ci est le plus habilité à mener à bien ladite tâche.

Du principe de redevabilité : Les dirigeants élus de l'organisation interprofessionnelle agricole sont tenus de rendre compte périodiquement à l'Assemblée Générale des membres, de la gestion administrative, matérielle et financière dont a fait l'objet l'interprofession de leur part.

Le Secrétaire Exécutif ou Permanent, quant à lui, rend compte au Conseil d'Administration. Ils répondent des actes de mauvaise gestion qui leur sont reprochés.

Les membres de l'interprofession ont le droit de leur demander des comptes.

Du principe de solidarité : Chaque famille professionnelle membre d'une interprofession doit se convaincre de sa dépendance vis-à-vis des autres afin de former avec elles une chaîne qui sauvegarde la filière.

ii. RECONNAISSANCE ET ACTIVITE DES INTERPROFESSIONS: CAS DE LA FRANCE ET DU BENIN

La reconnaissance en qualité d'organisation interprofessionnelle.

L'acte de formation d'une interprofession est libre et indépendant des pouvoirs publics. Les organisations professionnelles peuvent se regrouper en interprofession, conclure des accords, comportant des appels à cotisations, sur le mode volontaire, sans intervention des pouvoirs publics.

Toutefois, comme pour les conventions collectives dans la sphère des relations de travail ou encore les règles des Comités économiques dans le secteur agricole, une interprofession peut demander aux pouvoirs publics d'étendre ses accords, c'est à dire les rendre obligatoires pour l'ensemble des membres des professions couvertes par l'interprofession.

Les interprofessions doivent alors, préalablement à toute demande d'extension, avoir fait l'objet d'une reconnaissance, qui se traduit par un arrêté interministériel de reconnaissance.

Les pouvoirs publics interviennent a posteriori, c'est à dire après la constitution du groupement, au moment de reconnaître l'interprofession, pour vérifier que divers critères sont satisfaits, et principalement :

- ✓ la conformité des statuts à la loi
- ✓ la représentativité de l'interprofession au regard de ses membres, pour tous les secteurs d'activité couverts par le champ de l'interprofession.

L'extension des accords :

Les accords conclus dans le cadre d'une organisation interprofessionnelle reconnue, ainsi que les accords concernant le financement de ses actions au moyen de cotisations, peuvent être étendus, pour une durée déterminée, en tout ou partie, par arrêté interministériel, à l'ensemble des membres des professions couvertes par le

champ de l'interprofession, dès lors qu'ils prévoient des actions communes ou visant un intérêt commun conformes à l'intérêt général et compatibles avec la législation de l'Union européenne (art. L632-3 du code rural et de la pêche maritime) : il s'agit, dans ce cas, d'accords étendus.

Il convient de souligner que pour qu'un accord soit étendu, le code rural et de la pêche maritime impose qu'il soit adopté à l'unanimité des professions participant à l'interprofession (Art. L632-4 du code rural et de la pêche maritime).

Les pouvoirs publics vérifient la conformité de ces accords aux dispositions de l'OCM, du code rural et de la pêche maritime et du droit de la concurrence, concernant leur objet et la procédure selon laquelle ils ont été adoptés.

Ces accords, dont l'extension à d'autres opérateurs peut être demandée ne peuvent porter que sur l'un des objets suivants : (liste exhaustive)

- ✓ Connaissance de la production et du marché,
- ✓ Règles de production plus strictes que les dispositions édictées par les réglementations de l'Union ou les réglementations nationales,
- ✓ Élaboration de contrats types compatibles avec la réglementation de l'Union,
- ✓ Commercialisation,
- ✓ Protection de l'environnement,
- ✓ Actions de promotion et de mise en valeur de la production,
- ✓ Mesures de protection de l'agriculture biologique et des appellations d'origine, labels de qualité et indications géographiques,
- ✓ Recherche visant à valoriser les produits, notamment par de nouvelles utilisations ne mettant pas en danger la santé publique,
- ✓ Études visant à améliorer la qualité des produits,
- ✓ Recherche, en particulier, de méthodes culturales permettant la limitation de l'usage des produits phytosanitaires ou vétérinaires et assurant la préservation des sols et la préservation ou l'amélioration de l'environnement,

- ✓ Définition de qualités minimales et définition de normes minimales en matière de conditionnement et d'emballage,
- ✓ Utilisation de semences certifiées et contrôle de qualité des produits de santé animale, de santé végétale ou de sécurité sanitaire des aliments,
- ✓ Gestion des sous-produits.

Les accords étendus sont consultables au *Bulletin Officiel* du ministère de l'agriculture et de l'alimentation.

iii. LES MODALITES DE RECONNAISSANCES PREVUES DANS L'AVANT-PROJET DE LOI SUR LES INTERPROFESSIONS AU BENIN

DE L'EXTENSION, DE LA SUSPENSION ET DU RETRAIT DES ACCORDS INTERPROFESSIONNELS

De la procédure d'extension des accords interprofessionnels

Les accords visés à l'article 26 ci-dessus peuvent être étendus, en tout ou partie, à l'ensemble des acteurs de la filière, pour une durée déterminée, sur décision prise par le Conseil d'Administration de l'organisation interprofessionnelle agricole à la majorité des trois quarts au moins des administrateurs.

Toutefois, pour les accords ne concernant qu'une partie des professions représentées dans ladite organisation, l'unanimité de ces seules professions est suffisante à condition qu'aucune autre profession ne s'y oppose.

Cette délibération est approuvée par arrêté conjoint des Ministres chargés de l'agriculture, des finances, du commerce et de l'industrie.

Lorsque l'extension est décidée, les mesures ainsi prévues par l'accord sont obligatoires pour tous les acteurs des maillons qu'ils soient membres ou non de l'organisation interprofessionnelle agricole.

Les Ministres chargés de l'agriculture, des finances, du commerce et de l'industrie disposent d'un délai de deux (02) mois à compter de la réception de la délibération de l'organisation interprofessionnelle agricole pour se prononcer. Passé ce délai, les accords signés deviennent exécutoires dans un délai d'un (01) mois.

Lorsque l'extension de l'accord interprofessionnel n'est pas approuvée, la décision motivée est notifiée à l'organisation interprofessionnelle agricole.

En cas d'acceptation, l'acte d'extension de l'accord est notifié à l'interprofession puis publié au Journal officiel de la République du Bénin.

Des effets des accords étendus :

Tout contrat de fourniture de produits, passé entre personnes physiques ou morales se rapportant à un accord étendu, et qui n'est pas conforme aux dispositions de cet accord, est nul de plein droit. Toute partie au contrat et/ou l'interprofession peuvent solliciter l'annulation d'un tel contrat suivant la procédure de conciliation et d'arbitrage statutaire.

En cas d'annulation du contrat, outre le paiement des dommages et intérêts au profit de la partie victime, la partie succombant sera également condamnée au paiement d'une amende au profit de l'Organisation interprofessionnelle agricole. Le montant de ladite amende est fixé annuellement par les organes délibérants de l'organisation interprofessionnelle agricole.

Dans tous les cas, la mise en œuvre des sanctions prévues aux alinéas précédents ne fait pas obstacle à l'application éventuelle de celles prévues par les contrats de fourniture en cause.

2.11 Séance 9 : RELATIONS ENTRE L'ÉTAT ET LES ORGANISATIONS INTERPROFESSIONNELLES AGRICOLES (CONCERTATION, APPUI CONSEILS ET ACCOMPAGNEMENT ET SUIVI- CONTROLE)

TITRE DE LA SEANCE	<i>Relations entre l'État et les organisations interprofessionnelles agricoles (concertation, appui conseils et accompagnement et suivi- contrôle)</i>
DUREE DE LA SEANCE 	1 heures 30 minutes
OBJECTIF DE LA SEANCE 	<p>A la fin de la séance, les participants seront capables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présenter les formes de concertation/collaboration entre les interprofessions et l'Etat et ses démembrements
CONTENU DE LA SEANCE 	<p>Les formes habituelles de concertations des interprofessions avec l'Etat ainsi que les modalités de l'exercice du rôle régalién de l'Etat seront présentées et discutées avec les participants.</p> <p>En effet, l'État a un rôle d'appui-conseil et d'accompagnement des organisations interprofessionnelles agricoles en vue d'assurer leur viabilité. Un accord-cadre entre l'État et l'organisation interprofessionnelle agricole reconnue détermine les modalités de leur coopération dans la gestion de la filière.</p> <p>L'État implique les organisations interprofessionnelles agricoles dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et stratégies de promotion des filières</p>
EVALUATION 	<ul style="list-style-type: none"> - Questions orales posées aux apprenants - Feedback des apprenants
SUPPORT A REMETTRE AUX PARTICIPANTS 	<ul style="list-style-type: none"> - Support sur les Relations entre l'État et les organisations interprofessionnelles agricoles (concertation, appui conseils et accompagnement et suivi- contrôle)

SUPPORT DE SEANCE 9

Relations entre l'État et les organisations interprofessionnelles agricoles (concertation, appui conseils et accompagnement et suivi- contrôle)

-Etudes de cas pratique :

- Examen d'un Accord-cadre Etat – Interprofession pour le coton au Bénin
- Expériences de concertations avec l'Etat

Des concertations : Il est institué une concertation par an entre les organisations interprofessionnelles agricoles, l'État et les représentants des collectivités territoriales. Toutefois, d'autres concertations peuvent être organisées entre l'État et les organisations interprofessionnelles agricoles en cas de besoin.

Les conditions d'organisation de chaque concertation sont précisées par arrêté conjoint des ministres concernés par les activités de ces filières.

Des relations d'appui-conseil et d'accompagnement : L'État a un rôle d'appui-conseil et d'accompagnement des organisations interprofessionnelles agricoles en vue d'assurer leur viabilité. Un accord-cadre entre l'État et l'organisation interprofessionnelle agricole reconnue détermine les modalités de leur coopération dans la gestion de la filière.

L'État implique les organisations interprofessionnelles agricoles dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et stratégies de promotion des filières.

Des relations de suivi-contrôle : L'État veille au respect par les organisations interprofessionnelles agricoles :

- de leurs orientations et de la législation en vigueur ;
- de l'utilisation efficiente des appuis qu'il leur apporte.

L'État peut exercer, en cas de besoin, un contrôle d'opportunité du contenu des accords interprofessionnels afin de s'assurer qu'ils ne constituent pas une entrave à

la libre concurrence. Les organisations interprofessionnelles agricoles font un rapport annuel sur leurs activités au Ministre chargé de l'agriculture.

Ce rapport comporte :

- les comptes financiers ;
- le bilan des activités ;
- les comptes rendus des assemblées générales ;
- un bilan de l'exécution de chaque accord étendu.

Les organisations interprofessionnelles agricoles sont, en outre, tenues de communiquer aux autorités administratives compétentes, tout document dont la communication est nécessaire à l'exercice de leurs pouvoirs de contrôle.

2.12 Séance 10 : MOBILISATION ET MODALITES DE GESTION DES RESSOURCES DES ORGANISATIONS INTERPROFESSIONNELLES AGRICOLES : LES COTISATIONS VOLONTAIRES OBLIGATOIRES

<p>TITRE DE LA SEANCE</p>	<p>Mobilisation et modalités de gestion des Ressources des organisations interprofessionnelles agricoles : les Cotisations Volontaires Obligatoires</p>
<p>DUREE DE LA SEANCE</p> 	<p>1 heures 30 minutes</p>
<p>OBJECTIF DE LA SEANCE</p> 	<p>A la fin de la séance, les participants seront capables</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'examiner les modalités de mobilisation et de gestion des ressources internes et externes des Interprofessions
<p>CONTENU DE LA SEANCE</p> 	<p>Au cours de la séance il sera abordé avec les participants les différents types de ressources, les modalités de mobilisation interne et les ressources publiques pouvant être mobilisées.</p> <p>Généralement, le modèle prépondérant est la cotisation annuelle payée par les agents productifs qui adhèrent. Or, ce schéma compte des variantes : il y a des organisations où les cotisations consistent en un montant fixe qui peut varier selon le type d'adhérent. En revanche, d'autres organisations préfèrent fixer les cotisations suivant un pourcentage sur les ventes réalisées.</p> <p>La plupart des organisations combinent souvent deux schémas de financement, voire plus. Bien que les cotisations constituent la source principale de financement, des organisations bénéficient également du soutien des gouvernements ou des bailleurs de fonds.</p>
<p>EVALUATION</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Questions orales posées aux apprenants - Feedback des apprenants
<p>SUPPORT A REMETTRE AUX PARTICIPANTS</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - Support de la Séquence

SUPPORT DE SEANCE 10

Présentation sur la mobilisation et les modalités de gestion des Ressources des organisations interprofessionnelles agricoles: les Cotisations Volontaires Obligatoires

i. LES COTISATIONS STATUTAIRES

Les schémas de financement choisis par les OIP dépendent du type d'acteurs qui les intègrent, ainsi que de la capacité de ces organisations à imposer des contributions ou d'attirer l'intérêt des acteurs financièrement plus aisés de la filière.

Le modèle prépondérant est la cotisation annuelle payée par les agents productifs qui adhèrent. Or, ce schéma compte des variantes : il y a des organisations où les cotisations consistent en un montant fixe qui peut varier selon le type d'adhérent. En revanche, d'autres organisations préfèrent fixer les cotisations suivant un pourcentage sur les ventes réalisées.

La plupart des organisations combinent généralement deux schémas de financement, voire plus. Bien que les cotisations constituent la source principale de financement, des organisations bénéficient également du soutien des gouvernements ou des bailleurs de fonds.

D'autres reçoivent l'aide accordée par des membres. Le financement de certaines institutions ou membres peut être primordial pour leur permettre de mener à bien des activités dont la réalisation serait impensable sans ce soutien.

Cependant, ce soutien financier peut mettre en péril l'indépendance et la représentation équitable au sein d'une association.

ii. DIFFERENTS TYPES DE RESSOURCES

Le schéma de financement est déterminé par chaque organisation interprofessionnelle. Les ressources de financement comprennent les ressources propres de l'interprofession et les recettes de la contribution forfaitaire obligatoire.

Les ressources propres de l'organisation interprofessionnelle comprennent les cotisations de ses membres, les contributions forfaitaires d'un maillon, les rémunérations des prestations de services, les produits de placements, les dons et legs.

Les Contributions volontaires/forfaitaires obligatoires (CVO) sont perçues au profit de chaque organisation interprofessionnelle d'une filière et rendues obligatoires à l'ensemble des opérateurs sur décision des pouvoirs publics à travers l'extension de l'accord interprofessionnel. Les Contributions forfaitaires obligatoires (CFO) peuvent en outre être prélevées sur les produits importés. **Nonobstant leur caractère obligatoire, les contributions forfaitaires demeurent des créances de droit privé.**

Les conditions de l'institution et de la perception de la Contribution forfaitaire obligatoire (CFO) ainsi que les conditions de son extension sont précisées par voie réglementaire.

iii. MODALITES DE MOBILISATION INTERNE ET LES RESSOURCES PUBLIQUES MOBILISABLES DANS DIVERS CONTEXTES

Le *financement* des interprofessions est problématique dans de nombreux cas. Leurs besoins sont élevés et les cotisations des membres ne couvrent souvent que les frais basiques (administration, suivi des marchés).

En théorie, les bénéficiaires des actions interprofessionnelles sont ceux qui contribuent à leur financement. Initialement, les *Checkoff programs* américains, mis en œuvre par les *commodity councils*, permettaient à chaque membre d'élire, en cochant des items sur le bulletin annuel d'adhésion, les activités auxquelles il souhaitait participer et contribuer. Mais la réalité est plus complexe.

Les interprofessions peuvent, par des outils juridiques, obtenir des contributions de l'ensemble des acteurs d'une filière, même si ces derniers n'adhèrent pas à l'une des organisations professionnelles membres de l'interprofession. C'est le cas en France avec le système de « cotisations volontaires obligatoires », prélevées sur l'ensemble

des membres d'une filière grâce à la procédure d'*extension*, qui n'est pas sans soulever de débats.

Les *Checkoff* programs sont aussi devenus des programmes financés par un prélèvement obligatoire par décret gouvernemental. En Afrique du Sud, les activités interprofessionnelles qui font l'objet d'un large accord au sein des *commodity forums* sont soumises au gouvernement pour devenir « statutaires ». Cette démarche permet alors à l'interprofession de prélever une taxe (*levy*) sur l'ensemble des acteurs de la filière.

Cependant, la représentativité de ces *commodity forums* est telle que l'ensemble des acteurs des filières acceptent généralement facilement ce système. Quant aux tables rondes canadiennes, elles ne soulèvent pas ce type de questionnement puisqu'elles bénéficient largement de soutiens publics.

2.13 Séance 11 : EVALUATION DE LA SESSION

<p>TITRE DE LA SEANCE</p>	<p><i>Evaluation de la session</i></p>
<p>DUREE DE LA SEANCE</p> 	<p><i>30 minutes</i></p>
<p>OBJECTIF DE LA SEANCE</p> 	<p><i>A la fin de la séquence, les participants doivent avoir :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Elaboré leur plan d'action post formation</i> • <i>Exprimé leurs progrès individuels</i> • <i>Apprécié l'atteinte des objectifs et apprécié l'intérêt, le contenu et l'animation de la formation</i>
<p>CONTENU DE LA SEANCE</p> 	<p><i>Il s'agit d'organiser le test de connaissance de fin de formation.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Procéder à l'évaluation finale de la formation</i> - <i>Dépouiller les résultats de l'évaluation globale et commenter les résultats de l'évaluation</i>
<p>EVALUATION</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Questions orales posées aux apprenants</i> - <i>Feedback des apprenants</i>
<p>SUPPORT A REMETTRE AUX PARTICIPANTS</p> 	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Quiz d'évaluation des connaissances</i>

Quizz d'évaluation des connaissances des participants

@ Une bonne réponse donne droit à 1 point

@ Une mauvaise réponse donne droit à -1 point

@ NSP : Ne Sait Pas = 0 point

	QUESTIONS	VRAI	FAUX	NSP
1	Dans le monde entier, les OIP agricoles sont de création récente, elles ont vu le jour dans la décennie suivante :			
1.1	1960-1970			
1.2	1970-1980			
1.3	1980-1990			
1.4	1990-2000			
1.5	2000-2010			
2	Les fondements à la base de la création des OIP sont principalement liées à la volonté de :			
2.1	<i>Equilibrer l'offre et la demande d'un produit agricole dans un pays</i>			
2.2	<i>Obtenir un meilleur prix rémunérateur pour le producteur</i>			
2.3	<i>Influencer les cours du marché mondial pour un produit agricole donné</i>			
2.4	<i>Se concerter et coordonner les activités nécessaires au bon fonctionnement des acteurs d'une filière agricole donnée</i>			
2.5	<i>Garantir une bonne qualité de la production au champ d'un produit donné</i>			
3	La théorie des Coûts de Transaction est le fondement de base de la création des OIP			
3.1	<i>la finalité d'une OIP est d'améliorer l'efficacité organisationnelle au sein d'une filière</i>			
3.2	<i>la minimisation des coûts des transactions constitue la mesure de l'efficacité organisationnelle d'une OIP</i>			
3.3	<i>L'aversion pour le risque par les acteurs agricoles est le moteur de l'établissement des contrats de long terme au sein d'une OIP</i>			

3.4	<i>C'est l'existence des coûts contractuels, des coûts de contrôle et d'exécution des transactions qui imposent définitivement la création des OIP</i>			
4	Citer au moins trois contraintes majeures auxquelles sont confrontées les OIP en Afrique et / ou au Bénin			
4.1				
4.2				
4.3				
4.4				
5	Le Bénin s'est doté d'une loi-cadre sur les Interprofessions depuis 3 ans			
6	Les OIP sont régies par l'Acte Uniforme de l'OHADA sur les sociétés coopératives			
7	Le Principe de l'Extension dans le fonctionnement des OIP stipule que seuls les membres actifs d'une OIP sont concernés par les décisions prises concernant la filière agricole ciblée			
8	Par le principe de la Reconnaissance, l'Etat accorde des exonérations pour l'importation des intrants au profit des Acteurs d'une OIP			
9	Toute OIP devra être composée d'au moins trois collèges ou familles professionnelles			
10	Les conditions essentielles pour une reconnaissance d'une OIP sont			
10.1	la légitimité			
10.2	la représentativité			
10.3	la légalité			
10.4	Aucune des trois			
11	Une OIP peut être considérée comme représentative et ses décisions étendues lorsque ces membres regroupent			
11.1	25% des acteurs de la filière dans un territoire donné			
11.2	Au moins 50% des acteurs de la filière au plan national			
11.3	Plus de 75% des acteurs de la filière quel que soit l'échelon territorial considéré			
12	Par le principe de l'égalité, le nombre de membres des organes de décision d'une OIP doit être le même pour toutes les familles professionnelles			

13	La Contribution Volontaire Obligatoire est une cotisation exclusivement prélevée au niveau des producteurs primaires			
14	L'Etat n'a pas le droit de s'ingérer dans la gestion et le fonctionnement des OIP			
15	Les OIP pour être viables doivent nécessairement faire recours aux subventions de l'Etat pour leur fonctionnement			
16	Au Bénin, les OIP sont placées sous la tutelle du Ministère en charge de l'Agriculture			
17	Le but premier d'une OIP est de faciliter la concertation entre les acteurs d'une filière et l'Etat central			
18	Une OIP peut être le cadre de règlement des différends propre à une famille professionnelle donnée			
19	Seuls les différends entre les familles professionnelles sont portés aux instances de décision d'une OIP			
20	Une interprofession peut regrouper en son sein :			
20.1	Que les acteurs d'une et une seule filière agricole			
20.2	Des acteurs de deux voire trois filières agricoles			
		Total points		
		Total/20		



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,
DE L'ÉLEVAGE ET DE LA PÊCHE
RÉPUBLIQUE DU BÉNIN

03 B P 2900 Cotonou -Bénin
Tél. (+229) 21301087
(+229)21300410
maep.infos@gouv.bj
www.agriculture.gouv.bj

Enabel 

Lot A1, Quartier Les Cocotiers
02 BP 8118 Tél. (+229) 21305937
representation.benin@enabel.be

Cotonou-Bénin

Copyright © 2022 MAEP – BENIN All rights reserved.