

Séminaire inaugural de l'Université du coton

Bobo Dioulasso, 8-12 septembre 2008

Première promotion de l'Université du coton



La première formation de l'Université du coton a eu lieu du 8 au 12 septembre 2008. Elle portait sur la stratégie et le leadership et a été intitulée « Faisons nos affaires nous-mêmes », marquant ainsi la volonté des producteurs de coton de prendre leur activité et leur avenir en main.

Les participants de la première promotion sont originaires de 13 pays africains producteurs de coton : Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, Gambie, Ghana, Guinée, Guinée-Bissau, Mali, République Centrafricaine, Sénégal, Tchad et Togo.

Le projet de l'Université du Coton est né d'une initiative lancée en février 2006 par M. François Traoré, président de l'AProCA (Association des Producteurs de Coton Africain), en partenariat avec FARM (Fondation pour l'agriculture et la ruralité dans le monde) et HEC.

L'Université du Coton a pour objectif d'accompagner les producteurs de coton, qu'ils soient les représentants élus ou les cadres techniques, dans leur volonté de rendre la filière coton africaine plus compétitive. Celle-ci fait vivre en effet, 20 millions de personnes.

Le premier module est construit en deux étapes, la première, en septembre 2008, vise à aborder les notions clés de l'activité d'une entreprise

(modèle d'activité, stratégie, environnement de l'entreprise, « règles du jeu ») et les moyens dont dispose le leader pour conduire sa stratégie (lui, les autres et le temps). La seconde, qui aura lieu en janvier 2009, permettra de revenir sur ces concepts essentiels. Entre ces deux sessions, les 40 participants, mettent en œuvre les premiers engagements pris devant leurs pairs. Ils commencent ainsi à appliquer ce qu'ils ont appris.

Le programme de la formation a été co-construite par FARM, l'AProCA (François Traoré) et HEC. La direction scientifique a été assurée par Daniel Genton de HEC.

Le programme a été conçu selon un parcours personnalisé (engagements à mettre en œuvre durant l'interses-

sion, suivi et accompagnement par les intervenants Michel Giffard et Daniel Genton).



L'équipe HEC de l'Université du coton. De gauche à droite : Jean-Luc Ricci, Michel Giffard, Eva Dahan-Pype, Sabrina Djefal, Daniel Genton (au fond), Jean-François Guillon.



Avec le soutien de :



Séminaire inaugural de l'Université du coton, *Bobo Dioulasso, 8-12 septembre 2008*

Compte rendu pédagogique réalisé par Sabrina Djefal, chef de projets, HEC

Le présent compte rendu :

- présente les conditions de déroulement du séminaire inaugural de l'Université du coton ;
- restitue la progression pédagogique durant cette semaine.

Ce document vise à présenter de manière vivante le séminaire inaugural aux personnes qui n'ont pas pu assister à cette première expérience.

Lundi 8 septembre :

- L'installation 2
- Première séance de travail :
La visualisation 2

- Programme de la semaine 2
- La stratégie et la vision du leader 3
- Conclusions de la 1ère journée 3
- Conférence sur les semences 3

Mardi 9 septembre :

- Le modèle d'activité 4
- Donner envie de renouveler le modèle 4
- L'environnement de l'entreprise et
celui du leader 4
- Conclusions de la 2ème journée 5

Mercredi 10 septembre :

- Chaine de la valeur 5
- Le leader, sa communication et ses
ressources stratégiques 5
- La prise de parole du leader 6
- Visite à la Sodefitec 6

Judi 11 septembre :

- Le cas du Cheddar en Nouvelle-Zélande 6
- Le déclic 6
- Pour faire le tour du monde, il faut
faire le premier pas 7

Vendredi 12 septembre

- Les engagements des participants 7
- Présentation de X. Beulin 7

Lundi 8 septembre 2008 : Ouverture du séminaire

La matinée est consacrée à la cérémonie d'ouverture en présence de (gauche à droite sur les photos) :

- Bernard BACHELIER, Directeur, FARM
- Témaï Pascal BÉNON, Gouverneur de la Région des Hauts Bassins
- Salia SANOU, Maire de Bobo-Dioulasso
- Maxime SOME, Ministre de l'Enseignement supérieur, Burkina Faso
- Hamidou BOLY, Président de l'Université polytechnique de Bobo Dioulasso (UPB)
- François TRAORE, Président, APROCA
- Jean-François GUILLON, Directeur des programmes sur mesure, HEC



Le ministre de l'enseignement supérieur (à gauche photo ci-contre) a rappelé qu'au moment où l'agriculture est au centre des préoccupations des responsables politiques, l'Université du coton renouvelle l'approche de la formation et du partenariat Nord-Sud.

Pour le Président de l'UPB (à sa gauche), l'Université du coton fait entrer les producteurs de coton dans l'économie de la connaissance.

Pour le directeur de FARM (à gauche photo ci-contre): « un rêve se concrétise, ce jour dont nous avons tant rêvé arrive enfin. » (1)



La salle pendant la cérémonie

(1) Extrait du communiqué de presse de FARM, 15 septembre 2008.



La salle lors de la cérémonie d'ouverture



M. Mipro (à gauche) et M. Ouedraogo (cravate rouge) enseignants de l'UPB

L'installation

Dans l'intervalle entre la fin de la cérémonie d'ouverture et le début des activités, la salle a été reconfigurée en 5 « îlots » accueillant 8 participants.

Chaque « îlots » porte un nom bien connu des participants : *Graine, Tige, Fleur, Capsule et Coton-graine*.

Puis, les participants sont invités à prendre leur badge et leur chevalet et à s'installer à la table qui leur est désignée à leur entrée dans la salle. L'équipe pédagogique a souhaité que les participants travaillent ensemble tous pays et toutes fonctions (élus/ techniciens) confondus.

L'Université du coton reçoit deux interprètes (anglais/ français) pour les participants anglophones. Ils sont installés aux côtés des participants, dans la salle. Elle accueille également des participants lusophones ou parlant Pulaar.

Elle accueille également deux professeurs de l'UPB.

Chaque jour, tous les personnes sont installées à une nouvelle table. Le placement est laissé libre le dernier jour.

Nous pouvons commencer le premier exercice : la visualisation...



A droite, Désiré Konseibo (chemise jaune) l'un des interprètes assis près de M. Mipro.

Première séance de travail : la visualisation

Michel commence par un exercice qui vise à recueillir les attentes des participants par un exercice de visualisation des compétences acquises à un horizon lointain. L'entrée en matière prend du temps. Il faut expliquer à plusieurs reprises pour faire comprendre la technique. Celle-ci consiste à se projeter après la formation et à indiquer l'objectif atteint.

Les participants se mettent au travail et les attentes exprimées sont finalement très



nombreuses et diversifiées.

Nous avons plus de 40 réponses individuelles : « renforcer les capacités », « comprendre le rôle d'un leader dans une organisation », « mettre en

œuvre la stratégie de l'organisation », « renforcer l'animation de mon organisation », « renforcer la bonne gouvernance économique et sociale dans la filière », « faire front contre les difficultés de la filière en Afrique », « faire de belles campagnes »...



Trois thèmes sont récurrents dans les attentes exprimées par les participants : « leadership », « défendre les intérêts des producteurs » et « améliorer les conditions de vie »

Le programme de la semaine et les ajustements...

Ensuite, Daniel Genton présente le programme de la semaine. Les participants hochent la tête sur certains mots : « un leader doit savoir parler »... « équation du profit »...

Puis, la salle prend la parole : certains disent que l'intervenant parle trop vite, un autre demande quelles sont les « horaires » de la journée. Un troisième demande si l'on

parle du coton ou de l'agriculture...

Les allers et venues étant très nombreux (journalistes, curieux...), nous limitons l'accès à la salle pour que chacun puisse se concentrer.

François Traoré fait une première intervention et insiste pour que chacun travaille et réfléchisse à son problème et qu'il tire pleinement partie de



Au premier plan le second interprète, Francis Kouliady.

La stratégie et la vision

Michel Giffard commence par l'exercice de la sieste. Au début, quelques rires fusent, mais tout le monde fini par s'y mettre. On se réveille tous tranquillement, ressourcés et prêts à travailler.

Daniel Genton expose alors le modèle d'activité à travers un cas. Les participants ont l'air un peu perdu au début. Puis, au fur et à mesure de l'exposé, ils comprennent comment le dirigeant du cas présenté a relevé un défi de façon inattendue.

Michel Giffard reprend ensuite la main avec le leadership.

S'appuyant sur un exercice (3 héros avec leurs 3 qualités), il explique la projection et fait comprendre ce concept aux participants : « *L'intensité d'une réaction et sa répétition sur certains thèmes en particulier sont l'indice de ce que c'est de soi que l'on parle in fine* ».

Une personne dans la salle raconte alors que cela lui permet de mieux comprendre certains conflits qui ont eu lieu

dans son organisation [c'est une personne qui disait au moment de la visualisation vouloir s'améliorer dans sa relation aux autres].

Enfin, vient le troisième moment de l'après-midi : le carnet moleskine. Deux questions :

Q1. Qu'est-ce qui m'a étonné, surpris depuis ce matin ?

Q2. Que vais-je appliquer dans ma profession ?

LUNDI 8 SEPTEMBRE APRES-MIDI

Le carnet moleskine est une proposition pédagogique par laquelle les participants sont invités à noter ce qu'ils souhaitent retenir des séquences de formation pour les mois et les années à venir. Ils se construisent ainsi un vademecum dans lequel ils puiseront une fois de retour à leur activité.

Conclusions des participants pour la 1^{ère} journée

Equipe « Graine » :

Q1: Il n'y a pas de solution unique. L'Université du coton est une heureuse surprise. La formation est pratique et pas du tout académique. Le nombre de personnalités officielles burkinabés.

Q2: Ecouter les autres. Rechercher un consensus. Rechercher des solutions et ne pas rester sur les causes.

Equipe « Tige » :

Q1: La sieste, relever le défi [cas exposé par D Genton], découverte de la projection psychologique.

Q2: Modèle d'activité. Méthode d'analyse de situation (KISS). Projection psychologique.

Equipe « Capsule » :

Q1: Simplicité de la méthode pour l'exposé de la partie sur



la stratégie et pour exposer le comportement du leader. Importance de la délégation officielle venue saluer l'ouverture de l'Université du coton.

Q2: Changer de comportement avant d'exiger celui des autres. Evaluer périodiquement ses avancées.

Equipe « Fleur » :

Q1: Qualité des débats et des participants. Méthode de formation efficace. Simplicité du modèle d'activité. Projection psychologique. Absence de médias internationaux.

Q2: Collaborer avec l'équipe dirigeante. Leader et décision : être simple et précis. Tenir compte de la projection.

Equipe « Coton-graine » :

Q1: Simplicité de la méthode et de l'approche. Maîtrise du sujet. Manière de traiter les affaires. Projection.

Q2: Les connaissances peuvent influencer sur les réalités. Veiller à la première qualité du leader, sa cohérence.

Agir rapidement et simplement : le leader mobilisateur.



Le soir, François Burgaud (2^{ème} en partant de la gauche), directeur des relations extérieures du GNIS a présenté une conférence sur le thème : « Comment les organisations professionnelles, interprofessionnelles et de recherche gèrent-elles les semences ? L'expérience française ».



Ci-contre (chemise bleue), Denis Herbel, chef de projet FARM



Le modèle d'activité*

Aujourd'hui, le style d'animation est plus alterné qu'hier : pour chaque « message à passer » sur la stratégie, Michel apporte les éléments concernant le leadership (comment le leader passe à l'action).

On commence par méditer sur une phrase de Saint-Exupéry.

Puis, Daniel démarre la journée par la démarche stratégique et l'applique au cas du coton. Le concept passe progressivement au fur et à mesure des exemples.

François Traoré, décidément un relais pédagogique, pose la question du pouvoir de négociation d'un acteur économique : « *Comment peser sur les décisions politiques ?* ». Réponse de Daniel : « *Tu as le poids de tes clients !* ». La question de la représentativité des plateformes nationales interpelle les participants et plusieurs d'entre eux réagissent à cet échange entre Daniel et François. Les producteurs représentent 20 millions de personnes réparties sur 13

pays, c'est une force considérable !

Et Daniel d'interroger : quelle « valeur » les planteurs de l'APROCA proposent-ils ? Qui sont les « clients » ? Les réactions sont nombreuses. L'animation gagne l'assistance. On cherche, on propose.

Le travail ne fait que commencer car justement l'objet de la formation est ce modèle d'activité.

MARDI 9 SEPTEMBRE MATIN



François Traoré est notre troisième animateur !

Le leader et son équipe : donner envie de renouveler le modèle

Après la pause, Michel reprend la main avec un exercice de direction d'équipe (ex. du marqueur). « *Le leader : c'est d'abord celui qui donne envie de le suivre. Il entraîne les autres et reste à l'écoute de ses collaborateurs pour garder le rythme* ». Le modèle d'activité du coton n'est pas abouti, mais les leaders doivent déjà donner envie d'y aller.

Pour qu'une équipe fonctionne, il lui faut un objectif

commun, des règles du jeu acceptées par tous et une mission.

Connaitre le style social de ses collaborateurs permet au leader de mieux rassembler en répondant de façon adaptée aux besoins de chacun selon son style social.

Les participants prennent conscience de leurs forces et des points à améliorer. Ils ont le sentiment d'y « voir plus clair ».

La matinée est animée par un débat suscité par les concepts abordés, qui se poursuit pendant le déjeuner

Comme la veille, l'après-midi démarre par une sieste, les participants se prêtent volontiers à l'exercice. Cette fois-ci, pas de rires, les participants apprécient ce moment qu'ils font même durer un peu plus longtemps qu'hier !

« Pour moi leader, mener ma stratégie, c'est organiser les ressources de mon environnement à l'avantage de ma filière... »

L'environnement de l'entreprise, celui du leader

Puis Daniel présente le cas Malteurop. Après en avoir livré les éléments, il demande aux participants d'y réfléchir.

Tous les groupes répondent dans le même sens. Ce cas permet d'illustrer l'analyse de l'environnement de l'entreprise (identifier les concurrents, comprendre le jeu concurrentiel).

Les participants commencent

à prendre de la hauteur par rapport à leur situation et les questions sont toutes centrées sur le cas du coton auquel ils appliquent les concepts abordés.

François a l'air tout à fait satisfait de ce qu'il voit et entend, un sourire permanent éclaire son visage !

Après la pause, Michel continue en présentant le mode de

communication entre les personnes (stroke, signes de reconnaissances) et en démontrant la loi de l'entraîneur.

MARDI 9 SEPTEMBRE APRES-MIDI



* Le modèle d'activité correspond à la façon dont une entreprise combine son offre/ son activité avec l'organisation et un mode de pilotage.

Conclusions de la 2^{ème} journée

MARDI 9 SEPTEMBRE APRES-MIDI

Puis vient le moment moleskine.

Q1: Quel est le point qui vous a le plus marqué durant cette journée ?

Q2: Qu'allez-vous en faire ?

Equipe « Fleur » :

Q1: Le style social

Q2: L'utiliser dans la grille d'analyse.

Equipe « Tige » :

Q1: Mode de communication dans l'entreprise. La difficulté n'est pas synonyme d'échec.

L'environnement et le jeu concurrentiel. Identification du cœur du business dans la démarche stratégique.

Q2: Utiliser les outils pour animer et gérer les organisations tout en évitant l'homéostasie.

Equipe « Coton-graine » :

Q1: Comprendre les règles du jeu. Le style social.

Q2: Comprendre la dynamique de l'équipe. Parvenir à plus de rigueur et de détermination dans la stratégie. Ce qui implique de renforcer la capacité d'analyse.

Equipe « Graine de semailles » :

Q1: Style social. Reconnaissance. Cas Benetton. Loi de l'entraîneur.

Q2: Utilisation des modèles/méthodes dans la gestion des ressources humaines.

Equipe « Capsule » :

Q1: Style social. Jeu concurrentiel. Homéostasie. Chaîne de valeur.

Q2: Style social est un outil de travail. Outils de gestion et d'organisation.

En synthèse, pour Daniel « *effectivement les hommes sont essentiels pour l'entreprise* ». Pour François « *les techniciens et les producteurs doivent voir ensemble comment utiliser la formation dans leur activité* ».



La chaîne de la valeur* / Les ressources du leader

MERCREDI 10 SEPTEMBRE MATIN

Après une méditation sur une phrase de De Gaulle sur le rôle du leader, on revient au cas Malteurop.

Ce cas fait vivement réagir François Traoré qui interpellent l'assistance. On applique le concept au cas du coton. Un débat s'engage au sujet de la filière et de sa chaîne de valeur. François demande aux techniciens de travailler avec ce concept. Les producteurs posent de très nombreuses questions, chacun avec l'histoire propre de son organisa-

tion. L'assemblée passe un long moment à échanger au sujet des problèmes de logistique et de transport. La question de l'organisation est cruciale. Dans le cas Malteurop, tout en étant très bien organisée, la coopérative a montré sa maturité en parvenant à vendre avant de produire...

Pendant la pause, les discussions ont continué sur le cas de chacun. Des commentaires fusent sur le fait que « Daniel commence à toucher les cœurs ».

Après une pause bien méritée, les intervenants reprennent en félicitant les participants pour la qualité de leurs échanges.

Michel définit ce qu'est la communication et la distingue de l'information. Puis il en précise les caractéristiques. Enfin, il expose les principales ressources stratégiques du leader. Pour exercer pleinement sa capacité à entraîner les autres, le leader dispose de trois ressources: lui-même, les autres et le temps.

« On touche là, au cœur du problème et des préoccupations des producteurs et techniciens de la filière coton ».

Visite à la SODEFITEX

MERCREDI 10 SEPTEMBRE APRES-MIDI

L'après-midi, nous allons visiter une usine d'égrenage (Bobo III) de la SODEFITEX. Michel, qui a connu les deux autres usines dans les années 1970 vit un moment émouvant. Il a en effet mis en place le système de contrôle de gestion dans les années 1970 pour le compte de la CFDT devenue DAGRIS.

Le directeur nous demande quelle est cette assemblée constituée des élus et des producteurs et accompagnée de Français ? Il est intrigué car il n'a jamais vu un tel rassemblement, en particulier parce que les techniciens et les producteurs se déplacent ensemble.



* Décomposition de la valeur créée au sein d'une filière de production lors de chacune de ses étapes, de la production à la consommation.

La prise de parole du leader

La pause de cet après-midi nous a fait du bien !

Michel nous explique les règles de la prise de parole. Nous les passons en revue : la décontraction, la respiration, le silence, la voix, le regard, la gestuelle. Chacune est illustrée par des mises en situation. Puis nous voyons le plan de la prise de parole : l'accroche, le plan, les mots clés et la conclusion. Michel ajoute quelques conseils dans le cas où l'orateur perd le fil ou s'il est pressé de terminer son allocution plus vite que prévu.

Il est convenu que des personnes prendront la parole demain pour illustrer ce que nous venons d'apprendre.

Ce soir, l'un des interprètes a comparé l'équipe HEC à une famille africaine à nous voir ensemble, cela nous touche...

Le lendemain, jeudi matin. Michel complète l'apport en nous expliquant pourquoi nous sommes timides lorsque nous prenons la parole. « *Je suis timide parce que j'ai peur du jugement d'autrui sur moi* ». Le problème vient de ce que l'on se compare à un idéal et que

l'on se situe en deçà.

Nous pouvons également être timide parce que nous pensons ne pas avoir de talent. Or, le talent, c'est du désir, de l'humilité et du travail. Quand on dit « je n'ai pas ce talent », il faut 1° s'interroger sur son désir de l'acquérir, 2° ne pas se gonfler d'orgueil et 3° travailler beaucoup !

Cela se passe bien. Les participants sont bienveillants les uns avec les autres et les prises de parole, même des plus timides se font dans la bonne humeur.

MERCREDI SOIR.
JEUDI 11 SEPTEMBRE MATIN



Michel Giffard, intervenant en leadership

Le cas du Cheddar Néo-Zélandais

A la suite de la visite d'usine d'hier, Daniel a souhaité modifier le contenu de la séance de ce jeudi.

Au fur et à mesure que Daniel expose le cas du Cheddar Néo-Zélandais, les têtes se hochent, les sourires s'élargissent, et quand Mamadou Ouattara intervient pour proposer de remplacer le mot « lait » du cas du cheddar par le mot « coton », c'est l'éclat de rire général, tellement l'analogie paraît évidente ! Ce détour par



un cas portant sur autre chose que le coton a permis de prendre du recul par rapport à la problématique de la filière coton.

Après une heure de travail en

groupe, les participants restituent leurs propositions sur ce qu'« *il faudrait faire pour sauver la filière du lait en Nouvelle-Zélande* ».

Ils expliquent que l'entreprise doit complètement revoir son modèle d'activité : il faut aller voir le client, comprendre le jeu concurrentiel, rassembler les producteurs et les mobiliser quant à leur capacité à répondre aux besoins du marché/ du client. Les producteurs doivent

Le cas du Cheddar néo-zélandais inspire les participants et les incite à faire le parallèle avec la situation de la filière coton...

Le déclic

analyser la chaîne de valeur et s'y positionner. Ils doivent réfléchir à leur capacité d'innovation pour renforcer leur avantage concurrentiel.

Daniel approuve toutes les propositions : « *tout est là !* ». Il est fier de cela : les participants viennent de montrer qu'ils ont changé de regard. « *Il faut remettre le modèle d'activité de la filière coton dans le bon sens !* »

Toutes les réactions dans la salle appellent au changement. François intervient alors pour provoquer l'assistance avec une remarque : « *nous, les producteurs de coton n'y pouvons rien !* » La salle réagit vigoureusement. Des commentaires fusent de toutes parts pour affirmer que les producteurs peuvent être moteurs du changement.

Diabakatié* dit : « *Nous avons cette opportunité, nous devons la saisir !* » Tuo ** appuie : « *Un autre ne peut pas faire ton bonheur* ». Payounni*** « *Pourquoi l'Aproca s'est créée ? Parce que nous sommes forts ! Cette formation nous permettra d'être acteurs du changement !* »

Daniel d'ajouter : « *le pouvoir que vous avez ce n'est pas celui qu'on vous donne, c'est celui qu'on vous reconnaît* ». Il raconte la fin de l'histoire du Cheddar et celle de Malteurop. Il raconte comment Malteurop s'est imposé par son savoir-faire (organisation), son professionnalisme et son excellence industrielle pour devenir leader mondial, autrefois – au début du 20^è siècle – simple groupement de coopératives...

JEUDI 11 SEPTEMBRE APRES-MIDI

Pour faire le tour du monde, il faut faire le premier pas...

JEUDI 11 SEPTEMBRE APRES-MIDI

Daniel et Michel achèvent cette quatrième journée (jeudi) en insistant sur les conditions du succès : la volonté et la crédibilité.

Michel aborde ensuite les « secrets ultimes du leader » et la crédibilité (congruence entre ce que je suis, ce que je dis et ce que je fais).

En synthèse, être leader dans l'action, c'est : être leader de soi-même, éclairer l'avenir/ avoir une vision, donner du sens à l'action collective. Le leadership se juge aux résultats obtenus.



La fin de journée est consacrée à la réflexion sur les engagements que chacun doit prendre pour faire les premiers pas de ce tour du monde.

Ces engagements doivent concerner chacun par rap-

port à son organisation ou l'Aproca et se réaliser avant le mois de janvier 2009.



Les engagements des participants

VENDREDI 12 SEPTEMBRE MATIN

Aujourd'hui, les participants font part de l'engagement qu'ils prennent devant tout le monde.

On peut distinguer trois niveaux dans les engagements pris par les participants : au niveau individuel (chaque plateforme) pour être exemplaire et gagner de la crédibilité.

A un deuxième niveau pour convaincre les autres que les producteurs doivent prendre

leur vie en main. Au troisième niveau, celui de l'Aproca.

Xavier Beulin, invité de l'Université du coton, accepte de faire un retour sur ce qu'il a perçu des engagements individuels. Il constate une sincérité et une spontanéité des participants. Il remarque que chacun a affiché des objectifs propres et des objectifs au service du groupe. Il salue le fait que les participants, tout en étant

situés dans 13 pays, sont capable de construire un projet commun. Il les incite à passer à la mise en œuvre ! Il formule le vœu de se revoir régulièrement, de constater l'avancement et de prendre de nouveaux engagements.

Il est convenu que les engagements sont mis en œuvre par chacun avant le mois de janvier 2009 et que les participants envoient une note d'avancement vers la mi-novembre 2008.

Le rôle d'une interprofession : cas de la filière oléoprotéagineuse en France

VENDREDI 12 SEPTEMBRE APRES-MIDI

Xavier BEULIN, Président de Sofiprotéol, Vice-Président de la FNSEA, Président du Haut Conseil à la Coopération Agricole expose ensuite « Le rôle de l'interprofession dans la filière oléoprotéagineuse ».

Les participants posent de nombreuses questions et l'interrogent au sujet de l'interprofession.

La journée de formation se termine par une ronde de tous les participants et un serment de se retrouver du 12 au 16 janvier 2009.

A cette occasion, nous commencerons à « remettre le modèle d'activité dans le bon sens ». Puis nous travaillerons sur les plans d'action pour mettre en œuvre la stratégie.



Xavier Beulin et François Traoré (ci-dessus) se connaissent depuis plusieurs années. X Beulin était présent à la 5ème conférence de l'OMC à Caciin du 10 au 13 septembre 2003. Il y a rencontré François Traoré venu avec cinq personnes demander que le coton soit intégré à l'agenda.