

**Ministère de la Fonction Publique,
du Travail et de l'Emploi**



**Ministère de l'Enseignement et de la
Formation Techniques et Professionnels**

RAPPORT DE L'ETUDE D'IDENTIFICATION DES BESOINS EN COMPETENCES DE LA FILIERE DES PEAUX ET CUIRS



**Organisation
internationale
du Travail**



**AGENCE ITALIENNE
POUR LA COOPÉRATION
AU DÉVELOPPEMENT**

Sigles et abréviations	
AES	Alliance des États du Sahel
AICD	Agence Italienne pour la Coopération au Développement
AICS	Agence Italienne pour la Coopération au Développement
AQB	Attestation de Qualification de Base
ARCHIPELAGO	Archipel
BCID-AES	Banque Confédérale pour l'Investissement et le Développement
BEP	Brevet d'Études Professionnelles
CAO	Conception Assistée par Ordinateur
CAP	Certificat d'Aptitudes Professionnelles
CEC	Cadre européen de certification
CMANI	Chambre des métiers de l'artisanat du Niger
CERPP	Centre d'Excellence Régional pour les Productions Pastorales
CFE	Centre de Formalités des Entreprises
CFM	Centres de Formation aux Métiers
CFPT	Centres de Formation Professionnelle et Technique
CMCAN	Centre des Métiers et de l'Artisanat du Niger
CNCCP	Cadre National de Certification des Compétences Professionnelles
CQM	Certificat de Qualification aux Métiers
CQP	Certificat de Qualification Professionnelle
DAO	Dessin Assisté par Ordinateur
EFTP	Enseignements et formation techniques et professionnels
EIF	Instrument de Financement du Commerce
FAFPA	Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et l'Apprentissage
FMI	Fonds Monétaire International
FNAN	Fédération Nationale des Artisans du Niger
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la Population
GIE	Groupements d'Intérêt Économique
ICP	Indice de complexité des produits
IXP	Point d'Échange Internet
LA	Lycées Agricoles
LOSEN	Loi portant sur l'Orientation du Système Éducatif Nigérien
LP	Lycées Professionnels
LT	Lycées Techniques ou Technologiques
MEFTP	Ministère des enseignements et de la formation techniques et professionnels
NEET	Ni en Emploi, ni en Education, ni en Formation
NT	nomenclature tarifaire
OEC	Observatoire de la complexité économique
OHADA	Organisation pour l'Harmonisation du Droit en Afrique
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le Développement Industriel
PASPE	Programme d'Appui au Secteur Privé et à l'Emploi
PIB	Produit intérieur Brut
PIC	Programmes Indicatifs de Coopération
PME	Petites et moyennes entreprises
PRODEC	Projet de Développement des Compétences pour la Croissance
PRODEX	Projet de Développement des Exportations des produits agro-sylvo-pastoraux
R&D	Recherche et Développement
RECOMPENSE	Renforcement des Compétences et Accès au Marché dans la filière Peaux et cuirs au Niger
SDDEL	Stratégie de Développement Durable de l'Élevage

STED	Skills for Trade and Economic Diversification / Compétences pour le Commerce et la Diversification
SWOT	forces, faiblesses, opportunités, menaces
TCAC	Taux de croissance annuel composé
UE	Union Européenne
UNOPS	United Nations Office for Project Services / Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets.
USAID	United States Agency for International Development / Agence des États-Unis pour le développement international.
VAE	Valorisation des acquis de l'expérience

Table des matières

RESUME EXECUTIF	6
INTRODUCTION	8
1. DEFINITION DU SECTEUR.....	10
1.1. LE CHEPTEL NATIONAL.....	10
1.2. PRODUCTION BRUTE (PEAUX ET CUIRS)	10
1.3. TRANSFORMATION ET INDUSTRIALISATION	11
2. PROFIL QUALITATIF DU SECTEUR.....	13
2.1. BREVE DESCRIPTION DE LA CHAINE DE VALEUR DES CUIRS ET PEAUX ET DE SES COMPETENCES CLES.....	13
2.2. LE PARADOXE COMMERCIAL DU SECTEUR DES CUIRS ET PEAUX.....	14
2.3. LE ROLE DU NIGERIA ET DES ECHANGES REGIONAUX.....	15
2.4. ANALYSE DES STATISTIQUES OFFICIELLES (2018-2022)	15
2.4.1. Exportations	16
2.4.2. Importations	16
2.5. LA PRODUCTION POTENTIELLE ET LE ROLE DE L'ECONOMIE INFORMELLE.....	17
2.6. IMPACT SUR L'EMPLOI.....	18
2.7. LE MARCHE DU TRAVAIL	18
2.8. AVANTAGE COMPARATIF	19
2.9. INSTITUTIONS DU SECTEUR.....	20
3. ENVIRONNEMENT D'AFFAIRES DES ENTREPRISES.....	20
3.1. FACTEURS POLITIQUES	20
3.2. FACTEURS ECONOMIQUES.....	20
3.3. FACTEURS SOCIAUX	20
3.4. FACTEURS TECHNOLOGIQUES	21
3.5. FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX.....	21
3.6. FACTEURS JURIDIQUES	21
3.7. PRINCIPALES TENDANCES DU MARCHE MONDIAL, REGIONAL ET NATIONAL	21
3.8. LES MOTEURS DU CHANGEMENT	22
3.8.1. Les leviers pour le changement.....	22
3.8.2. Acteurs clés pour le changement.....	23
4. LITTERATURE POLITIQUE	25
4.1. PRINCIPAUX DOCUMENTS POLITIQUES SUR LE SECTEUR	25
4.2. LA LITTERATURE EXISTANTE SUR LES COMPETENCES, LA GESTION ET LA PRODUCTIVITE DANS LE SECTEUR	25
4.3. LES TRAVAUX DE COOPERATION TECHNIQUE EXISTANTS DANS LE SECTEUR.....	26
4.3.1. Les projets de coopération technique mis en œuvre dans le secteur.....	26
4.3.2. Principales conclusions et recommandations issues de la mise en œuvre de la coopération technique.....	28
5. RESUME DE L'ANALYSE.....	28
6. LA PROBLEMATIQUE DES COMPETENCES DANS LES MAILLONS DE LA FILIERE	29
6.1. LE DISPOSITIF ET L'ORGANISATION DE L'ENSEIGNEMENT ET LA FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE (EFTP).....	29
6.1.1. La Loi n° 98-12 du 1 ^{er} juin 1998, portant sur l'Orientation du Système Éducatif Nigérien (LOSEN)	29
6.1.2. la Loi n° 2015-22 du 23 avril 2015	30
6.1.3. Le Décret N°2018-769/PRN/MET/FP du 02 novembre 2018	30
6.1.4. Le Décret N° 2018-770/PRN/MEP/T du 02 novembre portant institution des certifications professionnelles et déterminant les modalités d'organisation de l'évaluation et de la sanction des formations	31
6.1.5. Décret N° 2018-771/PRN/MEP/T du 02 novembre portant création, missions, organisation et modalités de fonctionnement du cadre national de certification des compétences professionnelles	32
6.1.6. Le Décret N° 2018-772/PRN/MEP/T du 02 novembre portant de l'apprentissage.....	33
6.1.7. Décret N° 2018-773/PRN/MEP/T du 02 novembre portant modalités d'organisation de l'information, de l'orientation, de l'accompagnement et de l'insertion professionnels	33
6.2. ENJEUX ET DEFIS DE L'APPLICATION DES TEXTES LEGAUX POUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DANS LES DIFFERENTS MAILLONS DE LA FILIERE DES PEAUX ET CUIRS	34
6.2.1. Enjeux.....	34
6.2.2. Défis de l'application des textes au secteur.....	35
7. LES OFFRES DE FORMATION POUR LE SECTEUR DES CUIRS ET PEAUX.....	36
7.1. LES OFFRES FORMELLES COMPETENCES AVEC LE CMCAN	36
7.2. LES DONNEES ISSUES DES ANNUAIRES STATISTIQUES DU MEFTP (2018-2022)	38
7.3. LES OFFRES DE COMPETENCES D'EFTP NON FORMEL.....	39
8. LES BESOINS DE COMPETENCES DANS LES DIFFERENTS MAILLONS	40
8.1. BESOINS DES ACTEURS DE L'ARTISANAT ET DE LA CONFECTION DES PRODUITS FINIS	40
8.2. BESOINS DES ENTREPRISES (TANNERIES)	41

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS	41
ANNEXES	47
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES ET SOURCES UTILISEES DANS LE RAPPORT	53
PERSONNES RENCONTREES POUR ENTRETIEN ET INTERVIEW.....	54

Résumé exécutif

Le Niger possède un potentiel considérable dans le secteur des cuirs et peaux, une filière directement liée à la taille de son cheptel, estimé à près de 60 millions de têtes. Cette ressource est pourtant largement sous-exploitée, en raison d'un déficit critique de compétences et d'un marché désorganisé. Le pays dispose d'une ressource brute abondante, avec une production potentielle de plus de 3 millions de peaux par an, principalement issues de caprins et d'ovins. Les abattages contrôlés, bien que stables, ne représentent qu'une fraction de cette production. Le problème majeur réside dans la valorisation de cette ressource. Le pays perd une valeur ajoutée significative, qui est soit gaspillée, soit captée par le circuit informel ou les pays voisins.

L'analyse des données d'exportation confirme une désarticulation de la filière formelle. Les exportations de peaux et cuirs bruts se sont effondrées de 96 % entre 2019 et 2022, malgré la stabilité des abattages. Cette chute est directement liée à des problèmes de compétences et de capacités de transformation.

Le défaut de conditionnement, qui est la première étape de la transformation est le principal indicateur des problèmes de compétences techniques dans la filière. Elle révèle un manque de personnel qualifié pour le salage, le séchage et la conservation. Par ailleurs la filière n'arrive pas à valoriser la totalité de sa production brute. Cela a un impact direct sur les exportations et l'industrie locale. La baisse du conditionnement formel suggère une perte d'emplois formels, avec un basculement de la main-d'œuvre vers l'économie informelle.

La chaîne de valeur est à renforcer par le développement des compétences. La chaîne de valeur des cuirs et peaux commence dès l'élevage et l'abattage. À chaque étape, des compétences spécifiques sont nécessaires. Au niveau de la production et de la collecte, il s'agit des compétences en abattage hygiénique, en dépouillage sans défaut et en préservation des peaux par le salage et le séchage. C'est à ce niveau que la valeur est créée ou perdue dès le départ. Le maillon du tannage et de la finition requiert des compétences techniques avancées en tannage et en gestion environnementale. Le manque d'équipements de finissage et de teinture est un frein majeur à la compétitivité. Le maillon de la transformation et de l'artisanat est le point fort de la filière, avec des artisans qualifiés qui demandent un renforcement de leurs capacités, leur reconnaissance et valorisation. Enfin il y a la commercialisation où les compétences en négociation, en traçabilité et en e-commerce sont essentielles pour accéder aux marchés.

En vue de réduire le déficit des compétences dans la filière des réformes sont nécessaires. Pour transformer le CMCAN (Centre des Métiers et de l'Artisanat du Niger) en un véritable centre d'excellence, il est nécessaire d'adapter ses programmes aux besoins du marché et du secteur informel. La stratégie repose sur la formation d'un vivier de maîtres artisans formateurs, issus des ateliers formels et informels. Ces experts, qui pourraient être formés à travers un programme de masterclass avec des artisans italiens, transmettraient ensuite leurs compétences à un public plus large, contribuant ainsi à l'amélioration de la qualité à l'échelle nationale.

Pour renforcer l'employabilité, les contenus de formation doivent être ajustés pour que les diplômés du CMCAN puissent atteindre un niveau comparable à celui des professionnels internationaux. Ces ajustements visent aussi à rendre disponible une main-d'œuvre qualifiée, de contribuer à redynamiser la filière des cuirs et peaux, à capturer la valeur ajoutée et à stimuler la création d'emplois durables au Niger.

En matière d'innovation et de R&D, il est suggéré la création d'un incubateur au sein du CMCAN. Cet incubateur ne sera pas une simple structure de subvention, mais un véritable acteur économique avec trois pôles d'expertise et de production. Le « Pôle "Tannage durable" » qui sera une tannerie-école semi-commerciale axée sur le tannage végétal et écologique. Ce pôle formerait les apprenants et générerait des revenus en vendant du cuir de haute qualité et en offrant des services de tannage à des tiers. Le « Pôle "Maroquinerie" » sera un atelier-laboratoire où les apprenants se formeraient au design, au prototypage et à la production de produits à forte valeur ajoutée. Cet espace les aiderait à développer et à commercialiser leur propre marque, notamment via une boutique en ligne. Le « Pôle Botterie » sera un atelier dédié au design, au patronage et au montage de chaussures, avec la possibilité de créer une marque propre à l'incubateur pour valoriser le savoir-faire local. L'incubateur fonctionnera en partenariat avec des acteurs de l'écosystème, offrira un accompagnement en gestion et marketing, et facilitera l'accès à des équipements mutualisés.

La troisième recommandation clé est la mise en œuvre d'un programme de formation des formateurs sur trois ans pour les formateurs du CMCAN et des autres acteurs clés de la filière. L'objectif est de renforcer leurs compétences pédagogiques et techniques pour qu'ils puissent former la prochaine génération de professionnels. Ce programme se déroulerait en trois phases, avec l'aide d'experts italiens : (i) maîtrise avancée et harmonisation des pratiques, (ii) innovation et intégration des nouvelles technologies et tendances de design, (iii) autonomie, leadership et entrepreneuriat pour faire des formateurs de véritables leaders de la filière.

La reconnaissance et la valorisation des maîtres-artisans sont fondamentales pour la stratégie de développement des compétences de la filière. La première étape consiste à appliquer le décret 2018-770 pour officialiser et certifier les compétences des maîtres-artisans du secteur. Cette reconnaissance légale permettra de valoriser leur savoir-faire et de les intégrer dans le système de formation professionnelle.

Le partenariat entre les acteurs de l'écosystème est aussi indispensable. Pour ce faire, il est nécessaire de faciliter les accords de partenariat formels entre le CMCAN et les entreprises privées (comme "Le Concret") ainsi que les coopératives artisanales. Ces accords, basés sur des objectifs quantitatifs, rendront l'insertion professionnelle des sortants du centre plus efficace et mieux coordonnée avec les besoins réels du marché du travail.

Pour améliorer l'insertion professionnelle des sortants du CMCAN, il est proposé de créer un outil d'appui afin de les aider à surmonter les obstacles liés au financement, à l'équipement et à l'accès au marché. L'outil sera structuré autour de deux volets principaux : (i) le volet « financement et appui matériel » inclura l'octroi de micro-crédits, de subventions pour l'achat de kits de démarrage ou l'équipement d'ateliers, et un capital de démarrage pour lancer des activités. Ce volet encouragera également la mutualisation des équipements coûteux via des coopératives ou des GIE ; (ii) le volet « accompagnement et réseautage » offrira un coaching et un mentorat pour développer des compétences entrepreneuriales. Il favorisera également le réseautage en mettant en contact les sortants avec des acteurs clés de la filière et facilitera leur accès au marché en finançant leur participation à des salons, foires et expositions.

La gestion de cet outil pourrait être confiée à une agence nationale comme le FAFPA, en partenariat avec le CMCAN. Un comité de sélection, incluant des représentants des ministères, des organisations professionnelles et du secteur privé, évaluerait les projets. Le financement proviendrait de diverses sources, notamment de l'État, des partenaires techniques et financiers internationaux et du secteur privé.

Introduction

Le Niger, pays du Sahel riche en ressources agropastorales, dispose d'un cheptel national de plus de 60 millions d'animaux, ce qui lui confère un potentiel considérable dans la filière des cuirs et peaux. Au-delà des chiffres, cette ressource représente une opportunité unique de développement économique et d'emploi pour une population jeune et en forte croissance. Le pays affiche un potentiel de production de plus de 3 millions de peaux par an, mais peine à capter la valeur ajoutée de cette filière, restant un simple exportateur de matières premières brutes. Le pays est aussi un importateur net de produits finis, ce qui limite la création d'emplois décents. Cette situation est exacerbée par la forte dépendance du secteur à l'économie informelle et un système de formation professionnelle formel encore marginal.

Le premier maillon de la chaîne de valeur du cuir et des peaux, la production, est solide, avec un cheptel en croissance et une ressource abondante, notamment les peaux de la "chèvre rousse de Maradi", réputée mondialement pour sa qualité. Cependant, les maillons suivants - le conditionnement, le tannage et la transformation sont les plus faibles. La baisse du volume de peaux conditionnées, malgré la stabilité des abattages, révèle un gaspillage économique et un déficit en compétences techniques. Le secteur formel, soutenu par des projets de coopération, n'a pas encore réussi à s'imposer comme un acteur majeur. La quasi-totalité de l'activité, de la formation à la production, se déroule dans l'économie informelle, un secteur essentiel mais qui peine à se moderniser et à garantir des revenus stables et décents à ses travailleurs.

Pour contribuer au développement du système de marché des cuirs et peaux, l'OIT, en partenariat avec le l'Agence Italienne pour la Coopération au Développement et le CMCAN, met en œuvre le projet "RECOMPENSE". Ce projet vise à stimuler l'emploi, améliorer les revenus et renforcer la compétitivité en développant les compétences techniques et entrepreneuriales par la formation professionnelle, tout en promouvant la sécurité au travail et la production durable.

La formation professionnelle dans ce domaine fait face à des défis comme le manque de confiance des employeurs dans les certificats/diplômes de formation, l'inadéquation entre l'offre de formation et les besoins du marché, la faible professionnalisation des formateurs et l'inégalités de genre.

Pour surmonter ces défis, le projet "RECOMPENSE - Renforcement des Compétences et Accès au Marché dans la filière Peaux et cuirs au Niger" de l'OIT accompagne les acteurs de la formation pour améliorer sa pertinence, sa qualité et son inclusivité. Ses objectifs principaux sont :

- stimuler l'emploi productif et décent au sein de la filière des cuirs et peaux au Niger,
- améliorer les revenus des acteurs impliqués dans cette filière,
- renforcer la compétitivité du secteur des cuirs et peaux.

Pour atteindre ces objectifs, le projet se concentre sur : le renforcement des compétences techniques et entrepreneuriales des jeunes et des artisans à travers la formation professionnelle et technique ; la promotion de la sécurité et de la santé au travail, l'adoption de techniques de production durables, l'amélioration de la pertinence, de la qualité et de l'inclusivité de l'offre de formation professionnelle pour répondre aux besoins du secteur, et l'accès à de nouveaux marchés pour les artisans du secteur.

C'est dans cette dynamique que s'inscrit le présent rapport sur l'identification des besoins en compétences du secteur.

A titre de rappel les objectifs majeurs fixés pour cette identification sont :

- analyser l'état actuel du secteur des cuirs et peaux au Niger, incluant l'évaluation de la main-d'œuvre, des besoins en compétences des entreprises et des formations existantes, et ce, pour toutes les étapes de la filière (tannage, maroquinerie, etc.)
- identifier les manques en compétences et les besoins de formation pour renforcer le secteur ;
- participer à l'organisation d'un atelier pour présenter et faire valider les résultats de l'étude ;
- élaborer une stratégie de développement des compétences pour le secteur, en se basant sur les conclusions de l'étude et les recommandations de l'atelier ;
- contribuer à l'organisation d'un second atelier pour valider cette stratégie auprès des acteurs du secteur et y intégrer leurs retours.

Pour atteindre les objectifs assignés à cette étude, il a été mis en œuvre une approche méthodologique mixte, combinant des méthodes qualitatives et quantitatives pour une compréhension approfondie des besoins en compétences. Elle a été centrée sur la revue documentaire ; la recherche de données, grâce l'élaboration et l'administration de questionnaires et de guides d'entretien basés sur la liste de contrôle, ainsi que de focus groupes, l'exploitation de celles-ci pour produire et documenter des résultats analytiques ; et enfin l'élaboration des recommandations découlant de cette analyse.

Les travaux d'analyse se sont appuyés sur l'outil de travail STED développé par l'OIT, qui fournit une orientation stratégique à l'intégration du développement des compétences dans les politiques sectorielles.

Quant aux limites de l'étude, elles ont relatives à l'accès aux données, qui ne s'est pas toujours réalisée suivant les attentes de l'étude, le secteur étant dominé par l'économie informelle. L'analyse s'est donc basée principalement sur les données officielles et les publications qui font autorité dans le secteur.

Les principaux thèmes abordés dans le présent rapport sont les suivants :

- le profil et tendances du secteur des cuirs et peaux au Niger ;
- l'analyse de l'offre de compétences du secteur des cuirs et peaux au Niger ;
- l'analyse de la demande des compétences des entreprises et unités productives du secteur ;
- l'identification de l'écart en termes de compétences ;
- l'analyse des tendances du marché régional et mondial, de leur position sur les marchés régionaux et mondiaux et des moteurs du changement ;
- l'analyse des défis commerciaux, les lacunes en matière de capacités commerciales et de compétences techniques, sur la base de la littérature existante, des consultations avec les parties prenantes et d'une enquête auprès des entreprises du secteur.

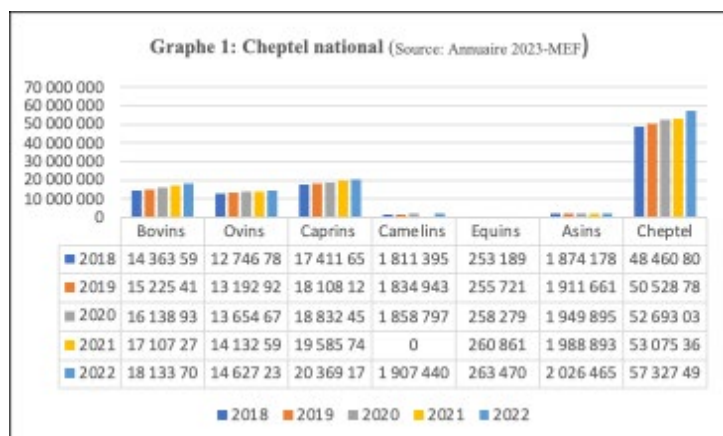
Sur cette base et hors l'introduction, les conclusions et recommandations, le rapport est articulé autour des parties suivantes :

1. la définition du secteur (le cheptel national, la production brute de peaux et cuirs, la transformation et l'industrialisation) ;
2. le profil qualitatif du secteur (description de la chaîne de valeur des cuirs et peaux et de ses compétences clés) ;
3. l'environnement d'affaires des entreprises (les facteurs politiques, économiques, sociaux, technologiques, environnementaux et juridiques ; les principales tendances du marché mondial, régional et national ; les moteurs du changement du secteurs) ;
4. la littérature politique (les principaux documents politiques sur le secteur, la littérature existante sur les compétences dans le secteur, les travaux de coopération technique existants dans le secteur) ;
5. le résumé de l'analyse SWOT (forces, faiblesses, opportunités, menaces) pour le secteur ;
6. le dispositif et l'organisation de l'enseignement et la formation technique et professionnelle – EFTP (les fondations , les enjeux et défis de l'application des textes légaux et réglementaires pour le développement des compétences dans les différents maillons de la filière des peaux et cuirs) ;
7. les offres de formation formelle et non formelle pour le secteur des cuirs et peaux ;
8. les besoins de compétences dans les différents maillons.

1. Définition du secteur

1.1. Le cheptel national

La production des peaux et cuirs est directement liée au cheptel national et aux taux d'abattage. Le Niger possède un cheptel important, ce qui lui confère un potentiel considérable. Concernant la taille du cheptel, les chiffres peuvent varier, mais les estimations récentes font état de 60 millions de têtes d'animaux, avec une prédominance des petits ruminants. Le reste est composé de camélins, asins et équins. Les chiffres officiels couvrant la période 2018-2022 figurent dans le graphe 1 ci-dessous.



La population totale de bétail est passée de 48 460 804 en 2018 à 57 327 493 en 2022, ce qui représente une croissance substantielle d'environ 18,3 % sur cinq ans. Cette croissance constante indique un secteur de l'élevage robuste et en pleine expansion. Les types d'animaux les plus dominants en termes de population sont les caprins (chèvres), suivis des bovins et des ovins (moutons).

Les caprins affichent la plus grande population et une forte trajectoire de croissance, dépassant les 20 millions de têtes en 2022. Les bovins connaissent également

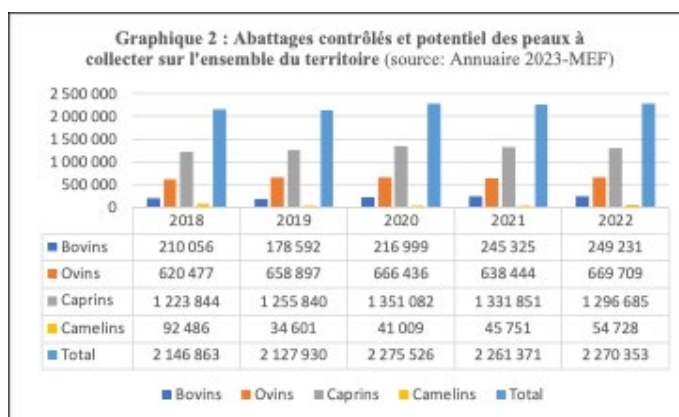
une croissance significative, leur population approchant les 18 millions. Les ovins constituent le troisième groupe le plus important, avec près de 15 millions de têtes. Les camélins et les asins (ânes) maintiennent une présence stable, bien que plus modeste, avec une croissance constante. Les équins (chevaux) ont la plus faible population et le taux de croissance le plus lent.

La dynamique du cheptel nigérien, combinée à un renforcement ciblé des compétences, peut transformer un potentiel quantitatif en richesse économique et en emplois de qualité.

1.2. Production brute (Peaux et cuirs)

Au niveau de la production de peaux et cuirs, les taux d'abattage sont théoriquement élevés, mais une grande partie de ces abattages n'est pas contrôlée. Le Graphe 2 montre les estimations officielles.

L'analyse des données d'abattage de 2018 à 2022 révèle des tendances significatives pour le secteur des cuirs et peaux au Niger. Le volume total d'abattage montre une augmentation constante, en particulier pour les bovins et les ovins, indiquant un potentiel croissant pour la production de cuirs et peaux. Cependant, le nombre de peaux de caprins, bien que le plus élevé en volume, a légèrement baissé en 2022. La croissance pour les chameaux est la plus spectaculaire, ce qui pourrait ouvrir de nouvelles opportunités.



Les tendances par type de peaux se présentent comme suit. La production de cuirs a montré une baisse significative entre 2018 et 2019, puis a connu une croissance constante de 2019 à 2022. Cette tendance à la reprise est positive, bien que la production de 2022 n'ait pas encore atteint le niveau de 2018. La production de peaux de Moutons : a atteint un pic en 2019 avant de connaître une forte chute sur les deux années suivantes. Une reprise notable a été observée en 2022, mais la production reste en deçà des niveaux de 2018 et 2019. Similaire aux peaux de moutons, la production de peaux de chèvres a connu un déclin marqué de 2019 à 2021, avec une récupération modérée en 2022. Elle reste cependant la source de peaux la plus abondante, ce qui en fait un atout majeur pour l'industrie du cuir.

Il existe une grande disparité dans les activités d'abattage entre les régions. Niamey et Tahoua se distinguent comme des centres majeurs pour l'abattage de bétail, surtout pour les bovins. Zinder et Maradi dominent en ce qui concerne les caprins, offrant des opportunités distinctes pour les activités de transformation.

Bien que le volume total augmente, certaines régions comme Diffa et Dosso ont connu une baisse de l'abattage d'ovins et de caprins, ce qui pourrait être lié à des facteurs tels que les conditions climatiques, la sécurité ou la migration des troupeaux

Les données fournies ne sont pas seulement un simple décompte d'animaux, elles représentent une ressource économique importante. Chaque abattage contrôlé génère non seulement de la viande, mais aussi des sous-produits, dont les peaux, qui ont une valeur marchande.

Avec plus de 1,2 million d'abattages par an, les caprins constituent la source la plus abondante de peaux. Les peaux de chèvre sont prisées pour leur souplesse et sont utilisées dans la fabrication de gants, de chaussures fines, ou encore de maroquinerie de luxe. Leur forte disponibilité suggère un potentiel d'exploitation majeur.

Le nombre d'abattages d'ovins est également très élevé. Les peaux de mouton sont polyvalentes. Elles peuvent être transformées en cuir pour des vêtements, des doublures de chaussures, ou être utilisées comme peaux lainées (mégisserie), très recherchées pour leur douceur et leur pouvoir isolant.

Bien que moins nombreux, les bovins génèrent des peaux de plus grande taille et d'épaisseur supérieure. Ces cuirs sont la matière première de l'industrie de la tannerie pour des articles robustes comme les semelles, les sacs, les ceintures ou les sièges de voiture. La croissance du nombre d'abattages de bovins indique un potentiel croissant pour ce marché.

Le cuir de dromadaire est unique par sa résistance et sa texture. Il est utilisé pour des articles de maroquinerie, des babouches et des selles. La baisse initiale des abattages puis la reprise progressive a un impact direct sur la disponibilité de cette matière première spécifique. La gestion de ces peaux d'animaux abattus est un enjeu économique, environnemental et social pour le Niger.

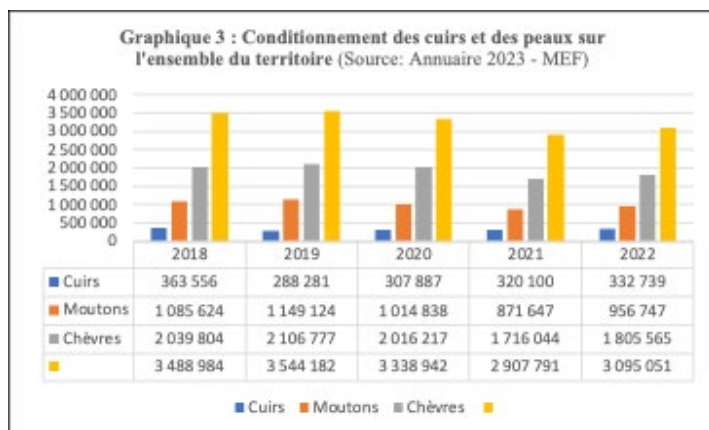
Le potentiel économique est qu'une chaîne de valeur peut être créée ou renforcée autour de la collecte, du traitement (tannage) et de la transformation de ces peaux en produits finis. La qualité de la peau dépend des conditions d'élevage, d'abattage et de préservation post-mortem. Un circuit de valorisation bien organisé pourrait générer de la richesse et des emplois locaux.

Une mauvaise gestion des peaux peut causer des problèmes de salubrité et de pollution, d'où des enjeux environnementaux. Le processus de tannage, s'il n'est pas contrôlé, peut utiliser des produits chimiques nocifs. Des solutions alternatives comme le tannage végétal ou le développement de chaînes de production respectueuses de l'environnement sont des pistes à explorer.

Des défis logistiques et de qualité existent. Aussi la collecte des peaux dans un réseau d'abattoirs parfois dispersé et la nécessité de les conserver dans de bonnes conditions avant transformation (salage ou séchage) sont des défis logistiques majeurs. Un système efficace est crucial pour éviter la dégradation de cette ressource précieuse.

Ces données d'abattage ne sont pas de simples chiffres, elles représentent le potentiel d'une industrie de la tannerie et du cuir. L'analyse montre une ressource abondante, notamment pour les peaux de chèvres et de moutons, dont la valorisation pourrait avoir un impact significatif sur l'économie locale. La mise en place d'une filière de transformation efficace, respectueuse de l'environnement et créatrice de valeur est un enjeu clé.

1.3. Transformation et industrialisation



L'analyse des données de conditionnement des cuirs et peaux au Niger de 2018 à 2022 figurant dans le graphe 3 révèle des tendances clés qui lient directement la production à la nécessité de développer les compétences. Le conditionnement (séchage, salage, etc.) est une étape cruciale qui détermine la qualité et la valeur du produit final.

Les tendances globales suivantes se dégagent. Le volume total de cuirs (bovins) conditionnés montre une progression après 2019, atteignant un pic en 2022. Cela indique une meilleure valorisation des peaux de bovins. En revanche,

le volume de peaux de moutons et de chèvres, après avoir culminé autour de 2019, est en déclin. Cette tendance est préoccupante, car ces deux types de peaux représentent le volume le plus important et sont très demandés. La baisse peut être due à une mauvaise qualité du conditionnement, ce qui rend les peaux invendables.

Le nombre total d'abattages contrôlés est resté relativement stable au Niger entre 2018 et 2022, avec une moyenne d'environ 2,2 millions d'animaux par an. Cette stabilité démontre un potentiel constant en matière première brute, un prérequis essentiel pour le développement de la filière. Le conditionnement, qui est la première étape de transformation après l'abattage (le salage ou le séchage), montre une tendance moins stable. Le nombre de peaux de chèvres et de moutons conditionnées a chuté significativement de 2019 à 2021, passant d'un total de 3,2 millions à 2,5 millions d'unités, soit une baisse de 22 %. Le nombre total de peaux conditionnées (toutes catégories confondues) a également diminué, passant d'un pic de 3,5 millions d'unités en 2019 à 3,1 millions en 2022. La chute du conditionnement formel, malgré la stabilité des abattages contrôlés, est un indicateur des problèmes de compétences dans la filière.

Le conditionnement est la première étape pour garantir la qualité d'une peau. Si les peaux ne sont pas conditionnées correctement et rapidement après l'abattage, elles se dégradent et perdent de leur valeur. La baisse du nombre de peaux conditionnées suggère que la filière nigérienne est incapable de capter et de valoriser la totalité de sa production brute. Cela peut être dû à un manque de :

- Compétences techniques : Manque de personnel qualifié pour le salage, le séchage et la conservation des peaux.
- Infrastructures : Insuffisance ou dégradation des sites de conditionnement.
- Organisation : Problèmes logistiques dans la collecte et le transport des peaux des abattoirs aux centres de conditionnement.

Cette situation est d'autant plus préoccupante que les peaux de chèvres et de moutons, qui sont majoritaires dans les abattages, sont des produits à haute valeur ajoutée potentielle. Un conditionnement de qualité est la première étape pour les transformer en cuirs souples et précieux.

La stabilité de la production brute (abattages) et la chute du conditionnement formel révèlent un déficit critique de compétences et de capacités de transformation dans la filière des peaux et cuirs.

L'incapacité à valoriser la matière première dès la première étape de la chaîne de valeur a des conséquences directes sur les exportations et l'industrie locale. Si les peaux sont mal conditionnées, elles sont de moindre qualité et les acheteurs internationaux se détournent du marché nigérien formel, ce qui explique l'effondrement des exportations. Sans un approvisionnement constant en peaux bien conditionnées, les artisans et les tanneries locales ne peuvent pas développer leur activité pour produire des articles de haute qualité.

Pour relancer cette filière, il est essentiel d'investir massivement dans le renforcement des compétences à tous les niveaux, de la manipulation des peaux après abattage à la gestion des infrastructures de conditionnement. Sans ces compétences, le Niger continuera de perdre la valeur ajoutée d'une ressource naturelle abondante, au profit des importations de produits finis.

Il y a aussi des disparités majeures entre les régions. Niamey et Tahoua se distinguent par leur capacité à conditionner un grand volume de cuirs de bovins. Ces régions disposent probablement d'une infrastructure et d'un savoir-faire plus développés. Maradi et Zinder sont les principaux centres pour le conditionnement des peaux de chèvres. Cependant, leur production a connu une forte baisse, suggérant des problèmes de qualité ou de traitement des peaux qui conduisent à leur dévalorisation et leur non-commercialisation. Diffa et Dosso montrent également des déclin importants, ce qui pourrait être lié à des facteurs tels que l'instabilité, le manque de ressources, ou des pratiques de conservation inadéquates.

Ces données indiquent que, malgré un potentiel de production élevé, la filière des cuirs et peaux souffre de problèmes de qualité au niveau du conditionnement, en particulier pour les peaux de moutons et de chèvres. La forte baisse des volumes conditionnés dans certaines régions, notamment Maradi et Zinder, principales zones de production, suggère une perte économique significative. Cette situation est un indicateur clair d'un besoin urgent en développement des compétences pour améliorer les techniques de traitement post-abattage.

Pour inverser la tendance et capitaliser sur le potentiel de la filière, des interventions ciblées sont nécessaires. Des programmes de formation techniques ciblées devraient être mis en œuvre, axés sur les techniques de conditionnement et de préservation. Ces formations devraient se concentrer sur :

- le salage et le séchage : Démontrer les bonnes pratiques pour le salage, qui prévient la décomposition, et pour le séchage, qui doit se faire à l'abri du soleil direct pour éviter de craqueler la peau.
- La préparation avant le conditionnement : Apprendre à correctement dégraisser et parer les peaux, des étapes cruciales pour une bonne conservation.
- Le stockage : Former sur les meilleures méthodes de stockage temporaire pour éviter les attaques de parasites et de moisissures.
- L'identification des défauts : Enseigner aux acteurs à reconnaître les peaux de mauvaise qualité afin de mieux les valoriser.

Ces formations devraient être organisées dans les régions les plus touchées, comme Maradi et Zinder, en partenariat avec les marchés locaux et les organisations professionnelles.

Il est essentiel de noter aussi la déconnexion entre les données d'abattage précédemment analysées et les données de production de peaux. Par exemple, le nombre de bovins abattus a augmenté de manière constante, tandis que la production de cuirs a d'abord chuté avant de se redresser. Cela suggère des problèmes de valorisation des peaux. Un nombre croissant d'abattages ne se traduit pas nécessairement par une augmentation de la production de peaux si une partie des peaux est perdue, mal conservée ou jetée, ce qui représente une perte économique.

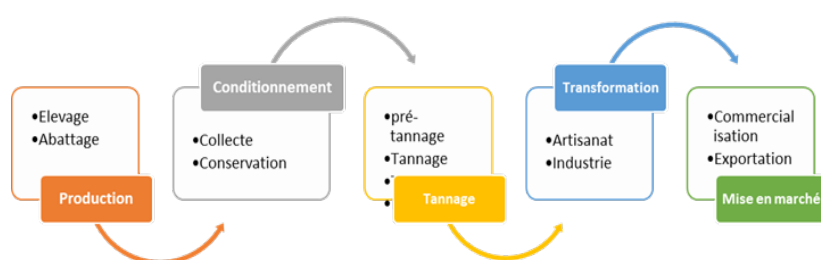
La reprise observée en 2022 pour toutes les catégories de peaux est un signe encourageant. L'industrie a le potentiel de croissance en mettant en place des systèmes de collecte, de traitement et de valorisation plus efficaces.

La production élevée de peaux de chèvres et de moutons offre une opportunité unique pour le marché local et international, notamment pour la maroquinerie, les chaussures et les produits artisanaux. La valorisation de cette ressource abondante pourrait créer de la valeur ajoutée et de l'emploi.

En conclusion, ces données mettent en lumière un marché du cuir et des peaux fluctuant mais avec un potentiel de reprise significatif. La priorité doit être la mise en place d'une chaîne de valeur plus efficiente pour s'assurer que les abattages se traduisent par une production de peaux maximale, évitant ainsi un gaspillage de ressources précieuses.

2. Profil qualitatif du secteur

2.1. Brève description de la chaîne de valeur des cuirs et peaux et de ses compétences clés



La chaîne de valeur des peaux et cuirs au Niger est un processus structuré figurant dans le présent schéma et allant de la ressource brute à la commercialisation des produits finis. La valorisation de chaque maillon de cette chaîne repose directement sur le développement de compétences spécifiques résumées dans le tableau ci-dessous.

La chaîne de valeur commence par la production et la collecte. À ce stade, le cheptel national constitue la matière première. Les compétences essentielles ici ne se limitent pas à l'élevage ; elles incluent surtout l'abattage hygiénique, le dépouillage sans défaut et les techniques de salage ou de séchage qui préservent la qualité des peaux. C'est à ce niveau que la valeur est créée ou perdue dès le départ. Les peaux et cuirs bruts sont obtenus à partir des abattages, qui se déroulent aussi bien dans des abattoirs contrôlés qu'à travers des circuits non contrôlés.

Le maillon suivant est le tannage et la finition. C'est le cœur de la transformation, où la peau brute est convertie en cuir. Les compétences nécessaires sont hautement techniques : tannage au chrome ou végétal, teinture, et les processus de finition pour obtenir les textures souhaitées. Une bonne gestion des effluents est également cruciale, soulignant l'importance des compétences environnementales. Un des principaux défis de cette étape au Niger est le manque d'équipements de finissage et de teinture, ce qui n'est pas sans effet sur la qualité et la compétitivité du cuir fini.

La transformation artisanale représente le maillon de la création. Ici, le cuir est façonné en produits finis. **Les compétences vont de la coupe et du patronage au design produit et aux techniques de piqure et de montage.** Ce maillon permet d'ajouter une valeur artistique et de design. Cet aval de fabrication et d'artisanat semble être la force du secteur où existe une offre de compétences relativement développée. Les artisans, dont des femmes, transforment le cuir en une grande diversité de produits comme les sacs, les sandales, les ceintures, les poufs, et autres articles de maroquinerie et de cordonnerie. Des marques émergent et utilisent les réseaux sociaux pour la vente.

Enfin, la commercialisation assure la liaison avec le marché. Pour être compétitifs, les acteurs doivent maîtriser les normes qualité, la négociation commerciale et la traçabilité des produits. La digitalisation et le « e-

commerce » sont devenus indispensables pour atteindre les marchés locaux et internationaux. La position du Niger sur le marché international est celle d'un fournisseur de matières premières et de produits semi-finis.

La filière fait face à plusieurs défis majeurs résumés dans le tableau suivant. Ceux-ci entravent son développement et sa compétitivité sur les marchés internationaux. Les principaux enjeux se concentrent sur la qualité et la formalisation, avec un manque de standards sanitaires et de traçabilité qui compromet la matière première dès l'élevage. Les infrastructures et la logistique sont insuffisantes, caractérisées par un manque de chambres froides et une faible automatisation des processus, ce qui limite la capacité de production. Des besoins de compétences techniques sont également notables, notamment pour la gestion des produits chimiques et le développement de compétences en design et marketing. Sur le plan de l'environnement, la gestion des eaux usées est un problème critique. Enfin, la commercialisation et l'accès aux marchés sont entravés par les barrières douanières, un accès limité au financement et un manque de visibilité pour les produits "Made in Niger".

Acteurs clés et enjeux		
Maillons	Acteurs	Enjeux
1. Abattage officiel et informel		
1.1.	Abattoirs publics contrôlés	Traçabilité limitée
1.2	Abattage non contrôlé	Conditions sanitaires inégales
2. Collecte, salage et séchage		
2.1	Collecteurs indépendants	Infrastructure : manque de chambres froides
2.2	Petits grossistes (salage traditionnel)	Variabilité de la qualité (dosage du sel, exposition au soleil) Coûts logistiques élevés
3. Pré-tannage (désinfection et trempage)		
3.1	Tanneries artisanales	Usage de produits chimiques non standardisés
3.2	Petites unités de pré-tannage	Besoin de formation technique Gestion des eaux usées
4. Tannage (artisanal et semi-industriel)		
4.1	Maîtres tanneurs	Capacité limitée de production
4.2	Tanneries de taille moyenne	Faible automatisation Conformité aux normes internationales
5. Finition, découpe et confection		
5.1	Ateliers de maroquinerie et botterie	Compétences en design et en marketing
5.2	Micro-entrepreneurs artisanaux	Manque d'outillage spécialisé Fragmentation de la production
6. 7. Distribution et commercialisation		
6.1	Exportateurs	Accès aux financements pour l'export
6.2	Villages artisanaux, Marchés locaux et boutiques de quartiers	Barrières douanières et certification Visibilité de la chaîne « Made in Niger »

Au-delà de ces maillons, les fonctions transversales comme la gestion, la finance et le respect des normes environnementales sont des compétences fondamentales qui soutiennent l'ensemble de la chaîne, assurant sa pérennité et sa croissance.

Compétences par maillon	
Maillons clés de la chaîne	Compétences clés
Production et collecte	Abattage hygiénique, dépouillage sans défauts, salage/séchage, tri et classement
Tannage et finition	Pré-tannage, tannage (chrome/végétal), retannage, teinture, finition, contrôle qualité, gestion des effluents.
Transformation artisanale	Coupe et patronage, piquage, montage chaussures, maroquinerie, design produit, marketing.
Commercialisation	Normes qualité, négociation commerciale, traçabilité, e-commerce, export.
Fonctions transversales	Gestion, finance, digitalisation, inclusion genre, normes environnementales.

2.2. Le paradoxe commercial du secteur des cuirs et peaux

Le Niger dispose d'un potentiel immense en cuirs et peaux, mais ce secteur reste largement inexploité. Le pays

produit plus de 3 millions de peaux par an, bénéficiant notamment de la réputation internationale de la chèvre rousse de Maradi, très prisée pour sa finesse, sa souplesse et sa solidité. Malgré cette ressource, le Niger est un importateur net en valeur de cuirs et peaux.

En 2023, les exportations se sont élevées à 1,13 million de dollars (principalement vers le Nigeria), tandis que les importations ont atteint 1,33 million de dollars, provenant majoritairement de Chine, générant un déficit commercial de -203 000 dollars. Les exportations de cuir fini ne représentaient que 841 dollars US en 2023, ce qui révèle une filière d'exportation axée sur les matières premières plutôt que sur le cuir transformé. La majorité des peaux sont exportées à l'état brut ou semi-fini, comme le wet-blue ou le stain.

Ce paradoxe commercial illustre un manque critique de capacités de transformation locales. Le pays est un maillon amont de la chaîne d'approvisionnement mondiale, exportant des peaux brutes et semi-finies à bas prix tout en important des produits finis plus chers. Ce phénomène, couplé au transit de peaux nigériennes via le Niger vers l'Europe, renforce son rôle de simple fournisseur de matières premières. Le marché intérieur est ainsi captif des importations, ce qui étouffe le développement de l'industrie locale et limite la consommation des produits artisanaux.

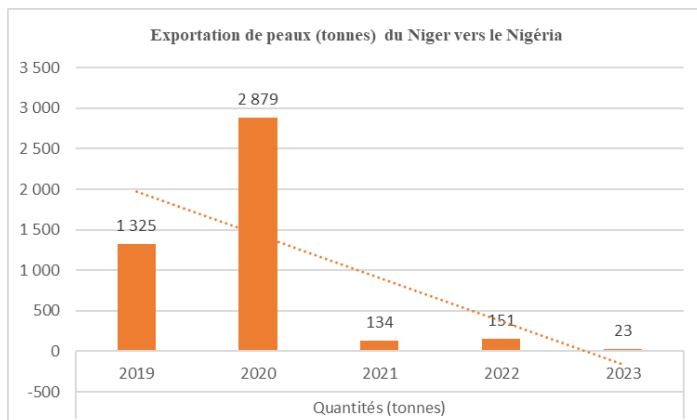
2.3. Le Rôle du Nigeria et des échanges régionaux

Le Nigeria joue un rôle central, agissant comme un pôle d'attraction pour les peaux de la région. Ses échanges en 2023 se sont élevés à 85 millions de dollars US à l'export et 124 millions à l'import, avec un cluster historique de tanneries à Kano qui draine les peaux caprines/ovines régionales.

Cette proximité crée un débouché naturel pour les peaux nigériennes, mais capte l'essentiel de la valeur ajoutée si la transformation n'est pas réalisée au Niger.

En 2022, les principaux partenaires d'exportation du Niger étaient le Nigeria, les Pays-Bas, le Bénin, Hong Kong (Chine) et la Tunisie, ce qui confirme un ancrage régional avec quelques ouvertures vers l'UE et l'Asie.

L'offre locale est principalement portée par l'artisanat (maroquinerie/botterie) et par la formation au CMCAN (Niamey) et dans des ateliers de l'économie informelle.



De 2019 à 2020 les exportations vers le Nigeria en volume ont plus que doublé, passant de 1 325 tonnes à 2 879 tonnes. C'est une augmentation de 117 %. Cette hausse initiale peut être liée à une forte demande du Nigeria.

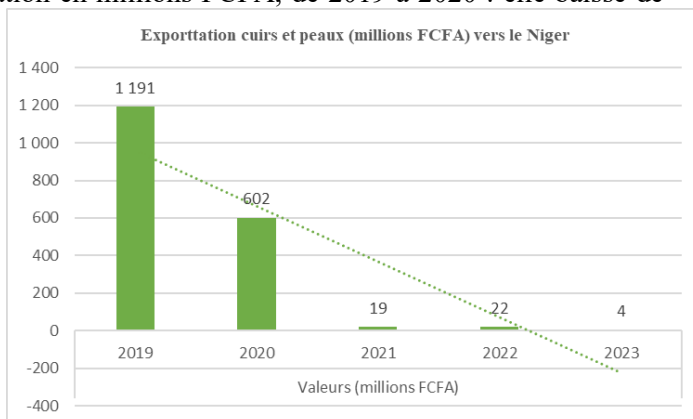
De 2020 à 2021, les exportations ont brutalement chuté de 2 879 tonnes à seulement 134 tonnes, soit une baisse de 95 %.

De 2021 à 2023 le déclin des exportations a continué. Elles ont atteint leur niveau le plus bas en 2023 avec seulement 23 tonnes, soit 98 % de moins qu'en 2020.

En ce qui concerne l'évolution des valeurs d'exportation en millions FCFA, de 2019 à 2020 : elle baisse de près de la moitié, passant de 1 191 millions de FCFA à 602 millions de FCFA. Cela suggère une forte baisse des prix des peaux sur le marché nigérian.

De 2020 à 2021 la valeur des exportations s'effondre, de 602 millions de FCFA à seulement 19 millions de FCFA, soit une chute de 97 %.

De 2021 à 2023 la baisse se poursuit jusqu'à atteindre un niveau résiduel de seulement 4 millions de FCFA en 2023.



2.4. Analyse des statistiques officielles (2018-2022)

L'analyse des données d'exportation et d'importation officielles du secteur des cuirs et peaux (selon la nomenclature tarifaire (NT) révèle une désarticulation de la filière.

2.4.1. Exportations

Les exportations officielles de peaux et cuirs bruts (NT 41) ont connu un déclin selon les données figurant dans le graphique suivant.

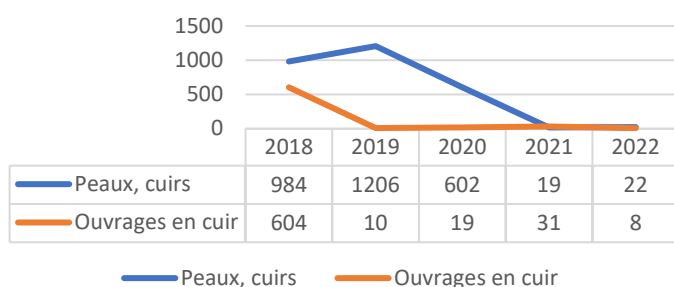
Après une hausse modérée entre 2018 (984 millions de FCFA) et 2019 (1 206 millions de FCFA), elles se sont effondrées en 2020 (602 millions de FCFA), puis ont chuté à des valeurs presque nulles en 2021 (19 millions) et 2022 (22 millions), soit une chute de 96 % par rapport à 2020. Cela suggère une perturbation majeure du secteur formel, possiblement due à des réglementations plus strictes ou à un déplacement de l'activité vers l'économie informelle.

Les exportations d'ouvrages en cuir (NT 42) sont bien plus faibles et erratiques. Après une chute massive en

2019 (10 millions de FCFA) par rapport à un chiffre de 2018 qui pourrait être une anomalie (604 millions), elles ont progressivement augmenté pour atteindre 31 millions de FCFA en 2021 avant de retomber à 8 millions en 2022. La faible valeur et la volatilité de ces exportations rendent difficile l'identification d'une tendance à long terme.

Graphique 4 : Exportations en millions de FCFA

(Source: Annuaire 2023- MEF)



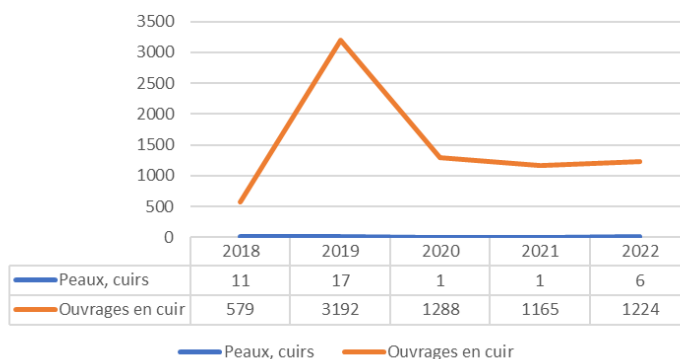
2.4.2. Importations

Les importations de peaux et cuirs bruts (NT 41) sont négligeables et volatiles, se maintenant à un niveau très bas sur la période (entre 1 et 17 millions de FCFA), comme indiqué dans le graphe 4 ci-dessous.

Cela renforce l'idée que la matière première est majoritairement disponible localement ou dans la sous-région via un commerce transfrontalier non formel.

En revanche, les importations d'ouvrages en cuir (NT 42) sont importantes et tendent à la hausse. Après un niveau de 579 millions de FCFA en 2018, elles ont explosé en 2019 pour atteindre un pic de 3 192 millions, avant de se stabiliser à un niveau élevé autour de 1,2 milliard de FCFA en 2021 et 2022. Le marché nigérien est donc un importateur majeur de produits finis en cuir, ce qui contraste fortement avec le quasi-effondrement des exportations de matières premières.

Graphique 5: Importations en millions FCFA, selon les chapitres de la nomenclature tarifaire (Source: Annuaire 2023 - MEF)



Ces tendances d'exportation de cuirs et peaux sur la période de 2019 à 2023 sont confirmées par les données des quantités (tonnes) et des valeurs (millions de FCFA)¹. Le secteur a connu une période de déclin brutal entre 2020 et 2023. Après une forte croissance en 2020, les exportations se sont effondrées tant en quantités qu'en valeurs. Cette chute s'accompagne d'une diminution spectaculaire du prix moyen par tonne, ce qui aggrave la perte de revenus pour les exportateurs.

Les quantités exportées ont connu des fluctuations extrêmes au cours de la période.

- Croissance en 2020 : Les exportations ont doublé en un an, passant de 1349 tonnes en 2019 à 2879 tonnes en 2020.
- Effondrement en 2021 : Une chute massive de 95 % est observée, avec seulement 134 tonnes

¹ Bulletin du commerce extérieur du Niger 2023.

exportées.

- Déclin continu : La tendance à la baisse se poursuit, atteignant un point bas historique avec seulement 30 tonnes exportées en 2023.

Quant aux valeurs d'exportation, elles reflètent la même tendance baissière, mais avec une intensité encore plus forte.

- Baisse en 2020 : Malgré l'augmentation des volumes, la valeur a chuté de moitié, passant de 1206 à 602 millions de FCFA. Cela indique une forte diminution du prix unitaire dès 2020.
- Chute libre : La valeur s'est effondrée de 97 % entre 2020 et 2021, pour atteindre seulement 19 millions de FCFA.
- Valeur résiduelle : En 2023, la valeur des exportations n'est plus que de 5 millions de FCFA, soit moins de 1 % de son niveau de 2019.

L'analyse du prix moyen par tonne révèle une dégradation de la rentabilité du secteur.

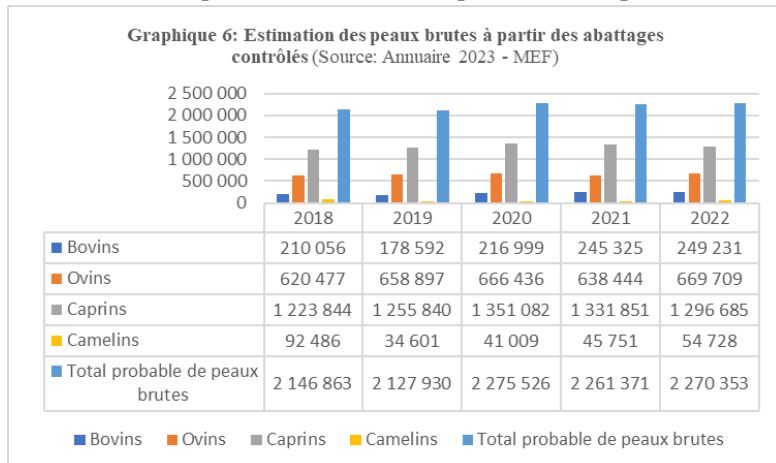
- Chute du prix unitaire : Le prix moyen par tonne est passé de 0,89 million de FCFA en 2019 à 0,21 million de FCFA en 2020, soit une chute de 76 %.
- Prix plancher : Le prix s'est stabilisé à un niveau très bas, autour de 0,15 million de FCFA par tonne de 2021 à 2023, ce qui est environ six fois inférieur au prix de 2019.

Le marché des exportations de cuirs et peaux du Niger a subi un choc majeur depuis 2020. La baisse combinée des quantités exportées et du prix par unité a conduit à un effondrement quasi total des revenus du secteur. Des facteurs comme une baisse de la demande ou une dégradation de la qualité des produits peuvent être à l'origine de cette situation.

2.5. La production potentielle et le rôle de l'économie informelle

Le nombre d'abattages contrôlés est un indicateur direct du potentiel de production de peaux. Sur la période 2018-2022, le nombre total d'abattages a été relativement stable, voire en légère augmentation, passant d'environ 2,1 millions à 2,27 millions d'unités. Les caprins et les ovins représentent la grande majorité de ces abattages, ce qui indique un potentiel important en peaux fines. Niamey et Tahoua sont les principales régions pour les bovins, tandis qu'Agadez, Tahoua et Zinder dominent pour les caprins et ovins.

En considérant qu'un animal abattu équivaut à une peau brute, la production brute est estimée à plus de 2,2 millions de peaux par an (graphique 6).



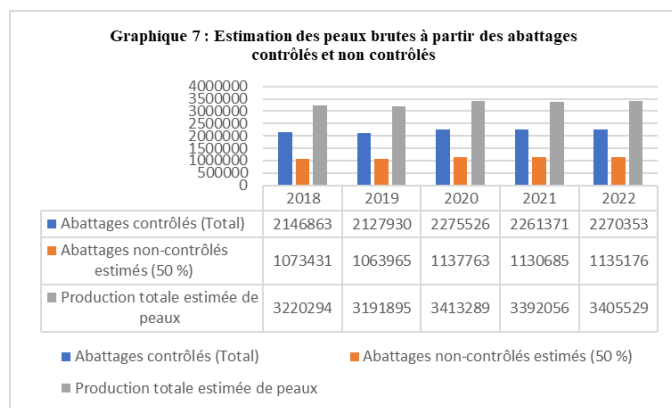
Cependant, ce chiffre est bien en deçà de la production réelle, car une part significative de l'abattage échappe au contrôle officiel. Des études estiment que les abattages non-contrôlés, y compris les abattages ruraux et clandestins, pourraient représenter environ 50 % des abattages officiellement recensés². En appliquant cette hypothèse, la production totale de peaux brutes au Niger pourrait dépasser les 3 millions d'unités par an (graphique 7).

² Analyse prospective de la Chaîne de valeur bétail viande (bovins, ovins, caprins) au Niger 2021-2030 - SOFRECO Août 2022

La disparité entre la production potentielle (plus de 3 millions de peaux) et les exportations officielles (moins de 25 millions de FCFA en 2022) interpelle. Elle suggère que la majeure partie de la production de peaux est

exportée via des circuits informels, échappant ainsi aux statistiques officielles et aux taxes, bien qu'une partie soit utilisée localement.

Par ailleurs, les chiffres officiels montrent que les volumes de peaux conditionnées sont supérieurs aux abattages contrôlés, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que le circuit formel de conditionnement récupère une partie des peaux des abattages non-contrôlés, ou qu'il y a une importation de peaux brutes. Néanmoins, le volume de peaux conditionnées a baissé de 13 % entre 2019 et 2022, ce qui renforce l'idée d'un déclin de la filière formelle au profit d'autres circuits.



2.6. Impact sur l'emploi

Les données fournies, bien que ne permettant pas d'estimer directement le nombre d'emplois, révèlent que la baisse du conditionnement formel malgré la stabilité des abattages suggère une perte d'emplois formels, avec un basculement de la main-d'œuvre vers des circuits informels. L'essentiel de la main-d'œuvre de la filière, des éleveurs aux artisans, opère dans le secteur informel, ce qui rend la quantification difficile. Le déclin des exportations formelles a un impact négatif sur l'emploi, même si le potentiel de la filière reste immense.

2.7. Le marché du travail

Le marché du travail est largement dominé par le secteur agricole, qui emploie près des trois quarts de la population active totale (70,65%). Les services représentent le second secteur d'importance (22,22%), tandis que l'industrie a une présence beaucoup plus modeste (7,13%).

Cette répartition varie grandement selon le genre. L'agriculture est le premier employeur, autant pour les femmes que pour les hommes, mais avec un déséquilibre notoire. Les hommes sont légèrement plus représentés dans l'agriculture que les femmes (73,60% des hommes y travaillent, contre 66,39% des femmes). À l'inverse, l'industrie et les services emploient une plus grande proportion de femmes que d'hommes. En effet, près d'un quart des femmes (24,01%) travaillent dans les services, comparé à environ un cinquième des hommes (20,98%). Le secteur industriel emploie également plus de femmes (9,60%) que d'hommes (5,42%).

L'emploi informel est la norme et représente la quasi-totalité de l'emploi total, avec une part massive de 88,9%. En conséquence, le taux de salarisation est très faible, en particulier en dehors de l'agriculture. Seulement un quart des travailleurs non-agricoles sont des employés salariés (25,0%). Cet écart est particulièrement frappant entre les genres : 30,8% des hommes sont des employés, contre seulement 14,8% des femmes.

La vulnérabilité des travailleurs est un enjeu majeur, car une proportion écrasante de 75,9% des emplois sont considérés comme "vulnérables". Ces emplois incluent les travailleurs pour leur propre compte et les aidants familiaux. De plus, les emplois précaires représentent une part significative de l'emploi total (26,2%), touchant plus souvent les hommes (29,5%) que les femmes (18,6%).

La majorité des travailleurs se situent dans la tranche d'âge des 35-64 ans, représentant plus de la moitié des emplois (55,5%). Les jeunes (15-24 ans) sont particulièrement touchés par le chômage et le manque d'opportunités, car 69,0% d'entre eux ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation (NEET).

Dans le secteur informel, le temps de travail moyen s'élève à environ 140 heures par mois, avec une durée plus élevée dans les zones urbaines (191 heures par mois à Niamey). Un écart de rémunération choquant existe entre les sexes : le salaire mensuel moyen des hommes est environ sept fois plus élevé que celui des femmes dans ce secteur.

Synthèse des données sur l'emploi		
Catégorie	Données clés	Sources
Répartition globale par secteur	Agriculture : 70,65 %	(2023, estimations OIT/World Bank)
	Services : 22,22 %	
	Industrie : 7,13 %	
Répartition globale par secteur et par sexe	Femmes :	
	Agriculture : 66,39 %	
	Industrie : 9,60 %	
	Services : 24,01 %	
	Hommes :	
	Agriculture : 73,60 %	
	Industrie : 9,60	
	Services : 20,98 %	
Formalité de l'emploi	Emploi informel : 88,9 % de l'emploi total	(ENESI/INS, 2017)
Taux de salarisation (non-agricole)	Global : 25,0 %	
	Femmes : 14,8 %	
	Hommes : 30,8 %	
Formes d'emploi	Emplois précaires : 26,2 % (29,5 % hommes ; 18,6 % femmes)	
	Emplois vulnérables : 75,9 %	
Composition par âge	35-64 ans : 55,5 % des occupés	
	25-34 ans : 24,9 % des occupés	
	15-24 ans (NEET) : 69,0 % (ni en emploi, ni en éducation/formation)	
Salaires et ttemps de travail	Temps de travail moyen : environ 140 h/mois .	
	Écart de salaire : Rémunération des hommes environ 7 fois celle des femmes.	

2.8. Avantage comparatif

Le Niger possède un avantage comparatif significatif dans la filière des cuirs et peaux, qui repose sur plusieurs atouts distinctifs : (i) la spécificité et la qualité de ses peaux caprines, (ii) la proximité d'un marché industriel important au Nigeria, (iii) une main-d'œuvre artisanale disponible et des marchés européens à proximité, (iii) l'existence d'une infrastructure de formation et d'interprofession à renforcer, (iv) la qualité unique de la "chèvre rousse de Maradi"

L'analyse de la composition du cheptel au Niger révèle une prédominance des petits ruminants, particulièrement les caprins. Cette forte proportion est un avantage clé, car leurs peaux sont très recherchées sur les marchés internationaux. La "chèvre rousse de Maradi" est une race endémique du sud du Niger dont la peau est réputée mondialement pour sa finesse, sa souplesse et sa solidité. Ces propriétés la rendent idéale pour les produits de luxe. Elle est depuis longtemps valorisée par les tanneurs régionaux.

Cette reconnaissance internationale constitue un atout de différenciation stratégique pour le Niger. Le pays a l'opportunité de développer une marque de fabrique basée sur cette qualité technique, potentiellement via une appellation d'origine contrôlée. Cela lui permettrait de se positionner sur les marchés haut de gamme et de rivaliser avec des pays comme le Nigeria, dont les peaux de chèvre rouge de Sokoto sont également très prisées par les marques italiennes et espagnoles. Pour capitaliser sur cet atout, il est crucial de maîtriser la chaîne de qualité, de l'abattage à la conservation et au tri.

La contiguïté géographique du Niger avec Kano, un hub de tanneries au Nigeria, offre un accès direct à un marché-aspirateur et assure une demande soutenue. Cette proximité permet de réduire considérablement les coûts logistiques. Si le Niger parvient à monter en gamme en orientant sa production vers des produits semi-finis ou finis, il pourrait tirer profit de cette proximité pour vendre ses produits plus chers et capter une plus grande partie de la valeur ajoutée, au lieu de se limiter à l'exportation de peaux brutes.

Le Niger possède également d'une main-d'œuvre artisanale disponible et de maîtres artisans ayant un savoir-faire traditionnel précieux, principalement dans les villages et ateliers artisanaux. Ce savoir-faire, bien que nécessitant une modernisation, représente un atout essentiel pour la transformation locale des peaux en produits finis. L'existence de structures de formation comme le CMCAN à Niamey et les ateliers informels offre une base pour renforcer les capacités de cette main-d'œuvre et améliorer la qualité des produits.

Enfin, la proximité des marchés européens représente un débouché potentiel pour les produits nigériens, à condition de répondre aux normes de qualité et de conception exigées par ces marchés. En combinant la qualité unique de ses peaux, le savoir-faire de ses artisans et un accès facilité aux marchés régionaux et internationaux, le Niger pourrait inverser son déficit commercial et transformer son potentiel en véritable richesse.

2.9. Institutions du secteur

Le secteur des peaux repose sur un écosystème d'institutions publiques, de structures d'appui aux entreprises et d'acteurs de développement qui travaillent ensemble pour surmonter les défis liés à la qualité, à la transformation et à la mise sur le marché des produits. Elles assurent des fonctions de soutien et de supports³ relatifs aux infrastructures, aux informations, au financement, aux normes/réglementations et aux compétences

3. Environnement d'affaires des entreprises

L'environnement des affaires au Niger en 2024-2025 est marqué par une reconfiguration profonde, résultant de facteurs politiques, économiques, sociaux, technologiques, environnementaux et juridiques. Bien que le pays connaisse une croissance exceptionnelle, cette filière agro-pastorale, cruciale pour l'économie, doit naviguer entre les opportunités émergentes et des défis structurels persistants.

3.1. Facteurs politiques

Depuis les événements de juillet 2023, le Niger a entamé une transformation géopolitique majeure. Le retrait de la CEDEAO et les sanctions qui en ont découlé ont fortement perturbé les chaînes de valeur et d'approvisionnement, entraînant une hausse significative des coûts pour les entreprises.

En réponse, la création de l'Alliance des États du Sahel (AES) avec le Mali et le Burkina Faso, et l'annonce de la Banque Confédérale pour l'Investissement et le Développement (BCID-AES), signalent une volonté de créer un marché régional autonome. Cette initiative pourrait, à terme, financer des projets d'infrastructures et de transformation industrielle, y compris pour la filière des cuirs.

3.2. Facteurs économiques

L'économie nigérienne affiche une croissance spectaculaire en 2024, avec un PIB qui a bondi de 2,4% en 2023 à 10,3% en 2024. Cette performance est principalement due au démarrage des exportations de pétrole et à une bonne saison agricole, ce qui a permis de réduire le déficit du compte courant. Cependant, cette croissance masque des fragilités.

- Dépendance au pétrole : La nouvelle dépendance aux hydrocarbures expose l'économie aux fluctuations des prix mondiaux et aux risques géopolitiques.
- Dette élevée : Le FMI a classé le risque de surendettement comme « élevé » en décembre 2024.
- Secteur informel : L'économie repose encore largement sur le secteur primaire (plus de 40% du PIB) et l'artisanat, qui emploie une grande partie de la population. Les estimations de sa contribution au PIB varient fortement (9,4% à 25%), ce qui illustre la prédominance de l'économie informelle et la difficulté à la mesurer.

Le secteur de l'artisanat, qui inclut la filière des cuirs et peaux, agit comme un "amortisseur social" vital en absorbant une partie de la main-d'œuvre.

3.3. Facteurs sociaux

Avec une population de 27 millions d'habitants en 2024 et un des taux de croissance les plus élevés au monde (3,25%), le Niger dispose d'une force de travail potentielle immense. L'âge médian est très bas (15,4 ans), ce qui met une pression intense sur le marché de l'emploi. La filière du cuir bénéficie d'un savoir-faire artisanal établi, mais elle est confrontée à des obstacles majeurs :

- Manque de modernisation : La qualité des produits finis est souvent irrégulière en raison de méthodes de production archaïques.

³ Voir le tableau sur les acteurs clés pour le changement.

- Faible urbanisation : Avec 82,8% de la population vivant en milieu rural, le marché est fragmenté, ce qui complexifie la distribution des produits.
- Éducation : Un taux d'analphabétisme élevé (68,9%) et un décalage entre la formation professionnelle et les besoins du marché du travail freinent la montée en compétence des artisans.

3.4. Facteurs technologiques

Des investissements stratégiques ont été faits dans le secteur numérique, avec la mise en service d'un Point d'Échange Internet (IXP) et la construction d'un Data Center. Ces initiatives visent à améliorer la connectivité et la souveraineté numérique.

Cependant, la fracture numérique persiste. Le taux de pénétration d'internet (23%) est faible, ce qui limite les opportunités de commerce en ligne pour le secteur artisanal. De plus, le manque de technologies modernes est un frein direct à l'industrialisation de la filière. Le pays ne compte présentement que des tanneries artisanales et semi-industrielles, et la qualité des produits finis est affectée par l'insuffisance des équipements modernes.

3.5. Facteurs environnementaux

Le Niger est l'un des pays les plus vulnérables aux changements climatiques. Les sécheresses et les inondations ont des répercussions directes sur l'élevage. La dégradation des conditions de vie du bétail a un impact négatif sur la qualité des peaux, ce qui réduit leur valeur marchande.

La gestion des ressources naturelles, notamment l'eau et l'énergie, est donc une priorité. Des projets comme le barrage de Kandadji visent à stabiliser la production électrique et à soutenir la résilience de l'économie. Un approvisionnement régulier en eau est une condition essentielle pour le développement d'une industrie de tannage moderne.

3.6. Facteurs juridiques

Le cadre juridique, basé sur le droit de l'OHADA, est formalisé par des structures comme le Centre de Formalités des Entreprises (CFE). Cependant, la prédominance de l'informel crée une concurrence inégale.

Pour attirer les investissements, le Code des investissements propose des exonérations fiscales. L'application du Code du travail, qui ne couvre pas les travailleurs indépendants, est un défi pour le secteur artisanal.

Pour la filière des cuirs et peaux, se positionner sur les marchés internationaux exige une traçabilité et des garanties sur les conditions de travail que le secteur informel a du mal à fournir.

3.7. Principales tendances du marché mondial, régional et national

En 2023, le commerce mondial de peaux d'animaux⁴ a totalisé 113 milliards de dollars, ce qui représente une légère baisse de 0,97 % par rapport à 2022 (114 milliards de dollars). Sur les cinq dernières années, ce marché a connu une croissance annuelle moyenne de 0,61 %. Classé au 19^{ème} rang mondial en termes de valeur commerciale sur un total de 21 produits, ce secteur représentait 0,5 % du commerce mondial en 2023. Selon l'indice de complexité des produits (ICP), il se situait à la 16^{ème} place, avec une valeur de -0,63, indiquant une relative complexité⁵.

En 2023, les principaux exportateurs de peaux d'animaux étaient la Chine (34,2 milliards de dollars), l'Italie (17,5 milliards de dollars) et la France (13,6 milliards de dollars)⁶. Les principaux importateurs étaient les États-Unis (14,6 milliards de dollars), la Chine (8,66 milliards de dollars) et l'Italie (7,02 milliards de dollars).

Le marché mondial des articles en cuir a atteint 404,81 milliards de dollars en 2024 et est projeté pour atteindre 435,96 milliards en 2025, avec un taux de croissance annuel composé (TCAC) de 7,7 %. Le segment des produits de luxe connaît une dynamique similaire, avec une valeur estimée à 71,42 milliards de dollars en 2024 et une projection à 74,87 milliards de dollars en 2025. La demande est tirée par les consommateurs à la recherche de produits haut de gamme, durables et au design soigné. Le cuir pleine fleur, en particulier, domine le marché avec une part de 32 %, grâce à sa qualité et son aspect luxueux, perçu comme un symbole de statut et de longévité.

⁴ La catégorie des peaux d'animaux inclut une variété de produits, tels que les articles en cuir, les peaux brutes, les pelleteries, la fourrure artificielle et leurs dérivés.

⁵ Observatoire de la complexité économique (OEC).

⁶ OEC.

Le marché mondial des produits en cuir a été évalué à 261,5 milliards de dollars en 2023 et devrait connaître une croissance de plus de 6,3 % entre 2024 et 2032.

La durabilité est devenue un critère majeur. La production de cuir traditionnel est confrontée à des défis liés à la consommation de ressources et à des questions éthiques. Le tannage végétal, qui utilise des substances organiques, est perçu comme une méthode plus respectueuse de l'environnement que le tannage au chrome. Les réglementations internationales, comme le règlement de l'UE sur les produits « zéro déforestation », accentuent la pression sur les producteurs pour garantir la traçabilité et la transparence de leur chaîne d'approvisionnement.

Le commerce électronique est devenu un moteur de croissance essentiel. Plus de 50 % des consommateurs de produits de luxe préfèrent acheter en ligne, ce qui a entraîné une augmentation de 30 % des ventes en ligne dans ce segment. La demande de produits personnalisés, comme les sacs à main monogrammés, a également progressé de 40 %, renforçant l'engagement des consommateurs envers les marques.

Le Niger est un acteur clé de la chaîne de valeur du cuir en Afrique de l'Ouest, mais sa position est marquée par une dépendance et une concurrence intenses avec ses voisins comme le Nigeria. Le commerce transfrontalier est intense, avec un volume significatif de peaux nigérianes transitant par Niamey pour être exportées vers l'Europe. Cette dynamique souligne l'importance des échanges informels et l'interdépendance des chaînes de valeur régionales.

Les tendances actuelles montrent que le Niger dispose des fondements nécessaires, une matière première d'exception et un capital humain talentueux, pour transformer sa filière cuirs et peaux.³ Le marché mondial valorise la qualité et la durabilité, ce qui correspond au potentiel de la chèvre rousse de Maradi et du tannage végétal pratiqué localement. Cependant, pour capturer cette valeur, le pays doit surmonter les faiblesses de sa chaîne de transformation, notamment le manque de technologies de finissage.

En se concentrant sur la modernisation de la production en amont, le renforcement de la formation technique et entrepreneuriale, et des opportunités offertes par le commerce en ligne, le Niger peut faire évoluer sa position de simple exportateur de matières premières à celle d'un acteur capable de commercialiser des produits finis de haute qualité. Cette transformation est la clé pour que le secteur des cuirs et peaux puisse générer une croissance durable et inclusive pour l'ensemble du pays.

3.8. Les moteurs du changement

3.8.1. Les leviers pour le changement

Plusieurs leviers peuvent être actionnés pour améliorer la filière des cuirs et peaux et en tirer des avantages économiques. Ces leviers sont centrés sur le développement des compétences et visent à transformer le secteur, qui est encore largement informel.

▪ **Levier 1 : le renforcement des enseignements et des formation techniques et professionnels**

Le renforcement des enseignements et des formation techniques et professionnels est la clé pour moderniser la filière. Actuellement, la plupart des artisans travaillent avec des techniques traditionnelles. Pour cela, il faudrait renforcer le CMCAN et envisager la création de ses antennes dans les grands sites de production comme Maradi, renforcer des ateliers de maîtres-artisans pour qu'ils soient des ateliers-écoles. Ces initiatives visent à offrir des cursus sur les techniques modernes de tannage, la conception et la fabrication de produits finis. L'accent doit être mis sur l'amélioration de la qualité des peaux et la diversification des produits.

Cela suppose également d'intégrer le numérique et l'innovation pour former les maîtres-artisans et artisans à l'utilisation d'équipements modernes et de logiciels de conception (CAO/DAO) pour créer des produits de haute qualité et au design plus contemporain. Enfin, il faut organiser des ateliers de perfectionnement en mettant en place des formations courtes et ciblées pour les artisans déjà en activité, afin de les familiariser avec de nouvelles méthodes et normes internationales.

▪ **Levier 2 : le renforcement des infrastructures et l'organisation**

Le développement des compétences, qui est le premier levier, ne peut se faire sans une amélioration des infrastructures et une meilleure organisation de la filière. Il s'agit de : (i) mettre en place des tanneries qui respectent les normes environnementales et de qualité pour que le Niger puisse ainsi valoriser ses peaux brutes au lieu de les exporter sans valeur ajoutée, (ii) soutenir les coopératives en encourageant la création et le renforcement des coopératives d'artisans pour qu'ils puissent mutualiser leurs ressources, acheter des matières premières de meilleure qualité et mieux négocier leurs prix, (iii) créer une plateforme d'échanges, qui facilite

le partage de connaissances, d'informations sur les marchés et de bonnes pratiques entre les différents acteurs de la filière.

▪ **Levier 3 : Faciliter l'accès au financement et aux marchés**

L'accès au financement est un obstacle majeur pour de nombreux artisans et petites entreprises. Le développement des compétences doit s'accompagner de mesures qui facilitent l'accès aux capitaux et aux marchés en créant des mécanismes de financement adaptés aux besoins des artisans pour qu'ils puissent investir dans de nouveaux outils, équipements ou pour acheter des matières premières, en organisant des foires, des expositions et des salons pour faire connaître les produits nigériens sur les marchés locaux et régionaux, et en accompagnant l'exportation en formant les artisans aux normes d'exportation et en les aidant à identifier des partenaires commerciaux à l'étranger.

L'objectif est de transformer le Niger, non seulement en un exportateur de peaux brutes, mais aussi en un acteur reconnu sur le marché des produits finis en cuir.

Synthèse des leviers de changement			
Acteurs	Rôle dans le changement des compétences	Rôle dans le changement des entreprises	Rôle dans le changement du système de marché
État / institutions	Financement de programmes de formation, création de centres de compétences	Création d'un environnement des affaires favorable (fiscalité, infrastructures)	Régulation, normalisation, certification des produits. Ouverture de marchés via accords commerciaux.
Organisations professionnelles (OP)	Formation des membres (éleveurs, artisans), diffusion des bonnes pratiques.	Mutualisation des moyens, représentation des intérêts	Négociation des prix, promotion collective, création de labels de qualité.
Entreprises privées	Formation interne, adoption de nouvelles technologies nécessitant de nouvelles compétences.	Innovation, investissement, création de valeur ajoutée.	Connexion avec les marchés internationaux, création de marques, marketing.
Recherche et formation	Développement des curricula, formation des formateurs, recherche appliquée.	Conseil technique, R&D pour améliorer les processus.	Études économiques, analyse des tendances du marché.

3.8.2. Acteurs clés pour le changement

La conduite du changement dans la filière peaux et cuirs au Niger est l'affaire d'une multitude d'acteurs interdépendants. Leur action conjuguée est nécessaire pour moderniser la filière, améliorer la qualité des produits et les intégrer de manière compétitive dans le système de marché régional et international. Pour améliorer de manière significative la filière des cuirs et peaux, il est fondamental de mettre en place une stratégie concertée.

Le tableau suivant présente une feuille de route détaillée, organisée autour des trois leviers majeurs précités. La synergie entre ces leviers est essentielle, car l'efficacité des formations (levier 1) dépend de la disponibilité d'infrastructures adéquates (levier 2), qui elles-mêmes nécessitent des mécanismes de financement robustes (levier 3).

L'attribution d'un rôle spécifique à chaque acteur assure que toutes les facettes du problème sont adressées. L'objectif final est de transformer la filière en un secteur moderne, compétitif et durable, capable de produire des biens de haute qualité et de se positionner sur les marchés internationaux.

Acteurs clés pour conduire le changement			
Levier	Description du levier	Acteurs clés	Rôle
1. Formation et éducation	Renforcement des compétences techniques des artisans et des acteurs de la filière.	Ministère chargé de l'enseignement et de la formation techniques et professionnels	Élaborer les programmes de formation, certifier les formations et les centres, et allouer des budgets pour le développement des compétences.
		Ministère chargé de la recherche (fondamentale et appliquées) Universités et Instituts de Recherche	Mener des recherches sur les techniques de tannage, la valorisation des sous-produits, et les nouveaux matériaux durables, et diffuser les résultats. Recherche sur les méthodes de tannage moins consommatrices d'eau et plus écologiques (utilisation de produits locaux). Analyse des maladies affectant la qualité des peaux et développement de solutions. Études de marché et analyses économiques de la filière.
		Ministère chargé de l'Artisanat	Promouvoir la filière des cuirs et peaux au niveau national, soutenir les artisans et les coopératives, et faciliter l'accès à la formation et aux ressources.
		Ministère chargé de l'Élevage	Mettre en œuvre des politiques d'amélioration génétique du bétail, des campagnes de santé animale (vaccination, lutte contre les parasites) pour réduire les défauts des peaux, et la promotion de l'élevage comme activité économique.
		Centre des Métiers du Cuir et des Arts du Niger (CMCAN) et aux autres structures connexes ('CMAN, ateliers-écoles)	Assurer la formation pratique et théorique des artisans, promouvoir les techniques traditionnelles et modernes, et développer des partenariats avec d'autres institutions. Développer des curricula adaptés : techniques de tannage, gestion des PME, contrôle qualité, design et maroquinerie. Former la nouvelle génération d'artisans et de techniciens.
		Les Ateliers des maîtres-artisans et formateurs	Transmettre leur savoir-faire aux jeunes apprentis, organiser des ateliers pratiques, et participer à la mise à jour des programmes de formation.
		La CMANI	Représenter les intérêts des artisans, négocier avec les institutions publiques, et promouvoir la reconnaissance des métiers de la filière.
		La FNAN	Fédérer les acteurs de l'artisanat, mutualiser les efforts pour la formation, l'accès au marché, et la promotion des produits.
		AIPCP	Favoriser la collaboration entre les différents acteurs (éleveurs, tanneurs, artisans), organiser des séminaires et des ateliers de renforcement des capacités, et être un interlocuteur clé pour les autorités.
		Les collectivités (Régions...)	Soutenir les initiatives locales de formation, financer des projets de développement de l'artisanat, et créer des espaces dédiés aux métiers du cuir.
		Les PTF	Financer les projets de formation, apporter leur expertise technique et promouvoir les bonnes pratiques internationales.

Acteurs clés pour conduire le changement			
Levier	Description du levier	Acteurs clés	Rôle
2. Infrastructures et organisation	Amélioration des infrastructures (tanneries) et structuration du secteur.	Ministère chargé de l'industrie	Élaborer et mettre en œuvre les politiques industrielles de la filière, encourager les investissements dans les tanneries modernes, et faciliter les partenariats public-privé, mettre en place des zones de traitement des peaux (tanneries) avec des infrastructures adéquates (eau, énergie, traitement des déchets), et réguler le commerce.
		Ministère chargé de l'environnement	Établir et faire respecter les normes environnementales pour le traitement des déchets et la gestion des ressources en eau, et sensibiliser aux pratiques durables.
		Acteurs économiques (investisseurs privés, banques, coopératives)	Investir dans la construction et la modernisation des tanneries, des ateliers et des unités de transformation, et développer des chaînes de valeur intégrées.
		Collectivités locales (Mairies, autorités régionales)	Mettre à disposition des terrains pour les infrastructures, faciliter les démarches administratives, et créer des zones d'activités dédiées aux métiers du cuir (aménager des marchés à bétail et des centres de collecte des peaux équipés (séchage sur cadre à l'abri, pesée précise).
3. Financement et marchés	Faciliter l'accès au capital et l'ouverture aux marchés régionaux et internationaux.	Ministère chargé de l'économie et des finances	Mettre en place des politiques fiscales incitatives pour les entreprises du secteur, faciliter l'accès au crédit, et allouer des fonds de soutien aux PME.
		Ministère chargé du commerce	Promouvoir les produits de la filière sur les marchés nationaux et internationaux, organiser la participation à des foires commerciales, et faciliter les procédures d'exportation.
		Institutions financières (Banques, fonds d'investissement, microfinance, etc.)	Proposer des produits financiers adaptés aux besoins de la filière (crédits à taux réduits, microcrédits pour les artisans), et financer les projets d'investissement.
		Acteurs du commerce (Agences de promotion, foires, plateformes en ligne)	Organiser des événements de promotion (foires, expositions), développer des plateformes de vente en ligne, et créer des réseaux de distribution pour les produits du cuir.
		Les PTF	Financer des programmes de développement du marché, faciliter les échanges commerciaux, et promouvoir l'intégration régionale des filières.

4. Littérature politique

4.1. Principaux documents politiques sur le secteur

Le secteur des peaux et cuirs au Niger est un élément clé de l'économie, et plusieurs documents politiques et stratégiques en définissent les orientations. Ces documents sont souvent produits par le gouvernement en collaboration avec des partenaires techniques et financiers.

4.2. La littérature existante sur les compétences, la gestion et la productivité dans le secteur

Sur le plan des compétences, de la gestion et de la productivité, la littérature sur le secteur des peaux et cuirs au Niger est souvent intégrée à des rapports plus larges sur l'artisanat ou l'élevage. Les documents les plus pertinents sont des études de filière et des rapports de projets de coopération technique.

Le rapport de l'ONUDI de 1985 sur l'industrie du cuir au Niger, bien que daté, reste une référence pour son diagnostic structurel. Il analyse les goulots d'étranglement de la chaîne de valeur, y compris **le manque de compétences techniques en tannerie et en maroquinerie, et les faiblesses en matière de gestion d'entreprise**. Plus récemment, les rapports de l'ONUDI sur la Troisième Décennie du développement industriel de l'Afrique (2016-2025) abordent de manière plus générale le renforcement des capacités et l'amélioration de la productivité industrielle.

La Stratégie de Développement Durable de l'Élevage (SDDEL 2013-2035), souvent mis à jour, est la politique cadre pour l'ensemble de la filière bétail, viande, cuirs et peaux. Il définit les axes stratégiques et les objectifs à long terme, notamment en ce qui concerne la valorisation des sous-produits de l'élevage, dont le cuir.

Les documents de projet, notamment ceux liés aux Projets d'Appui au Secteur Pastoral (PASP) ou aux programmes de développement de l'artisanat, contiennent des analyses sur la productivité et la gestion. Ces documents mettent souvent l'accent sur les faibles rendements, le manque de capital et les difficultés de commercialisation.

4.3. Les travaux de coopération technique existants dans le secteur

4.3.1. Les projets de coopération technique mis en œuvre dans le secteur

La filière des cuirs et peaux au Niger a fait l'objet de plusieurs projets de coopération technique et d'initiatives de développement au cours des dix dernières années. Ces efforts se concentrent principalement sur la modernisation du secteur, le renforcement des capacités des artisans et l'amélioration de la qualité des produits pour les rendre plus compétitifs sur les marchés locaux et internationaux.

Le projet INNOVA, financé par l'Agence Italienne pour la Coopération au Développement (AICS), vise à moderniser la filière du cuir et de la maroquinerie dans la région de Tahoua au Niger. Il met l'accent sur l'implication des jeunes et des femmes. Le projet s'articule autour de deux axes principaux :

- 1) Amélioration de la qualité des peaux : Il se concentre sur la mécanisation des processus de tannage, la durabilité (environnementale et économique) et la formation technique. Les interventions ciblent spécifiquement les abattoirs et les tanneries semi-modernes de Tahoua et Tamaské pour améliorer les techniques de dépouillement et de tannage végétal.
- 2) Développement de la production artisanale et des marchés : Le projet forme les artisans de quatre coopératives de Tahoua et Tamaské, avec le soutien d'experts internationaux et du CMCAN. Il cherche également à renforcer ces coopératives et à améliorer la collaboration entre tous les acteurs de la filière (producteurs, commerçants, institutions publiques) pour faciliter l'accès aux marchés locaux et internationaux.

Le projet "RECOMPENSE" (OIT et Agence italienne pour la Coopération au Développement) : Lancé en 2025, ce projet vise à dynamiser la filière des cuirs et peaux. Son objectif est de former et d'insérer professionnellement les jeunes dans ce secteur. Il met l'accent sur le renforcement des capacités éducatives du CMCAN, en le dotant de nouveaux programmes, d'infrastructures modernisées et de machines adaptées pour améliorer la production et faciliter l'accès aux marchés.

Projet de Développement des Compétences pour la Croissance (PRODEC) : Ce programme, financé par la Banque mondiale, vise à améliorer les compétences professionnelles, notamment dans le secteur de l'artisanat. Bien qu'il ne se limite pas à la filière cuir, il a contribué à renforcer les capacités de milliers de jeunes et d'adultes, dont certains travaillent dans ce secteur, afin d'augmenter leur employabilité.

Le Luxembourg, via ses Programmes Indicatifs de Coopération (PIC), est un partenaire de longue date du Niger. Bien que le bilan des dix dernières années ne mentionne pas explicitement des projets majeurs dédiés spécifiquement à la filière cuirs et peaux, le soutien du Luxembourg s'inscrit dans une approche plus large de l'artisanat, de la formation professionnelle et de l'insertion des jeunes. Le Luxembourg a soutenu la formation professionnelle au Niger, un élément clé pour améliorer la qualité des produits artisanaux, y compris ceux en cuir. L'objectif est de renforcer les compétences techniques des artisans, d'améliorer la productivité et de faciliter l'accès au marché.

Le CERPP, ou Centre d'Excellence Régional pour les Productions Pastorales, est un projet axé sur les productions pastorales, notamment la viande, le lait, et les cuirs et peaux. Il propose des formations de courte durée pour les professionnels du secteur pastoral et agro-industriel. Ces formations ont pour but de : répondre aux besoins des acteurs du secteur, actualiser les compétences en fonction des innovations technologiques, proposer un apprentissage pratique et applicable sur le terrain et renforcer la collaboration entre le monde académique, l'industrie et l'artisanat.

Des initiatives de formation professionnelle rurale, menées par des organisations comme Swisscontact, ont mis en place des dispositifs de formation initiale et continue, notamment dans les régions de Dosso et Maradi. Ces programmes se concentrent sur le renforcement des compétences des artisans et la modernisation des méthodes d'apprentissage traditionnelles.

Le Projet de Développement des Exportations des produits agro-sylvo-pastoraux (PRODEX) : Ce projet a eu un impact significatif sur la filière bétail, viande, cuirs et peaux. Il a notamment contribué à la mobilisation des acteurs pour structurer l'interprofession et à la mise en place d'actions pour l'amélioration et la valorisation des cuirs et peaux bruts, comme la création de centres de collecte.

Programmes d'appui à l'élevage et à l'agriculture : De nombreux programmes d'appui au secteur de l'élevage, comme ceux de la Stratégie de Développement Durable de l'Élevage (2012-2035), ont des retombées indirectes sur la filière. En améliorant la santé du cheptel et les conditions d'élevage, ils contribuent à améliorer la qualité de la matière première (les peaux).

Le FNUAP (Fonds des Nations Unies pour la Population) soutient plusieurs initiatives au Niger qui favorisent l'insertion professionnelle des jeunes, y compris dans le secteur des cuirs et peaux. Un projet notable est la formation de jeunes, en particulier des talibés et des orphelins, en maroquinerie et botterie à Niamey. Le but est de leur fournir des compétences techniques concrètes pour qu'ils puissent s'auto-employer ou s'insérer sur le marché du travail.

ARCHIPELAGO était un programme de 4 ans (de 2019 à 2023) financé par le Fonds Fiduciaire d'Urgence de l'Union européenne pour l'Afrique. Son objectif principal était d'améliorer l'employabilité des jeunes et de renforcer les capacités des petites et moyennes entreprises (PME) dans 12 pays du Sahel et de la région du Lac Tchad, dont le Niger. Au Niger, le projet s'est concentré sur le renforcement du secteur artisanal. Le programme a ciblé des métiers porteurs, et la filière des cuirs et peaux a été l'une d'entre elles. Les actions concrètes ont inclus :

- Formation professionnelle : Le programme a développé des modules de formation en alternance (en centre de formation et en entreprise) pour les apprentis dans des domaines comme la maroquinerie et la joaillerie.
- Renforcement des capacités : Il a aussi formé des formateurs locaux et des tuteurs en entreprise pour améliorer la qualité de l'enseignement.
- Soutien à l'entrepreneuriat : ARCHIPELAGO a accompagné les jeunes dans la création de leurs propres entreprises, en leur fournissant des compétences en gestion et en marketing.

Le projet du Cadre Intégré Renforcé UNOPS (2013–2018) a accompagné des actions dans plusieurs régions du Niger (Zinder, Tahoua, Niamey, Maradi, etc.) : formation des collecteurs, équipement des comptoirs commerciaux, formation en maroquinerie (coupe, couture, entretien des machines), techniques de tannage écologique, et facilitation de voyages d'études au Maroc, en Tunisie et en Inde .

Partenariat pour des formations qualifiées.

L'EIF (Instrument de Financement du Commerce) a soutenu la professionnalisation des tanneries, la mise en œuvre de techniques de gestion des déchets, l'amélioration de la qualité des produits, etc.

Bien que l'USAID n'ait pas de projet dédié exclusivement au secteur des cuirs et peaux, elle a plusieurs programmes d'appui aux jeunes qui ont un impact indirect. Des initiatives comme "Youth Connect" ("Sa'a Matasa" en langue locale) visent à renforcer les compétences techniques et non techniques des jeunes. Ces programmes peuvent inclure des formations à la gestion d'entreprise, à l'alphabétisation financière et à l'accès au marché pour les artisans, y compris ceux qui travaillent le cuir.

Le Programme d'Appui au Secteur Privé et à l'Emploi (PASPE) a été conçu pour soutenir la croissance économique et la création d'emplois au Niger en ciblant plusieurs filières productives, dont celle des cuirs et peaux. Il a fourni une assistance technique et financière à des institutions clés comme le Centre des Métiers du Cuir et d'Art du Niger (CMCAN). Cette collaboration visait à améliorer les programmes de formation, à moderniser les équipements et à renforcer la capacité du CMCAN à offrir des formations de qualité aux artisans. Il a aussi mis en place des sessions de formation et de perfectionnement des artisans. Ces formations couvraient divers aspects, notamment les techniques de tannage, la maroquinerie, la fabrication de chaussures et le design. L'objectif était de permettre aux artisans d'améliorer la qualité de leurs produits et d'augmenter leur productivité.

4.3.2. Principales conclusions et recommandations issues de la mise en œuvre de la coopération technique

Les documents cités mettent en lumière les faiblesses structurelles du secteur des cuirs et peaux au Niger et proposent des pistes pour son développement. Leurs principales conclusions et recommandations se concentrent sur la qualité de la matière première, la modernisation de la chaîne de valeur et l'amélioration de la gouvernance.

- **Qualité insuffisante des peaux brutes** : Les rapports soulignent que la qualité des peaux et des cuirs est parfois insuffisante en raison de mauvaises pratiques d'élevage, de mauvaises conditions d'abattage et d'un manque de techniques de conservation efficaces. Cela réduit la valeur marchande du produit et entrave son exportation.
- **Faible industrialisation** : Le secteur est majoritairement artisanal et informel. Les tanneries modernes sont quasi-inexistantes, ce qui signifie que la plupart des peaux sont exportées à l'état brut ou semi-transformé, privant le pays d'une valeur ajoutée significative.
- **Manque de coordination** : Il y a un manque de coordination entre les différents acteurs de la filière, ce qui entraîne des inefficacités et des pertes.
- **Accès limité aux marchés** : Le respect des normes de qualité internationales est un obstacle majeur pour l'accès aux marchés étrangers, plus exigeants en matière de traçabilité et de traitement des peaux.
- **Déficit de compétences** : Les artisans et travailleurs du secteur manquent de compétences techniques avancées pour produire des articles de haute qualité et pour gérer des entreprises.

Pour remédier à ces lacunes, les documents préconisent une approche multidimensionnelle. Ils soulignent l'impératif de transformer une filière principalement informelle et peu valorisée en une véritable industrie compétitive, capable de générer de la richesse et des emplois qualifiés. Les actions suivantes sont suggérées :

N°	Axes d'intervention	Actions
1	Amélioration de la qualité de la matière première	Formation des éleveurs aux bonnes pratiques pour éviter les défauts sur les peaux (marques de maladies, cicatrices).
		Sensibilisation et formation des bouchers et des ramasseurs de peaux aux techniques de dépouille et de conservation (salage, séchage).
2	Modernisation et du secteur	Mise en place d'unités de transformation modernes (tanneries, mégisseries) avec l'appui de l'État et de partenaires financiers.
		Encouragement des investissements dans le secteur pour développer une industrie du cuir compétitive.
		Création de centres d'incubation pour soutenir les jeunes entreprises et les artisans.
3	Renforcement des capacités et de la gouvernance	Renforcement des institutions comme le CMCAN (Centre des Métiers du Cuir et d'Art du Niger)
		Mise en œuvre des programmes de formation adaptés aux besoins du marché, notamment en gestion d'entreprise, marketing et design.
		Mise en place de politiques de soutien (Établir des cadres réglementaires favorables pour l'accès au crédit, aux équipements et aux marchés).
		Création d'une plateforme de coordination (Mettre en place un cadre de concertation entre les acteurs publics et privés de la filière pour faciliter l'échange d'informations et la mise en œuvre des politiques).
4	Promotion commerciale et marketing	Développement d'une marque de qualité "Made in Niger" pour les produits en cuir.
		Facilitation de l'accès aux marchés internationaux par la participation à des salons professionnels et la mise en place de structures de soutien à l'export

5. Résumé de l'analyse

Le résumé de l'analyse SWOT (forces, faiblesses, opportunités, menaces) pour le secteur sur la base de l'analyse ci-dessus figure dans le tableau ci-dessous :

Résumé de l'analyse	
Forces (Points forts internes)	Faiblesses (internes)
Cheptel national abondant et en croissance : Un cheptel de 60 millions d'animaux, en croissance de 18,3% en 5 ans, garantissant une matière première abondante	Forte informalité du secteur : Une grande partie des abattages et des échanges échappe au contrôle officiel, rendant la filière difficile à évaluer et à réglementer.
Peaux de haute qualité : La "chèvre rousse de Maradi" est mondialement reconnue pour sa finesse et sa souplesse, constituant un avantage comparatif unique.	Déficit de compétences en conditionnement : La chute significative des volumes de peaux conditionnées (-22% de 2019 à 2021) révèle un manque de savoir-faire pour la conservation des peaux, ce qui dégrade leur qualité et leur valeur.
Main-d'œuvre artisanale disponible : Présence de savoir-faire traditionnel et d'une main-d'œuvre qualifiée dans l'artisanat du cuir.	Manque de capacités de transformation : Le Niger exporte principalement des peaux brutes ou semi-finies, perdant ainsi la valeur ajoutée qui pourrait être générée par la transformation en produits finis.
Infrastructures de formation : Existence de structures comme le CMCAN (Niamey), des villages artisanaux, des coopératives, qui peuvent servir de base pour la montée en compétence .	Infrastructures logistiques insuffisantes : La collecte et la conservation des peaux dans un réseau d'abattoirs dispersés posent des défis logistiques majeurs
Opportunités (externes)	Menaces (externes)
Demande internationale : Les peaux de chèvre et de mouton sont très prisées pour la maroquinerie de luxe, offrant un potentiel d'exportation.	Concurrence régionale et internationale : Le Niger importe plus de produits finis en cuir qu'il n'en exporte, ce qui montre une dépendance au marché extérieur et une difficulté à concurrencer les importations. Le Nigeria capte une part importante de la valeur ajoutée si la transformation n'est pas réalisée au Niger.
Développement de produits à haute valeur ajoutée : Exploitation du potentiel des peaux de chèvres et de moutons pour la maroquinerie, les chaussures et les produits artisanaux de qualité.	Crises et instabilité : Les tensions géopolitiques peuvent perturber les chaînes d'approvisionnement et augmenter les coûts.
Proximité du marché nigérian : Le Nigeria, avec son pôle de tanneries à Kano, est un marché-aspirateur naturel qui offre un débouché immédiat pour les peaux.	Facteurs environnementaux : La sécheresse et d'autres facteurs climatiques menacent la durabilité du cheptel et donc de la source de matières premières.
Intégration régionale (AES) : L'Alliance des États du Sahel (AES) vise à créer un marché régional autonome, ce qui pourrait faciliter les échanges et le financement de projets d'industrialisation.	Dépendance économique : La nouvelle dépendance de l'économie nigérienne aux recettes pétrolières pourrait détourner l'attention et les investissements des secteurs traditionnels comme celui des cuirs et peaux.
Amélioration de la qualité et des standards : Mise en place de systèmes de collecte, traitement et valorisation plus efficaces pour répondre aux normes internationales.	Mauvaise gestion des peaux : Problèmes de salubrité et de pollution liés à une mauvaise gestion des peaux et des déchets de tannage.
Développement de l'industrie locale : Utilisation de la matière première locale pour produire des articles finis de qualité, réduisant la dépendance aux importations. La transformation locale peut générer de la richesse et des emplois formels.	Perte de valeur ajoutée : Les peaux brutes exportées à bas prix ne génèrent pas autant de revenus que les produits finis.

6. La problématique des compétences dans les maillons de la filière

Le développement des compétences dans la filière est actuellement pris en charge par le MEFTP en charge de l'EFPT, qui constitue un levier stratégique pour le développement socio-économique du Niger. D'où l'importance de connaître son organisation et son fonctionnement.

6.1. Le dispositif et l'organisation de l'enseignement et la formation technique et professionnelle (EFTP)

6.1.1. La Loi n° 98-12 du 1^{er} juin 1998, portant sur l'Orientation du Système Éducatif Nigérien (LOSEN)

Le système d'EFTP au Niger repose sur un corpus juridique en constante évolution. Le fondement a été posé par la Loi n° 98-12 du 1^{er} juin 1998, portant sur l'Orientation du Système Éducatif Nigérien (LOSEN), qui reconnaît le droit à l'éducation pour tous sans distinction et engage l'État à garantir l'éducation aux enfants de

4 à 18 ans. La LOSEN insiste sur la nécessité de développer l'enseignement technique et la formation professionnelle en adéquation avec l'environnement socio-économique du pays.

6.1.2. la Loi n° 2015-22 du 23 avril 2015

La Loi 2015-22 change cette perception. Elle positionne explicitement l'EFTP comme un pilier du développement socio-économique du pays. Elle détermine spécifiquement les principes fondamentaux de l'EFTP. Cette loi formalise les composantes clés du système, notamment l'enseignement technique et professionnel, la formation professionnelle initiale et continue, l'apprentissage, ainsi que l'information, l'orientation et l'insertion professionnelles. c'est le texte fondateur et stratégique de la réforme de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) au Niger.

La loi introduit des principes clés comme les passerelles permettant la mobilité entre l'EFTP et l'enseignement général, et entre les différents cycles de l'EFTP, ce qui rend le système éducatif plus flexible et moins cloisonné⁷, la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), qui offre une voie formelle de certification à des millions de travailleurs du secteur informel, le partenariat entre l'État, le secteur privé (employeurs) et les organisations de travailleurs.

6.1.3. Le Décret N°2018-769/PRN/MET/FP du 02 novembre 2018

Ce décret est un texte fondamental qui encadre l'organisation des enseignements et des formations techniques et professionnels (EFTP). Il vise à structurer l'ensemble du système, de la gouvernance aux types de formations, en passant par le personnel et les établissements. Il s'inscrit dans la continuité de la loi n° 2015-22 qui a posé les principes de base de l'EFTP au Niger. Il résulte de ses dispositions que ce décret n'est pas qu'un simple texte administratif ; mais un véritable « plan directeur » qui ambitionne de professionnaliser, structurer et moderniser le secteur de l'EFTP au Niger. Il met l'accent sur la qualité, l'inclusion, et le lien entre l'éducation et le monde du travail.

Le texte établit une architecture claire en distinguant plusieurs niveaux de formation :

1. L'EFTP de base divisé en deux sous-niveaux :

- **Base I** destiné aux non-scolarisés ou déscolarisés, qui mène à des certifications de qualification de base (AQB, CQM, CQP). Il se concentre sur l'acquisition de compétences pratiques.
- **Base II** proposé après le cycle primaire, qui est à la fois technologique et qualifiant, et mène au Certificat d'Aptitudes Professionnelles (CAP).

2. L'EFTP moyen également divisé en deux sous-niveaux :

- **Moyen I** conduisant au Brevet d'Études Professionnelles (BEP) et préparant les apprenants à l'exercice d'un métier.
- **Moyen II**, qui conduit aux baccalauréats professionnels, techniques ou technologiques, préparant ainsi les apprenants soit à la vie active, soit à la poursuite d'études supérieures.

Le tableau ci-dessous met en évidence la progression logique des filières de formation. Chaque type d'établissement correspond à un ou plusieurs cycles et débouche sur des qualifications spécifiques, garantissant ainsi un parcours clair pour les apprenants.

Les CFM sont le point d'entrée pour les formations de base, s'adressant notamment aux apprenants qui n'ont pas de diplôme académique préalable. Les CFPT et Lycées Professionnels servent de passerelles entre les formations de base et les formations de niveau moyen, en préparant au CAP et au BEP. Enfin, les Lycées (Professionnels, Techniques, Technologiques ou Agricoles) constituent le niveau le plus élevé, menant à des qualifications supérieures (le Baccalauréat), qui ouvrent la voie à l'emploi ou aux études supérieures.

⁷ Un jeune peut commencer par une formation technique de base et, s'il le souhaite, continuer ses études pour atteindre un niveau supérieur. Cette flexibilité est une garantie d'égalité des chances.

Tableau : Typologie des établissements et des diplômes de l'EFTP

Type d'établissement	Cycle de formation concerné	Diplômes et Certifications délivrés
Centres de Formation aux Métiers (CFM)	EFTP de base I	Attestation de Qualification de Base (AQB), Certificat de Qualification aux Métiers (CQM), Certificat de Qualification Professionnelle (CQP)
Centres de Formation Professionnelle et Technique (CFPT)	EFTP de base II et EFTP moyen I	Certificat d'Aptitudes Professionnelles (CAP), Brevet d'Études Professionnelles (BEP)
Lycées Professionnels (LP)	EFTP moyen I et EFTP moyen II	Brevet d'Études Professionnelles (BEP), Baccalauréat Professionnel
Lycées Techniques ou Technologiques (LT)	EFTP moyen II	Baccalauréat Technique ou Technologique
Lycées Agricoles (LA)	EFTP moyen II (vocation sectorielle)	Baccalauréat Technique ou Technologique (spécialité agricole)

Ce décret représente une étape majeure dans la modernisation du système d'EFTP au Niger. Il se dégage dudit texte plusieurs points clés sur sa portée et ses ambitions ; notamment : une vision structurée et globale, l'importance de la gouvernance et de la qualité, une approche inclusive et adaptée, et l'ouverture au secteur privé et l'autonomie des établissements.

En effet, le texte ne se limite pas à définir les diplômes. Il met en place une architecture complète de l'EFTP. Cette structuration garantit une progression logique des parcours de formation. Il crée des passerelles pour permettre aux apprenants de passer d'un niveau à l'autre, encourageant ainsi la formation tout au long de la vie.

Le décret précise le rôle central du ministère en charge de l'EFTP et sur la création de la commission nationale permanente de développement de l'EFTP. Cela témoigne d'une volonté de centraliser la prise de décision et d'assurer une bonne gouvernance. Le texte souligne la nécessité de veiller à la qualité des formations pour assurer la crédibilité du système. L'implication des organisations professionnelles, comme la CMANI, la FNAN et des départements ministériels vise à garantir que les formations répondent aux besoins du marché du travail.

Le texte se distingue aussi par son caractère inclusif avec des dispositions entièrement consacrées aux "apprenants aux besoins spécifiques", en l'occurrence les personnes en situation de handicap. Elle garantit leur droit d'accès à la formation et prévoit des projets spécifiques et des équipes pluridisciplinaires pour les accompagner.

Le décret prévoit la création et le fonctionnement d'établissements privés d'EFTP, sous réserve d'un agrément ministériel. De plus, il instaure un Conseil d'administration et de Gestion au sein de chaque établissement, composé de représentants des secteurs public et privé.

Enfin une autre disposition particulièrement importante du décret est celle qui vise à donner aux établissements une certaine autonomie dans la gestion de leurs projets et de leurs budgets, tout en favorisant un partenariat direct entre le monde de l'éducation et celui de l'entreprise. L'objectif est de s'assurer que les formations offertes sont en phase avec les besoins réels du marché du travail.

Oui, j'ai une connaissance de ce décret. Il fait partie de la même série de textes réglementaires que le Décret N°2018-769 que nous avons analysé précédemment et qui structure le secteur de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) au Niger.

6.1.4. Le Décret N° 2018-770/PRN/MEP/T du 02 novembre portant institution des certifications professionnelles et déterminant les modalités d'organisation de l'évaluation et de la sanction des formations

Complément logique du Décret N° 2018-769, le Décret N° 2018-770 se concentre sur les certifications professionnelles et les modalités d'évaluation qui sanctionnent ces formations. Son objectif principal est de mettre en place un cadre national cohérent et fiable pour l'évaluation et la reconnaissance des compétences acquises, que ce soit à travers la formation initiale, continue ou par l'expérience.

Le texte s'articule autour des points suivants : l'institutionnalisation des certifications professionnelles en officialisant l'ensemble des titres, diplômes et certificats délivrés dans le cadre de l'EFTP au Niger ; les modalités d'évaluation des formations en fixant les règles générales pour l'évaluation des connaissances et des compétences des apprenants, les conditions d'obtention de chaque diplôme ou certification, la validation des Acquis de l'Expérience (VAE)⁸ en mettant en place un mécanisme permettant aux travailleurs et aux personnes ayant une expérience professionnelle d'obtenir une certification sans passer par le cursus de formation classique, et le rôle des différents acteurs en attribuant des responsabilités claires au ministère de tutelle, aux établissements de formation et aux commissions d'évaluation pour garantir le respect des normes établies.

Ce décret est dans une logique de la professionnalisation et de la reconnaissance. En définissant la manière dont les formations sont évaluées et sanctionnées, le texte renforce l'efficacité du système d'EFTP et contribue à l'objectif plus large d'adéquation entre l'offre de formation et les besoins de l'économie. C'est un texte fondamental pour plusieurs raisons :

1. Fiabilité et crédibilité des diplômes. En instituant des certifications professionnelles et en encadrant strictement leur obtention, le décret vise à garantir que les diplômes nigériens de l'EFTP correspondent à des compétences réelles et à des standards de qualité. C'est essentiel pour leur reconnaissance sur le marché du travail, tant au Niger qu'à l'étranger.
2. Lien avec le marché de l'emploi. L'accent mis sur les certifications professionnelles (CQP, CAP, etc.) montre une volonté de se concentrer sur les compétences directement applicables en entreprise, plutôt que sur des connaissances purement théoriques. L'évaluation vise à s'assurer que l'apprenant est apte à exercer un métier.
3. Inclusion et reconnaissance des parcours atypiques. L'institution de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est une mesure sociale et économique importante. Elle permet de valoriser les compétences des personnes qui ont appris sur le terrain, sans avoir eu accès à une formation formelle. Cela offre une deuxième chance et favorise l'insertion ou la réinsertion professionnelle des travailleurs expérimentés.

6.1.5. Décret N° 2018-771/PRN/MEP/T du 02 novembre portant création, missions, organisation et modalités de fonctionnement du cadre national de certification des compétences professionnelles

Ce décret est un pilier de la politique de l'EFTP car il met en place l'organisme central chargé de garantir la qualité et la cohérence des certifications professionnelles au Niger en fournissant le cadre institutionnel nécessaire à la mise en œuvre d'une politique de certification efficace. Il assure la légitimité, la pertinence et la qualité des qualifications professionnelles au Niger, facilitant ainsi l'accès à l'emploi et la promotion sociale pour l'ensemble des citoyens.

. Il a pour objet principal la création du Cadre National de Certification des Compétences Professionnelles (CNCCP), qui est l'entité de référence pour la reconnaissance officielle des qualifications professionnelles, quel que soit le mode d'acquisition des compétences.

Il est responsable de la conception, de la validation, de la reconnaissance et de la mise à jour des certifications. Il s'assure également de la cohérence de ces certifications avec les besoins du marché du travail.

Le décret intègre la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans ses missions, ce qui permet à des individus d'obtenir une certification sur la base de leurs compétences acquises sur le terrain, sans avoir suivi une formation formelle.

Le CNCCP est un organe quadripartite, composé de représentants de l'État (ministères), des employeurs, des travailleurs et des organismes de formation. Cette composition est essentielle pour garantir que les décisions de certification sont équilibrées et répondent aux besoins de tous les acteurs. En créant cet organe quadripartite, le décret reconnaît que la définition des compétences ne peut pas être l'apanage de l'État seul. L'inclusion des employeurs et des travailleurs garantit que les certifications professionnelles correspondent aux besoins réels des entreprises. Cela renforce la crédibilité des diplômes et leur utilité pour l'insertion professionnelle.

Le CNCCP est plus qu'un simple comité de certification ; c'est un outil d'employabilité. Il met en place un système de reconnaissance qui valorise non seulement les diplômes de l'enseignement formel, mais aussi les compétences acquises de manière informelle ou non formelle. Cette approche est particulièrement adaptée aux

⁸ La VAE est un levier de reconnaissance des compétences et d'employabilité.

réalités socio-économiques, où de nombreux travailleurs acquièrent leur savoir-faire sur le tas, en dehors des circuits traditionnels.

En centralisant la supervision des certifications, le CNCCP assure une cohérence entre les différents diplômes et filières. Il sert de référentiel unique, ce qui évite la prolifération de certifications non reconnues ou sans valeur sur le marché du travail. Il est le garant de la qualité et de la pertinence des formations dispensées.

Oui, je connais le Décret N° 2018-772/PRN/MEP/T. Il fait partie de la série de textes réglementaires de novembre 2018 visant à moderniser l'Enseignement et la Formation Techniques et Professionnels (EFTP) au Niger. Ce décret est spécifiquement dédié à l'apprentissage, une composante essentielle de l'EFTP qui met l'accent sur la formation pratique en milieu professionnel.

6.1.6. Le Décret N° 2018-772/PRN/MEP/T du 02 novembre portant de l'apprentissage

Ce décret a pour objet de réglementer l'apprentissage, en définissant son cadre juridique, les conditions de sa mise en œuvre, et les droits et devoirs des différents acteurs impliqués. Il transforme l'apprentissage en un système de formation structuré, bénéfique pour les apprenants, les entreprises et, à terme, pour l'économie nationale. L'apprentissage définit dans le texte est une forme d'éducation et de formation alternée qui combine l'acquisition de compétences théoriques dans un centre de formation avec une formation pratique en entreprise.

Le décret : (i) définit l'apprentissage, en tant que contrat de travail de type particulier, visant à l'acquisition d'un métier et d'une qualification professionnelle, (ii) fixe les conditions d'âge pour l'apprenti, la durée du contrat d'apprentissage, et le rôle de l'entreprise d'accueil, (iii) identifie clairement les rôles de l'apprenti, de l'entreprise (ou de l'artisan), du maître d'apprentissage directement chargé de la formation de l'apprenti au sein de l'entreprise, et du centre de formation, (iv) précise les éléments et clauses devant figurer dans le contrat d'apprentissage, notamment les horaires, la rémunération, et les conditions de résiliation, (v) établit un équilibre entre les droits et les devoirs de l'apprenti (se conformer aux règles, respecter la confidentialité) et de l'employeur (assurer la formation, verser une gratification) et (vi) prévoit des mécanismes de suivi et de contrôle de la formation en apprentissage pour s'assurer de sa qualité et du respect des dispositions légales.

Ce décret formalise et sécurise un mode de formation qui a longtemps reposé sur des pratiques souvent informelles au Niger. Son analyse révèle plusieurs points d'importance.

1. Professionnalisation de l'apprentissage. En définissant les règles, les rôles et les responsabilités de manière explicite, le décret élève l'apprentissage du statut d'une simple transmission de savoir-faire à celui d'une filière de formation reconnue. Il rend l'apprentissage plus attractif et plus fiable, tant pour les jeunes que pour les entreprises.
2. Partenariat public-privé. Ce texte renforce le lien entre les entreprises et les institutions de formation. L'entreprise n'est plus seulement un employeur potentiel, mais un acteur clé de la formation. En formalisant le rôle du maître d'apprentissage, le décret valorise la transmission de l'expertise directement sur le lieu de travail.
3. Encadrement et protection de l'apprenti. L'un des aspects les plus importants du décret est la protection de l'apprenti. En définissant le contrat, la rémunération, et les conditions de travail, le texte protège les jeunes contre les abus et l'exploitation qui peuvent survenir dans un cadre non réglementé. Il garantit que l'apprentissage est une expérience d'apprentissage et non un simple travail gratuit.
4. Réponse aux besoins du marché du travail. Le décret reconnaît que la meilleure façon de former les jeunes à des compétences pratiques est de les immerger dans un environnement professionnel réel. Cette approche permet de former des profils qui correspondent aux besoins immédiats des entreprises, réduisant ainsi le décalage entre l'offre de formation et la demande du marché de l'emploi.

6.1.7. Décret N° 2018-773/PRN/MEP/T du 02 novembre portant modalités d'organisation de l'information, de l'orientation, de l'accompagnement et de l'insertion professionnels

C'est le dernier maillon d'une chaîne de réformes qui a pour ambition de transformer l'EFTP au Niger en un système complet, cohérent et performant. Il assure que l'effort de formation se traduise par des opportunités professionnelles réelles pour les apprenants, ce qui est le but ultime de toute politique d'enseignement professionnel. Il reconnaît qu'il ne suffit pas de former les jeunes et les adultes ; il faut également les aider à choisir la bonne filière et à trouver un emploi à la fin de leur parcours. Il établit les principes et les mécanismes pour :

- L'information et l'orientation professionnelles. Il vise à fournir aux apprenants, aux parents et aux formateurs des informations fiables sur les filières de formation, les métiers qui y sont associés, et les

perspectives d'emploi. L'objectif est de permettre des choix de carrière éclairés, en phase avec les besoins du marché.

- L'accompagnement. Le texte met en place un soutien pour les apprenants tout au long de leur formation, incluant des conseils sur les stages, l'élaboration de projets professionnels, et le développement de compétences transversales (savoir-être, compétences sociales).
- L'insertion professionnelle : Le décret formalise les processus d'aide à la recherche d'emploi pour les diplômés. Il peut s'agir de l'organisation de forums de l'emploi, de l'aide à la rédaction de CV, ou de la mise en place de partenariats avec des entreprises pour faciliter l'embauche.
- Le rôle des acteurs. Il précise les responsabilités des différents acteurs, notamment les établissements de formation, les services d'orientation, et les entreprises. Le décret prévoit la création de structures dédiées, comme les cellules d'insertion au sein des établissements, mentionnées dans les décrets précédents.

Ce décret finalise la logique de l'ensemble des textes réglementaires de 2018 sur l'EFTP. Alors que les décrets précédents ont structuré l'offre de formation, ce texte s'assure que cette offre est utilisée efficacement et débouche sur des résultats concrets. Son analyse permet de dégager des points essentiels :

1. Une approche centrée sur l'apprenant. Le décret ne se limite pas à la formation académique. Il considère le parcours de l'apprenant dans sa globalité, de la décision d'orientation jusqu'à son intégration dans le monde du travail. C'est une approche holistique qui reconnaît que le succès d'une politique de formation se mesure non seulement au nombre de diplômés, mais aussi à leur taux d'emploi.
2. L'adéquation formation-emploi. En insistant sur l'orientation basée sur les besoins du marché, le décret vise à réduire le déséquilibre entre les compétences formées et celles qui sont réellement demandées par les entreprises. L'information et l'orientation deviennent des outils stratégiques pour une meilleure allocation des ressources et une plus grande pertinence des formations.
3. L'intégration du marché du travail. Le décret formalise le lien entre les établissements de formation et les entreprises en créant des mécanismes d'insertion. Le diplôme ne garantit plus l'emploi à lui seul ; il doit être complété par un accompagnement actif pour aider le jeune ou l'adulte à naviguer dans le processus de recrutement.

6.2. Enjeux et défis de l'application des textes légaux pour le développement des compétences dans les différents maillons de la filière des peaux et cuirs

L'application dans la filière des peaux et cuirs au Niger présente des enjeux majeurs et des défis complexes. **La bonne mise en œuvre de ces textes pourrait transformer cette chaîne de valeur, qui est à la fois traditionnelle et potentiellement industrialisable.**

6.2.1. Enjeux

▪ Professionnalisation de la filière

Ces textes offrent un cadre pour passer d'une transmission de savoirs informelle à une formation professionnelle structurée. L'institution de diplômes (AQB, CQP) permet de certifier les compétences des tanneurs, cordonniers et maroquiniers de l'économie informelle, ce qui valorise le métier et les artisans. Cela peut attirer de nouveaux talents et améliorer la qualité des produits, de la tannerie à la maroquinerie. Des accords de partenariat entre la CMCAN et les organisations professionnelles du secteur sont fondamentales.

▪ Qualité et compétitivité

La standardisation des formations et des certifications, grâce au Cadre National de Certification des Compétences Professionnelles (CNCCP), permet de garantir que les produits finis (chaussures, sacs, etc.) respectent des normes de qualité plus élevées. Cela rendrait les produits locaux plus compétitifs sur les marchés nationaux et internationaux.

▪ Reconnaissance des acquis

Le mécanisme de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) est particulièrement pertinent. Il permettrait aux nombreux artisans expérimentés de la filière des peaux et cuirs, qui n'ont pas de diplôme formel, d'obtenir une certification officielle. Cela non seulement valorise leur savoir-faire, mais peut aussi leur donner accès à de nouvelles opportunités de financement ou de partenariats. C'est un point d'attention pour le développement des compétences dans le secteur. Le paradoxe aujourd'hui est que des maîtres-artisans formateurs au CMCAN et autres CFM forment des apprenants qui détiennent des titres officiels, qu'eux en tant que formateurs n'en ont pas pour être reconnus et valorisés. C'est aussi un point d'attention qui exige la mise en œuvre d'un programme de certification et de valorisation des maîtres artisans formateurs.

- Sécuration du travail des jeunes

Le décret sur l'apprentissage (2018-772) permet de formaliser les relations entre maîtres artisans et jeunes apprentis. Cela met fin à l'exploitation potentielle, garantit une formation de qualité et protège les droits des jeunes travailleurs. Elle offre l'opportunité au CMCAN et à des coopératives regroupant des ateliers de maîtres-artisans comme celle de Wadata et d'autres d'initier des conventions de partenariat permettant d'asseoir des contrats d'apprentissage par alternance.

6.2.2. Défis de l'application des textes au secteur

- Adéquation formation-besoins

L'un des principaux défis est de s'assurer que les programmes de formation créés dans les Centres de Formation aux Métiers (CFM) comme le CMCAN correspondent aux techniques et aux besoins spécifiques de la filière des peaux et cuirs. Cela nécessite une collaboration étroite entre le ministère de l'EFTP, les établissements de formation et les professionnels du secteur.

- Ressources matérielles et humaines

La mise en œuvre de formations de qualité exige des équipements appropriés (outils, machines de tannage modernes) et des formateurs qualifiés. Les ateliers de cordonnerie et de maroquinerie traditionnels sont souvent rudimentaires. Il faudrait investir massivement dans la mise à niveau des infrastructures et dans la formation des maîtres artisans qui deviendraient des formateurs certifiés.

- Informalité du secteur

Une grande partie de la filière des peaux et cuirs au Niger opère dans le secteur informel. Il sera difficile de faire adopter ces réglementations par les artisans qui ne sont pas structurés en coopératives ou associations formelles. Les efforts de sensibilisation et de communication sur les avantages de la formalisation seront cruciaux.

- Financement

L'application de ces décrets, y compris le financement de la formation, de l'équipement et des salaires des formateurs, dépendra de la disponibilité de fonds. Le décret sur l'apprentissage mentionne la taxe d'apprentissage, mais sa collecte et sa gestion efficaces restent un défi.

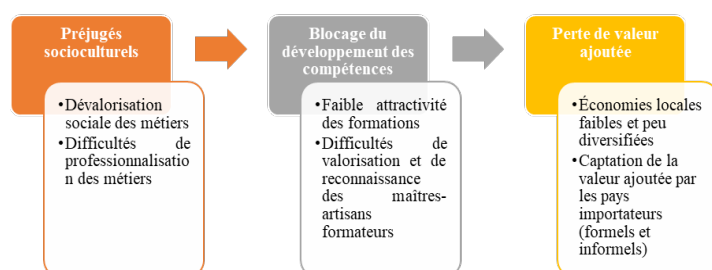
En conclusion, si ces textes réglementaires sur l'EFTP offrent un cadre prometteur pour le développement de la filière des peaux et cuirs, leur application pratique nécessitera de surmonter d'importants défis financiers, organisationnels et culturels. La réussite dépendra de la capacité des autorités à collaborer avec les acteurs de la filière et à adapter les programmes de formation aux réalités du terrain.

- Les préjugés socioculturels

les préjugés socioculturels jouent un rôle majeur dans le blocage de la montée en compétences et donc dans la perte de valeur ajoutée dans la filière peaux et cuirs dans les pays du Sahel comme le Niger. La nature de ces préjugés varie. D'abord les métiers sont dévalorisés socialement. La collecte, le tannage et la transformation artisanale des cuirs sont souvent considérés comme des activités « sales » ou réservées à certains groupes sociaux. Cela freine l'adhésion des jeunes et des diplômés à ces métiers.

Dans plusieurs contextes sahéliens, certaines tâches (dépouillement, séchage, tannage) sont vues comme

masculines, alors que d'autres (teinture, couture, maroquinerie) sont plus féminisées. Les conséquences de ces préjugés sur le développement des compétences sont : une faible attractivité des formations professionnelles, les jeunes préférant migrer vers d'autres métiers jugés plus valorisants, créant un déficit de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur. L'autre conséquence a trait aux difficultés de professionnalisation. En effet, le manque de reconnaissance sociale réduit la volonté d'investir dans des équipements modernes, la gestion d'entreprise ou l'amélioration des normes de qualité.



En termes d'impact économique, cela se traduit par une perte de valeur ajoutée locale. Les peaux brutes sont exportées à bas prix principal vers le Nigéria, qui dispose d'un hub à Kano, où elles sont transformées en cuir et articles finis grâce à ses infrastructures de transformation et à une main-d'œuvre qualifiée. Le dernier impact est le manque de compétitivité, le Niger restant un fournisseur de matière première, au lieu de devenir un producteur de cuir fini ou d'articles de maroquinerie.

Des pistes de solutions existent. Il faut changer l'image du secteur par des campagnes de valorisation (cuir comme luxe, artisanat comme fierté nationale, success stories d'entrepreneurs) ; l'intégration du secteur dans les politiques de jeunesse et d'emploi à travers des bourses, des subventions, des incubateurs pour les jeunes artisans et une structuration collective (coopératives, clusters) et des partenariats avec des écoles de design ou de mode pour donner une nouvelle identité à la filière.

7. Les offres de formation pour le secteur des cuirs et peaux.

7.1. Les offres formelles compétences avec le CMCAN

Les offres de formation formelle pour le secteur des cuirs et peaux proviennent du Centre des Métiers du Cuir et d'Art du Niger (CMCAN). C'est un établissement public à caractère administratif qui a été créé pour dynamiser la filière du cuir et de l'artisanat d'art au Niger.

Son objectif principal est de former et d'accompagner les jeunes Nigériens, y compris ceux qui sont sortis prématurément du système scolaire, afin de leur permettre de s'insérer professionnellement. Le centre a un rôle de préservation et de transmission des savoir-faire traditionnels tout en les modernisant grâce à des techniques de production contemporaines. Le centre propose une gamme de formations, à travers divers programmes.

1) Programme d'études en Tannerie : CAP Tanneur

Ce programme de 1105 heures forme des professionnels capables de transformer des peaux brutes en cuir. La formation se concentre sur les aspects techniques du tannage végétal et minéral, du nettoyage des peaux, du corroyage et de la finition.

Les modules techniques, qui représentent la majorité de la formation, sont complétés par un enseignement général incluant les mathématiques, le français et l'entrepreneuriat, ainsi que par un stage de 160 heures en milieu professionnel pour une immersion pratique.

2) Programme d'études en Maroquinerie : CAP Maroquinier

Avec une durée totale de 1120 heures, ce programme forme des artisans maroquiniers. Il est axé sur la maîtrise des techniques de fabrication d'articles de maroquinerie, de la conception à la finition.

Les étudiants apprennent à créer des gabarits, à réaliser des maquettes, à couper et assembler les pièces, et à appliquer les techniques de piquage et de finition. Le programme est complété par des cours d'enseignement général et un stage de 160 heures pour s'intégrer en milieu de travail.

3) Programme d'études en Maroquinerie : BEP Maroquinier

Ce programme plus avancé, d'une durée de 1880 heures, prépare à des postes de responsabilité. Il développe des compétences de conception et de fabrication de prototypes, tant pour la petite que la grande maroquinerie.

En plus des techniques de base, le programme met l'accent sur la gestion de la production, l'élaboration d'un plan d'affaire et l'entrepreneuriat. Un stage prolongé de 320 heures permet aux étudiants de s'immerger profondément dans l'environnement professionnel.

4) Programme d'études en Bottier : CAP Bottier

D'une durée de 1120 heures, ce programme a pour objectif de former des bottiers compétents dans la confection et la réparation de chaussures. Il couvre des techniques spécifiques allant du patronage à la confection de la tige, en passant par le piquage et le montage.

Les modules sont orientés vers la pratique, avec une attention particulière aux techniques de coupe, de piquage et de finition. Un stage de 160 heures est prévu pour une application concrète des compétences acquises.

5) Programme d'études en Bottier : BEP Bottier

Ce programme de 1710 heures est conçu pour les futurs techniciens et responsables d'ateliers. Il va au-delà des compétences de base en abordant la conception de modèles complexes, l'application de techniques avancées de piquage et de montage, et la gestion d'un atelier.

Le programme intègre un module conséquent de gestion d'atelier et d'entrepreneuriat. Le stage de 360 heures en entreprise est un élément clé, préparant les diplômés à prendre des responsabilités.

Il résulte de l'analyse des synthèses de ces programmes ci-joint en annexe des forces et des faiblesses . Ainsi, les programmes de Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) Tanneur, CAP Maroquinier et CAP Bottier exige des connaissances et aptitudes pratiques et théoriques pour accomplir des tâches et résoudre des problèmes de base. Au niveau des forces, la forte composante technique et pratique ainsi que les stages (160 heures) sont en principe des atouts majeurs qui préparent directement les apprenants au marché du travail. Mais des faiblesses existent. Les durées allouées aux matières fondamentales comme la chimie, la biologie, le français et les mathématiques sont insuffisantes. Cette lacune pourrait limiter la capacité des diplômés à s'adapter, à évoluer ou à progresser dans leur carrière.

Les programmes de BEP Maroquinier et BEP Bottier visent en principe un niveau, qui requiert des connaissances étendues et des compétences pour résoudre des problèmes complexes, impliquant plus de responsabilité et de supervision. Leurs forces viennent de la durée totale plus longue des programmes (environ 1 700 à 1 800 heures) qui permet d'aborder des compétences avancées comme la conception de modèles, l'élaboration de prototypes et la gestion de la production. L'importance accordée à l'entrepreneuriat et les stages prolongés (320 à 360 heures) semblent être des points forts. Au niveau des faiblesses, c'est que les programmes présentés ne détaillent pas l'enseignement général (français, mathématiques). De plus, la durée consacrée à l'entrepreneuriat semble insuffisante pour maîtriser tous les aspects de la gestion d'une entreprise.

Pour atteindre l'équivalence avec les niveaux des cadres de certains pays transformant les peaux et cuirs, comme l'Italie qui observe le Cadre Européen de certification (CEC) et renforcer l'employabilité, les programmes de formation du CMCAN doivent être ajustés.

Au cours de la période 2018-2024, le centre a formé 3915 personnes, toutes catégories de formation confondues, comme l'indique le tableau ci-joint en annexe. Concernant la Formation Initiale (2018-2024), un total de 1513 personnes a été formées. L'évolution annuelle de ces effectifs a montré une forte augmentation de 2018 (273) à 2019 (413), suivie d'une chute significative en 2020 (174). Une légère reprise a été observée en 2021 (226), avant une nouvelle baisse en 2022 (201) et une diminution importante en 2023 (113). Les effectifs se sont ensuite stabilisés à un niveau bas en 2024 (113). En ce qui concerne la répartition par genre, les garçons/hommes (993) ont été systématiquement plus nombreux que les filles/femmes (520) sur toute la période, bien que la proportion de filles/femmes ait connu un pic en 2019.

Pour l'Apprentissage (2018-2024), 400 personnes ont été formées sur la période. La répartition par genre dans cette catégorie présente une prédominance de filles/femmes (212) par rapport aux garçons/hommes (188), ce qui contraste avec la tendance observée en formation initiale.

Enfin, la Formation Continue et Perfectionnement (2018-2024) représente la catégorie la plus importante avec un total de 2002 personnes formées. Dans cette dernière, les garçons/hommes (1504) sont très majoritaires comparés aux filles/femmes (498).

En effet, le CMCAN fait face à un double défi : une régression générale et persistante des effectifs en formation initiale et un déséquilibre de genre marqué dans l'ensemble de ses filières.

La tendance est la diminution spectaculaire des inscriptions en formation initiale. Après un pic à 413 apprenants en 2019, les effectifs s'effondrent à 113 en 2023 et 2024. C'est une baisse de près de 44 %, ce qui indique un problème significatif suggérant que l'établissement fait face à un défi de visibilité réduite et d'attractivité dues aux préjugés socioculturels soulignés plus haut mais aussi à des problèmes de gestion ou d'administration comme l'absence de stratégie de communication et de relations formelles avec le monde du travail, ainsi que l'insuffisance des conditions d'accueil des apprenants (internat) surtout des apprenants venant des régions.

Cette régression touche à la fois les hommes et les femmes, mais ses conséquences sont plus prononcées pour ces dernières. Le nombre de garçons passe de 219 en 2019 à 73 en 2024, soit une baisse de plus de 66 %. La chute est encore plus sévère pour les filles, dont les effectifs passent de 194 en 2019 à seulement 35 en 2023, une baisse de plus de 80 %. Cette régression, qui touche la formation initiale, peut être due à des facteurs externes comme les préjugés socioculturels relevés ou un manque d'attractivité des métiers proposés. Cependant, la chute plus rapide du nombre de femmes suggère un problème d'attractivité ou d'accessibilité plus profond pour ce public.

Sur la période 2018-2024, les femmes sont largement sous-représentées au CMCAN, ne constituant que 31,4 % des apprenants totaux, contre 68,6 % pour les hommes. Dans la formation continue, ce déséquilibre est le plus flagrant, avec seulement 25 % de femmes (498 sur 2 002 apprenants). Cela pourrait indiquer que les métiers concernés par le perfectionnement sont majoritairement masculins ou que les femmes ont moins accès à ces formations. Au niveau de la formation initiale, bien que l'effectif des filles soit en nette régression, leur

proportion a parfois été significative (47 % en 2019), mais la tendance actuelle est à l'aggravation du déséquilibre. C'est l'apprentissage, qui se démarque positivement, avec une majorité de femmes (53 %). Ce modèle de formation semble mieux répondre aux attentes et aux besoins du public féminin, peut-être parce qu'il concerne des métiers plus traditionnellement mixtes ou féminins.

Au cours des enquêtes, les constats suivants ont été faits. Le centre n'utilise pas des méthodes formelles pour se tenir informé des besoins du marché du travail. Cela a plusieurs implications critiques : une absence de retour des ateliers et/ou entreprises parce que le centre ne recueille pas de commentaires directs desdits ateliers et/ou entreprises qui accueillent ou emploient ses diplômés. Cela rend difficile l'identification des compétences manquantes ou des technologies émergentes. Des études de suivi des diplômés ne sont pas réalisées. Or sans études de suivi, l'institution ne peut pas mesurer de manière objective le taux d'emploi de ses sortants ou la pertinence de leur formation. C'est une lacune qui rend difficile l'évaluation de la qualité de la formation. Le comité de révision des programmes incluant les professionnels du secteur doit être renforcé pour atténuer le risque que les programmes d'études deviennent obsolètes. D'autres insuffisances ont été identifiées, comme :

- l'absence de formation en logistique, en gestion environnementale et en R&D ;
- l'absence de dortoir, qui est un obstacle majeur pour les étudiants venant de loin ;
- l'absence d'outils et de stratégie de communication et de promotion sur les offres de formation, leurs débouchés, et les aspects positifs des métiers.

Ces faiblesses du centre se résument en deux grands axes. Premièrement, le centre souffre d'un déclin opérationnel et structurel. Cela se manifeste par une chute drastique des effectifs d'apprenants, le manque de planification stratégique, l'absence de procédures de gestion claires et l'insuffisance de la maintenance des équipements et des infrastructures. Des outils technologiques, comme des logiciels de conception inutilisés, ou inadaptés entravent la productivité et la formation. Deuxièmement, le centre manque de stratégies modernes de gestion et de communication. On constate une absence de leadership fort, de vision marketing, de politique de communication et d'outils de suivi des apprenants après leur formation. Le manque d'esprit d'entreprise au sein du personnel montre une faiblesse organisationnelle. De plus, l'absence d'un service d'incubation et de partenariats formels limite la capacité du centre à soutenir l'insertion professionnelle et l'innovation chez ses diplômés.

De ces faiblesses résultent des menaces externes qui peuvent entraver le développement et la pertinence du centre sur le marché. L'absence de partenariats formels avec les acteurs clés de la filière (coopérative de Wadata, tannerie de Gamkale et les entreprises de maroquinerie comme "Le Concret", etc.), isole le centre et l'empêche de s'adapter aux besoins réels du marché du travail. Cette déconnexion nuit à l'employabilité des apprenants et freine l'innovation. Parallèlement, le centre doit faire face à la concurrence des peaux traitées au Nigéria. Cette compétition met en péril la viabilité économique du secteur local et la capacité du CMCAN à s'affirmer comme un acteur majeur dans la chaîne de valeur du cuir.

Pour renverser la tendance, le CMCAN peut s'appuyer sur ses forces, qui résident dans sa structure institutionnelle et ses infrastructures de base. En tant qu'établissement public, il bénéficie d'une organisation officielle avec des organes de gouvernance. Ses locaux sont fonctionnels, et il dispose d'un site propre, d'un bloc administratif, de salles équipées de matériel informatique. Sur le plan opérationnel, le centre possède un plan d'actions annuel, un service dédié au parcours des apprenants et forme ces derniers à l'entrepreneuriat. Des outils de communication de base, comme une page Facebook et des groupes WhatsApp, sont en place. Enfin, la présence d'une boutique permet de commercialiser les produits du centre, ce qui contribue à son fonctionnement.

Le centre dispose également de plusieurs opportunités stratégiques pour se développer et améliorer sa visibilité. Sur le plan des partenariats, il existe un intérêt fort de la part d'acteurs clés de la filière précités, pour établir des accords formels de collaboration. L'enthousiasme d'anciens apprenants, désireux de créer leurs propres entreprises en partenariat avec le centre, représente un formidable potentiel d'incubation.

7.2. Les données issues des annuaires statistiques du MEFTP (2018-2022)

- Une dynamique de formation en dents de scie

L'analyse des chiffres de formation dans la filière cuirs et peaux au Niger révèle une dynamique instable au cours des dernières années. Après une année 2018-2019 qui a vu 172 personnes formées, on observe une hausse spectaculaire de l'engagement en 2019-2020, avec un total de 320 apprenants répartis entre la maroquinerie, la tannerie et la botterie. Cette période de forte croissance est suivie d'une chute brutale, les effectifs tombant à

279 personnes en 2020-2021, puis à seulement 81 personnes en 2021-2022. Ces fluctuations posent un problème de continuité et de durabilité pour le renforcement des capacités dans cette filière.

- Concentration géographique et défis de l'insertion

L'analyse révèle aussi une extrême concentration des formations à Niamey, la capitale, qui a accueilli la grande majorité des apprenants sur les quatre années. Les autres régions, comme Maradi et Tahoua, n'ont bénéficié que de quelques formations sporadiques, souvent en petit nombre, tandis que des régions entières comme Agadez, Diffa, Dosso et Tillabéri n'enregistrent aucun apprenant dans les spécialités répertoriées. Cette disparité géographique crée un déséquilibre d'accès aux opportunités de formation et, par conséquent, d'insertion professionnelle. .

7.3. Les offres de compétences d'EFTP non formel

Des offres de formation non formel existent, mais les données sont parcellaires. Les données collectées dans les annuaires statistiques du MEFTP souligne l'importance de ces offres en faisant un croisement avec les résultats globaux de l'EFTP formel.

Ce tableau est issu de la collecte des données dans les annuaires statistiques du MEFTP. Les seules données trouvées touchant l'EFTP non formel couvre la période 2021-2022. On peut constater que le total des apprenants s'élève à 630 personnes, dont 282 femmes et 348 hommes. On note un déséquilibre global avec 55% d'hommes et 45% de femmes.

Avec 357 apprenants, la maroquinerie est la spécialité la plus populaire. Elle attire une majorité d'hommes (208) par rapport aux femmes (149). Niamey et Maradi sont les régions les plus dynamiques pour cette spécialité. Niamey a 129 apprenants masculins, tandis que Maradi a 127 apprenantes féminines.

La spécialité Cuirs et peaux / tanneries compte 136 apprenants. On remarque une particularité intéressante : le nombre de femmes est légèrement supérieur à celui des hommes (77 femmes contre 59 hommes). Agadez est la région la plus active, avec 64 femmes inscrites. La région de Zinder accueille 25 hommes dans ce domaine. Il est à noter que la majorité des régions (Diffa, Dosso, Maradi, Tahoua, Niamey) n'ont pas d'inscrits dans cette spécialité pour la période.

La filière « Tannerie » a le moins d'inscrits, avec 137 apprenants. Les hommes sont en majorité, avec 81 inscrits contre 56 femmes. Niamey se distingue comme le pôle principal de la tannerie, avec 70 hommes et 24 femmes. Agadez suit avec 28 femmes inscrites, soulignant son importance dans le secteur des cuirs et peaux.

Niamey est le pôle principal de la formation dans ces domaines, surtout en maroquinerie et tannerie. La présence masculine y est forte, avec 129 hommes en maroquinerie et 70 en tannerie. Maradi se distingue par sa forte participation féminine en maroquinerie, avec 127 femmes, ce qui en fait la région avec le plus grand nombre d'apprenantes dans une seule filière. Agadez est remarquable par la forte participation des femmes, particulièrement dans les formations de cuirs et peaux, avec 64 apprenantes. Tahoua, Diffa et Dosso affichent une très faible participation, voire une absence totale d'inscrits dans ces spécialités. Ceci pourrait indiquer un manque d'opportunités, d'infrastructures ou d'intérêt pour ces métiers dans ces zones.

Une analyse sexospécifique révèle un déséquilibre fort entre le genre selon la spécialité et la région. Les hommes dominent la maroquinerie et la tannerie, avec une présence particulièrement notable à Niamey. Les femmes sont majoritaires dans la spécialité des cuirs et peaux, avec une concentration très forte à Agadez. Cela suggère que les formations ne sont pas attractives de la même manière pour les deux sexes, ou que des facteurs culturels et économiques influencent le choix de la filière. Par exemple, la maroquinerie et la tannerie, nécessitant souvent des équipements plus lourds ou des compétences spécifiques, pourraient être perçues comme des métiers masculins. À l'inverse, le travail des cuirs et peaux, peut-être plus artisanal, pourrait être plus accessible ou traditionnellement féminin dans certaines régions.

En comparant les données de l'année 2021-2022 des EFTP, l'écart entre 630 personnes formées dans l'EFTP non formel et 81 dans l'EFTP formel est une donnée très révélatrice de la situation de la filière des cuirs et peaux. Elle met en évidence la prépondérance du secteur non formel comme principal pourvoyeur de compétences et d'emplois.

Le nombre de 630 apprenants dans l'EFTP non formel témoigne de la vitalité de l'apprentissage en économie informelle. Le secteur non formel demeure un pilier de l'artisanat du cuir.

8. Les besoins de compétences dans les différents maillons

8.1. Besoins des acteurs de l'artisanat et de la confection des produits finis

Il ressort des entretiens et rencontres, que les acteurs affirment exceller dans les compétences de base du travail du cuir :

- Maîtrise des techniques de coupe du cuir.
- Capacité à choisir le cuir approprié pour chaque produit.
- Capacité à identifier les qualités et défauts du cuir.
- Utilisation des outils et machines spécifiques.

Ils ont exprimé des besoins en formation dans les domaines suivants :

1. Compétences techniques

- Le design et la création. C'est un domaine où les compétences sont faibles. Les artisans maîtrisent moyennement la création de modèles et la conception de produits fonctionnels, et ils souhaitent une formation sur ces points. Ils ne maîtrisent pas le suivi des tendances du marché, ce qui est crucial pour la compétitivité. La création de produits innovants et esthétiques est entravée par l'absence de compétences en design de produits en cuir. La capacité à suivre les tendances de la mode et à concevoir des articles fonctionnels et ergonomiques est limitée.
- Le modélisme et le patronage. Les artisans souhaitent renforcer leurs compétences en vue de la création de nouveaux produits. De même, la maîtrise du modélisme et du patronage est insuffisante, ce qui affecte la précision et l'adaptation des patrons aux différents types de produits.
- Les techniques de fabrication. Bien qu'ils maîtrisent la coupe, les artisans ont besoin d'améliorer : la couture (maîtrise moyenne), l'assemblage et le montage des produits (connaît les bases), les finitions (ne maîtrise pas bien). Les techniques de maroquinerie, cordonnerie ne sont pas standardisées. La maîtrise de la couture (manuelle ou à la machine), les techniques d'assemblage et la qualité des finitions (bordures, polissage, teinture) sont variables. L'utilisation et l'entretien des outils et machines sont souvent négligés, ce qui mène à une usure prématurée du matériel et à une production irrégulière.
- La qualité et finition des produits. L'absence de protocoles de contrôle qualité se traduit par des articles dont la régularité et la durabilité ne sont pas garanties. L'amélioration de la qualité et de la finition des produits est un enjeu majeur pour répondre aux standards du marché et justifier des prix plus élevés.
- La qualité des produits. Les besoins en formation concernent l'amélioration de la précision, de la régularité, de la durabilité et de la résistance des produits.
- L'entretien des équipements. Bien que l'artisan maîtrise l'utilisation des outils, il a besoin d'une formation pour l'entretien et les réparations mineures (maîtrise moyenne).

2. Compétences en gestion et commercialisation : le maillon faible

Ce domaine est le plus critique, car l'artisan a un niveau de maîtrise très bas sur la quasi-totalité des points, et il exprime un besoin de formation pour chacun d'entre eux.

- Gestion des micro-entreprises. De nombreux artisans manquent des compétences de base en gestion d'entreprise. Ils peinent à tenir une comptabilité simple (recettes/dépenses), à calculer les coûts de production et à fixer des prix de vente rentables. Bien qu'il ait des bases en comptabilité et gestion des coûts, il ne sait pas calculer la rentabilité de ses produits.
- Marketing et vente. La capacité à élaborer des stratégies de promotion, à maîtriser les techniques de vente et à offrir un bon service client est limitée. Le développement de marque et la labellisation, pourtant essentiels pour valoriser le "Made in Niger", sont des pratiques peu répandues. L'artisan n'a aucune connaissance en élaboration de stratégies de promotion, en techniques de vente et en service client.
- Marketing digital et exportation. L'adoption des outils du marketing digital et du e-commerce (réseaux sociaux, plateformes de vente en ligne) est encore faible. L'accès aux marchés internationaux est entravé par une méconnaissance des procédures douanières et des normes internationales qui régissent l'exportation.
- Développement de marque. Les artisans n'ont pas de connaissance sur la manière de créer une identité de marque ou de valoriser le "Made in Niger".
- Marketing digital et e-commerce. Ce sont des domaines quasiment inconnus pour les artisans, mais ils reconnaissent leur importance et souhaitent se former.
- Exportation. Ils ont des bases sur les procédures douanières, mais aucune connaissance des normes internationales, ce qui limite considérablement leurs perspectives de développement à l'international.

Il est suggéré de concevoir et mettre en œuvre trois modules sur :

- (i) La gestion et finance d'entreprise (comptabilité simplifiée pour le tenue de registres de dépenses, de recettes, et de stocks, le calcul des coûts et la rentabilité pour la méthodologie pour calculer les coûts de production comme la matière première, la main-d'œuvre, les frais fixes, et définir des prix de vente rentables), la planification et la gestion de la production concernant l'organisation de la chaîne de production de manière efficace de la commande à la livraison) ;
- (ii) Le marketing et développement commercial (positionnement de marque par la définition d'une identité de marque forte et unique qui valorise le savoir-faire des artisans du Niger et la qualité des produits ; la labellisation et la traçabilité pour certifier l'origine et la qualité des produits, et la mise en place de systèmes de traçabilité ; la stratégie de vente en développant des plans de vente pour les marchés locaux tels que les boutiques, les marchés, et les canaux de distribution ; le service client pour un apprentissage des meilleures pratiques pour la relation client avant et après-vente afin de bâtir une réputation solide).
- (iii) Le Marketing digital et l'exportation portant sur la création de contenu digital par des techniques de photographie et de vidéographie pour mettre en valeur les produits sur les plateformes numériques, l'E-commerce et les réseaux sociaux et des plateformes de vente en ligne pour promouvoir et vendre les produits, la logistique et procédures douanières (formation aux procédures d'exportation comme la documentation, l'emballage, l'expédition) et les normes internationales qui régissent l'accès aux marchés extérieurs.

8.2. Besoins des entreprises (tanneries)

L'échantillon de tanneries visitées maîtrise les opérations de base de la tannerie, mais elle souffre de lacunes importantes dans les domaines de la gestion, de la maintenance, du contrôle qualité et de l'innovation. La majorité des besoins de formation se concentrent sur ces aspects, qui sont essentiels pour l'amélioration de la performance et la conformité aux normes modernes.

Les résultats montrent une polyvalence, mais aussi un manque de spécialisation. La plupart des tâches (tannage, traitement chimique, teinture, séchage, re-tannage) sont gérées par les mêmes personnes. Cela peut affecter la qualité et l'efficacité des opérations.

Les besoins de compétences exprimés portent sur :

- Le contrôle qualité du cuir. C'est un point faible majeur. Le personnel ne connaît pas les bases de l'évaluation des propriétés physiques et n'utilise pas d'outils de mesure.
- Le finissage du cuir. Le personnel ne maîtrise pas du tout les techniques de teinture, glaçage, lustrage et d'application de finis.
- L'innovation en produits. La capacité à développer de nouveaux types de cuir ou des finitions variées est inexistante .
- La gestion de la production. La planification et l'optimisation des flux sont un besoin de formation urgent, car le personnel ne maîtrise pas ces concepts.
- La gestion des stocks de produits chimiques. C'est un besoin critique, tant pour l'optimisation que pour la sécurité.
- La gestion environnementale. La gestion des effluents et la connaissance des réglementations environnementales sont des lacunes majeures.

Conclusion et recommandations

le Niger possède un potentiel immense et inexploité dans la filière des cuirs et peaux, mais il souffre d'un paradoxe structurel : il est riche en matières premières (plus de 3 millions de peaux par an) tout en étant un importateur net de produits finis. L'analyse des données d'abattage, de conditionnement et d'exportation montre une rupture de la chaîne de valeur, avec un système formel en déclin au profit de circuits informels qui captent l'essentiel de la production et de la valeur. La rupture de la chaîne de valeur se situe principalement au niveau du **déficit en compétences et d'infrastructures**, ce qui empêche le pays de transformer son potentiel quantitatif en richesse économique durable et en emplois de qualité, notamment pour les jeunes et les femmes ; d'où les recommandations suivantes.

1. Réajustement des programmes de formation du CMCAN

Pour transformer le CMCAN en un véritable centre d'excellence, il est impératif d'ajuster son rôle et ses programmes pour mieux répondre aux besoins du marché et du secteur informel. Il est essentiel de revoir le contenu des formations pour les aligner sur les exigences du marché. La création d'un vivier de maîtres artisans formateurs est au cœur de cette stratégie. Ces artisans expérimentés, issus à la fois des ateliers formels et informels, devront être reconnus et certifiés pour leur expertise.

Le programme de masterclass avec des artisans italiens peut être une étape clé pour former ces formateurs, qui auront pour mission de diffuser les compétences acquises auprès d'un large public. Leur rôle sera crucial pour la standardisation des pratiques et l'amélioration de la qualité à l'échelle nationale.

Le partenariat entre le CMCAN et les entreprises/ateliers est la pierre angulaire d'un apprentissage réussi. Le modèle de l'apprentissage par alternance doit être mis en place pour permettre aux jeunes d'acquérir une expérience pratique en entreprise tout en suivant une formation théorique au CMCAN. Cela garantira une meilleure adéquation entre les compétences enseignées et les besoins réels du marché du travail. Les entreprises partenaires, qu'elles soient formelles ou informelles, bénéficieront d'un accès à une main-d'œuvre qualifiée et motivée. Le CMCAN servira de médiateur, en s'assurant que les conditions de travail et la qualité de l'encadrement sont conformes aux normes.

L'incubateur au sein du CMCAN, en collaboration avec ces programmes de formation renforcés et ces partenariats, sera le moteur de l'innovation et de l'entrepreneuriat. Il offrira non seulement une formation technique de pointe, mais aussi un soutien en gestion d'entreprise, marketing et finance, pour aider les jeunes à passer du statut d'artisan à celui d'entrepreneur.

Pour atteindre l'équivalence avec les niveaux des cadres de certains pays transformant les peaux et cuirs, comme l'Italie qui observe le CEC et renforcer l'employabilité, les programmes de formation du CMCAN doivent être ajustés.

Pour les CAP l'objectif est de consolider les bases techniques tout en enrichissant les compétences théoriques et transversales.

Il s'agit de renforcer les connaissances fondamentales. Au niveau du tannage, il est suggéré d'allouer au minimum 90 heures pour la chimie et 60 heures pour la biologie, en intégrant des travaux pratiques en laboratoire pour une meilleure compréhension des processus chimiques.

Pour la maroquinerie et la Botterie, il est suggéré d'augmenter le temps dédié au dessin d'art et technique à 60 heures chacun. Les cours devraient inclure des exercices de création de croquis et de patrons originaux pour stimuler la créativité des apprenants.

En ce qui concerne le développement des compétences transversales (Français et Mathématiques), réviser ou créer les modules de 60 heures chacun, spécifiquement axés sur le métier. Les cours de français se concentreraient sur la rédaction de documents professionnels (devis, fiches techniques), tandis que ceux de mathématiques porteraient sur le calcul des coûts et l'optimisation des matériaux. Enfin, il faut porter le module d'Anglais à 60 heures pour que les apprenants maîtrisent le vocabulaire technique de l'industrie et puissent communiquer efficacement dans des contextes commerciaux.

Pour les BEP l'objectif est de préparer les apprenants à des postes de supervision et de gestion, en mettant l'accent sur l'autonomie et la résolution de problèmes complexes. Pour ce faire, il est suggéré de :

- Consolider le module d'entrepreneuriat en allouant au minimum 120 heures à ce module. Le contenu serait structuré en sous-modules : gestion financière, marketing, ressources humaines, et stratégie commerciale.
- Intégrer un projet de fin d'études où les apprenants, en équipe, doivent concevoir un business plan complet pour la création d'un atelier, de la conception des produits à la stratégie de mise sur le marché. Ce projet permettrait de mettre en pratique toutes les connaissances de gestion et d'entrepreneuriat.
- Renforcer les stages et la gestion :
- Augmenter la durée du stage à 400 heures. Cette immersion prolongée est indispensable pour que les apprenants participent activement à la gestion quotidienne d'une entreprise/atelier et se familiarisent avec les processus complexes.
- Approfondir le module sur la gestion de la production pour y inclure des notions de gestion de la qualité et de logistique des matériaux.

2. Mettre en œuvre des programmes de formation techniques ciblées et axés sur les techniques de conditionnement et de préservation.

Ces formations devraient se concentrer sur :

- le salage et le séchage par une démonstration des bonnes pratiques pour le salage, qui prévient la décomposition, et pour le séchage, qui doit se faire à l'abri du soleil direct pour éviter de craqueler la peau ;
- la préparation avant le conditionnement en apprenant à correctement dégraisser et parer les peaux, des étapes cruciales pour une bonne conservation ;
- le stockage en formant sur les meilleures méthodes de stockage temporaire pour éviter les attaques de parasites et de moisissures ;
- l'identification des défauts en enseignant aux acteurs à reconnaître les peaux de mauvaise qualité afin de mieux les valoriser.

3. Créer un incubateur au sein du CMCAN

Le Centre des Métiers et de l'Artisanat du Niger (CMCAN) doit devenir un véritable hub d'innovation et d'entrepreneuriat. La création d'un incubateur est l'outil idéal pour cela. Il doit offrir un espace de travail équipé, un accès aux outils modernes de tannage et de maroquinerie, et un accompagnement personnalisé en gestion, marketing et finance. L'incubateur doit être en partenariat avec les acteurs clés de l'écosystème. Il ne doit pas fonctionner en vase clos. Il doit servir d'interface entre les apprenants potentiels entrepreneurs et lesdits acteurs, créant un réseau solide qui facilite l'insertion professionnelle dans le secteur, ainsi que sa croissance.

L'idée est donc de créer un pôle d'excellence pour dépasser les pratiques traditionnelles en intégrant de la technologie, de l'éco-responsabilité et un savoir-faire modernisé. L'incubateur sera le cœur productif et innovant du centre. Il pourra offrir aux apprenants un coaching et un mentorat adaptés aux besoins spécifiques de chacun d'eux ou de leur groupe en cas de projet de coopérative ou de GIE. Cela inclut le développement du modèle d'affaires, la gestion financière, le marketing et la stratégie de distribution. En ce qui concerne l'accès à l'expertise, l'incubateur pourra conclure des partenariats avec des écoles d'art et de design, par exemple d'Italie. En matière d'innovation et de R&D, il pourra encourager les projets d'apprenants qui se concentrent sur la durabilité, la traçabilité des peaux ou les nouvelles techniques de tannage (végétal, sans chrome). Autre mission possible de l'incubateur est la mutualisation des ressources en facilitant l'accès des apprenants à des équipements pour la coupe, la couture et la finition, par exemple. Cela leur permettra de réduire leurs investissements initiaux. En matière de promotion et visibilité, l'incubateur pourra aider les sortants potentiels entrepreneurs à se positionner sur le marché en les faisant participer à des salons professionnels ou des événements dédiés.

Les éléments clés du projet d'incubation seront trois pôles d'expertise et de production, qui allieront la formation et la production, avec des modèles économiques distincts mais complémentaires.

Pôle « Tannage durable »

C'est la pierre angulaire du modèle économique de l'incubateur. Sa réussite repose sur la valorisation de la matière première locale et sur une production de haute qualité.

Les apprenants apprendront les techniques de tannage traditionnelles et modernes, en mettant un accent particulier sur les méthodes végétales (utilisation des tanins extraits de plantes locales, comme l'écorce de certains acacias ou d'autres arbres du Sahel) et écologiques ; réduisant ainsi la dépendance aux produits chimiques importés et créant un produit plus durable. Ce pôle fonctionnera comme une tannerie-école semi-commerciale. L'incubateur pourra établir des partenariats avec les bouchers/collecteurs de peaux pour garantir un approvisionnement constant en peaux brutes. Un système de traçabilité simple pourrait être mis en place pour valoriser l'origine des peaux. Les revenus pourront venir de deux sources : (i) la vente de cuirs finis et les (ii) services de tannage. Les cuirs de haute qualité, tannés sur place, seront vendus aux pôles de maroquinerie et de botterie. Une partie de la production pourrait également être vendue à des artisans ou des entreprises externes. Le pôle pourra offrir ses services de tannage à des artisans ou des petites entreprises locales, pour un coût abordable, leur permettant de valoriser leurs propres peaux.

Pôle « Maroquinerie »

Ce pôle doit être un atelier de production et d'innovation. C'est ici que le savoir-faire des apprenants et ou sortants doit se transformer en produits à forte valeur ajoutée, prêts à être commercialisés.

Les apprenants se formeront aux techniques de la maroquinerie, du design de produit au prototypage et aux tendances du marché, en passant par la couture à la main et à la machine. L'accent serait mis sur la création de produits adaptés au marché (sacs, ceintures, petite maroquinerie). Ce pôle intégrera un atelier-laboratoire. Les apprenants travailleront sur leurs propres collections sous la supervision de professionnels. L'incubateur les aidera à développer et à commercialiser leur propre marques. Il pourra organiser des ateliers sur l'ergonomie,

les finitions de haute qualité et l'élégance minimaliste. Une boutique en ligne et un showroom/boutique au sein du CMCAN et un site de commerce électronique bien conçu permettront de vendre les créations directement aux clients, générant ainsi des revenus pour eux et l'incubateur.

Pôle « Botterie »

Les apprenants apprendront le design, le patronage et le montage de chaussures, du modèle le plus simple à des créations plus complexes. L'accent serait mis sur la qualité, la durabilité et l'intégration de techniques modernes. Similaire au pôle maroquinerie, cet atelier produira des collections de chaussures pour les marques des sortants potentiels entrepreneurs. L'incubateur pourra aussi créer sa propre marque de chaussures pour valoriser le savoir-faire local à l'international. Les commandes sur-mesure et la réparation de chaussures de pourraient également constituer des sources de revenus.

Quel modèle économique pour l'incubateur ? Pour atteindre l'autonomie financière, il doit se positionner non pas comme une structure de subvention, mais comme un véritable acteur économique. Les pôles de production généreraient des revenus par la vente de leurs produits (cuirs tannés, articles de maroquinerie, chaussures) et par des services (tannage pour tiers, sous-traitance, commandes sur-mesure). En matière de services aux entreprises l'incubateur pourrait proposer des services payants à des artisans ou des petites entreprises: accès. Des partenariats avec des centres ou marques de mode en Italie pourraient être établis. L'incubateur deviendrait un fournisseur de cuirs ou un atelier de production pour ces marques, garantissant une source de revenus stable. Pour attirer des financements de partenaires externes (ONG, fondations, etc.), l'incubateur pourra développer un volet de recherche sur les méthodes de production éco-responsables de cuirs, se positionnant ainsi comme un centre d'excellence et d'innovation. Une fois le projet établi et reconnu, les entrepreneurs pourraient payer une redevance symbolique pour l'accès aux services de l'incubateur.

Pour s'ouvrir au monde professionnel, l'incubateur du CMCAN pourra :

- organiser des expositions et des journées portes ouvertes pour présenter les créations des apprenants et des entreprises, recourir à une communication ciblée sur les réseaux sociaux ;
- lancer une compétition annuelle pour les meilleurs projets d'entreprise, avec des prix qui incluent un financement de démarrage et un mentorat spécialisé ;
- présenter les collections des apprenants lors de salons professionnels du cuir et de la mode, en Afrique et en Europe.

Le projet d'incubateur suggéré n'est pas qu'un centre de formation, c'est un écosystème entrepreneurial qui met le savoir-faire traditionnel au service d'un avenir durable et économiquement viable. La synergie entre les trois pôles proposés est fondamentale. Le pôle tannage alimente les pôles de production, qui eux-mêmes génèrent des revenus qui garantissent l'autonomie de l'ensemble de la structure. Cela crée un cercle vertueux où la formation alimente la production, qui elle-même soutient l'éducation et la pérennité du projet.

4. Mettre en place un programme de formation des formateurs

Il est suggéré de lancer un programme de formation sur trois ans des formateurs du CMCAN et des acteurs clés (FNAN, CMANI...) y compris leur valorisation et reconnaissance. C'est une condition pour le succès de tout programme de développement des compétences dans la filière des cuirs et peaux. Le programme se concentrera sur l'approfondissement technique, l'innovation, et la transmission de savoir-faire de pointe.

Les compétences pédagogiques et techniques des formateurs et des maîtres-artisans formateurs, qu'ils soient du CMCAN ou des organisations professionnelles citées sont à améliorer en assurant leur formation pédagogique et méthodologique (techniques de transmission des compétences pratiques, approche pédagogique adaptée aux apprentis, gestion des groupes et accompagnement individualisé), leur perfectionnement technique et leur mise à niveau (mise à jour des savoir-faire en fonction des évolutions technologiques et des normes ; ateliers pratiques et démonstrations spécifiques aux métiers), en les sensibilisant à la gestion d'entreprise et à l'entrepreneuriat (gestion administrative et financière des ateliers, techniques de marketing et de développement commercial, accès aux financements et opportunités économiques).

Un tel programme de formation pourra bénéficier de l'expertise italienne. Les formateurs italiens agiront comme des "mentors" ponctuels, apportant des compétences spécifiques et une vision internationale.

La première année du programme portera sur la maîtrise avancée et l'harmonisation des pratiques. L'objectif est d'amener tous les formateurs à un niveau de compétence technique élevé et homogène, en comblant les

lacunes éventuelles. Ce renforcement des capacités pourra contenir des modules sur les techniques de haute maroquinerie (perfectionnement des techniques de coupe et d'assemblage sur des pièces complexes, travail du bord franc et des finitions cousues main, utilisation de gabarits et d'outils de précision) ; la spécialisation en botterie (apprentissage des montages spécifiques sur différents types de chaussures, techniques de pose de trépointe et de semelles) la pédagogie de l'expertise (échange de bonnes pratiques pédagogiques entre formateurs du centre et des organisations professionnelles partenaires, atelier sur la gestion des groupes d'apprenants aux niveaux différents, comment créer et utiliser des fiches techniques pour standardiser la transmission des compétences).

Au cours de cette phase, un formateur italien pourra intervenir deux semaines par an pour des "masterclass" intensives axées sur les finitions haut de gamme et les secrets du design italien. L'objectif est de partager les astuces qui font la réputation de l'artisanat italien.

La deuxième année portera sur l'innovation, le design et les projets transversaux. Elle sera consacrée à l'élargissement des compétences et à l'intégration des nouvelles technologies et des tendances, comprenant des modules sur : l'innovation et nouvelles matières, la découverte et l'utilisation de cuirs innovants, l'utilisation de machines numériques dans la conception de patrons et de prototypes ; le design et la création (apprendre à concevoir une collection complète avec un thème, une palette de couleurs et une cohérence ; dessin technique et stylisme ; réalisation de pièces complexes et la pédagogie de l'innovation (apprendre à intégrer les nouvelles technologies dans les programmes de formation, développer des projets pédagogiques transversaux, associant la maroquinerie, la botterie et le design).

Deux formateurs italiens seront intégrés pendant un mois pour un module spécialisé en patronage et en design. Ils travailleront avec les formateurs du CMCAN et des organisations professionnelles sur un projet commun, partageant ainsi leurs méthodes de travail et leur approche créative.

La troisième année portera sur l'autonomie, leadership et entrepreneuriat. Elle a pour but de faire des formateurs de véritables leaders capables de gérer une équipe et de mener des projets d'envergure. Le renforcement portera sur le mentoring et la supervision (chaque formateur expérimenté encadre un groupe d'apprenants et est évalué sur sa capacité à transmettre ses connaissances, apprendre à encadrer des projets de fin d'année et à évaluer les compétences) le pilotage de projets et gestion d'atelier (apprentissage de la gestion de projets de production - planification, gestion des stocks, qualité- gestion des commandes, des délais et des ressources), l'entrepreneuriat (comment développer son propre atelier, sa marque, aspects juridiques et financiers de la création d'entreprise).

Un formateur italien sera présent pendant deux mois pour superviser un grand projet de fin d'études. L'objectif est de reproduire les conditions de travail d'un atelier haut de gamme pour concevoir et produire une collection en série limitée. Il offre un regard critique et professionnel, afin que les formateurs puissent transmettre ce niveau d'exigence à leurs futurs apprenants.

5. Reconnaître et valoriser le rôle des maîtres-artisans formateurs

Il s'agit de mettre en œuvre dans le secteur des cuirs et peaux le Décret N° 2018-770/PRN/MEP/T du 02 novembre portant institution des certifications professionnelles et déterminant les modalités d'organisation de l'évaluation et de la sanction des formations.

6. Faciliter les partenariats avec les acteurs de l'écosystème.

Faciliter la signature d'accords de partenariat avec des objectifs quantitatifs et mesurables entre le CMCAN et les entreprises et ateliers comme l'entreprise « Le Concret », qui dispose d'équipements ultra-modernes d'une part et les organisations professionnelles et coopératives artisanales d'autre part. Ces accords permettront de rendre opérationnel le volet insertion professionnelle des programmes de formation du centre.

7. Mettre en place de ressources pour l'appui à l'insertion professionnelle

La problématique de l'insertion professionnelle et de l'accès de ces sortant au marché du travail, notamment aux ressources productives mérite une attention particulière. C'est pour cette raison, qu'il est suggéré d'entrevoir la mise en place de ressources pour l'appui à l'insertion professionnelle. L'objectif est de faciliter la transition des apprenants du CMCAN de leur statut à celui d'entrepreneurs ou de professionnels qualifiés. Il viserait à surmonter les obstacles majeurs que sont l'accès au financement, à l'équipement et au marché, qui freinent l'autonomisation des jeunes et des femmes dans la filière. Cet outil pourrait être structuré autour de deux volets complémentaires :

(i) Financement et appui matériel par le biais de micro-crédits et subventions pour octroyer des financements pour l'achat de kits de démarrage comme les machines à coudre, les outils, consommables, etc. ou l'équipement d'ateliers, un capital de démarrage en allouant des subventions pour aider les jeunes entrepreneurs à lancer leur activité, notamment pour la formalisation, le marketing et la communication, le soutien à la mutualisation en encourageant et finançant des projets de coopératives ou de GIE (Groupements d'Intérêt Économique) pour que les sortants puissent partager des équipements coûteux (tels que ceux des pôles de tannage ou de maroquinerie).

(ii) Accompagnement entrepreneurial par la mise en place de programmes de coaching et de mentorat et mise en réseau en mettant en relation les sortants du CMCAN avec des acteurs clés de la filière : fournisseurs de matières premières, tanneries, marchés locaux et internationaux, acheteurs et partenaires potentiels ; ainsi que l'accès au marché en facilitant la participation des jeunes créateurs à des salons professionnels, des foires et des expositions, afin de promouvoir leurs produits et d'élargir leur clientèle.

La gestion des ressources d'un tel outil pourrait être confiée à une agence nationale comme le FAFPA, en partenariat étroit avec le CMCAN. Un comité de sélection, composé de représentants du CMCAN, du ministère, des organisations professionnelles (FNAN, AIPCP, CMANI) et du secteur privé, serait chargé d'évaluer les projets en se basant sur la viabilité, l'innovation, l'impact social et la durabilité.

Les sources de financement pourraient inclure des contributions de l'État, de partenaires techniques et financiers internationaux (PTF), du secteur privé local et des organisations de la société civile.

.

Annexes

Tableau 1. : Répartition du cheptel par région (unité de têtes)

	Années	2018	%	2019	%	2020	%	2021	%	2022	%
Ensemble	Bovins	14 363 595		15 225 410		16 138 935		17 107 271		18 133 707	
	Ovins	12 746 788		13 192 925		13 654 678		14 132 592		14 627 232	
	Caprins	17 411 659		18 108 126		18 832 451		19 585 749		20 369 179	
	Camelins	1 811 395		1 834 943		1 858 797		18 82 961		1 907 440	
	Equins	253 189		255 721		258 279		260 861		263 470	
	Asins	1 874 178		1 911 661		1 949 895		1 988 893		2 026 465	
	Cheptel	48 460 804		50 528 786		52 693 035		53 075 366		57 327 493	
Agadez	Bovins	39131		41478		43967		46605		49401	
	Ovins	537619		556436		575911		596068		616930	
	Caprins	920512		957332		995626		1035451		1076869	
	Camelins	158410		160470		162557		164669		166810	
	Equins	296		299		303		305		308	
	Asins	106189		108313		110479		112689		114943	
Diffa	Bovins	1368969		1451107		1538173		1630464		1 728292	
	Ovins	929471		962002		995672		1030521		1066389	
	Caprins	1459067		1517430		1578127		1641252		1 706902	
	Camelins	421199		426675		432222		437841		443533	
	Equins	50520		51025		51535		52050		52571	
	Asins	172984		176443		179973		183572		187244	
Dosso	Bovins	1482888		1571861		1666172		1766143		1872111	
	Ovins	991749		1026461		1062387		1099570		1138055	
	Caprins	1359591		1413975		1470533		1529355		1590529	
	Camelins	32399		32820		33247		33679		34116	
	Equins	12287		12409		12531		12659		12785	
	Asins	160245		163450		166719		170053		173454	
Maradi	Bovins	2384046		2527089		2678715		2839437		3009803	
	Ovins	2284982		2364957		2447730		2533401		2622070	
	Caprins	3249982		3379981		3515180		3655788		3802019	
	Camelins	293809		297629		301499		305418		309388	
	Equins	17951		18130		18311		18494		18679	
	Asins	232148		236791		241527		246357		251285	
Niamey	Bovins	78014		82695		87657		92916		98491	
	Ovins	217018		224614		232475		240612		249033	
	Caprins	125380		130395		135611		141036		146677	
	Camelins	50		51		52		52		53	
	Equins	312		315		318		321		325	
	Asins	3195		3259		3324		3391		3458	
Tahoua	Bovins	2868016		3040097		3222503		3415853		3620805	
	Ovins	2762002		2858672		2958724		3062281		3169460	
	Caprins	3220409		3349225		3483194		3622522		3767423	
	Camelins	553814		561014		568307		575695		583179	
	Equins	30689		30996		31307		31619		31935	
	Asins	484217		493902		503781		513 855		524134	
Tillabéri	Bovins	3138878		3327211		3526842		3738454		3962761	
	Ovins	1791423		1854122		1919016		1986182		2055699	
	Caprins	2260609		2351034		2445074		2542878		2644593	
	Camelins	98353		99632		100926		102239		103568	
	Equins	20356		20559		20766		20973		21182	
	Asins	351596		358628		365802		373116		380580	
Zinder	Bovins	3003653		3183872		3374904		3577399		3792043	
	Ovins	3232524		3345662		3462760		3583957		3709396	
	Caprins	4816109		5008754		5209103		5417468		5634167	
	Camelins	253359		256653		259989		263369		266793	
	Equins	120780		121987		123207		124439		125684	
	Asins	363604		370876		378293		385859		391367	
Source : Annuaire 2023 - MEF / INS											

Tableau 2. : Abattages contrôlés et potentiel des peaux par région						
	Années	2018	2019	2020	2021	2022
Ensemble	Bovins	210 056	178 592	216 999	245 325	249 231
	Ovins	620 477	658 897	666 436	638 444	669 709
	Caprins	1 223 844	1 255 840	1 351 082	1 331 851	1 296 685
	Camelins	92 486	34 601	41 009	45 751	54 728
	Total					
Agadez	Bovins	4 092	3 091	4 475	5 297	5 040
	Ovins	96 754	81 884	997 47	101 580	102 541
	Caprins	109 143	112 632	137 110	137 645	131199
	Camelins	10 318	8 652	9 751	10 640	9 990
Diffa	Bovins	4 039	3 987	5 327	4 051	4 008
	Ovins	46 799	41 947	40 503	38 251	37 307
	Caprins	93 569	88 382	87 968	83 646	83359
	Camelins	1 299	1 166	1 232	1 034	871
Dosso	Bovins	21 023	17 734	18 771	23 974	23 203
	Ovins	35 326	28 766	26 938	34 069	29 650
	Caprins	134 003	117 060	120 881	123 786	123 712
	Camelins	1 751	1 394	948	1 239	2 026
Maradi	Bovins	13 172	12 877	13 903	13 971	15 217
	Ovins	817 66	75 197	75226	63 746	63 934
	Caprins	256 517	263 065	290459	277 192	276 137
	Camelins	5 065	4 467	5 921	4 580	5 176
Niamey	Bovins	89 985	64 088	87 461	111 289	114 178
	Ovins	93 390	179 102	177 899	137 920	199 487
	Caprins	41 544	44 968	44 790	44 242	39 794
	Camelins	2 414	3 824	4 633	7 769	12 989
Tahoua	Bovins	38 526	35 436	39 320	43 154	43 913
	Ovins	114 780	112 597	119 766	135 681	117 521
	Caprins	190 053	190 959	206 312	209 710	211 687
	Camelins	9 329	9 005	10 991	11 835	13 582
Tillabéri	Bovins	30033	32 884	35 403	31 541	32 558
	Ovins	59334	66 481	61 789	59 170	54 529
	Caprins	145808	143 780	143 033	133 964	135 745
	Camelins	910	1 153	967	1 106	1 549
Zinder	Bovins	9 186	8 495	123 39	12 048	11 114
	Ovins	92 328	72 923	64 568	68 027	64 740
	Caprins	253 207	294 994	320 529	323 666	295 052
	Camelins	6 201	4 940	6 566	7 548	8 545
Source : Annuaire 2023 - MEF / INS						

Tableau 3. : Conditionnement des cuirs et peaux par région						
	Années	2018	2019	2020	2021	2022
Ensemble	Cuirs	363 556	288 281	307 887	320 100	332 739
	Moutons	1 085 624	1 149 124	1 014 838	871 647	956 747
	Chèvres	2 039 804	2 106 777	2 016 217	1 716 044	1 805 565
	Total					
Agadez	Cuirs	4 281	3 200	4 475	5 286	5 040
	Moutons	102 498	86 130	99 747	101 580	102 541
	Chèvres	103 948	118 847	137 110	137 645	131 199
Diffa	Cuirs	6 011	6 214	7 955	5 978	2 691
	Moutons	54 424	54 500	46 113	42 333	51 412
	Chèvres	106 793	104 982	97 298	90 446	95 655
Dosso	Cuirs	35 248	271 70	25 842	36 419	37 247
	Moutons	67 992	50 044	43 094	59 269	55 624
	Chèvres	206 826	177 747	169 887	182 096	182 084
Maradi	Cuirs	81 022	39 798	35 223	31 894	31 442
	Moutons	188 644	194 630	161 632	108 121	110 409
	Chèvres	523 074	558 621	471 875	388 381	381 586
Niamey	Cuirs	91 309	79 579	874 61	111 289	114178
	Moutons	102580	201 759	177 899	137 920	143178
	Chèvres	43 631	54 664	44 790	43 562	39 794
Tahoua	Cuirs	63319	53 783	59 850	65 575	65 367
	Moutons	198 695	215 455	214 484	249 368	230 301
	Chèvres	315 116	307 483	322 104	352 949	279 363
Tillabéri	Cuirs	56487	57488	56230	51611	52841
	Moutons	115 959	130 692	105 782	105 029	95 327
	Chèvres	227 794	218 350	221 774	197 299	195 319
Zinder	Cuirs	25 879	21 049	30 851	12 048	23 933
	Moutons	254 832	215 914	166 087	68 027	167 955
	Chèvres	512 622	566 083	551 379	323 666	500 565
Source : Annuaire 2023 - MEF / INS						

Tableau 4 : Estimation des peaux brutes à partir des abattages contrôlés					
Années	Bovins	Ovins	Caprins	Camelins	Total probable de peaux brutes
2018	210 056	620 477	1 223 844	92 486	2 146 863
2019	178 592	658 897	1 255 840	34 601	2 127 930
2020	216 999	666 436	1 351 082	41 009	2 275 526
2021	245 325	638 444	1 331 851	45 751	2 261 371
2022	249 231	669 709	1 296 685	54 728	2 270 353
Source : Annuaire 2023 - MEF / INS					

Tableau 5 : Estimation des peaux brutes à partir des abattages contrôlés et non contrôlés			
Années	Abattages contrôlés (Total)	Abattages non-contrôlés estimés (50 %) ⁹	Production totale estimée de peaux
2018	2 146 863	1 073 431	3 220 294
2019	2 127 930	1 063 965	3 191 895
2020	2 275 526	1 137 763	3 413 289
2021	2 261 371	1 130 685	3 392 056
2022	2 270 353	1 135 176	3 405 529
Source : Annuaire 2023 - MEF / INS (abattages contrôlés) et Analyse prospective de la Chaîne de valeur bétail viande (bovins, ovins, caprins) au Niger 2021-2030 (abattages non contrôlés)			

⁹ NB : Ces chiffres sont des estimations et ne peuvent être considérés comme des données exactes. L'estimation des abattages non-contrôlés varie selon les sources et les périodes, et une analyse plus précise nécessiterait des enquêtes de terrain spécifiques.

Tableau 6 : Exportations en millions de FCFA, selon les chapitres de la nomenclature tarifaire (NT) e						
NT	Produits	2018	2019	2020	2021	2022
41	Peaux, cuirs	984	1206	602	19	22
42	Ouvrages en cuir	604	10	19	31	8
Source : Annuaire 2023 - MEF / INS						

Tableau 7 : Importations, selon les chapitres de la nomenclature tarifaire (NT)						
NT	Produits	2018	2019	2020	2021	2022
41	Peaux, cuirs	11	17	1	1	6
42	Ouvrages en cuir	579	3192	1288	1165	1224
Source : Annuaire 2023 - MEF / INS						

Tableau 8 : Exportations Cuirs et peaux									
Quantités (tonnes)					Valeurs (millions FCFA)				
2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1 349	2 879	134	151	30	1 206	602	19	22	5
Source : Bulletin N°02 des statistiques du commerce extérieur 2023									

Tableau 9 : Exportations Cuirs et peaux UEMOA									
Quantités (tonnes)					Valeurs (millions FCFA)				
2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
17		-	-	7	9	-	-	-	1
Source : Source : Bulletin N°02 des statistiques du commerce extérieur novembre 2024									

Tableau 10 : Exportations Cuirs et peaux pays CEDEAO									
Quantités (tonnes)					Valeurs (millions FCFA)				
2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1 342	2 879	134	151	39	1 200	602	19	22	6
Source : Source : Bulletin N°02 des statistiques du commerce extérieur novembre 2024									

Tableau 11: Exportations Cuirs et peaux pays CEDEAO hors UEMOA									
Quantités (tonnes)					Valeurs (millions FCFA)				
2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1 325	2 879	134	151	23	1 191	602	19	22	4
Source : bulletin N°02 des statistiques du commerce extérieur novembre 2024									

Tableau 12: Exportations Cuirs et peaux vers le Nigéria									
Quantités (tonnes)					Valeurs (millions FCFA)				
2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1 325	2 879	134	151	23	1 191	602	19	22	4
Source : Bulletin N°02 des statistiques du commerce extérieur novembre 2024									

Tableau 13 : Répartition des apprenants dans l'EFTP (public et privé)														
Région	Sexe	Période												
		2018-2019			2019-2020		2020-2021			2021-2022				
		Cuirs et peaux /tannerie	Mar.	Tan.	Mar.	Tan.	Bot.	Mar.	Tan.	(Base 1)		(Base 2)		
Agadez	F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	G	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Diffa	F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	G	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dosso	F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	G	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Maradi	F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	G	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-
	T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-
Niamey	F	-	48	-	58	-	25	40	0	51	0	-	20	18
	G	-	66	36	96	49	55	45	9	119	0	20	26	16
	T	-	114	36	154	49	80	85	9	170	0	20	46	34
Tahoua	F	-	-	-	12	-	-	12	-	-	11	-	-	-
	G	-	22	-	13	-	-	3	-	-	1	-	-	-
	T	-	22	-	25	-	-	15	-	-	12	-	-	-
Tillabéri	F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	G	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	T	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Zinder	F	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-
	G	-	-	-	-	-	10	-	-	-	-	-	-	-
	T	-	-	-	-	-	12	-	-	-	-	-	-	-
Ensemble	F	-	48	-	70	-	27	43	-	51	11	-	20	18
	G	-	88	36	109	49	65	57	9	119	4	20	26	16
	T	-	136	36	179	49	92	100	9	170	15	20	46	34
Source : Annuaire 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 et 2021-2022 - Direction des statistiques et de la digitalisation / MEFTP														

Tableau 14 : Répartition des apprenants dans l'EFTP non formel

Régions	Sexes	Périodes		
		2021-2022		
		Cuir et peaux /tanneries	Maroquinerie	Tannerie
Agadez	F	64	0	28
	G	5	0	0
	T	69	0	28
Diffa	F	0	0	0
	G	0	20	0
	T	0	20	0
Dosso	F	0	0	0
	G	3	0	0
	T	3	0	0
Maradi	F	0	127	4
	G	0	34	6
	T	0	161	10
Niamey	F	0	12	24
	G	17	129	70
	T	17	141	94
Tahoua	F	0	0	0
	G	0	0	0
	T	0	0	0
Tillabéri	F	13	0	0
	G	9	0	0
	T	22	0	0
Zinder	F	0	10	0
	G	25	25	5
	T	25	35	5
Ensemble	F	77	149	56
	G	59	208	81
	T	136	357	137
Source : Annuaire 2021-2022 - Direction des statistiques et de la digitalisation / MEFTP				

Références bibliographiques et sources utilisées dans le rapport

Document de projet « RECOMPENSE »
Annuaire 2018-2019, 2019-2020, 2020-2021 et 2021-2022 - Direction des statistiques et de la digitalisation / MEFTP
Bulletin N°02 des statistiques du commerce extérieur – Niger - novembre 2024
Annuaire 2023 - MEF / INS
https://trendeconomy.com/data/commodity_h2
The Observatory of Economic Complexity
WITS

Personnes rencontrées pour entretien et interview

N°	Prénoms et noms	Fonction
1	Mr Aminou Habou,	Président de l'AIPCP (Association inter professionnelle cuirs & peaux)
2	Sahabi Yagi,	Président de la Fédération National des Artisans du Niger
3	Dr Habou Abdou Batouré,	Directeur de la formation continue et des relations intersectorielles / Ministère de l'Enseignement et de la Formation techniques et professionnels
4	Moussa Abdoul Rachid	Directeur général de l'ENSETP
5	Kilili dodo Ali	Président de la Coopérative du Village Artisanal de Wadatta
6	Minatti Falke, Laouali	Coordinateur National du projet OIT/AICD « RECOMPENSE »
7	Yahaya Tongo	Président de la Coopérative de la Tannerie de la Corniche Gamkalé
8	Abdoulkader Ibrah	Ministère de l'Emploi et du Travail
9	Gonimi Amadou	Directeur général du CMCAN
10	Sahirou Salamou	Chef de Département, Formation, Insertion, Développement et Qualité / CMCAN
11	Chaibou Boubacar	Fondateur de l'Entreprise le Concret (Fabrication de chaussures et maroquinerie)
Focus groupe avec des maîtres artisans formateurs et d'ateliers Village Artisanal de Wadatta		
	Ibrahim Barou	
	Djibo Yacouba	
	Zakari Yaou Saidou	
	Mahaman Awal Idis	
	Mounkaila Sina	
	Yahaya Madougou	
	Mahaman Bchir Moutari	
Focus groupe avec les artisans du Centre des métiers d'art du Niger (CMAN)		
1	Yayi Ahmed	
2	Hamidou Sarki	
3	Moustapha Abba	
4	Ibrahim Alassane	
5	Ablou Koumina Issaka	
6	Issa Maazou	
7	Souleymane Gourouza	
8	Ibrahim Mahamadou	
9	Nouhoum Iliassan	
10	Ousmane Gouman	
11	Munira Issaka	
12	Assiya Garba	
13	Adama Hassane	
14	Oumoul Kaïrou Adamou	
15	Saratou Boubacar Chekaraou	
16	Moukamama Oumarou	
17	Nafissatou Sani Mamane	
18	Soureyatou amadou Hassane	
19	Boubacar Kalidou	
20	Mustapha. Abdou	
21	Hassane Omarou	
Focus groupe avec les sortants du CMCAN		
1	Yazid Moutari Maman Bachir	
2	Ali Issa	
3	Mahamadou Zaharadine	

4	Soureyatou Amadou Hassane	
5	Saratou Boubacar	
6	Adama Hassane Beïdari	
7	Mounira Issaka Tondi	