

KiMaLaKan : annexe 2 – Parcours entrepreneurial

Annexe 2.1. : Faciliter l'innovation rurale (ERI) – TRIAS (2 pages)

Annexe 2.2. : Groupements Villageois d'Épargne et de Crédit (GVEC) : Guide de formation de l'agent de terrain (12 pages)

Annexe 2.3. : Dispositif d'accompagnement des femmes et des jeunes vers l'emploi – Présentation et description du parcours entrepreneurial (11 pages).

QU'EST-CE QUE C'EST ERI?



ERI est une approche **de renforcement des capacités sociales et entrepreneuriales des petits agriculteurs**. ERI est une approche orientée et focalisée vers des **solutions**: l'approche stimule les agriculteurs membres des groupements de (re)découvrir leurs ressources existantes (naturelles, sociales, financières et personnelles) qui peuvent les permettre de trouver **des solutions innovatrices** et prendre des **décisions basées sur des données** sur le marketing, la production et la consommation. Dans beaucoup d'autres approches, les agriculteurs sont des bénéficiaires passifs auxquels il est dit ce qu'ils doivent faire. Il est attendu qu'ils vont

accepter des nouveaux idées et solutions qui ont été conceptualisés pour eux par des experts qui pensent qu'ils savent ce qui est mieux pour les agriculteurs.

ERI a un autre regard envers les agriculteurs: ce sont **des agro-entrepreneurs actifs ou potentiels** qui peuvent prendre leur vie dans leurs propres mains. C'est à eux-mêmes de choisir ce qu'ils ont besoin et veulent, même après l'accompagnement dans l'information. Un élément clé dans l'approche est l'encouragement de **l'esprit entrepreneurial** chez des agriculteurs : *cela les encourage de produire ce qu'ils peuvent vendre au lieu d'essayer de vendre ce qu'ils ont produit*. ERI permet aux agriculteurs de répondre d'une manière appropriée aux changements continus et à la dynamique des marchés. Il s'agit des capacités, attitudes et compétences en évolution, c'est ainsi que l'approche est **durable** du fait qu'elle va au-delà d'un problème ou une culture spécifique d'un groupement agricole.

HISTORIQUE

ERI a été développé et testé par CIAT (Centre International de l'Agriculture Tropicale) et Africare en Ouganda en 2013. Une des organisations des agriculteurs qu'ils ont accompagné (Nyabyumba United Farmers Association), après avoir suivi le cycle d'ERI, a pu obtenir une relation de longue durée pour la livraison des pommes de terre (11 tonnes par mois) à un grand restaurant à la capitale. Le partenariat est existant jusqu'aujourd'hui et est toujours considéré comme une réussite. Basé sur ceci et d'autres réussites, Trias et ses partenaires en Ouganda ont décidé d'adopter l'approche dans le programme 2008-2013. De nouveau ceci a été une grande réussite. Depuis 2011, Trias en coopération avec Horizon 3000 (Une ONG Autrichienne) a décidé de consolider les expériences dans un guide très concis et pratique dans l'utilisation. Ils ont contracté une entreprise spécialisée dans la communication pour développer des outils visuels afin d'augmenter l'efficacité et l'efficacé des séances et formations. Actuellement, plusieurs partenaires de Trias en Ouganda et de Horizon 3000 (au Kenya, Tanzanie et Ouganda) ont intégrée ERI dans leur façon de travailler. Depuis là, des autres structures internationales ont commencé à utiliser l'approche (AgriTerra, ZOA etc.) en Ouganda, Tanzanie, Zambie, Burundi, et Indonésie).

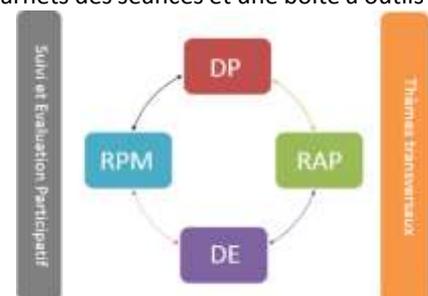
MODULES D'ERI

L'approche ERI est composée de 5 modules piliers. Le guide contient 25 carnets des séances et une boîte à outils des 17 outils visuels, couvrant les 5 modules :

Le Diagnostic Participatif (DP) – Les groupements agricoles valident leur vision et évaluent les ressources disponibles et opportunités dans leur communauté et comment ils peuvent les utiliser pour atteindre leurs objectifs.

La Recherche Participative des marchés (RPM) – Les groupements agricoles font de la recherche des marchés et identifient et analysent les marchés bénéfiques et des cultures/ entreprises économiquement intéressantes.

La Recherche Agricole Participative (RAP) – Les groupements agricoles expérimentent sur leurs propres champs de différentes pratiques, technologies et variétés qui donnent des meilleurs résultats sur leurs champs.



Le Développement d'Entreprise (DE) – Les groupements agricoles développent des entreprises bénéfiques et construisent des relations d'affaires durables basé sur un plan d'affaires et l'intelligence marketing.

Le Suivi et Evaluation Participatif (SEP) – Les groupements agricoles suivent leur progrès envers l'atteinte des objectifs et apprennent des réussites et échecs.

+les thèmes transversaux – Genre et l'environnement font partie intégralement de l'approche ERI dans tous les modules.

Toutes les sessions de formation ont été conceptualisées d'une manière très **simple, très participative et accessible** pour des agriculteurs moins scolarisés. Les sessions de formations doivent être combinées avec du coaching réguliers dépendant du progrès et des besoins des groupements agricoles.

QUI PEUT BÉNÉFICIER D'ERI?

Le groupe cible d'ERI sont des petits agriculteurs, organisés dans des **groupements agricoles**, qui veut faire mieux réussir leur **entreprise agricole** et activités de production agricole. Même si certaines formations sont plus relevant pour des agriculteurs plus avancés, l'approche ne se concentre pas sur les agriculteurs qui ont déjà réussi à développer des plus grandes entreprises agricoles et qui se sont, avec succès, organisés dans des coopératives de haut niveau, orienté vers les affaires. ERI est **une approche de base** qui favorise et encourage une attitude, des compétences, des connaissances et des capacités entrepreneuriales et sociales.

Pour pouvoir réussir avec l'approche ERI **la qualité et l'engagement des formateurs/ facilitateurs** est crucial. Toute organisation qui veut utiliser ERI est recommandée à investir dans le recrutement, la sélection, la formation et le coaching des facilitateurs. Les outils et manuels, initialement développés pour des agriculteurs et facilitateurs Ougandais, ont été adaptés au contexte guinéen.



QUELS SONT LES AVANTAGES D'UTILISER ERI?

Des différentes évaluations du programme de Trias en Ouganda (2008-2013), les avantages et résultats suivants ont été observés chez 30 à 40% des groupements agricoles qui ont été accompagnés dans l'approche ERI:

- ERI était à la base d'un **processus de renforcement** qui a créé beaucoup de **confiance en soi** et de la **réflexion critique** auprès de tous les membres du groupement agricole (même au niveau des personnes plus vulnérables: jeunes, femmes et personnes moins scolarisées). Comme résultat, les groupements agricoles ont été plus **unis** et les membres se sont mis d'accord sur **une vision commune**. Plus tard, plusieurs groupements agricoles ont créé ensemble des **coopératives** d'à peu près 200 membres.
- **L'attitude entrepreneuriale** et commerciale des agriculteurs, combinée avec des nouvelles compétences et connaissances a résulté dans l'amélioration de la production, la productivité, une meilleure qualité des produits, des meilleures relations commerciales (souvent à travers des contrats et des engagements à long terme), des meilleurs prix et une augmentation des revenus. Les groupements agricoles ont commencé à fonctionner comme des **entités d'entreprises** qui répondent à un environnement changeant (prix et marchés en évolution).
- Grâce au fait que les agriculteurs génèrent plus des revenus, épargnent plus et produisent des plans d'affaires, des Institutions de Microfinance sont plus favorables d'intervenir et de financer ces groupements agricoles.

En plus de ça, il a été constaté un grand changement au niveau des formateurs/ facilitateurs qui ont acquis des compétences pour former et coacher des agriculteurs avec l'approche ERI: à part du fait d'être capable de **faciliter un processus participatif** avec un groupement agricole, ils sont devenus **très engagés, orientés vers les affaires et les solutions**.

OUI, NOUS SOMMES INTÉRESSÉS!

Si vous pensez qu'ERI peut être une bonne approche pour votre organisation ou vos programmes, vous pouvez participer dans la formation en ERI organisée par Trias, afin de vous familiariser avec le manuel et les outils.

Groupements Villageois d'Épargne et de Crédit (GVEC)



Guide de formation de l'Agent de Terrain

Hugh Allen, VSL Associates
hugh@vsla.net



Introduction à l'intention de l'Agent de Terrain

Nous vous félicitons d'avoir été sélectionné pour être Agent de Terrain (AT), chargé de former et assister les Associations Villageoises d'Épargne et de Crédit (GVEC). Les GVEC ne pourront réussir qu'à travers vos efforts : vous êtes la pièce maîtresse du programme.

L'AT est un employé rémunéré dont l'action commence directement par la création d'GVEC et qui, sous la direction d'un Superviseur à temps plein, prend en charge la formation de 10 à 15 GVEC. Cette responsabilité repose sur l'Agent de terrain car la première GVEC créée dans la communauté servira d'exemple. C'est pourquoi il est important que l'opération soit réussie et fonctionne convenablement. Par conséquent, il est plus important de faire davantage attention à la qualité de ces premières GVEC qu'au nombre d'associations mises en place.

Une fois que l'AT réussit à créer les premières GVEC, il/elle observera GVEC attention les membres pour voir si certains d'entre eux peuvent prendre en charge la formation de nouvelles GVEC. Après 6 à 9 mois, l'AT choisira 6 à 8 personnes (parmi les 10 à 15 GVEC) capables d'accomplir cette tâche à partir de leur GVEC, et les formera pour qu'elles deviennent des formateurs également. Ces personnes sont appelées Agents Villageois (AV). Le principe est qu'ils doivent provenir des communautés qu'ils servent et qu'à travers le temps, ils créeront chaque année et par eux-mêmes 6 à 8 GVEC. Ils percevront des honoraires pour ces services ou ils investiront dans les GVEC qu'ils servent. Au cours de l'année qui suit, l'AT ne créera plus que quelques GVEC supplémentaires et consacra la plus grande partie de son temps à superviser les Agents Villageois.

Après une année de supervision, l'AT et son superviseur feront passer un examen officiel à chaque AV et, si ce dernier réussit, il deviendra un formateur certifié en GVEC, travaillant de manière indépendante, ce qui leur permettra d'avoir des revenus stables. A ce moment, l'AT s'implantera dans une nouvelle zone et recommencera le processus.

Ainsi, l'AT ne forme pas seulement des GVEC mais met en place un système durable de prestation de services durables qui permettra de créer continuellement de nouvelles GVEC. Votre rôle requiert d'avoir des compétences en formation, d'être un bon planificateur et un bon gestionnaire, et d'accorder le maximum d'attention à la qualité. Il est très important de vous concentrer sur la discipline et les procédures quand vous formez et conseillez les GVEC ou supervisez les AV. Voilà la clé de la réussite des GVEC. Vous devez suivre minutieusement les procédures et enseigner aux GVEC à faire de même.

Les résultats de votre travail seront permanents et vous trouverez que votre travail vous procure de la satisfaction. Bonne chance.



1 Qu'est-ce qu'une GVEC ?

Une Association Villageoise d'Épargne et de Crédit (GVEC) est un groupe de 15 à 25 personnes qui épargnent ensemble et font de petits emprunts à partir de ces épargnes. Les activités des GVEC fonctionnent en « cycles » d'une durée d'environ une année, au bout desquels les épargnes accumulées et les bénéfices tirés des prêts sont répartis entre les membres proportionnellement au montant qu'ils ont épargné.

Les GVEC sont gérés par ses membres. L'équipe du programme (les agents de terrain) et les Agents Villageois forment les membres, mais ils ne gèrent jamais les GVEC, n'écrivent jamais dans les carnets de comptes et ne touchent jamais à l'argent appartenant aux membres.

Les GVEC sont formés par les Agents de terrain (personnel rémunéré du programme) ou par les Agents Villageois (qui perçoivent des honoraires de l'GVEC pour les formations). Les Agents Villageois sont des membres d'GVEC qui ont été reconnus comme ayant les compétences nécessaires pour former d'autres GVEC. Le rôle de l'AV est de :

- Assister les GVEC qu'ils ont formées quand elles souhaitent de l'assistance entre les cycles (répartition des fonds, modification de la composition des membres, révision de la constitution, élections)
- Livrer des formations supplémentaires, au besoin
- Assister dans la résolution de conflits

Le premier cycle de l'GVEC est un cycle de formation et de supervision de 36 semaines ou plus. Pendant ce premier cycle, les Associations se réunissent chaque semaine. Au cours des cycles suivants, l'Association peut modifier la fréquence des réunions comme elle le souhaite.

Les membres épargnent en achetant entre 1 et 5 parts à chaque réunion. La valeur d'une part est décidée par l'GVEC au début de chaque cycle. Le prix d'une part est fixé au début de chaque cycle annuel et ne pourra être modifiée en cours de cycle.

Les membres peuvent décider d'avoir une Caisse de Solidarité qui sert à accorder de petites subventions quand des membres sont en situation de détresse. Cette caisse est obligatoire pendant le premier cycle mais optionnelle dans les cycles suivants.

Le Fonds de Crédit comprend l'argent des parts et les bénéfices tirés des prêts (à partir des frais de service).

Les membres ont le droit d'emprunter jusqu'à un maximum de 3 fois la valeur de leurs épargnes.

Au début de chaque cycle, les frais de service pour prêts sont déterminés par les membres sous la forme d'un pourcentage mensuel. Ils ne peuvent être modifiés au cours de cycle.

Les prêts sont obtenus et remboursés une fois toutes les 4 semaines. Tous les prêts doivent être remboursés dans un délai maximal de 12 semaines pendant le premier cycle. L'emprunteur est libre de payer quelle que soit la quantité qu'il/elle souhaite à chaque réunion de prêt, mais il doit rembourser le montant total dû dans le délai convenu.

Toutes les transactions de l'GVEC sont réalisées devant les membres au cours des réunions. En vue de garantir que des transactions n'ont pas lieu en dehors des réunions de l'Association, l'argent et les carnets de comptes sont gardés dans une caisse fermée par trois cadenas. Les trois clés sont détenues par trois membres de l'Association qui ne font pas partie du Comité de Gestion.

Le vol de caisses est très rare, mais les membres doivent assumer la responsabilité de la sécurité de la caisse.

Chaque membre possède un carnet de compte. L'achat de parts est enregistré dans la première partie du carnet, en utilisant un tampon en caoutchouc. Les prêts sont enregistrés dans la deuxième partie du carnet. Les soldes de la Caisse de Solidarité et le Fonds de Crédit sont enregistrés par le Secrétaire dans un cahier et mémorisés par tous les membres à chaque

réunion.

Les carnets de compte sont enfermés dans la caisse entre les réunions. Cette mesure est très importante car elle permet de prévenir la falsification des enregistrements des parts achetées par les membres ainsi que leurs registres de prêts.

L'Association comporte un Comité de Gestion composé de cinq personnes élues pour un cycle. Les Associations élaborent également un règlement intérieur qui contient les règlements de l'Association pour la Caisse de Solidarité, les achats de parts et les prêts. Chaque membre représente une voix dans l'élection du Comité de Gestion et l'élaboration du règlement intérieur.

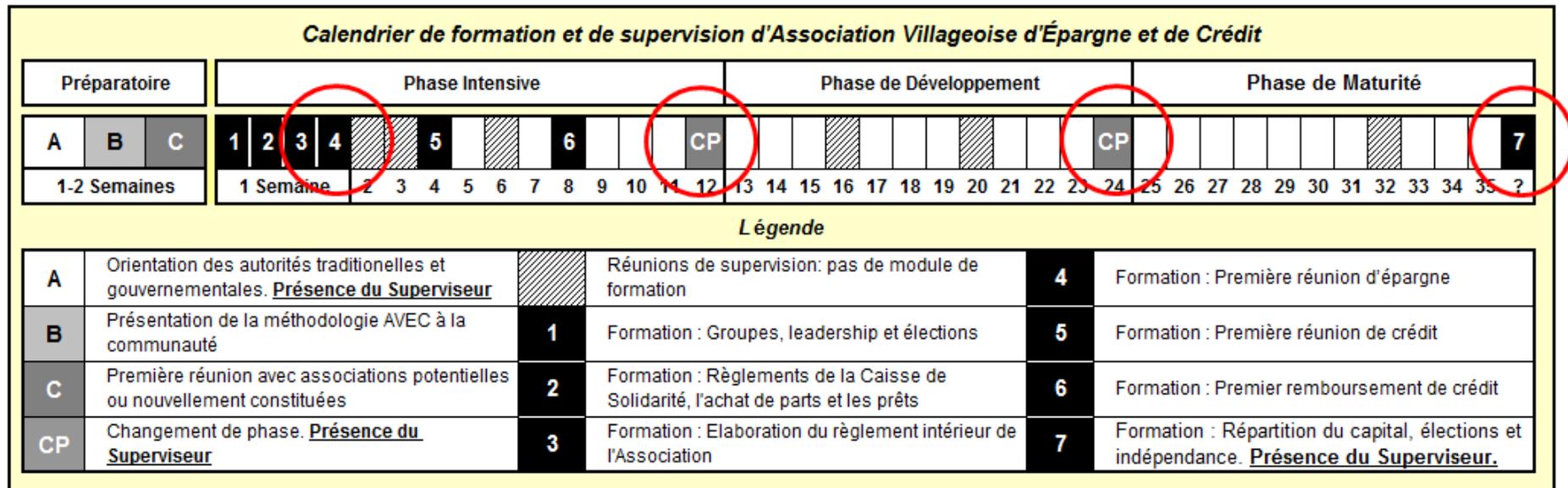
A la fin de chaque cycle annuel, tout les crédits en cours sont recouverts et le Fonds de Crédit est réparti. Le Fonds de Crédit (qui inclut les bénéfices tirés des prêts) est divisé par le nombre total de parts achetées par les membres pendant le cycle afin de calculer la valeur d'une part. Chaque membre reçoit ensuite sa portion de fonds selon le nombre de parts qu'il a achetées.

2 Programme des opérations

Les GVEC sont formées par les Agents de Terrain (AT) sur une période de 36 semaines ou plus, conformément au calendrier ci-dessous.

- Phase préparatoire :** Elle permet de fournir des informations générales aux membres potentiels d’GVEC. Ces derniers décideront s’ils veulent être formés.
- Phase intensive :** 12 semaines. Elle débute par 4 visites au cours de la première semaine, puis elle continue par 6 visites au cours des 10 semaines suivantes.
- Phase de développement :** 12 semaines. 3 visites pendant les réunions de crédit uniquement.
- Phase de maturité :** 12 semaines. 2 visites ; une pour une supervision légère et une autre pour préparer l’GVEC pour la répartition du capital et l’indépendance.

Figure 1 : Calendrier de formation et de supervision d’une GVEC



Note : Les cercles rouges indiquent la présence du Superviseur à: la première réunion d'épargne; les deux changements de phase; et la répartition du capital.

Note : L'AT peut augmenter la fréquence des visites dans la phase intensive, et peut également prolonger cette phase si nécessaire, afin que l'Association puisse gérer en toute confiance une réunion d'épargne sans aide. La fréquence des visites dans la phase de développement ne doit pas être augmentée, car les visites sont prévues pour les réunions de prêts seulement.

3 Réunions préparatoires

La Phase Préparatoire a trois objectifs :

- Obtenir la permission des chefs traditionnels et des autorités locales pour travailler dans une zone d'intervention et gagner leur appui dans l'organisation d'une réunion publique pour décrire comment le programme fonctionne
- Décrire au cours d'une réunion publique comment le programme fonctionne et comment les individus intéressés peuvent obtenir plus d'informations
- Offrir une description détaillée de la méthodologie aux associations potentielles ou nouvellement formées ; comment les individus intéressés peuvent y participer ; et le rôle et engagements de l'Agent de terrain

Le Tableau 1 démontre l'ordre dans lequel ces réunions ont lieu ainsi que leur contenu.

Tableau 1 : Réunions préparatoires

Type de réunion	<u>Réunion A</u>	<u>Réunion B</u>	<u>Réunion C</u>
	Le Superviseur oriente les chefs traditionnels et les autorités gouvernementales	L'AT présente la méthodologie AVEC à la communauté	Première réunion de l'AT avec associations potentielles ou nouvellement formées
Contenu	<ul style="list-style-type: none"> • Présentation de l'Organisation chargée de la mise en œuvre • Groupes cibles à servir • Services proposés • Rôle des chefs traditionnels et de l'administration locale 	<ul style="list-style-type: none"> • Méthodologie AVEC • Comment les individus intéressés peuvent former de nouvelles AVEC 	<ul style="list-style-type: none"> • Description détaillée du fonctionnement d'une AVEC • Qualités idéales des membres • Obligations de l'AVEC et de l'AT • Calendrier de formation • Date et lieu de la première formation
Commentaires	Ces rencontres peuvent s'étaler sur plus d'une réunion et peuvent inclure les autorités de région, de district et de localité avant de se rendre au niveau de la communauté	Réunion ouverte au public. Tout le monde peut y assister. Généralement dans un lieu public tels qu'un marché, une école, une église, une mosquée, etc.	Seules les personnes qui se sont engagées à joindre une AVEC et qui l'ont démontré par la constitution d'un groupe peuvent y assister

Réunion A : Orientation des Chefs Traditionnels et des Autorités Administratives

Un projet devrait informer l'administration gouvernementale et les ministères à différents paliers de ce qu'il désire entreprendre. Généralement, le processus débute au niveau du District (ou son équivalent) et continue vers le bas jusqu'à la communauté locale. Le processus peut s'étaler sur plus d'une réunion.

Les individus plus importants quant à cette orientation sont les administrateurs au niveau communautaire et les chefs traditionnels. Ces personnes peuvent organiser une réunion publique et peuvent contacter les chefs communautaires influents.

Quel est le contenu de cette réunion ?

- Le Superviseur se présente, et présente le projet et l'organisation chargée de la mise en œuvre et l'AT.
- But et objectif du projet : renforcer la capacité des groupes communautaires à mobiliser leur épargne, utiliser ces épargnes pour créer un Fonds de Crédit et pour créer une Caisse de Solidarité pour aider les membres en situation d'urgence.
- Les GVEC offrent :
 - L'opportunité d'épargner et d'emprunter aussi simplement qu'ils le désirent et de générer des bénéfices intéressants sur leurs épargnes. Les personnes les plus pauvres découvriront que les GVEC satisfont leurs besoins en épargne et en crédit car il n'y a pas le problème d'un dépôt minimum élevé, de faux-frais, de procédures compliquées ou de difficulté d'accès au prêt.
 - Une assistance aux membres en cas de décès, de maladie ou de catastrophe naturelle ; les prêteurs locaux peuvent ne pas être disposés à fournir ce service aux plus pauvres.
 - L'occasion aux membres de renforcer leur estime de soi, leur autonomie et leur confiance en soi.
- Historique du projet et de projets semblables dans le monde entier. Il y a plus de quatre millions de personnes pauvres qui gèrent GVEC succès leurs GVEC dans le monde entier. Plus de 90% des GVEC réussissent et se maintiennent pour plusieurs années.
- Les GVEC apprennent à gérer leurs propres activités sur un cycle de neuf mois à un an. Un AT assistera à la plupart des réunions de l'Association pour former et aider les membres. Après le premier cycle, l'Association gère ses propres affaires.
- Après un an, l'AT choisira des personnes parmi les membres des GVEC qu'il a créées, pour les former et pour accomplir le travail de promotion et formation de nouvelles GVEC contre un honoraire. Cela créera de nouveaux emplois locaux et garantira que les GVEC disposent d'une personne pour les aider à résoudre leurs problèmes dans leur communauté même.
- L'Agent de Terrain promet à la communauté:
 - Fiabilité
 - Intégrité
 - La mise en place d'un service durable qui a l'appui de la communauté et a un impact économique important. Les femmes en particulier peuvent espérer en bénéficier.
- Ce dont l'Agent de Terrain a besoin de la part des autorités administratives et des chefs communautaires:
 - L'autorisation pour que le projet puisse travailler dans la zone
 - La mobilisation de la communauté pour qu'elle assiste à une réunion publique au cours de laquelle la méthodologie GVEC sera expliquée et à laquelle des groupes communautaires seront invités à participer

- Rétro-alimentation: Le Superviseur doit noter les questions et solliciter les remarques des chefs traditionnels ainsi que les autorités administratives.

Organisation de réunions publiques: L'Agent de Terrain s'assure que la responsabilité de l'organisation d'une réunion publique est confiée à un chef traditionnel ou une autorité administrative et qu'une date est fixée à laquelle il pourra rencontrer la communauté. La réunion publique devrait rassembler 50 à 100 membres potentiels d'GVEC ainsi que les chefs locaux (incluant les chefs religieux et entrepreneurs locaux) qui peuvent répandre les informations à d'autres communautés. La date et le lieu de la réunion publique doivent être convenus à ce stade, afin que l'Agent de Terrain puisse planifier sa participation.

Réunion B : Présentation de la méthodologie GVEC à la communauté

La présentation devrait se faire lors d'un grand rassemblement ouvert qui est annoncé bien à l'avance grâce à l'aide des chefs locaux. Il y aura beaucoup de questions. Le but de cette réunion est susciter l'intérêt afin qu'un grand nombre de groupes potentiels viennent à la réunion C.

Les points à expliquer :

- Le but est de créer des Associations Villageoises d'Épargne et de Crédit gérées par la communauté et appartenant à leurs membres.
- Le programme GVEC n'est pas un programme gouvernemental
- Tous les fonds utilisés pour fournir des prêts aux membres proviennent des efforts des membres eux-mêmes. Le programme ne fournit aucune somme aux GVEC pour qu'elles le prêtent à ses membres.
- L'effectif des Associations ne doit pas être inférieur à 10 membres ou supérieur à 25.
- L'Association achètera un coffre-fort pourvue de 3 serrures qui contient tout le matériel nécessaire au fonctionnement d'une GVEC. Ce coffre-fort ne pourra être ouvert dans les périodes entre les réunions hebdomadaires.
- Les membres de l'GVEC apprendront à épargner régulièrement, à contracter des emprunts à partir de ces épargnes et à répartir les épargnes et les bénéfices chaque année proportionnellement aux contributions de chaque personne.
- L'AT ne sera là que pour leur enseigner le système. Les membres géreront leurs activités eux-mêmes. A aucun moment, l'AT ne :
 - Tiendra l'argent de l'Association
 - Ecrira dans les dossiers de l'Association
 - Emportera la caisse
 - Demandera un crédit
 - Demandera un cadeau
- La formation dure approximativement 9 mois. Au terme de cette période, l'GVEC est indépendante et continuera à fonctionner sans aucune aide supplémentaire, même si l'AT est toujours disponible pour offrir des conseils et assister aux réunions de l'Association sur demande.
- L'AT accomplira le travail pendant environ une année dans la localité, mais pendant ce temps, il/elle identifiera un certain nombre de personnes dans la localité qui seront formées pour continuer le travail. Il/elle les supervisera pour veiller à ce que la qualité des GVEC reste élevée.
- Les membres de l'Association proposée choisissent où et quand les réunions seront tenues.

Ensuite, l'AT dit à l'assemblée qu'il/elle reviendra à une date convenue pour rencontrer les personnes intéressées et pour prendre les dispositions nécessaires pour la formation de groupes nouvellement constitués. Les personnes intéressées doivent former des groupes de 10 à 25 membres avant la Réunion C. L'AT insistera sur les points suivants avant de clôturer la réunion :

- Les membres doivent se connaître et se faire confiance
- Les dirigeants ne seront pas élus avant le début de la formation

Réunion C : Première réunion GVEC associations potentielles ou nouvellement constituées

Seules les personnes qui sont intéressées à entrer dans une GVEC, qui se sont rassemblées par groupes de 10 à 25 personnes, qui se connaissent et qui se font confiance assistent à cette réunion.

Les points à expliquer :

L'AT décrit les caractéristiques essentielles d'une GVEC :

- Une GVEC est créée afin que les individus puissent épargner, emprunter et établir un fonds d'assurance
- Les membres se choisissent eux-mêmes et l'GVEC est gérée par ses membres
- Chaque Association dispose de règlements intérieurs écrits et de règles claires
- Certaines règles telles que le montant des épargnes, ou les frais de service sur crédit sont décidés par les membres
- Certaines règles, telles que le besoin d'élections annuelles, sont déjà fixées à l'avance compte tenu de leur importance a été démontrée par l'expérience
- Chaque Association a un Comité de Gestion qui est élu démocratiquement et renouvelé chaque année
- Les membres doivent assister à toutes les réunions et acheter au moins 1 part à chaque réunion
- Il y a des pénalités pour retard ou absence aux réunions
- Une Association autorise tous ses membres à acheter 1 à 5 parts chaque semaine. Le prix de la part est fixé par les membres
- L'argent récolté à partir de l'achat parts est utilisé pour fournir de petits crédits aux membres, qui sont remboursés sur une période ne dépassant pas 3 mois
- Tous les emprunteurs ont à payer des frais de service sur leurs prêts, à un taux décidé par les membres
- Il existe une Caisse de Solidarité à partir de laquelle les membres peuvent obtenir une petite subvention ou un prêt sans intérêt pour les situations d'urgence
- Toutes les liquidités de l'Association sont gardées dans un coffre-fort pourvu de trois cadenas et les clés sont gardées par trois membres différents de l'Association qui ne font pas partie du comité de gestion.
- Le coffre-fort ne peut être ouvert que pendant les réunions afin que toutes les transactions se fassent devant tous les membres
- La comptabilité est basée sur de simples carnets de compte et sur la mémorisation des informations importantes telles que le montant de l'argent dans le coffre-fort et le nom des personnes qui doivent de l'argent à la Caisse de Solidarité
- Chaque membre possède un carnet de compte dans lequel ses épargnes et ses prêts sont enregistrés
- Les carnets de compte sont enfermés dans le coffre-fort pendant les périodes entre les réunions afin de prévenir que quelqu'un ne modifie les entrées.
- Les membres décident d'une période de fonctionnement de l'GVEC avant qu'il répartisse les profits. Cette période s'appelle un cycle et dure entre neuf et douze mois.
- A la fin de chaque cycle, tous les crédits sont remboursés, et toutes les épargnes et bénéfices sont distribués aux membres selon le nombre de parts qu'ils ont achetées
- Le coffre-fort et ses accessoires sont fournis par le programme et doivent être payés par l'Association. Au début du cycle, l'GVEC devra défrayer au moins 25% des coûts, GVEC le solde à régler avant la fin du cycle. S'il reste un solde à la fin du cycle, l'Association doit régler le montant dû à partir du Fonds de Crédit avant de passer à la répartition du capital.

- La période de formation dure 36 semaines. Au terme de cette période, l'GVEC est indépendante et continuera à fonctionner sans aucune aide supplémentaire.
- Pendant la période de formation, l'GVEC se réunit hebdomadairement et l'AT effectuera un total 15 visites
- Une fois que l'GVEC devient indépendante, l'AT n'assistera aux réunions qu'à la demande des membres

L'AT explique qu'il existe 7 modules de formation

- Membres, leadership et élections
- Règlements sur la Caisse de Solidarité, l'achat de parts et les prêts
- Elaboration du règlement intérieur de l'Association
- Première réunion d'épargne
- Première réunion de crédit
- Premier remboursement de crédit
- Répartition du capital, élections et indépendance

Les membres doivent être conscients des qualités nécessaires chez un membre. Par conséquent, l'AT révisera les qualités d'un bon membre et suggèrera que toute personne incapable de satisfaire à ces normes ne devrait peut-être pas se joindre à l'Association. Les qualités idéales des membres sont les suivantes :

- Se connaissent les uns les autres et proviennent de milieux économiques semblables
- Ne vivent pas trop loin de l'endroit où se tiennent les réunions
- Sont réputés être honnêtes et fiables
- Sont en mesure d'assister à toutes les réunions
- Assistent ponctuellement à toutes les réunions
- Suivent toutes les règles
- Sont des personnes disposées à coopérer. Les personnes réputées comme étant des sources de conflits continuels ne devraient pas se joindre à l'Association.
- Sont capables d'acheter au moins une part chaque semaine
- Sont capables de rembourser les crédits à temps
- Ne proviennent pas d'un même ménage. Il vaut mieux que les membres d'un même foyer rejoignent des GVEC différentes.

L'AT et les nouvelles Associations se conviennent une heure et un endroit pour la première formation.

IMPORTANT

L'AT ne doit jamais former plus d'une GVEC en même temps et à un même endroit.
Toutes les GVEC doivent être formées individuellement.

**Projet de Renforcement des capacités des Organisations de la Société Civile (OSC) dans
les régions de Kindia, Mamou, Labé et Kankan**

KiMaLaKan

DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES ET DES JEUNES VERS L'EMPLOI

PRESENTATION ET DESCRIPTION DU PARCOURS ENTREPRENEURIAL

Pour la formation et l'accompagnement de 1.200 femmes et jeunes en entrepreneuriat

Décembre, 2021

TABLE DES MATIERES

I. INTRODUCTION	3
1. Contexte	3
2. Présentation des filières porteuses d'emploi par bassin	4
II. PRESENTATION DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES ET DES JEUNES VERS L'EMPLOI	5
1. Lancement de l'appel à candidature et sélection des bénéficiaires (entrepreneurs aspirants et actifs).....	6
2. Orientation des bénéficiaires sur les résultats de l'étude des filières porteuses et sur le parcours entrepreneurial du projet.....	7
3. Formation à l'éducation entrepreneuriale des bénéficiaires et élaboration de plans d'affaires.....	9
4. Coaching personnalisé des bénéficiaires en développement de plans d'affaires.....	10
5. Suivi/Accompagnement des bénéficiaires à la mise en œuvre du plan d'affaires.....	11

I. INTRODUCTION

1. Contexte

Le projet de Renforcement de capacités des organisations de la société civile dans les régions de Kindia, Mamou, Labé et Kankan en abrégé « **KiMaLaKan** » est financé par la Délégation de l'Union Européenne et mis en œuvre par un consortium d'ONG internationales et nationales (Eclosio, Trias, Osez Innover et CADES) pour une durée de quatre (4) ans (1er janvier 2020 au 31 décembre 2023).

KiMaLaKan en tant que projet vise, en collaboration avec les parties prenantes (collectivités locales et OSC), à permettre aux Organisations de la Société Civile (OSC) d'opérer comme acteurs de gouvernance et de développement économique afin de contribuer à l'amélioration des conditions de vie des communautés.

Pour la mise en œuvre du projet, il est prévu que Osez Innover et Trias définissent des dispositifs d'accompagnement des femmes et des jeunes vers l'emploi. Cette action est inscrite au compte du **Produit 2 : Des dispositifs d'accompagnement vers l'emploi décent, dans lesquels la société civile est impliquée, offrant aux femmes et aux jeunes des opportunités d'insertion sur leur territoire (dispositif d'accompagnement)**.

Ainsi, Osez Innover et Trias proposent un parcours d'accompagnement des jeunes entrepreneurs aspirants et actifs dans les huit (8) bassins (4 principaux et 4 secondaires) du projet en mettant à leur disposition des cadres d'accueil, d'hébergement et un accompagnement personnalisé des porteurs d'initiatives ou chef d'entreprises ayant moins une année d'existence.

Cette démarche constructive, va offrir un environnement spécifiquement organisé pour stimuler le démarrage et la croissance des entreprises en apportant des appuis techniques nécessaires à leur développement dans les secteurs porteurs d'emploi.

Osez Innover et Trias proposerons aux OSC partenaires un programme de formations et d'accompagnement aux temporalités différentes grâce à son personnel qualifié. Ce programme permettra d'accompagner et d'assister les porteurs d'initiatives durant les différentes phases de la création d'entreprise. Les bénéficiaires du programme évolueront dans un espace destiné à favoriser le travail collaboratif donc une synergie entre les incubés.

2. Présentation des filières porteuses d'emploi par bassin

Les résultats de l'étude sur les filières porteuses d'emploi dans les huit (8) bassins nous a permis d'identifier un certain nombre de filières (disponible dans le tableau ci-dessous) dont les gaps (manques à gagner) ont fait l'objet d'une analyse assortie de recommandations par le Consultant.

Aussi, pendant la restitution des résultats de l'étude, les OSC partenaires et les cadres de services déconcentrés ont fait part d'un certain nombre de secteurs d'activités présentant des potentialités économiques pour des zones spécifiques. Il s'agit de la production du maïs et du fonio à Labé, la production et commercialisation de l'ananas à Kindia, la production et la commercialisation du miel à Mamou et Dabola et la transformation des sous-produits de l'élevage (lait, viandes, cuire) pour la moyenne Guinée.

Et d'une manière générale ou même transversale, des secteurs d'activités comme la gestion des déchets et le transport urbain, notamment le taxi-moto.

A cette liste on peut aussi ajouter d'autres secteurs d'activité dans le service, comme la prestation informatique et le petit commerce (bar café).

Filières	Opportunités d'affaire	Zones de projets
Riz	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Production, ✓ Transformation (étuvage et décorticage avec normes de qualité), ✓ Commercialisation (sur marché local et sous-région). 	<ul style="list-style-type: none"> - Moyenne Guinée, - Haute Guinée.
Maraichage	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Production (par l'alternance ou association des cultures), ✓ Transformation et conservation, ✓ Commercialisation (marché local, supermarché et établissements hôtelier). 	<ul style="list-style-type: none"> - Moyenne Guinée, - Haute Guinée, - Basse Guinée.
Anacarde	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Production, ✓ Transformation (par dépelliculage et emballage) des graines et du jus, ✓ Commercialisation (marché local, supermarché). 	<ul style="list-style-type: none"> - Haute Guinée
Karité	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Production, ✓ Commercialisation (marché local, sous-région). 	<ul style="list-style-type: none"> - Haute Guinée
Elevage	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Production, ✓ Transformation et conservation, ✓ Commercialisation (marché local, supermarché et sous-région). 	<ul style="list-style-type: none"> - Moyenne Guinée, - Haute Guinée
Artisanat	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Production et valorisation, ✓ Commercialisation (marché local, sous- région et en ligne). 	<ul style="list-style-type: none"> - Moyenne Guinée, - Haute Guinée
Teinture	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Production et valorisation, ✓ Commercialisation (marché local, sous- région et en ligne). 	<ul style="list-style-type: none"> - Moyenne Guinée, - Haute Guinée, - Basse Guinée.

II. PRESENTATION DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES ET DES JEUNES VERS L'EMPLOI

Le dispositif d'accompagnement des femmes et jeunes vers l'emploi a pour objectif global le renforcement des compétences des entrepreneurs aspirants et actifs, de leur savoir-faire et des savoir-être nécessaires à l'identification et à la réussite des initiatives entrepreneuriales en vue d'une insertion socio-économique dans leur territoire d'origine. Cette démarche d'insertion socioéconomique vise à favoriser le maintien et une employabilité accrue des femmes et des jeunes.

Il s'agit donc, de permettre à 1200 femmes et jeunes de développer des compétences et aptitudes entrepreneuriales et de gestion financière autonome. Mais aussi de renforcer leurs capacités, le savoir-faire et les habiletés nécessaires à la mise en œuvre technique d'une activité économique envisagée. D'adopter les comportements d'un leader et d'un citoyen modèle au sein de son entreprise mais aussi dans son environnement socio-économique, en vue de pouvoir mobiliser les ressources pour faciliter le développement de son entreprise.

Ce dispositif d'accompagnement vise à offrir des outils techniques spécifiques aux bénéficiaires (entrepreneurs actifs et aspirants) en vue de soutenir le développement, d'accroître la compétitivité, et d'assurer la pérennité de leurs activités.

Ainsi, ce dispositif d'accompagnement participatif contribuera à la recherche de solutions efficaces contre la fragilité des entreprises naissantes et la promotion de l'emploi durable. Ce dispositif d'accompagnement sera mis en œuvre à travers un parcours entrepreneurial représenté dans le tableau suivant :

Tableau synthèse du Parcours Entrepreneurial

ETAPES	PHASES	ACTIVITES	DUREE	
I. INSCRIPTION ET IDENTIFICATION DES BENEFICIAIRES	1	<u>Identification et Sélection</u> des entrepreneurs aspirants et actifs (secteurs de production & services) par appel à candidature.	2 semaines (appel) 1 semaine (sélection)	
	2	<u>Catégorisation</u> des bénéficiaires à travers le traitement des fiches d'identification afin d'établir une base de données exploitable des entrepreneurs identifiés dans les huit (8) bassins d'emplois.	1 semaine	
II. ORIENTATION ET PROFILAGE DES BENEFICIAIRES	3	<u>Session d'orientation</u> des bénéficiaires sur des filières porteuses d'emplois dans le bassin et de <u>Présentation</u> du parcours entrepreneurial en séance plénière/ idéalisation.	1 jour	
	4	<u>Profilage</u> des bénéficiaires en fonction du stade d'évolution de l'idée/entreprise et leurs besoins spécifiques : faire des entretiens de manière individuel et identifiant les forces et faiblesses du candidat et ses aspirations personnelles. Pour les actifs un diagnostic de leur entreprise sera réalisé par le coach assorti d'un plan d'accompagnement.	1 semaine	
III. EDUCATION ENTREPRENEURIALE OSEZ ENTREPRENDRE - ERI - TRE - OZE	5	« Osez Entreprendre et Savoir se Vendre » « ERI » « Techniques de Recherche d'Emploi » « Application OZE »	<u>Définition de l'activité</u> : ateliers et travaux de groupes, devoir de classe et d'individuel, brainstorming, discussions, échanges d'expériences et jeux d'entreprise / élaboration d'un plan d'affaire simplifié par personne.	
	6			
	7			
	8			
	9	<u>Bilan de la formation entrepreneuriale</u> : Compilation des plans d'affaires simplifiés / Préparation du rapport incluant un état des formations réalisées, une synthèse des projets des femmes et jeunes, les enseignements tirés de cette phase de formation.	1 jour	
IV. COACHING AU DEVELOPPEMENT DU BUSINESS PLAN	10	<u>Réunions régulières</u> des facilitateurs OSC et coaches OI avec les entrepreneurs (aspirants et actifs) pour affiner les plans d'affaires de chacun des bénéficiaires sur la base des cours théoriques acquises pendant la formation et/ou stage d'apprentissage tout au long du processus.	3 semaines	
V. SUIVI & ACCOMPAGNEMENT DES ENTREPRENEURS	11	ASPIRANTS	ACTIFS	
		<u>Appui</u> des entrepreneurs à la formalisation de leur entreprise auprès de l'APIP.	<u>Appui</u> des entrepreneurs à la formalisation de leur entreprise auprès de l'APIP. Accompagner les actifs à la mise en œuvre de leur plan d'accompagnement.	
	12	<u>Mise en relation</u> des entrepreneurs avec les fournisseurs de services financiers (banques et IMF) et non financiers.	<u>Mise en relation</u> des entrepreneurs avec les fournisseurs de services financiers (banques et IMF) et non financiers.	4 semaines
	13		<u>Intégration et Appui</u> des entrepreneurs à l'utilisation de l'application OZE dans l'entreprise.	4 semaines

14	Conseil ponctuel et individualisé (ou groupé) des entrepreneurs.	Conseil ponctuel et individualisé (ou groupé) des entrepreneurs.	4 semaines
----	--	--	------------

NB : ces périodes sont estimées en homme/jour et le suivi/coaching sera perlé en fonction des objectifs/durée d'incubation/durée de l'activité/résultat de l'incubation.

DESCRIPTION METHODOLOGIQUE DU PARCOURS ENTREPRENEURIAL

Le présent parcours entrepreneurial propose une stratégie de formation et d'accompagnement des bénéficiaires (entrepreneurs aspirants et actifs). Il s'articule autour de séances de formation, de coachings et d'assistances personnalisées tout au long de ce parcours qui dure au plus trois (3) mois, étalés sur les phases d'accompagnement des bénéficiaires.

Les étapes de ce parcours entrepreneurial se présentent comme suit :

- Lancement de l'appel à candidature et sélection des bénéficiaires (entrepreneurs aspirants et actifs) ;
- Orientation des bénéficiaires sur les résultats de l'étude des filières porteuses et sur le parcours entrepreneurial du projet ;
- Formation à l'éducation entrepreneuriale des bénéficiaires (entrepreneurs aspirants et actifs) et élaboration de plans d'affaires ;
- Coaching personnalisés des bénéficiaires (entrepreneurs aspirants et actifs) en développement de plans d'affaires ;
- Suivi/Accompagnement des bénéficiaires (entrepreneurs aspirants et actifs) à la mise en œuvre de leurs plans d'affaires.

Ce parcours entrepreneurial qui sera mise en œuvre est schématisé de la façon suivante :

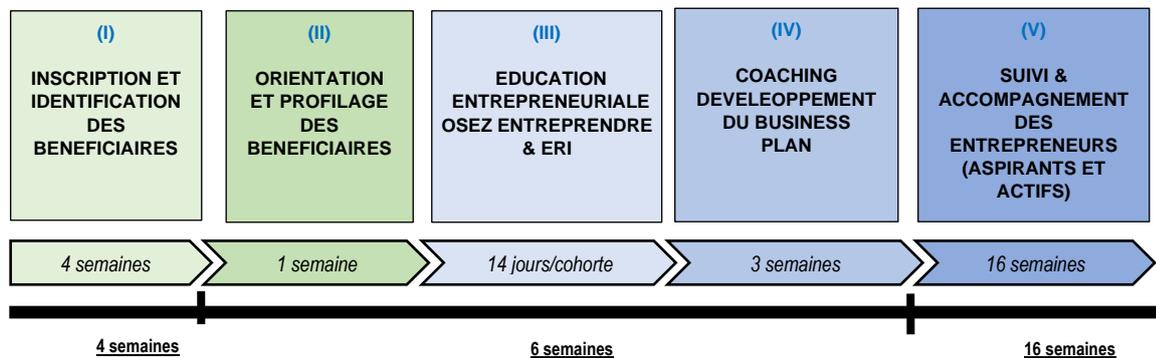


Schéma de la mise en œuvre du PARCOURS ENTREPRENEURIAL

1. Lancement de l'appel à candidature et sélection des bénéficiaires (entrepreneurs aspirants et actifs)

Cette première étape du parcours entrepreneuriale consiste à lancer un appel à candidature pour la sélection des entrepreneurs identifiés (aspirants et actifs) éligibles conformément à un certain nombre de critères définis. Ces critères seront définis à deux (2) niveaux :

Critères obligatoires :

1. Avoir entre 18 et 35 ans au moment de la candidature ;
2. Etre une femme dont l'âge dépasse 35 ans et engagée à entreprendre une activité économique ;
3. Résider dans l'une des zones de couverture du projet (Kindia, Mamou, Dalaba, Pita, Labé, Dabola, Kouroussa et Kankan) ;

4. Avoir la volonté d'entreprendre une activité économique et la capacité de réaliser son projet ;
5. Avoir une idée d'entreprise avec une vision claire et précise à court, moyen et long terme ;
6. Être disponible pour toute la période de l'accompagnement ;
7. S'engager à suivre les formations et à mettre en pratique les connaissances acquises sur une activité économique de son choix ;
8. Accepter de formaliser son entreprise (obtention du RCCM/NIF) et d'ouvrir un compte bancaire dans une institution financière (banque ou IMF) ou adhérer à un GVEC ;
9. S'engager à tenir des outils de gestion simplifiée de sa future entreprise (cahier des recettes/dépenses, cahier de caisse, fiche de suivi et de gestion des stocks, ...) et utiliser l'application OZE pour la gestion financière de l'entreprise.

Critères facultatifs :

10. Etre membre de GVEC et/ou avoir un compte bancaire dans une institution financière (banque ou IMF) est un atout ;
11. Disposer d'un plan d'affaires est un atout ;
12. Appartenir à une Organisation de la Société Civile (OSC) cible du projet (associations, Unions/groupements, ...) est un atout ;
13. Avoir au moins un niveau d'étude secondaire (collège ou lycée) est un atout.

Cet appel à candidature sera soutenu par une campagne d'information et de sensibilisation avec la participation des OSC partenaires dans les différents bassins du projet. Les canaux de communication ciblés pour promouvoir ce parcours sont les suivants :

- i) Les cadres de concertation dans les différents bassins.
- ii) Les radios de proximité dans les huit (8) bassins (Kindia, Mamou, Dalaba, Pita, Labé, Dabola, Kouroussa et Kankan) et
- iii) Les outils de visibilité (banderoles, tee-shirt, réseaux sociaux : Facebook et site du projet).

Pour postuler, les candidats auront le choix de le faire directement avec les OSCs partenaires en remplissant les fiches d'identification ou à travers un formulaire en ligne qui sera accessible via les réseaux sociaux et le site web du projet. Une possibilité sera offerte également aux candidats de se faire enregistrer au niveau des cadres de concertation dans les huit (8) bassins d'emplois.

A l'issue de cette phase d'identification des bénéficiaires, les candidatures (fiches d'identifications reçues) seront traitées afin d'établir une base de données exploitable des entrepreneurs identifiés dans les huit (8) bassins d'emplois.

Cette base de données des candidatures sera analysée afin de faciliter dans un premier temps la sélection des bénéficiaires (entrepreneurs aspirants et actifs) qui répondent aux critères de sélection. Ensuite, il sera procédé à la catégorisation des candidats sélectionnés en fonction de leurs genres (femmes ou jeunes filles/garçons), statuts (actifs et aspirants), niveau d'instruction (primaire, secondaire, universitaire), localité, porteur d'handicape, migrant de retour.

2. Orientation des bénéficiaires sur les résultats de l'étude des filières porteuses et sur le parcours entrepreneurial du projet

Après cette étape de sélection et catégorisation des bénéficiaires, une séance d'orientation sur les résultats de l'étude des filières et sur le parcours entrepreneurial sera organisée par bassin en faveur des bénéficiaires sélectionnés.

Les résultats de l'étude sur les filières porteuses d'emploi dans les huit (8) bassins seront partagés avec les entrepreneurs (actifs et aspirants) afin qu'ils puissent mieux comprendre les filières, leurs avantages et gaps

(manque à gagner) et de saisir les opportunités présentes sur leur territoire. Sur la base de ces informations, il reviendra aux entrepreneurs de prendre la décision sur la filière de leurs préférences et sur laquelle ils souhaiteraient développer leurs entreprises.

Cette rencontre sera mise à profit pour faire une présentation du projet aux bénéficiaires avec un accent particulier sur le parcours entrepreneurial. Cela pour mieux préparer et orienter sur le déroulement du processus d'accompagnement des entrepreneurs (actifs et aspirants).

Au terme de cette rencontre, les bénéficiaires (entrepreneurs aspirants et actifs) seront classés (profilage) par cohorte en fonction du choix de leur filière ou de leur idée de projet pour assurer leurs formations et adapter leurs accompagnements. A ce stade sera question d'identifier deux (2) profils en trois (3) catégories :

- i) **Les aspirants** : ces bénéficiaires n'ont aucune connaissance avérée en entrepreneuriat. Ce profil est composé d'une catégorie : **les débutants**.
 - **Débutant** : ce sont généralement des jeunes ou des GIE de jeunes qui viennent de terminer leur formation professionnelle. Ils ont une idée de projet peu ou pas précise. La priorité pour cette catégorie est de les accompagner à clarifier/construire leur projet et ensuite acquérir les compétences nécessaires pour élaborer leur business plan.
- ii) **Les actifs** : il s'agit d'entrepreneurs en activité dans secteurs dans lesquels ils ont déjà une expérience importante et quelques années d'activités. Ce profil est composé de deux (2) catégories : **les jeunes pousses** et **les expérimentés**.
 - **Jeune pousse** : Il s'agit ici de jeunes en individuel ou des GIE qui ont commencé une activité économique mais à faible échelle. Ils ont besoin de renforcer la vision de leur activité à moyen terme, construire un business plan en conséquence et renforcer leurs capacités en gestion/management.
 - **Expérimenté** : il s'agit d'individuel ou des TPME (inclus GIE) qui ont commencé leur activité depuis plus de 2 ans. Ils ont une bonne expérience de leur activité mais aussi souvent dans le crédit. Ils ont besoin de renforcer leurs capacités commerciales et de gestion.

Ainsi, ce profilage des entrepreneurs (aspirants et actifs) sera réalisé en fonction du stade d'évolution de l'idée/entreprise et leurs besoins spécifiques pour la réalisation de l'idée d'une part et d'autre part l'amélioration des performances techniques et financières de l'entreprise.

3. Formation à l'éducation entrepreneuriale des bénéficiaires et élaboration de plans d'affaires

La troisième étape de ce parcours débutera par la formation des bénéficiaires sur des modules en lien avec l'éducation entrepreneuriale et élaboration des plans d'affaires.

L'approche (modules et méthodologie) de formation tiendra compte des réalités spécifiques des bénéficiaires (entrepreneurs aspirants et actifs), c'est pourquoi d'ailleurs une évaluation des compétences se fera à l'entame de la formation en vue d'établir le niveau de connaissance de chaque bénéficiaire.

Le résultat de cette évaluation nous permettra de respecter cette différence de niveaux d'éducation et de bon sens, de sa prise en compte dans la définition des contenus et du schéma de réalisation du programme de formation pour l'accompagnement des 1200 femmes et des jeunes vers l'emploi.

Aussi, les activités pédagogiques seront organisées par les OSCs et exécutées par des facilitateurs/formateurs endogènes dans un cadre approprié (salle de formation équipée, conditions d'hygiène de santé et d'environnement), favorables à la participation de tous. Les principes andragogiques de formation des adultes seront respectés. Les techniques de formation reposeront sur des ateliers et travaux de groupes, exercices, Brainstorming, discussions, échanges d'expériences, et jeux de rôle et jeux d'entreprise.

Les contenus respectifs des modules de formation seront des ensembles intégrés d'analyses, d'activités d'apprentissage et d'apports d'informations, conçus sur la base de l'étude sur les filières porteuses d'emploi dans les huit (8) bassins.

Les modules à dérouler sont les suivants :

- i) Osez entreprendre et Savoir se Vendre,
- ii) Faciliter l'innovation rurale (ERI),
- iii) Technique de recherche d'emploi et
- iv) Utilisation de la nouvelle technologie : Application OZE.

- Le module « **Osez Entreprendre et Savoir se Vendre** », permettra aux bénéficiaires d'avoir une prédisposition à développer leurs potentiels d'entrepreneur pour explorer, saisir et valoriser des opportunités d'insertion économique et de développer la confiance en soi en révélant les qualités existantes et en découvrant des nouvelles possibilités de réussite de leur vie socio-économique. Mais aussi, leur permettra d'avoir des connaissances sur certains concepts tels que l'environnement de l'entreprise ou de l'exploitation agricole, l'analyse de marché, la définition d'un produit, la stratégie marketing, la communication, la stratégie commerciale, le développement et la vente de son image, et le développement d'un business plan pour un produit ou un service donné.

- Le module « **ERI** », permettra aux bénéficiaires (entrepreneurs) de mieux analyser et accéder au marché à travers l'utilisation des outils et méthodologies adaptés à leurs niveaux. Cette approche favorise l'esprit entrepreneurial au sein des organisations des petits producteurs et contribue au développement organisationnel des groupements. L'approche ERI permet aux entrepreneurs d'être des acteurs-clés et met l'accent sur la participation des femmes et des personnes illettrées (presque tous les outils sont imaginés). Elle est très interactive avec une boîte à outils conçue pour la participation des personnes illettrées dans le processus de prise de décisions.

- Le module « **Techniques de Recherche d'Emploi** », permettra à chaque bénéficiaire de maîtriser les techniques de prospection des offres d'emploi, être capable de monter un dossier complet de candidature (CV, lettre de motivation) et avoir des connaissances sur l'environnement socioprofessionnel du travail (la culture d'entreprise, la relation avec des collègues de travail et avec sa hiérarchie, etc.).

- Le module « **Application OZE** », permettra aux bénéficiaires d'apprendre à mieux gérer financièrement leurs entreprises grâce à une application digitale. La gestion de leurs entreprises sera plus simple à travers un suivi des ventes et dépenses, l'envoi des reçus et des factures numériques et le rappel aux clients pour le paiement qu'ils doivent faire. Une présentation de l'application et comment l'utiliser va permettre à l'entrepreneur de s'approprier cette application de gestion financière d'une entreprise.

Les thématiques abordées lors de ces sessions de formation à l'éducation entrepreneuriale visent en résumé à développer l'esprit d'entreprise et renforcer les compétences entrepreneuriales, commerciales, managériales et de leadership des entrepreneurs aspirants et actifs.

Les détails sur les modules et outils à développer se résument dans le tableau synthèse à l'annexe.

Par rapport à la modulation de la formation, de sa méthodologie, de l'importance et l'enjeu de celle-ci et pour favoriser une meilleure compréhension, il sera envisagé d'organiser des ateliers avec des groupes pédagogiques (par cohorte) qui varient entre 25 et 50 participants (bénéficiaires).

4. Coaching personnalisé des bénéficiaires en développement de plans d'affaires

Pour s'assurer de la durabilité de l'accompagnement au niveau des entreprises soutenues techniquement, un programme de coaching sur mesure sera effectuée par les facilitateurs endogènes avec l'appui des business coach recrutés à cet effet pour garantir aux entrepreneurs (aspirants et actifs) une assistance personnalisée.

Les entrepreneurs aspirants (débutants) seront coachés sur la validation de leur modèle économique et l'élaboration du business plan. Et les entrepreneurs actifs (jeunes pousses et expérimentés) à l'issue de la formation entrepreneuriale seront eux coachés sur le développement de plans d'affaires et de renforcer leurs capacités commerciales et de gestion.

Les facilitateurs endogènes appuyés par les business coach sont chargés d'accompagner les entrepreneurs (aspirants et actifs) à l'installation et/ou au développement de plans d'affaires. Les OSCs à travers leurs facilitateurs endogènes et les coachs, seront responsable de la finalisation et la validation des plans d'affaires pour les entrepreneurs (aspirants et actifs). Ce processus se déclinera à travers une étude avec l'entrepreneur de ses potentialités et ses contraintes suivi de l'élaboration du plan d'affaires en fonction des connaissances acquises lors de la formation et le développement des activités de l'entreprise.

5. Suivi/Accompagnement des bénéficiaires à la mise en œuvre du plan d'affaires

Le suivi/accompagnement des bénéficiaires à la mise en œuvre du plan d'affaires marque la dernière étape de ce parcours entrepreneurial.

Durant cette étape, les entrepreneurs (aspirants et actifs) seront suivis et accompagnés pour s'assurer de la mise en pratique des connaissances et compétences reçus lors de la formation en éducation entrepreneuriale et les guider vers leur autonomisation.

Sans être exhaustif, l'accompagnement comprend les services suivants :

- L'appui à l'élaboration de plan d'affaires avec les entrepreneurs (aspirants) et les responsables des TPME (actifs) ;
- La présentation d'un projet devant un jury ;
- Les démarches de formalisation de leurs entreprises ;
- Les normes en termes de respect de la fiscalité des entreprises ;
- Le respect des procédures administratives liées à la réglementation de leur activité ;
- La mise en relation avec les fournisseurs de services financiers et non financiers
- Le suivi du bénéficiaire après l'obtention du crédit ;
- La tenue et l'exploitation des outils de gestion financière ;
- L'organisation de réunions périodiques sur la gestion organisationnelle pour les TPME.

Au terme de cette étape, les entrepreneurs (aspirants et actifs) auront soit formalisé leurs activités dans des secteurs où ils exerçaient préalablement, soit lancé leur activité dans le secteur vers lequel ils auront été orientés. Dans les deux (2) cas, ils sortiront avec de nouvelles connaissances et des compétences renforcées pour tirer le maximum de profits de ce parcours d'accompagnement.

Le suivi/accompagnement des entrepreneurs (aspirants et actifs) sera basé sur des indicateurs relatifs au :

- Nombre des entreprises créées (formalisées à l'APIP) ;
- Nombre d'entreprises mis en relation avec les services financiers et/ou non financiers ;
- Nombre d'entreprises utilisant l'application OZE dans leur gestion financière.

Les entrepreneurs (aspirants et actifs) avec l'aide des accompagnateurs (facilitateurs endogènes et business coachs) seront mis en réseaux pour faciliter leur insertion sur le marché et le développement de leurs réseaux de clients