U.F.R DE PSYCHOLOGIE, SOCIOLOGIE
ET SCIENCES DE L'EDUCATION
DEPARTEMENT DES SCIENCES DEL'EDUCATION
Rue Lavoisier

76 821 MONT SAINT AIGNAN CEDEX

MASTER PROFESSIONNEL INGENIERIE ET CONSEIL EN FORMATION

La formation en entrepreneuriat des transformatrices d'attiéké de l'Association Teg-Taaba de la ville de Ouagadougou

Analyse de l'adaptation des outils aux profils et aux besoins des apprenantes.

Abdoulaye YEYE

Sous la Direction de **M. Bruno KLEIN**

Septembre 2010

A Mon épouse Alima, à nos enfants Aïzata Mirda Kouénou, Fadela Houria Kouénou, Charifa Imane Kouénou, à mes parents, à la mémoire de mes grands-parents.

REMERCIEMENTS

J'adresse mes sincères remerciements à :

- Mme Marina MDAIHLI, Directrice résidente de la GTZ au Burkina Faso, pour avoir accepté financer ma Formation en Master Ingénierie et Conseil en Formation.
- M. Florent Dirk THIES, Conseiller Technique Principal du Programme Développement de l'Agriculture, pour les facilités offertes durant ma formation.
- Mme Andrea Wilhelmi SOME pour son appui pour le financement et son soutien pendant toute la période de ma formation.
- La présidente de l'Association Teg-Taaba, Mme Sabine NANA et à l'ensemble des Transformatrices d'attiéké qui ont bien voulu chacune, donner un peu de leur temps pour répondre aux questions lors de la collecte des données.
- Les formateurs du «BUS» qui ont bien voulu remplir le questionnaire.
- Les formateurs des formateurs, notamment M. Ingo BINNEWERG et Anton BOJANOVSKY, pour la mise à disposition des informations sur l'outil de formation BUS.
- Mon Directeur de mémoire M. Bruno KLEIN dont la disponibilité et la rapidité dans la correction des différents écrits envoyés, m'ont permis de maintenir la motivation durant toute la formation.
- Notre Référent de Site M. Jean Martin COULIBALY, pour sa disponibilité et les éclairages apportés lors des regroupements.
- L'ensemble des équipes administrative et pédagogique de l'Université de Rouen, pour leur constante disponibilité.
- L'équipe du PDA pour la mise à disposition de la documentation entrant dans le cadre de notre recherche.
- Mes collègues étudiants du site de Ouagadougou pour leurs critiques positives et encouragements mutuels.
- Mes devanciers dans le cadre de la formation en Master Ingénierie et Conseil en Formation, notamment Traoré Adama, pour la mise à disposition de la documentation.
- Toutes les personnes qui de près ou de loin ont contribué d'une manière ou d'une autre, à la réalisation de ce travail.

AVERTISSEMENT

Pour des raisons de simplification et de lisibilité du document, le genre masculin est utilisé. Des postes, fonctions ou autres situations qui y sont mentionnés, en dehors de ce qui concerne spécifiquement les transformatrices d'attiéké, peuvent être attribués aussi bien à des femmes qu'à des hommes.

Abdoulaye YEYE

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS 3
AVERTISSEMENT 4
SOMMAIRE 5
RESUME 6
INTRODUCTION 7
CHAPITRE 1 : LA PROBLEMATIQUE 9
I. LE CONTEXTE DU BURKINA FASO 10
II. LA COOPERATION ALLEMANDE AU DEVELOPPEMENT 12
III. PRESENTATION DE L'ASSOCIATION TEG-TAABA 15
IV. LA PROBLEMATIQUE DE DEVELOPPEMENT DU MONDE RURAL 17
V. DE LA DEMANDE A LA COMMANDE 25
VI. LA PROBLEMATIQUE DE LA RECHERCHE 27
CHAPITRE 2 : L'APPROCHE METHODOLOGIQUE 30
VII. LE CADRE THEORIQUE DE RECHERCHE 31
VIII. LA DEMARCHE DE RECHERCHE 43
CHAPITRE 3 : LA RECHERCHE ET L'ANALYSE 48
IX. LE DEROULEMENT DE LA MISSION 49
X. L'ANALYSE DES RESULTATS 51
CHAPITRE 4 : LES PRECONISATIONS 63
XI. PRECONISATIONS 64
CHAPITRE 5: LA VERIFICATION DES HYPOTHESES 81
XII. RAPPEL DES HYPOTHESES A VERIFIER 82
XIII. LA VERIFICATION DES HYPOTHESES 83
CONCLUSION 86
LISTE DES SIGLES UTILISES 88
BIBLIOGRAPHIE 89
ANNEXES ..... - 92 -
TABLES DES MATIERES ..... - 163 -
LISTE DES CARTES ET FIGURES ..... - 167 -
LISTE DES TABLEAUX ..... - 167 -
LISTE DES PHOTOS ..... - 167 -

RESUME

Université de Rouen

Département de Sciences de L'Education

Mémoire de MASTER 2 PROFESSIONNEL

Métiers de la formation, parcours Ingénierie et Conseil en Formation

YEYE Abdoulaye

La Formation en entrepreneuriat des transformatrices d'attiéké de l'Association Teg-Taaba de la ville de Ouagadougou
Analyse de l'adaptation des outils aux profils et aux besoins des apprenantes.

Sous la Direction de M. Bruno KLEIN

Mots clés : Audit de formation, démarche de formation, la notion d'entrepreneuriat, l'entrepreneuriat agricole, filières agricoles et adaptation.

L'agriculture Burkinabè est confrontée à des changements profonds de son environnement marqué par la mondialisation, la libéralisation de l'économie et la concurrence internationale. Les acteurs du secteur agricole ne sont pas préparés pour tirer profit des opportunités de marché qui se présentent à eux. Le Programme Développement de l'Agriculture de la coopération germano-burkinabé, à travers la formation en entrepreneuriat BUS, vise à améliorer les capacités de gestion entrepreneuriale des acteurs des filières.

Nous avons choisi de conduire un audit sur le caractère adapté de l'outil de formation BUS aux profils et aux besoins des transformatrices du manioc en Attiéké.

Notre analyse nous a permis de constater que les modules de la formation BUS comportent certes des éléments pertinents, mais ceux-ci demandent à être mieux adaptés aux publiques cibles analphabètes. La solution pour une adaptation de la formation BUS, passe par une application rigoureuse de la démarche d'ingénierie de formation.

INTRODUCTION

Le Burkina Faso est un pays sahélien dont l'économie repose principalement sur le secteur primaire qui représentait moins de la moitié du PIB en 2003, mais qui emploie près des 9/10ème de la population essentiellement dans l'agriculture[1]. 87% des exploitations agricoles au Burkina Faso pratiquent une agriculture traditionnelle de subsistance et ont, de ce fait, une perspective réduite d'améliorer leur situation de pauvreté.

De nos jours, avec la mondialisation de l'économie, il existe des opportunités de marché pour les produits agricoles qui, malheureusement, échappent à beaucoup de producteurs qui ne sont pas tout simplement préparés à cette situation.

A partir de 1991, avec le PAS et le PASA[2], le Burkina opte définitivement pour une politique agricole de préservation et restauration des ressources naturelles, de promotion des filières tirées par l'aval, sous la responsabilisation des acteurs concernés eux-mêmes, avec l'adoption d'un ensemble de textes, d'engagements, de politiques et de stratégies de développement sectoriels et sous-sectoriels. Ces dispositions visent à réduire la pauvreté et à s'adapter au nouveau contexte de l'économie nationale, régionale et internationale. Cependant, comme le souligne Pierre DEBOUVRY (octobre 2007)[3], les soutiens au système de formation agricole ont presque disparu des budgets des gouvernements et des organisations internationales. Pour révéler le challenge de la création de richesse et de l'auto-prise en charge, les producteurs, les administrations agricoles décentralisées et les opérateurs du secteur agricole ont besoin d'un accès aisé à des formations appropriées.

C'est dans ce contexte que la coopération germano-burkinabé, qui est active au Burkina Faso dans le développement rural depuis le lendemain des indépendances en 1960 des pays africains, a choisi de s'investir à travers la Coopération Technique au Développement (GTZ), dans le domaine du renforcement des capacités des populations locales. Plusieurs outils ont été développés parmi lesquels l'approche de formation BUS (Bauern Unternehmer Schulung)[4]. C'est pour promouvoir l'esprit entrepreneurial dans le domaine agricole, que le Programme Développement de l'Agriculture de la coopération germano-burkinabé, a entrepris de renforcer les capacités de ses groupes cibles en s'appuyant sur la méthodologie et

[1] Gouvernement du Burkina Faso (juillet 2002), *Lettre de Politique de Développement Rural Décentralisé* Burkina Faso/ P.08.
[2] Programme d'Ajustement Structurel et Programme d'Ajustement du Secteur Agricole
[3] DEBOUVRY P. (septembre 2004)/Rapport final de mission d'appui à la mise en place d'une stratégie de formation agricole/ Banque Mondiale/ Ministère des Affaires Étrangères France/220p, P9
[4] *Bauern Unternehmer Schulung* signifie la formation en entrepreneuriat des agriculteurs.

les modules de formation « BUS ». Plusieurs centaines de personnes ont été, et continuent d'être formées avec l'outil « BUS ».

Cependant, certaines difficultés reviennent souvent dans les rapports des formateurs BUS et qui ont été évoquées dans le rapport d'évaluation de la phase pilote[5], ce sont :

1. L'analphabétisme des bénéficiaires des formations BUS qui ont des difficultés pour comprendre certains outils complexes, ce qui pose la question du rôle de ces outils techniques complexes pour l'atteinte des résultats de la formation.
2. Le contenu de la formation serait trop dense (trop de détails à découvrir et à maîtriser) et demanderait des pré- requis (exemple arithmétique et abstraction) qui dépassent de loin le niveau d'instruction des participants.

A ces difficultés, s'ajoute une insuffisance dans la démarche, qui est :

3. L'absence d'objectifs spécifiques affichés et des outils d'évaluation (diagnostique et formative) indispensables pour mesurer la progression des participants et, à travers cela, la performance des formateurs.

Ces trois problèmes ont suscité en nous la question suivante : Le contenu de l'outil «BUS» et l'organisation des formations sont –ils adaptés aux profils et aux besoins des impétrants constitués dans la majorité d'analphabètes ? Autrement, comment dans un contexte d'analphabétisme majoritaire, l'outil de formation « BUS », tel que déroulé actuellement, permet –il d'améliorer les compétences entrepreneuriales des acteurs des filières agricoles de telle sorte qu'ils puissent avoir plus confiance en eux-mêmes et assurer le succès technico-économique de leurs entreprises agricoles ?

Le traitement de ces questions est l'objet de notre travail dans le cadre du Master Ingénierie et Conseil en formation, Formation ouverte à Distance de l'Université de Rouen.

Pour aboutir à des préconisations sur une amélioration de l'adaptation du contenu des modules et de l'organisation des formations « BUS », nous avons, dans le cadre de la commande, circonscrit la problématique. Nous avons ensuite élaboré une méthodologie afin de conduire la recherche sur le terrain. Le traitement et l'analyse des résultats de la recherche nous ont permis de faire des préconisations à notre commanditaire. Les pages qui suivent vous présentent le détail de notre démarche de recherche que nous vous invitons à découvrir.

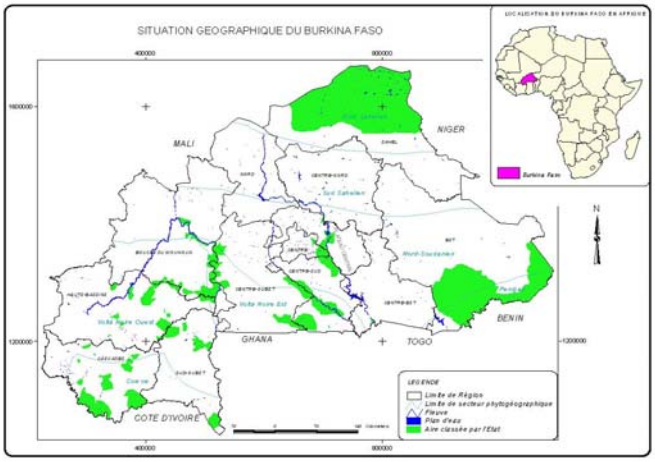
[5] *Evaluation du projet pilote de la formation BUS dans le cadre du Programme de Développement de l'Agriculture (PDA) de la GTZ au Burkina Faso/* Stephan ARMBRUSTER Richard OUEDRAOGO/ Janvier 2008. 15 p

CHAPITRE 1 :

LA PROBLEMATIQUE

I. LE CONTEXTE DU BURKINA FASO

1.1. LE CONTEXTE GEOGRAPHIQUE



Carte n° 1 : Situation géographique du Burkina Faso

Le Burkina Faso est un pays sahélien enclavé au cœur de l'Afrique de l'Ouest. Il a une superficie de 274 200 km2 et se localise entre les latitudes, 10° et 15° degré Nord. Il partage ses frontières avec six pays (le Mali au Nord et au Nord-Ouest, la Côte d'Ivoire, le Ghana, et le Togo au Sud, le Bénin au Sud-Ouest et le Niger à l'Est et au Nord Est).

1.2. LE CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE

L'économie du Burkina Faso repose principalement sur le secteur primaire qui représente près de 40% du PIB, mais qui emploie près de 86% de la population, essentiellement dans l'agriculture[6]. La pauvreté au Burkina Faso est surtout rurale. Sa sévérité se pose de plus en plus avec acuité. Selon un article d'Abdoulaye ZONON dans CAIRN.INFO, « *l'incidence de la pauvreté (proportion de personnes vivant en dessous du seuil de pauvreté) a augmenté au Burkina. Elle est passée de 44,5% en 1994 à 45,3% en 1998, soit une hausse de 0.8 points et entre 1998 et 2003, l'incidence a atteint 46,4%, soit une hausse de 1,1 point par rapport à 1998 et 1,9 point par rapport à 1994. Ces moyennes cachent les disparités qui existent entre les différentes régions du pays : d'une région à une autre les écarts sont importants avec un écart-type qui a varié de 13 à 15,9 points selon les trois années où les données sont disponibles*[7] .»

Le problème central du secteur agricole burkinabé est la productivité limitée de l'agriculture traditionnelle de subsistance, extensive et la forte pression sur les ressources naturelles dont les formations végétales qui se réduisent de plus en plus aux espaces classés (matérialisés en vert sur la carte 1 ci-dessus). D'où de faibles prévisions de croissance ne

[6] Gouvernement du Burkina Faso (juillet 2002), *Lettre de Politique de Développement Rural Décentralisé* Burkina Faso/ 19 p, P.08.
[7] Monde en Développement http://www.cairn.info/ revue-mondes-en-développement-2006 (site visité le 4 avril 2010)

contribuant guère à l'augmentation des revenus des populations rurales. Cependant, de nos jours, avec l'économie de marché, il existe des opportunités pour les produits agricoles, qui malheureusement échappent à beaucoup de producteurs qui ne sont pas tout simplement préparés à cette situation.

Le pays connaît des problèmes environnementaux marqués essentiellement par le phénomène quasi endémique de la sécheresse et de la désertification. Cette situation est de plus en plus aggravée par l'action de l'Homme. L'un des grands défis auxquels le pays reste confronté est la croissance démographique. En effet, selon l'Institut National de la Statistique et de la Démographie, La population au Burkina Faso croît très rapidement. Selon les résultats du Recensement Général de la Population et de l'Habitation de 2006 (RGPH 2006)[8], la population du Burkina Faso était de 14 017 262 habitants avec un taux de croissance de 3,1%. Cette population est caractérisée par son extrême jeunesse (46,4% de la population est constituée des jeunes de 0-14 ans) ainsi que par la supériorité numérique des femmes (51,7%). Selon les projections, la population aura doublé d'ici les trente prochaines années. Cette croissance rapide, doublée de la dégradation rapide des terres agricoles, risque de poser de graves problèmes socio-économiques dans les années à venir. Les couches vulnérables dont les femmes risquent d'en être les plus affectées.

1.2.1. La Situation Socio-économique de la femme

Au Burkina Fao, bien qu'il existe plusieurs initiatives pour soutenir l'épanouissement de la femme, il est fréquent d'entendre dire que la pauvreté a un visage féminin. En effet, selon Rural Poverty au Burkina, l'incidence et la gravité de la pauvreté sont plus fortes pour les femmes que pour les hommes (52% contre 48%). Les femmes connaissent une situation précaire, avec un accès limité à la terre, à la prise de décision, aux facteurs de production et au bétail. Selon des enquêtes sur les ménages en 2003, évoquées toujours par Rural Poverty au Burkina, le taux de pauvreté dans les ménages dont le chef est une femme a augmenté de 11%. Le chômage, la pénurie de travail, le manque d'alphabétisation et de qualification frappent surtout les femmes.

[8] Institut National de la Statistique et de la Démographique (2006) Données Recensement général de la population et de l'habitation.

1.2.2. La situation de l'éducation de la femme

Sur le plan de l'éducation, le Burkina Faso a un taux de scolarisation faible et défavorable aux filles : 42.7% en 2000/2001, dont 33.3% pour les filles[9]. Selon *Women Health education programme,* 79% des femmes et 69% des hommes ont déclaré dans l'Enquête Démographique et de Santé III(2003) n'avoir aucune instruction. 4% des femmes et 5% des hommes ont atteint le niveau primaire complet. 4% des femmes et 7% des hommes ont atteint le niveau secondaire et ne l'ont pas achevé. 1% des hommes ont déclaré avoir atteint le niveau supérieur contre seulement 0.3% chez les femmes.

Selon toujours *Women Health education programme,* la discrimination est due essentiellement :

- aux traditions,
- aux mariages précoces et forcés,
- à l'insuffisance d'infrastructures scolaires,
- à l'éloignement des écoles,
- à l'inégale répartition des tâches aux seins de la famille.

La situation au niveau de l'alphabétisation n'est guère meilleure chez les femmes. Le taux d'alphabétisation des adultes, qui se situe en moyenne à 27%, tombe à 13% pour les femmes[10].

C'est de ces constats également que nous tirons notre intérêt pour notre thème de recherche qui porte sur des actions de formation à l'intention des femmes. Toute initiative qui vise la promotion de la femme doit être renforcée. C'est l'un des axes primordiaux de lutte contre la pauvreté. Par conséquent, les actions de renforcement des capacités entrepreneuriales des transformatrices d'attiéké, entreprises par la coopération allemande au développement, font parties des initiatives à encourager.

II. LA COOPERATION ALLEMANDE AU DEVELOPPEMENT

2.1. LES INSTRUMENTS DE LA COOPERATION ALLEMANDE AU DEVELOPPEMENT

La coopération Allemande est présente au Burkina Faso à travers deux instruments qui sont :

2.1.1. La Coopération financière

Elle est représentée par la Banque Allemande de développement (KFW).

[9] Voir le site de Women Health education programme/ http://whep.info/spip.php?article52 site consulté le mercredi 23 juin 2010
[10] (IFAD : http://www.ruralpovertyportal.org la pauvreté rurale au Burkina Faso (visité le 02 avril 2010).

Elle a pour mission d'accroître le potentiel de production, y compris de l'infrastructure économique et sociale, des pays partenaires en mettant des capitaux à leur disposition. De façon spécifique, ses tâches peuvent être présentées comme suit :

- Financement d'investissements et de prestations de conseil visant à étendre l'infrastructure sociale et économique et à protéger l'environnement et les ressources naturelles.
- Mise sur pied de systèmes de financement performants pour les petites et moyennes entreprises. Création de sources de revenus et d'emplois.
- Investissements réalisés dans des programmes de création d'emplois en vue de stabiliser l'environnement social dans les régions de crise.

2.1.2. La coopération Technique Allemande au Développement (GTZ).

La Coopération Technique Allemande au Développement (Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit-GTZ) est une entreprise fédérale travaillant pour le compte du gouvernement fédéral allemand au niveau de la coopération bilatérale. Elle « *a pour mission d'accroître la capacité de performance des individus et des organisations dans les pays partenaires. Elle y contribue en transférant et mobilisant des connaissances et compétences et en améliorant les conditions de leur mise en œuvre*[11] ».

La GTZ travaille en étroite collaboration avec le service allemand de développement (DED) qui met à la disposition des projets et programmes des assistants techniques et qui finance dans une moindre mesure, certaines organisations à la base. Il est prévu d'ici la fin de l'année 2010, une fusion entre la GTZ, le DED et inWent, une autre structure technique de la coopération allemande, intervenant dans le domaine du renforcement des capacités.

La coopération allemande au développement qui intervient au Burkina Faso depuis plus de quarante ans, et dont l'un des pôles prioritaires d'intervention est le développement agricole et la gestion des ressources naturelles, a choisi de s'investir dans le renforcement des compétences des populations rurales. En effet, *« L'appui au renforcement des capacités…… est un instrument central de la coopération au développement, qui vise à mettre les individus, organisations et sociétés en mesure de développer et d'élargir leur compétence d'action et de gestion*[12]*. »*

[11] Dr. H. Grell (Mars 2009)/*Cours d'introduction à la GTZ pour Personnel National (présentation Power point)*/Bamako, Mali 09 Diapositives, Diapositive n° 3.
[12] Andreas Proksch (Juin 2007) *Conception de la GTZ en matière de renforcement des capacités - Un cadre d'orientation et d'action pour la GTZ***.** Eschborn, 11p. P 05.

Pour concrétiser cette vision que partage le gouvernement Burkinabè, le Burkina Faso et la République Fédérale d'Allemagne ont consenti de mettre sur pied le Programme Développement de l'Agriculture (PDA) qui a été lancé en juin 2004 et dont l'exécution a été confiée de commun accord par les deux gouvernements, à la Coopération Technique Allemande (GTZ).

2.2. PRESENTATION DU PROGRAMME DEVELOPPEMENT DE L'AGRICULTURE.

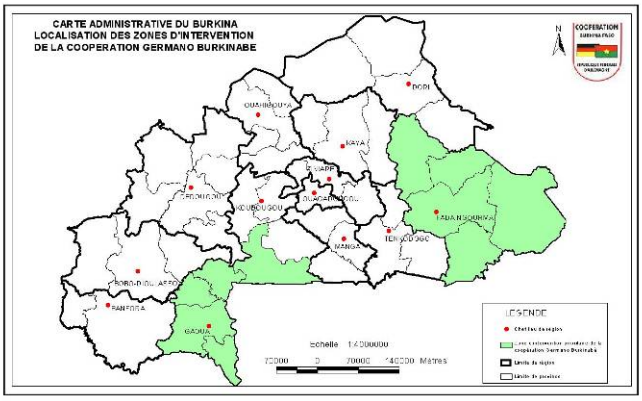
Le Programme Développement de l'Agriculture (PDA) qui a abrité notre stage, est placé sous la tutelle institutionnelle du Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques (MAHRH) du Burkina Faso. Le PDA est mis en œuvre par la GTZ en coopération avec le DED et les Directions techniques du MAHRH concernées par les activités ciblées. L'objectif global visé est de *« contribuer à accroître les revenus et améliorer durablement la base alimentaire des populations rurales, notamment celles des régions de l'Est, du Sud-ouest ainsi que de la province de la Sissili*[13] *»*.

La deuxième phase du PDA qui a commencé en août 2007 pour une durée de 3 ans, fait suite à la première phase qui s'est exécutée entre 2004 et 2007. Suite aux recommandations de la mission du Contrôle d'Avancement du Programme de la phase I du PDA, des changements importants ont été introduits dans la mise en œuvre parmi lesquels il y a eu le recentrage sur deux composantes et la focalisation des interventions sur le renforcement des capacités des acteurs des filières et des partenaires selon une approche sur plusieurs niveaux :

- au niveau micro, le PDA intervient comme facilitateur pour la mise en œuvre des plans d'actions des acteurs à travers i) le renforcement des capacités technico-économiques et organisationnelles des acteurs, ii) la facilitation de l'accès aux financements disponibles et aux technologies et intrants adaptés, iii) le renforcement des capacités de négociation et la contractualisation et iv) l'information sur les marchés et la formation en entrepreneuriat.
- au niveau méso, le PDA intervient dans le renforcement des capacités organisationnelles des acteurs des filières notamment par l'appui à la structuration représentative des acteurs de la filière, l'émergence et la qualification des prestataires de services ;
- au niveau macro, le PDA appuie le renforcement des capacités des ministères en charge de la promotion des filières agricoles et facilite le dialogue et le conseil politique destiné à l'amélioration des conditions cadres en concertation avec les partenaires du secteur rural.

[13] PDA (mars 2009)/*Rapport d'activités du PDA pour la période de janvier à décembre 2009*. 36 p/P 2.

Le PDA intervient prioritairement dans deux régions et une province du Burkina Faso (voir carte n°2 : localisation des zones d'intervention de la coopération germano-burkinabé en vert). Cependant, dans le cadre de l'approche filière, les interventions dépassent largement les zones initialement arrêtées au début du Programme. C'est ainsi que les transformatrices d'attiéké de l'association Teg-Taaba, qui résident à Ouagadougou, sont devenues partenaires du programme dans le cadre de la filière manioc (chaîne de valeur Attiéké).



Carte n°2 : Localisation des zones d'intervention de la coopération germano-burkinabé.

III.PRESENTATION DE L'ASSOCIATION TEG-TAABA

L'Association Teg-Taaba[14] pour la survie des femmes rapatriées de Côte-d'Ivoire, a été créée en 2003 et dispose d'un récépissé de reconnaissance de l'Administration publique.

En termes d'historique, l'Association Teg-Taaba est née au début de la crise ivoirienne qui a engendré un rapatriement massif de Burkinabè vivant en Côte-d'Ivoire. L'idée de créer cette association vient du fait que les personnes rapatriées étaient des nécessiteuses et dépendaient totalement de l'aide de l'Etat et des Organisations Non Gouvernementales. C'est donc dans l'objectif de prendre leur destin en main que ces femmes ont décidé de créer cette association. Elle a aujourd'hui de nombreux partenaires institutionnels nationaux parmi lesquels le Ministère de l'Action Sociale, le Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques, le Ministère des Droits Humains, la Commune de Ouagadougou et aussi des Organisations Non Gouvernementales et partenaires coopérants dont le PDA/GTZ, la Coopération Suisse, Gebana Afrique, Promo Femme, Agir Plus, Work Relief, et autres.

L'association est active dans plusieurs régions du Burkina Faso. En effet, elle mène des activités dans :

- La région du Centre-Ouest (province de la Sissili),
- La région de la Boucle du Mouhoun (Tougan dans la province du Sourou),

[14] La note sur la présentation de l'Association Teg-Taaba est tirée du *Rapport de stage* de Téné Arlette TOUGMA et de Wilhelm KLUMPER (2008) *Diagnostic organisationnel du maillon de transformation d'attiéké au Burkina, / Programme Développement de l'Agriculture, 42 P, P 29. La fiche de présentation produite par le PDA/GTZ a été également utilisée et complétée avec des informations de l'enquête.*

- La région du Centre-Nord (Kongoussi dans la province de Bam, Kaya et Boussouma dans la province du Sanmatenga),
- La région du Nord (Ouahigouya dans la province du Yatenga),
- La région du Centre (Ouagadougou dans la province du Kadiogo).

Les groupes cibles visés par les activités de l'Association sont essentiellement les femmes rapatriées de la Côte-d'Ivoire, les veuves et les enfants.

L'association mène plusieurs types d'activités. Ces activités varient d'une région à une autre selon les compétences des femmes et la faisabilité technique et financière. Il s'agit essentiellement des activités suivantes :

- Transformation du manioc en attiéké,
- Restauration,
- Fabrication du « dolo » (boisson locale),
- Fabrication du savon,
- Formations des femmes en transformations diverses,
- Ramassage d'ordures dans la commune de Ouagadougou,
- Maraîchage,
- Elevage de poulet de chair et production d'œufs,
- Commerce des produits transformés.

Depuis le début de leurs activités, les membres de l'association reconnaissent avoir atteint plusieurs résultats dont les plus notables sont :

- Amélioration de leurs revenus qui leur a permis de passer de l'état de survie au début des activités à un état de satisfaction des besoins aujourd'hui ;
- Savoir-faire en transformation du manioc : démarré avec une seule unité de transformation, l'association compte aujourd'hui près de 18 unités, qu'elle gère. A cela, il faut ajouter les unités dirigées par des femmes formées par l'association mais qui ne sont pas membres ou d'anciens membres, qui se sont détachés pour évoluer seuls ;
- Savoir-faire en élevage : toutes les femmes ayant suivi la formation, maîtrisent les techniques d'aviculture. La réflexion porte dorénavant sur la recherche de financement pour lancer leurs propres activités d'élevage de poulets de chair et de production d'œufs.

La coopération entre l'Association Teg-Taaba et le PDA/GTZ a commencé en mai 2005 avec le début effectif des activités qui portent essentiellement sur le renforcement des

capacités des transformatrices d'attiéké et pour un appui à une meilleure structuration de leur organisation. La formation en entrepreneuriat fait partie des actions de renforcement des capacités et quarante (40) transformatrices d'attiéké ont été formées sur le concept de formation « BUS ». Notre mission de recherche porte sur l'ensemble des transformatrices d'attiéké qui ont suivi cette formation.

Les adresses de l'Association Teg-taaba sont :

10 BP 13732 Ouagadougou 10

Quartier KILWIN – Arrondissement de SIG-NONGHIN

Tél : (+226) 50 47 73 49/ Mobile : (+226) 70 14 18 61

Email: atetasr@yahoo.fr

Ouagadougou – Burkina Faso



Photo n° 1 : Siège de l'Association Féminine Teg-Taaba pour la Survie des Rapatriées (ATETASR) de Côte d'Ivoire.

IV. LA PROBLEMATIQUE DE DEVELOPPEMENT DU MONDE RURAL

La population du Burkina Faso vit essentiellement de l'agriculture et y tire l'essentiel de ses revenus (40% du PIB). Cette agriculture se caractérise par une instabilité de la couverture des besoins alimentaires et une faiblesse des revenus. Les revenus de la très grande majorité des exploitants sont très faibles et bien insuffisants pour dégager les investissements nécessaires à la modernisation des cultures.

La mécanisation, c'est-à-dire la traction attelée, ne concerne au mieux que 30% des exploitations[15]. L'autoconsommation ne permet même pas de réduire les carences alimentaires et la malnutrition des enfants et des adultes. L'intensité du travail humain est faible et le sous-emploi généralisé.

[15] Burkina Faso (Juin 2008), Ministère de l'économie et des finances, *Etude du Schéma National d'Aménagement du Territoire* 400 p, P 91.

4.1. LA QUESTION DE LA FORMATION ET LES NOUVELLES EVOLUTIONS DU CONTEXTE.

Dans le souci de permettre l'émergence du secteur agricole et rural et de réduire la pauvreté, le gouvernement a créé au lendemain des indépendances, plusieurs institutions de formation agricole et rurale qui sont venues en complément de celles qui existaient dans la sous région[16]. Les missions, les contenus et les méthodes de formation semblent de moins en moins répondre aux demandes des acteurs publics et privés de l'agriculture burkinabè confrontée à des changements profonds de son environnement : forte croissance de la population rurale, de moins en mois de disponibilité en terre arable, libéralisation de l'économie et concurrence internationale, progrès technologiques, décentralisation et régionalisation des institutions politiques parallèlement à une émergence et une affirmation d'acteurs économiques longtemps négligés[17].

Face aux besoins de formation des acteurs du monde rural, les dispositifs de formation professionnelle agricole se caractérisent d'une manière générale par leur fragmentation entre plusieurs ministères de tutelle, l'absence d'articulation avec le système éducatif, la faible proximité avec le milieu professionnel agricole et la recherche, etc. L'accent ayant longtemps été mis plus sur la formation d'ingénieurs que de techniciens et de producteurs et de productrices, les dispositifs ne répondent plus aux exigences d'un changement de la profession agricole.

Conscient de cette réalité, le gouvernement du Burkina Faso, à travers le Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques (MAHRH), a élaboré la Stratégie de Développement Rural (SDR). La SDR, à propos de la formation professionnelle, mentionne : « *La formation professionnelle constitue pour les producteurs et leurs organisations, un élément essentiel pour améliorer la productivité, favoriser le transfert de technologies et s'adapter aux évolutions technologiques et aux changements liés à la mondialisation. La durabilité d'un niveau élevé de croissance ne pourra être assurée que grâce à l'amélioration continue de la qualification professionnelle des producteurs et de leurs organisations*[18]…». Pour concrétiser cette vision de la SDR dans le cadre du renforcement des capacités du monde rural, le Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques a entrepris d'élaborer une Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR).

[16] Nous pouvons citer l'école des ingénieurs de Katibougou au Mali ou plusieurs cadres du ministère de l'agriculture Burkinabè, ont été formés.
[17] Dans les rencontres annuelles entre le gouvernement et le secteur privé, les acteurs du monde agricole restent peu visibles. Le PDA a entrepris d'accompagner le secteur privé agricole pour sa structuration et sa visibilité.
[18] Burkina Faso/ Document de stratégie de Développement Rural à l'horizon 2015..Janvier 2004./ 99p, P 77

4.2. LA FUTURE STRATEGIE NATIONALE DE FORMATION AGRICOLE ET RURALE

Les orientations stratégiques de la Formation agricole au Burkina, dans le cadre de l'élaboration de la Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR)[19], s'appuient sur le Document de Stratégie de Développement Rural (SDR) à l'horizon 2015 qui retient comme principe directeur le développement du capital humain.

Le Document de Stratégie de Développement Rural spécifie qu'une attention accrue devra être accordée au renforcement des capacités des acteurs à travers l'alphabétisation fonctionnelle, la formation et l'appui/conseil. Il poursuit en disant que le «*Système actuel de la formation professionnelle, basé sur les centres et écoles, ne permet pas de faire face à l'ampleur et à la diversité des besoins en qualification professionnelle. Pour remédier à cette situation de manque de pertinence et d'efficacité, le gouvernement s'investit dans l'élaboration d'une nouvelle approche de la formation professionnelle qui permettra de former davantage de jeunes ruraux dans différentes spécialités*».

Cette nouvelle approche de formation devra être conforme aux principes de la déclaration de l'atelier de réflexion sur le thème : « formation de masse en milieu rural, élément de réflexion pour la définition d'une politique nationale », tenu à Ouagadougou du 30 mai au 03 juin 2005[20]. L'atelier a fait les commanditions suivantes:

- la Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR) doit être le résultat d'un projet commun, d'une vision partagée entre les différents partenaires nationaux et s'inscrivant dans le cadre des politiques de décentralisation ;
- la gestion de la SNFAR soit assurée par un système national partenaire, c'est-à-dire en gestion partagée entre élus, service de l'Etat concernés, société civile (organisations professionnelles agricoles, associations) et prestataires de services publics et privés ;
- dans chaque pays s'engageant dans la définition d'une SNFAR, soit mis en place un bureau national tripartite (état/ société civile/ prestataires) chargé de la mise en œuvre de la démarche ;
- la définition des SNFAR soit développée en partenariat avec les ministères en charges de l'éducation, de la formation professionnelle, de l'emploi, de l'insertion et des finances ;

[19] Nous sommes membres du comité de pilotage du processus d'élaboration de la Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR) qui devrait être disponible d'ici juin 2011.

[20] Il s'agit d'un atelier de concertation entre le Burkina Faso, le Male, le Sénégal et le Benin qui a servi de fondement pour le lancement d'un processus d'élaboration d'une stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale.

- la formation professionnelle agricole de masse soit assurée par des dispositifs pérennes, abondés par des financements nationaux, internationaux et des groupes bénéficiaires.

Les orientations et stratégies de la Formation Agricole et Rurale devront s'articuler autour de sept (07) objectifs qui sont:

1. Contribuer à améliorer en milieu rural la scolarisation et assurer à tous les ruraux l'accès à l'alphabétisation et de façon spécifique :
   - poursuivre les efforts de scolarisation et d'alphabétisation pour tous en milieu rural ;
   - renforcer les capacités des agents des ministères concernés par le développement dans la transcription des langues nationales pour un meilleur accompagnement des producteurs ;
   - contribuer à la synergie d'ensemble avec les ministères compétents en matière d'alphabétisation, scolarisation et de formation professionnelle ;
   - assurer une scolarisation équitable et une alphabétisation égale des hommes et des femmes ;
   - articuler l'alphabétisation et la formation professionnelle agricole.
2. Répondre aux besoins de formation des ruraux dans les domaines agricole et rural et de manière spécifique :
   - faire participer les collectivités territoriales et les bénéficiaires ;
   - faire appel à des institutions de statut privé pour assurer un service de qualité ;
   - appuyer les offres de formation répondant aux demandes des ruraux en soutenant la formation des formateurs ;
   - concéder au privé, dans la mesure du possible, le service public de la formation professionnelle des ruraux.
3. Faire des propositions pour une articulation des formations primaire, post-primaire, secondaire et supérieure existantes entre elles et avec celles destinées au monde rural.

   Une telle orientation permettra :
   - d'établir une dynamique entre le système éducatif et la formation professionnelle des ruraux ;
   - d'améliorer la qualité de la formation.

   Il s'agira d'établir des passerelles entre les dispositifs de formation académique ou professionnelle avec les dispositifs de formation agricole.
4. Réguler l'ensemble des institutions publiques et privées de formation agricole et rurale.

Cette régulation va revêtir plusieurs aspects à savoir :

- définir un référentiel métier d'agriculteur avec l'ensemble des acteurs ;
- assurer l'adéquation entre l'offre et la demande ;
- garantir la qualité de l'offre et donc certifier les services et les compétences fournis par les différents opérateurs.

5. Diversifier et spécialiser la formation professionnelle agricole selon les axes suivants :
   - un axe orienté sur l'agriculture irriguée, pluviale ;
   - un axe orienté sur la modernisation de l'élevage et la valorisation des produits ;
   - un axe orienté sur le développement des ressources halieutiques ;
   - un axe orienté sur l'arboriculture et la foresterie**;**
   - un axe orienté sur l'aménagement et la mise en valeur des bas-fonds;
   - un axe orienté sur la gestion de l'exploitation et l'entrepreneuriat agricole ;
   - un axe orienté sur la faune et l'apiculture ;
   - un axe orienté sur l'organisation des producteurs ;
   - un axe orienté sur la transformation/conservation des produits et valeur ajoutée ;
   - un axe orienté sur la production/marché.
6. Recentrer les dispositifs de formation sur les acteurs du monde rural.

   Il s'agira de :
   - constituer rapidement une masse critique suffisante pouvant avoir un impact significatif sur la transformation de la profession, sur l'augmentation de la production et sur l'insertion professionnelle des jeunes ;
   - promouvoir des modules de formation à la demande des producteurs avec les outils nécessaires ;

   En tout état de cause, la formation de masse des producteurs doit constituer un élément fondamental de la SNFAR.
7. Redéfinir un nouveau système de gouvernance et régionalisation du dispositif de la formation agricole. De façon détaillée, il s'agira de :

- rechercher des dispositifs de proximité flexibles, diversifiés, pour faciliter leur intégration dans le cadre des mesures de décentralisation ;
- affilier les dispositifs de formations aux régions, ce qui permettra de mettre en place des organes tels des conseils d'administration, de gestion avec la responsabilisation des acteurs.

4.3. LA FORMATION EN ENTREPRENEURIAT DES ACTEURS DU SECTEUR AGRICOLE

La finalité de la formation c'est la professionnalisation de tous les acteurs du secteur agricole[21].

L'un des enjeux de la formation professionnelle, clairement énoncé dans le document d'orientation sur l'élaboration de la SNFAR (voir objectif 5 page ci-dessus), est la valorisation des produits agricoles et l'accès aux marchés locaux, régionaux et internationaux. Une meilleure maîtrise de la chaîne des valeurs des produits agricoles, favoriserait également un meilleur accès aux marchés : transformation, commercialisation. La promotion de l'esprit entrepreneurial trouve ici toute son importance afin de contribuer à rompre la logique de subsistance dans laquelle demeure la grande majorité des producteurs.

La notion d'entrepreneuriat (en termes de micro-entreprise) est nouvelle dans le domaine agricole chez la majorité des producteurs au Burkina Faso. Par conséquent, l'orientation des producteurs vers l'entrepreneuriat et la promotion de l'économie de marché appellent un changement d'esprit et d'action. De nouvelles compétences aussi bien sur le plan du comportement personnel qu'économique et technique, devront être assumées par les acteurs ruraux afin de faire face aux nouvelles réalités de l'économie de marché. En l'absence d'une Stratégie de Formation Agricole et Rurale en cours d'élaboration, plusieurs intervenants ont initié des outils de formations. Parmi ceux-ci, nous pouvons citer l'approche de formation BUS (*Bauern Unternehmer Schulung*) mise en œuvre par le Programme Développement de l'Agriculture de la Coopération Allemande au Développement.

1.4. PRESENTATION DE L'OUTIL DE FORMATION BUS

La formation BUS a ses origines en Allemagne[22]. Elle a été créée par «l'organisation des jeunes agriculteurs» dans les années 1950, au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, afin de favoriser l'intégration du monde agricole dans l'économie de marché. A partir de l'année 2000, l'Académie Andreas Hermes (AHA) a été créée grâce au regroupement de «l'organisation des jeunes agriculteurs» et de «l'association formation en milieu rural». L'Académie Andreas Hermes est ainsi devenue l'organisation centrale pour les études en vulgarisation au niveau de l'agriculture en Allemagne. Elle a entrepris d'améliorer le contenu de la formation BUS et est le dépositaire de cet outil.

[21] Direction des Ecoles et des Centres de Formation/Ministère de l'Agriculture de l'Hydraulique et des Ressources halieutiques (juillet 2009) Rapport atelier de lancement de la Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR)/21p, P13

[22] Les informations sur les origines de la formation BUS ont été obtenues avec Mr Ingo Binnewerg formateur des formateurs BUS et consultant de l'Académie Andreas Hermes.

«BUS» est une formation modulaire sur la promotion de l'entrepreneuriat dans le cadre de la production, de la transformation et de la commercialisation des produits agricoles pour une amélioration de la compétitivité dans les différents maillons de la Chaîne de Valeur Ajoutée (CVA) en général. Il développe les capacités des participant(e)s à deux niveaux :

- succès de l'entreprise (aspects technico-financiers),
- renforcement de la personnalité individuelle (confiance en soi).

La formation comprend deux modules (A et B) et l'apprentissage se fait en groupes de 20 personnes maximum.

La mise en œuvre des formations «BUS» au Burkina a commencé en 2007 par la Coopération Allemande au Développement. Elle a connu une phase pilote d'introduction qui s'est déroulée en trois (3) étapes :

- Une étape préparatoire qui a consisté en une mission de faisabilité basée sur des concertations sur le terrain, à la sélection de formateurs à former, de participants producteurs à former également, ainsi qu'à la mise en place d'un *Comité Technique de Suivi* (CTS).
- Une étape de réalisation qui a été consacrée à l'exécution de sessions de formation de quinze (15) formateurs par des experts du Consortium (Andreas-Hermes-Akademie, l'entreprise de Conseil GEFAK et Quality Management Consulting (QMC). Les trois (3) modules du BUS[23] sur lesquels les formations ont porté, ont été ensuite diffusés à 150 producteurs/ productrices issus de dix (10) villages répartis dans les régions d'intervention du PDA.
- Une étape d'évaluation intervenue immédiatement après celle de la réalisation, a permis d'apprécier les résultats de l'expérience pilote.

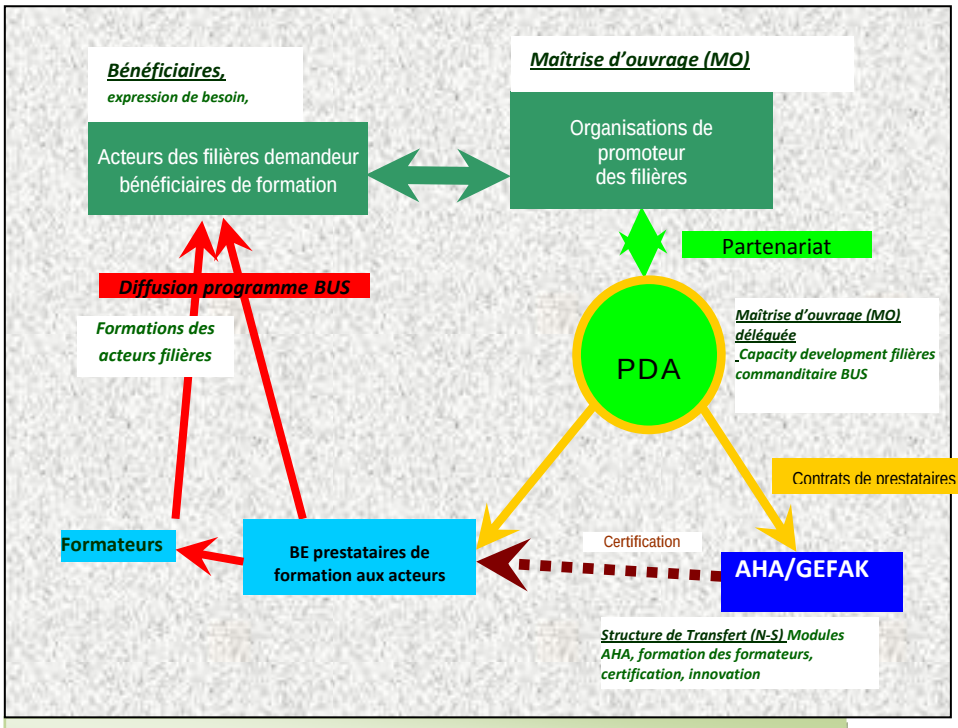
Au vu des appréciations positives issues de l'évaluation de la phase pilote, le PDA a entrepris de former à grande échelle les acteurs des chaînes de valeur ajoutée des filières qu'il accompagne sur le terrain. A la date du 10 juin 2010, 1300 acteurs, prioritairement des filières anacarde, manioc, sésame et riz ont été formés sur l'entrepreneuriat avec l'outil «BUS». Les formations ont été menées par un dispositif composé de quatre (types) d'acteurs qui sont :

- **Les acteurs des filières et leurs organisations** qui sont demandeurs des formations et qui transmettent leur besoins de formations au PDA/GTZ avec une contribution financière (symbolique) de 1500 F CFA/personne pour la formation sur les deux modules A et B (voir annexe 1).

[23] Les trois modules ont été ensuite regroupés en deux modules A et B en 2008 pour des raisons liées à la pratique sur le terrain.

- **Le PDA/GTZ** qui, sur demande des acteurs des CVA concernées, contribue au développement de leurs capacités à travers le financement (de la salle de formation et des repas), la mise à disposition des fiches techniques des participants (annexes 1.2 et 1.4) et la mise à disposition de formateurs en entrepreneuriat BUS.
- **Le Consortium** Andreas-Hermes-Akademie (AHA) et Gesellschaft für angewandte Kommunalentwicklung (GEFAK) qui a été identifié par le PDA/GTZ en tant que *conseil technique*. Sur la base du programme BUS d'origine AHA, le rôle du consortium est de concevoir, de contribuer à la mise en œuvre et de transférer le programme BUS Burkina Faso adapté aux CVA. Il doit également faire le suivi de la qualité des formations à travers la certification des formateurs et de l'opérateur burkinabè qui sera recruté pour l'organisation des formations.
- **Les formateurs et leurs structures d'attache**. Les formateurs ont été formés par le PDA/GTZ à travers l'appui technique du consortium AHA/GEFAK. Des contrats de prestations sont signés avec leurs structures pour l'exécution des formations sur le terrain.

Le dispositif actuel[24] de mise en œuvre du BUS se présente schématiquement comme suit :



Graphique 1 : Dispositif actuel de mise en œuvre des activités de formation en entrepreneuriat « BUS »

[24] Le schéma est inspiré et adapté de l'organigramme proposé par Stephan ARMBRUSTER, appui à la contractualisation de la formation BUS (DRAFT Version du 08.10.2008)

V. DE LA DEMANDE A LA COMMANDE

Le milieu de la formation, surtout en ce qui concerne le milieu agricole au Burkina Faso, est très complexe, en ce sens que tout est à construire et plusieurs initiatives sont développées sans une claire vision de la démarche et des trois niveaux d'ingénierie de formation et des responsabilités impliquées[25]. La tâche est d'autant plus complexe que les personnes qui s'occupent généralement des questions de formation ne sont pas souvent des spécialistes du domaine. Des formations sont initiées sans une analyse préalable de l'environnement et du cadre socioprofessionnel de la mission, si bien que les actions initiées ne sont pas adaptées. Par conséquent leurs réalisations ne sont pas aisées et leurs évaluations donnent souvent des résultats non-satisfaisants.

C'est dans ce contexte que le Programme Développement de l'Agriculture (PDA/GTZ), mis en œuvre par la coopération Technique Allemande a choisi, dans sa contribution à la mise en œuvre de la Stratégie de Développement Rural, d'apporter un appui méthodologique au niveau organisationnel et opérationnel dans le domaine de la formation en entrepreneuriat agricole. Les réflexions en cours portent :

1. Au niveau organisationnel sur la définition du dispositif de mise en œuvre du BUS,
2. Au niveau opérationnel sur les aspects en lien avec l'ingénierie pédagogique.

5.1. LA DEMANDE

Géographe de formation, nous avons eu l'opportunité de suivre plusieurs formations et d'en dispenser quelques-unes. Fort de nos dix-huit (18) ans d'expérience professionnelle dont quatorze (14) ans avec la GTZ, il nous a été confié la responsabilité d'apporter des conseils dans le domaine de la formation. L'essentiel de nos tâches dans la mise en œuvre du Programme Développement de l'Agriculture est d'apporter des contributions méthodologiques au niveau organisationnel et opérationnel dans la mise en œuvre des formations en entrepreneuriat «BUS». C'est en lien avec nos tâches qu'il nous a été demandé *d'apprécier et de faire des propositions pour l'amélioration de la démarche, des outils et par conséquent des résultats des formations en entrepreneuriat «BUS»*.

Après avoir fait l'état de nos compétences pour apporter des réponses pertinentes à la demande qui nous a été adressée, nous nous sommes rendu compte que, même si nous disposons d'une grande expérience pratique dans le domaine de la formation, nous n'avions

[25] Il s'agit des trois niveaux d'ingénierie et des acteurs par niveau cités par ARDOUIN Thierry(2009*) dans Démarche d'Ingénierie de la formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 2, Université de Rouen, 96 p. P 29 et 30.

pas toujours les bases scientifiques nécessaires pour aborder les questions méthodologiques de façon précise. Nous avons alors négocié et obtenu avec notre hiérarchie, que nous puissions aborder la question de mise en œuvre opérationnelle des actions de formation en entrepreneuriat «BUS» dans le cadre de notre formation en Master Professionnel Ingénierie et Conseil en Formation de l'Université de Rouen, Formation Ouverte à Distance.

5.2. L'EVOLUTION DE LA DEMANDE A LA COMMANDE

Au début de notre formation en Master Ingénierie et conseil en formation (MICF), notre mandant qui est le PDA, nous avait confié la mission *«d'apprécier la démarche, les outils et les résultats des prestations dans le cadre de la formation en entrepreneuriat BUS et d'y apporter des améliorations méthodologiques.»*.

Les connaissances acquises lors de notre parcours de quelques mois dans le cadre de notre formation en MICF, nous ont amené à circonscrire notre mission et à procéder à de nouvelles négociations avec notre mandant afin d'anticiper sur les contraintes de temps qui pourraient survenir avec un sujet trop large. Nous avons réfléchi et recentré notre question de recherche comme suit : « *Le contenu de l'outil «BUS» et l'organisation des formations sont – ils adaptés aux profils et aux besoins des transformatrices d'attiéké constituées dans la majorité d'analphabètes?*».

Nous avons obtenu l'accord de notre hiérarchie pour cette question de recherche, qui nous a permis de rester dans l'esprit d'apporter une contribution méthodologique à la mise en œuvre des actions de formation en entrepreneuriat «BUS», tout en prenant en compte les réalités académiques dans le cadre d'un Master Professionnel Ingénierie et Conseil en Formation. Le recentrage de notre travail sur l'appréciation de l'adaptation du contenu et de l'organisation des formations en entrepreneuriat «BUS», nous a conduit à reformuler notre thème en ces termes : *« La Formation en entrepreneuriat des transformatrices d'attiéké de l'Association Teg-Taaba*[26] *de la ville de Ouagadougou/ Analyse de l'adaptation des outils de formation aux profils et aux besoins des apprenantes. »*

Le thème ainsi formulé a été retenu pour la commande dont le traitement devait donner lieu à des préconisations pour une meilleure adaptation du contenu des modules, des outils, et de l'organisation des sessions de formation aux profils et aux besoins des transformatrices d'attiéké.

[26] L'association Teg Taaba (qui veut dire entraide) pour la survie des rapatriée de Côte d'Ivoire, est une association féminine créée en 2003. Comme son nom l'indique, les membres sont essentiellement des rapatriées de la Côte d'Ivoire qui sont revenus au Burkina suite à la guerre civile qui a éclatée en Côte d'Ivoire en septembre 2002.



Photo n°2 : La Présidente de l'Association Teg-Taaba (à gauche sur la photo) lors d'une vente promotionnelle de l'attiéké.



Photo n°3 : Des transformatrices d'attiéké de l'association Teg-Taaba en travaux de groupe lors d'une formation BUS.

Les formations BUS s'adressent à des populations dans la majorité analphabète. Elles se font avec des supports qui sont en français et qui demandent des compétences en écriture avec des outils nécessitant des calculs et un certain niveau d'abstraction. Nous avons trouvé la mission digne d'intérêt. C'est ainsi que nous nous sommes intéressé à faire une recherche sur le caractère adapté des actions de formation BUS, dont les conditions de réalisation sont précisées dans les lignes ci-dessous.

VI. LA PROBLEMATIQUE DE LA RECHERCHE

6.1. LE PROBLEME GENERAL DE LA RECHERCHE

L'économie du Burkina Faso repose principalement sur le secteur primaire qui représente près de 40% du PIB, mais qui emploie près de 86% de la population, essentiellement dans l'agriculture[27]. La pauvreté au Burkina Faso est surtout rurale. Sa sévérité se pose de plus en plus avec acuité. Selon un article d'Abdoulaye ZONON dans CAIRN.INFO, *46,4% des Burkinabè en 2003 contre 45,3% en 1998 vivaient en dessous du seuil de pauvreté La pauvreté est surtout ressentie en milieu rural où son incidence était de 52% en 2003*[28].

Le problème central du secteur agricole burkinabé est la productivité limitée de l'agriculture traditionnelle de subsistance et la forte pression sur les ressources naturelles.

[27] Gouvernement du Burkina Faso (juillet 2002), *Lettre de Politique de Développement Rural Décentralisé* Burkina Faso/19p, P.08.
[28] Monde en Développement http://www.cairn.info/ revue-mondes-en-développement-2006 (site visité le 4 avril 2010)

D'où de faibles prévisions de croissance ne contribuant guère à l'augmentation des revenus des populations rurales. Cependant, de nos jours, avec la mondialisation de l'économie, il existe des opportunités de marché pour les produits agricoles, qui malheureusement échappent à beaucoup de producteurs qui ne sont tout simplement pas préparés à cette situation.

Des constats ci-dessus indiqués, nous formulons la question générale suivante : *Comment renforcer les capacités des acteurs des filières agricoles afin de leur permettre de saisir les opportunités de marché qui s'offrent à eux?*

6.2. LE PROBLEME SPECIFIQUE DE RECHERCHE

Dans un contexte national marqué par l'absence d'une stratégie de formation agricole et rurale et d'un système national de vulgarisation et d'appui conseil agricole[29], plusieurs ONG, projets et programmes de développement, des Organisations Paysannes, ont initié des outils et des approches de formation afin de contribuer au renforcement des capacités des producteurs dans plusieurs domaines. Parmi ceux-ci, se situe l'initiative de la formation en entrepreneuriat selon le concept «BUS» du Programme Développement de l'Agriculture (PDA/GTZ). Les formations initiées par le PDA/GTZ sont sur des supports en langue française avec des outils qui demandent des capacités en écriture dans un contexte d'analphabétisme majoritaire. En effet, selon le Programme des Nations Unies pour le Développement (PNUD) au Burkina Faso, le taux brut de scolarisation[30] dans le primaire a atteint 60,7% seulement en 2006 (année académique 2005/2006) contre 39,9% en 1996. Le taux net de scolarisation[31] serait, quant à lui, passé de 31,3 % en 1996 à 47,7% en 2006. Le taux net d'alphabétisation des individus âgés de plus de 15 ans est passé de 18,9% en 1994 à 28,3% en 2007. Le taux d'alphabétisation des individus âgés entre 15 et 24 ans a atteint 39,3% en 2007[32]. En outre, selon Rural Poverty Portal, le taux d'alphabétisation des adultes qui est en moyenne de 27%, tombe à 13% pour les femmes[33]. Par conséquent, le constat est que les formations «BUS» sont adressées à une population cible à majorité analphabète. Dans ce contexte, il est aisé de comprendre les difficultés qui reviennent dans les rapports des formateurs BUS et qui ont été évoquées dans le rapport d'évaluation de la phase pilote[34] qui sont :

---

[29] Une Stratégie nationale et un système national de vulgarisation et d'appui conseil agricole sont en cours d'élaboration.

[30] Taux brut de scolarisation = Population scolarisée/Population scolarisable ayant l'âge officiel d'une scolarisation. Il constitue une mesure du nombre de places disponibles dans les établissements scolaires et de leur utilisation et permet, ce faisant, de déterminer si ces places sont suffisantes pour couvrir les besoins de la population d'âge scolaire.

[31]Taux net de scolarisation = Population scolarisée ayant l'âge officiel d'une scolarisation/Population scolarisable ayant l'âge officiel d'une scolarisation. Le taux de scolarisation net permet de déterminer la mesure dans laquelle la population scolarisable est effectivement scolarisée. (voir le site http://www.khaleyou-diantebi.com/senegal/taux-brut-taux-net-de-scolarisation-tbs-tns/).

[32] PNUD http://www.pnud.bf Objectifs du Millénaire pour le Développement au Burkina Faso (site visité le 02 avril 2010)

[33] (IFAD : http://www.ruralpovertyportal.org la pauvreté rurale au Burkina Faso (visité le 02 avril 2010).

[34] *Evaluation du projet pilote de la formation BUS dans le cadre du Programme de Développement de l'Agriculture (PDA) de la GTZ au Burkina Faso/* Stephan ARMBRUSTER Richard OUEDRAOGO/ Janvier 2008. 15 p.

- L'analphabétisme des bénéficiaires des formations BUS qui auraient des difficultés pour comprendre certains outils complexes élaborés en français, ce qui pose la question du rôle de ces outils techniques complexes pour l'atteinte des résultats de la formation.
- Le contenu de la formation serait trop dense (trop de détails à découvrir et à maîtriser) et demande des pré- requis (exemple arithmétique et abstraction) qui dépassent de loin le niveau d'instruction des participants. Le pré-requis étant défini comme «*le minimum de connaissances nécessaires pour réaliser l'exercice demandé*[35]»

Ces constats nous amènent à poser la problématique de recherche suivante :

Le contenu de l'outil «BUS» et l'organisation des formations sont –ils adaptés aux profils et aux besoins des transformatrices d'attiéké constituées dans leur majorité d'analphabètes ?

Dans un contexte d'analphabétisme majoritaire, l'outil de formation « BUS », tel que déroulé actuellement, permet –il d'améliorer les compétences entrepreneuriales des transformatrices d'attiéké de telle sorte qu'elles puissent avoir plus confiance en elles-mêmes et assurer le succès technico-économique de leurs entreprises de transformation du manioc en attiéké ?

De ces questions, nous formulons les deux hypothèses suivantes :

Hypothèse 1 : La formation en entrepreneuriat « BUS » est adaptée aux profils et aux besoins des transformatrices d'attiéké de l'association Teg-Taaba.

Si la formation en entrepreneuriat « BUS » est adaptée aux profils et aux besoins des impétrantes, elle permet donc d'améliorer leurs compétences entrepreneuriales. C'est ce que nous allons vérifier à travers l'hypothèse 2.

Hypothèse 2 : La formation en entrepreneuriat « BUS » permet d'améliorer les compétences entrepreneuriales des transformatrices d'attiéké de l'association Teg-Taaba.

[35] Université de Lille http://cueep.univ-lille1.fr/pedagogie/La_PPO.htm (site consulté le 22 juillet 2010)

CHAPITRE 2 :

L'APPROCHE METHODOLOGIQUE

VII. LE CADRE THEORIQUE DE RECHERCHE

Nous sommes d'accord avec Achille WEINBERG que « *toute recherche s'inscrit plus ou moins consciemment dans un cadre théorique de référence, utilise des concepts fondamentaux que le chercheur doit expliciter* »[36]. Ainsi, pour le cadrage théorique de notre thème de recherche, nous chercherons à expliciter dans les lignes qui suivent, les concepts clés suivants : **Audit de formation, démarche de formation, l'entrepreneuriat, l'entrepreneuriat agricole, filières agricoles et adaptation.**

7.1. LA NOTION D'AUDIT

7.1.1. Les évolutions dans la définition du terme audit

La notion d'audit semble avoir subi plusieurs évolutions de sens. V.P. FILIOS[37] fait remarquer que dans l'ancienne Egypte, les auditeurs étaient des contrôleurs qui vérifiaient l'exactitude des comptes des importations et des exportations de blé ainsi que le montant des récoltes et des impôts. L'origine du terme (audit) est cependant attribuée à la pratique romaine de juger les plaintes devant une juridiction à partir de l'audition de certains témoins (*audire* : écouter)[38]. Il s'agit à ce niveau de l'origine latine du mot.

De façon évolutive, le terme audit sera utilisé pour qualifier l'examen officiel et la vérification des comptes sur la base de références à partir de témoins ou de pièces justificatives qui seront par la suite les éléments de fondements pour l'audit.

Cette compréhension de vérification des comptes, d'origine anglo-saxonne, collée à l'audit, fera surface en Europe au XIIIe siècle. Du contrôle des dépenses publiques, elle s'imposera comme instrument de gestion des entreprises et des organisations publiques. Elle sera perfectionnée par la législation avec des instruments nouveaux (code commercial de Colbert de 1673) et des titres (commissaire aux comptes). Des instituts seront créés pour former des auditeurs et contrôleurs internes.

D'instrument de gestion, l'audit s'est étendu comme procédure et méthode à l'ensemble des missions de l'entreprise parmi lesquelles le développement de l'audit social dont l'audit des ressources humaines et l'audit de la formation font partie.

---

[36] Cité par JM Coulibaly (septembre 2005), *Accès à la formation professionnelle, l'apprentissage, une alternative crédible de formation au Burkina Faso, le cas de la ville de Ouagadougou*, Mémoire Master Ingénierie et Conseil en Formation, Université de Rouen, 149 p, p 38

[37] FILIOS V.VP. (1984), "A concise history of auditing, *The internal auditor*,pp.48-49, *in* CANDAU Pierre (1985), *L'audit social*, Vuibert, p.40, cité dans *Audit et conseil en formation*/ ARDOUIN Thierry (2009). 125p, Page 71

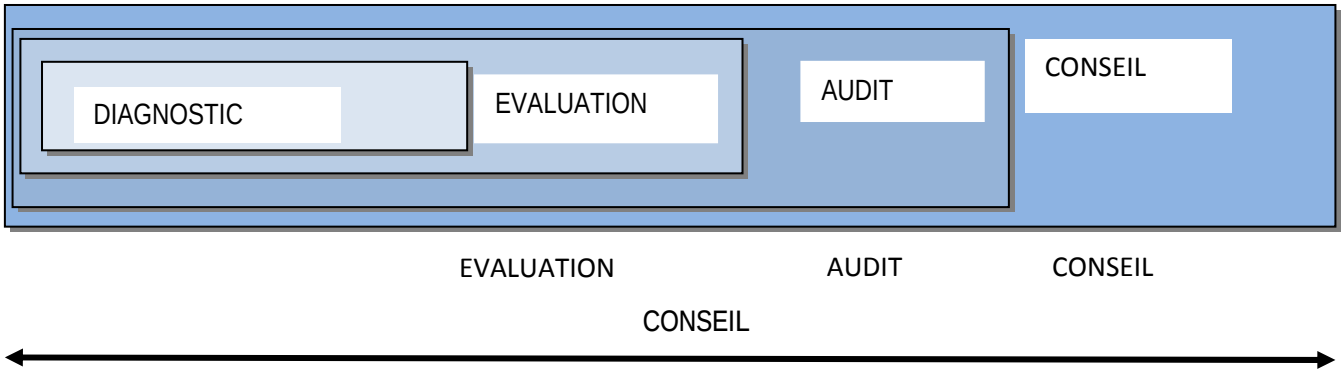
[38] ARDOUIN Thierry(2009), *Audit et conseil en formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 4, Université de Rouen, 125p. Page 71

Selon les normes AFNOR (50-750, 1992) citées dans le cours *« Audit et conseil en formation » Chapitre 5 : Définir et conceptualiser audit et conseil en formation*, à la Page 72, l'audit de formation est *«Une Analyse d'un système (de formation) destinée à établir un diagnostic. Elle peut s'appliquer à une organisation dans le cadre de son fonctionnement général, à un dispositif ou à une action de formation. L'audit peut être utilisé pour prescrire, en termes de conseil, les moyens à mettre en œuvre par l'organisation* ».

D'autres définitions sont données par d'autres sources : En exemple, IFACI, IAS définit l'audit comme une « *Démarche spécifique d'investigation et d'évaluation à partir d'un référentiel, incluant un diagnostic et conduisant éventuellement à des recommandations*[39] ».

Le Schéma ci-dessous, tiré de la définition formulée ci-dessus par Thierry ARDOUIN[40] conforte les explications données ci-dessus.

L'INTERVENTION PSYCHOSOCIALE DANS LES ORGANISATIONS



Graphique n° 2 : L'intervention Psychosociale dans les organisations. T Ardouin

Le diagnostic fait partie de l'évaluation, elle-même élément de l'audit; ce dernier pouvant donner lieu à la mise en œuvre dans la réalisation d'un conseil.

Ce schéma nous éclaire parfaitement sur le rôle que nous devons jouer dans notre poste de conseiller en formation. L'audit apparaît comme l'élément d'un continuum qui devra nous permettre de mieux apprécier ce qui est mis en œuvre à la lumière de la démarche d'ingénierie de formation.

Pour mieux appréhender le sujet de notre étude, il est important de définir certains termes clés que sont le diagnostic, l'évaluation et le conseil.

[39] IFACI, IAS (1995), Des mots pour le dire, 83p cité dans le cours *Audit et conseil en formation* / ARDOUIN Thierry (2009) /125 p, P 73.
[40] Thierry ARDOUIN est Auditeur Social Agréé de IAS et réalise des interventions dans les organisations/Voir le cours *Audit et conseil en formation*/ ARDOUIN Thierry (2009) /125 p, P 74.

7.1.2. Le diagnostic, l'évaluation et le conseil dans le cadre de l'audit

7.1.2.1. Le Diagnostic dans le cadre de l'audit

Par Diagnostic il faudra comprendre ce qui suit :

1. Selon les normes AFNOR (50-750, 1992)[41], on peut retenir la définition suivante : Le Diagnostic est une "*Mise en évidence des points forts et de points faibles à partir d'éléments observables pour formuler des objectifs d'évolution*".
2. Selon l'approche des praticiens et professionnels de l'audit (IFACI, IAS)[42], le Diagnostic est une *"Conclusion formulée après déroulement d'un processus d'investigation et d'évaluation. Dans le déroulement d'une mission d'audit le diagnostic correspond au moment où les constatations faites sont suffisantes pour énoncer un problème en indiquant sa nature, ses causes, ses conséquences effectives ou possibles ".*

7.1.2.2. L'évaluation dans le cadre de l'audit

Pour la définition de l'évaluation, nous pouvons retenir ce qui suit :

1. Selon les normes AFNOR (50-750, 1992), l'évaluation (de formation) est une : *"Opération ayant pour objet la production d'un jugement de valeur (de la formation) à partir de résultats mesurables. Elle permet de vérifier si les objectifs (de la formation) ont été atteints"*.
2. Selon l'approche des praticiens et professionnels de l'audit (IFACI, IAS) L'Evaluation est un *« terme aux significations souvent floues et extensives et peut être défini selon les quatre approches suivantes :*
    - *Opération visant à préciser, sur les bases de critères et références retenues, la valeur attribuable à un objet, un résultat, un potentiel.*
    - *Détermination et estimation des points forts et/ou faibles d'un système, d'une organisation face à des sources de dangers ou d'opportunités.*
    - *Appréciation circonstanciée du degré de réalisation d'une politique, d'un projet ou d'un programme.*
    - *Phase dans la démarche de l'audit qui fait suite à l'investigation et à l'analyse, qui permet de mesurer les écarts entre les prescriptions (système de référence) et les réalisations par l'entité auditée afin d'en souligner les impacts et leurs conséquences ».*

[41] ARDOUIN Thierry(2009), *Audit et conseil en formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 4, Université de Rouen, 125p. *P 72*.
[42] IFACI, IAS (1995), *Des mots pour le dire*, 83p.cité par ARDOUIN Thierry(2009), *Audit et conseil en formation, 125p, P 73*

L'évaluation est donc la comparaison ou la confrontation entre les résultats attendus ou prévus et ceux effectivement atteints.

7.1.2.3. Le conseil dans le cadre de l'audit

Selon les praticiens et professionnels de l'audit (IFACI, IAS), *le Conseil est un « Avis sur une situation ou un projet ; une recommandation sur ce qu'il convient de faire* »[43].

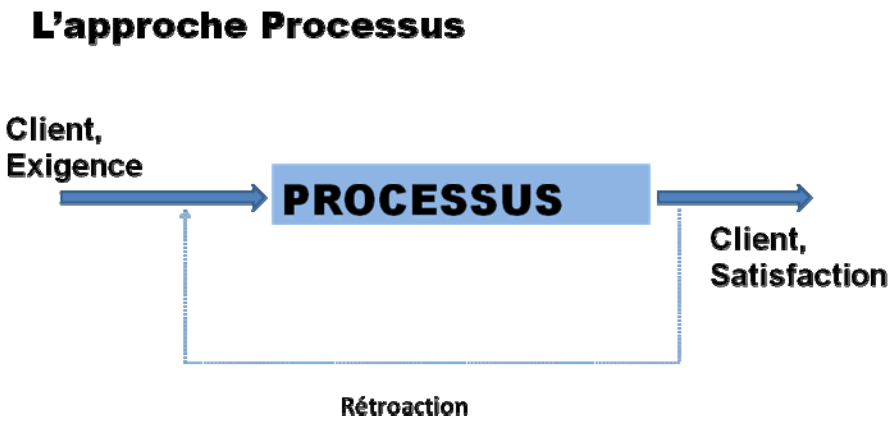
7.1.3. L'audit dans le cadre de notre recherche

En nous référant à la définition de l'audit comme une « *Démarche spécifique d'investigation et d'évaluation à partir d'un référentiel, incluant un diagnostic et conduisant éventuellement à des recommandations* », notre mission s'inspirera du schéma de Thierry ARDOUIN sur l'intervention psychosociale dans les organisations. En effet il sera question pour nous de faire un diagnostic et une évaluation des formations en entrepreneuriat, mises en œuvre par le PDA, en vue de formuler des pistes d'amélioration dans le cadre de notre rôle de conseil en formation afin d'optimiser les performances et les résultats dans le cadre de la démarche de formation du Programme Développement de l'Agriculture (PDA/GTZ).

En parlant de performance nous nous situons dans la logique du management de la qualité qui est : « *Mieux qu'hier ……...Encore mieux demain* ». Cette logique se fonde sur l'approche processus dont la dynamique est de toujours mieux satisfaire le client en partant de l'analyse de son degré de satisfaction pour identifier des mesures idoines afin de répondre mieux à ses exigences. Il s'agira pour notre travail de MICF de mener une recherche afin de d'améliorer la satisfaction des transformatrices d'attiéké formées par le PDA dans le domaine de l'entrepreneuriat. Il sera question d'analyser les écarts entre leurs besoins (exigences) actuels et les résultats des formations déroulées dans leur forme actuelle, afin de faire des propositions de solutions d'amélioration de l'approche utilisée. L'approche processus[44] peut être schématisée comme ci-dessus indiquée.

[43] IFACI, IAS (1995), *Des mots pour le dire*, 83p cité par ARDOUIN Thierry(2009), *Audit et conseil en formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 4, Université de Rouen, 125p. Page 73

[44] Le schéma présenté est inspiré de celui proposé par Didier POSSOZ et Michel RAVITSKY *l'organisation par les processus*/ Processus.mht/ FORSE/Adobe Presenter/ 18 diapo/ Diapo 6 (site consulté en mars 2010).



Graphique n°3: L'approche processus.

7.2. LA DEMARCHE DE FORMATION

Selon le dictionnaire Larousse, le mot démarche a plusieurs définitions. Celle qui semble convenir à notre contexte lié à la formation est la suivante : « *Manière de conduire un raisonnement, de progresser vers un but par le cheminement de la pensée ; méthode, manière d'agir. Il s'agit dans cette définition de la démarche intellectuelle* ».

Cette définition, en ce sens qu'elle fait appel à l'intellect, rejoint les définitions de l'ingénierie de formation des auteurs suivants :

- G. Le BOTERF (1990) définit l'ingénierie de formation à partir d'une définition générale de l'ingénierie en ces termes: « *un ensemble coordonné des activités permettant de maîtriser et de synthétiser les informations nécessaires à la conception et à la réalisation d'un ouvrage (unité de production, bâtiment, système de formation, réseaux de télécommunication….) en vue d'optimiser l'investissement qu'il contient et d'assurer les conditions de sa viabilité* »[45].
- Selon GUITTET A (1995), l'ingénierie de formation est : « *l'ensemble des démarches méthodologiques articulées qui s'appliquent à la conception de systèmes d'actions et de dispositifs de formation afin d'atteindre d'une façon efficace un objectif fixé. L'ingénierie de formation comprend le diagnostic de besoins de compétences, la définition des objectifs de formation, des objectifs pédagogiques, la conception de*

[45] LE BOTERF G. (1990), *L'ingénierie et l'évaluation de la formation*, Paris, Edition d'Organisation, P. 31, cité par ARDOUIN Thierry(2009*), Démarche d'Ingénierie de la formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 2, Université de Rouen, 96 p. P 14

projets de formation, la coordination et la mise en œuvre d'actions pédagogiques et le contrôle et l'évaluation des effets de la formations (normes AFNOR) »[46]

A la lumière des définitions ci-dessus, en lieu et place de démarche de formation il faudra comprendre la démarche d'ingénierie de formation qui se définit comme *« une démarche socioprofessionnelle où l'ingénieur-formation a, par des méthodologies appropriées, à Analyser, Concevoir, Réaliser et Evaluer des actions, dispositifs et/ou système de formation en tenant compte de l'environnement et des acteurs professionnels. L'ingénierie de formation (niveau organisationnel) se trouve à l'interface de l'ingénierie des politiques (niveau stratégique et décisionnel) et de l'ingénierie pédagogique (niveau pédagogique)*[47] ».

Nous essayerons de respecter l'esprit de cette citation en faisant des préconisations pour une mise en œuvre des formations en entreprenariat BUS, qui suivent la démarche d'ingénierie de la formation.

7.3. LA NOTION D'ENTREPRENEURIAT

7.3.1. Définition de l'entrepreneuriat et de l'entrepreneur

Selon l'encyclopédie libre Wikipédia[48] « *L'**Entrepreneuriat** (ou, selon une orthographe un peu moins courante, **entreprenariat**) est l'action de créer de la richesse et/ou de l'emploi par la création ou la reprise d'une entreprise.* ». Selon toujours Wikipédia l'entrepreneuriat est *« un processus de découverte, d'évaluation et d'exploitation d'opportunités dans lequel l'entrepreneur est défini comme « quelqu'un qui agit non en fonction des ressources qu'il contrôle actuellement, mais qui poursuit inlassablement une opportunité* »

7.3.2. La notion d'entrepreneuriat agricole au Burkina Faso

L'entrepreneuriat agricole au Burkina Faso est un concept nouveau qui est de plus en plus évoqué avec la création de la Direction Générale de la Promotion de l'Economie Rurale (DGPER) du Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques(MAHRH). La DGPER a été créée le 02 décembre 2008 par un arrêté ministériel. Pour promouvoir le développement des entreprises agricoles, la Direction de Développement de l'Entrepreneuriat Agricole (DDEA), une des (05) Directions Techniques de la DGPER, a été mise en place, en début 2009.

Ayant comme cadre de référence la Stratégie de Développement Rurale (SDR), les missions de la DDEA sont les suivantes :

---

[46] GUITTET A. (1995), *Développer les compétences*, Paris, ESF, cité par ARDOUIN Thierry(2009*), Démarche d'Ingénierie de la formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 2, Université de Rouen, 96 p. P 16.

[47] ARDOUIN Thierry(2009*), Démarche d'Ingénierie de la formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 2, Université de Rouen, 96 p. Page 21.

[48] Voir http://fr.wikipedia.org/wiki/Entrepreneuriat site consulté le 15 juillet 2010.

- Suivre la réalisation des objectifs de développement de l'entrepreneuriat agricole ;
- Promouvoir l'entrepreneuriat agricole par le développement d'incubateurs d'entreprise ;
- Appuyer la mise en place d'unités pilotes de production et de transformation ;
- Inventorier les capacités nationales existantes en matière de formation, d'appui accompagnement à l'installation, au développement et à la promotion des entrepreneurs agricoles ;
- Identifier et/ou actualiser les besoins en formation pour les producteurs ;
- Elaborer des modules de formation et d'accompagnement ;
- Elaborer des critères objectifs de sélection des groupes d'entrepreneurs agricoles à former ;
- Proposer des mesures visant à harmoniser la structuration des entrepreneurs agricoles, les outils de gestion et de normalisation des procédures ;
- Contribuer à l'élaboration des textes législatifs et réglementaires des entreprises agricoles ;
- Identifier des créneaux porteurs qui peuvent attirer des investissements pour la création de petites et moyennes entreprises agricoles.

Parmi les missions de la DDEA, la question de la formation sur l'entrepreneuriat est de loin la plus importante (cinq alinéas sur 10, à vérifier ci-dessus). La DDEA doit être sans conteste, l'un des partenaires privilégiés du PDA dans le cadre de la mise en œuvre de la formation BUS. Il est par conséquent important de comprendre la conception de la DDEA sur la notion de l'entrepreneuriat agricole.

Selon la DDEA, *« L'entrepreneuriat agricole est une dynamique de création et d'exploitation d'une opportunité d'affaires, dans l'agriculture (production et transformation), par un ou plusieurs individu(s) via la création de nouvelles organisations à des fins de création de valeur*[49] *».*

L'objectif de la formation BUS est « *Contribuer à améliorer les capacités de gestion entrepreneuriale des acteurs des filières afin qu'ils conduisent avec succès (au plan technique et social) leurs entreprises de production, de transformation et de commercialisation*[50]. **».**

Par conséquent, les transformatrices d'attiéké qui exploitent une opportunité d'affaire par la transformation du manioc en attiéké *(création de valeur ajoutée)*, sont des «*entrepreneurs*» faisant parties d'un maillon d'une filière agricole.

[49] DDEA (avril 2010) Vision de l'entreprenariat Agricole, présentation power point, 36 diapositives, Diapositive 21 et 22/ Présentation faite dans le cadre du Forum « *Accélérer la croissance agricole : Place et rôle de l'entreprenariat agricole »*

[50] PDA (août 2009)/ *Le renforcement des capacités entrepreneuriales des acteurs des chaînes de valeur ajoutée des filières promues par le concept BUS/ Document de capitalisation. 11 P ; P 2*

7.4. LA NOTION DE FILIERE AGRICOLE

Plusieurs définitions sont données par différents auteurs. Dans le cadre de notre mémoire, nous adopterons la définition suivante : « *La filière représente une réalité économique dans sa globalité et désigne l'ensemble des Chaînes de Valeur Ajoutée (CVA) de la production, transformation et distribution relatives à un produit et concourant à la satisfaction d'un besoin issu de la consommation. La valeur ajoutée se définit comme une valeur nouvelle créée par chaque maillon. Elle est la différence entre la valeur finale des biens produits et celles des consommations intermédiaires (biens ou services consommés pour les produire).*[51] **»** En exemple, l'attiéké est la valeur finale dans la filière manioc.

La filière regroupe l'ensemble des acteurs ou agents économiques impliqués aussi bien dans l'approvisionnement d'intrants, la production, la transformation, le transport, la commercialisation et la distribution.

Par convention, la filière est désignée par le produit primaire : sésame, lait, tomates, oignons, bœufs, porcs, mouton… qui correspond aux concepts des producteurs.

Dans le cadre de notre travail, il sera surtout question de la filière manioc et de sa valeur finale attiéké qui fait partie des chaînes de valeur ajoutée promues par le Programme Développement de l'Agriculture et dont les actrices (transformatrices) sont concernées par les activités de formation en entrepreneuriat BUS.

7.5. LA NOTION D'ADAPTATION

Selon le dictionnaire Larousse[52], adaptation vient du «*latin médiéval adaptatio, et signifie*:

- *Action d'adapter ou de s'adapter à quelque chose : Adaptation aux circonstances.*
- *Action d'adapter une œuvre, un texte pour un public.…… »,*

Dans le lexique des termes piagétiens[53], «*l'Adaptation est définie comme un état et un processus caractérisés par la recherche d'un équilibre entre les actions de l'organisme sur le milieu et les actions inverses, ou entre l'assimilation et l'accommodation*».

L'assimilation dans ce cas, est définie comme «*une incorporation d'un objet ou d'un phénomène nouveau à une structure ou à un schème déjà existant. Cette intégration confère à l'objet une signification nouvelle*».

---

[51] Synthèse de définition proposée dans le rapport « *Définition des filières agricoles, Approche filières et filières prioritaires »* Secrétariat Permanent de Coordination des Politiques Sectorielles Agricoles/ Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques ; mai 2009, 29 p. P 09.

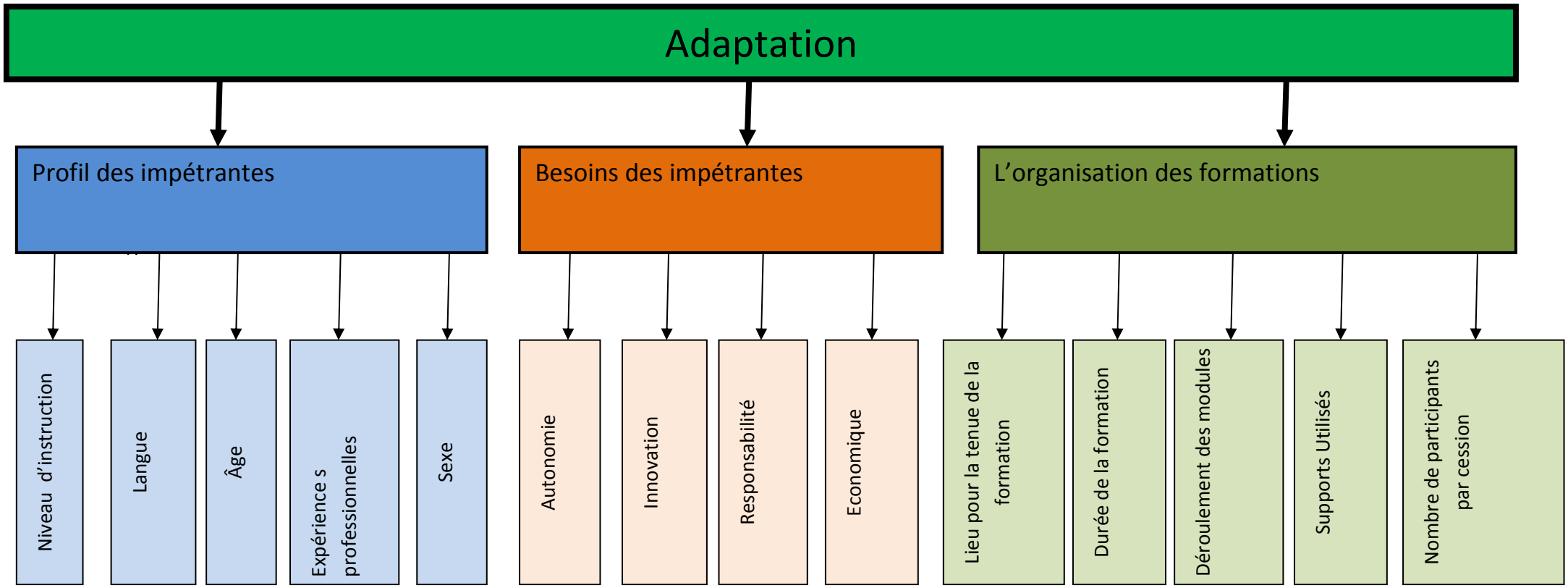
[52] Larousse.fr /Dictionnaires consulté sur le net le vendredi 12 février 2010.

[53] THOUROUDE L. et DAGUET Hervé (2009), Psychologies des apprentissages, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 3, Université de Rouen, 126p, Pages 8 et 9

L'accommodation quant à elle, serait «*l'ajustement d'un schème d'action ou d'une opération mentale aux caractéristiques des situations ou des données nouvelles*». Cette définition de l'accommodation contribue à mieux expliquer l'esprit dans lequel nous percevons le terme adaptation dans le cadre de notre recherche. Les modules de formations BUS ont été développés en Allemagne et ont connu des actions d'*ajustement aux caractéristiques des situations* des transformatrices d'attiéké. Notre tâche est d'évaluer *les ajustements* effectués et d'en apprécier l'adaptation aux *caractéristiques* des transformatrices qui sont analphabètes dans leur majorité.

Nous sommes d'avis avec Piaget que «*la recherche d'une adaptation meilleure explique le progrès des connaissances*». C'est ce qui motive notre travail. Rechercher *une adaptation meilleure* pour permettre aux apprenants du BUS de faire des *progrès*.

Pour le cadre théorique de notre recherche, nous considérerons le mot adaptation comme l'action d'adapter la démarche et les outils de formation en Entreprenariat BUS aux profils et aux besoins des transformatrices d'attiéké. Cette formulation suscite le schéma ci-dessous indiqué (page suivante)



Graphique n° 4 : Dimensions et indicateurs de l'adaptation de l''outil de formation BUS

Pour notre contribution au processus d'adaptation des formations BUS, nous envisageons une démarche à deux étapes :

1. Nous ferons une évaluation du contenu des modules BUS, des résultats des formations BUS déroulées, à la lumière de trois dimensions que sont le profil, les besoins des transformatrices et l'organisation des sessions de formation. Nous avons identifié des indicateurs qui, de notre point de vue, nous permettront de vérifier le caractère adapté de l'outil BUS.
2. L''appréciation de ce qui est mis en œuvre à la lumière de la démarche d'ingénierie de formation nous permettra de faire des préconisations.

La conception des outils de collecte de données a été faite sur la base des interrogations consignées dans le tableau ci-dessus selon les dimensions et les indicateurs identifiés.

Dimension/indicateur	**Exigences vérifiant l'indicateur**	**Interrogation permettant la mesure de l'existant**
Profils des impétrantes		
Niveau d'instruction	le niveau d'instruction des impétrantes	Niveau d'instruction des impétrantes ?
Langue	La traduction des concepts de base des modules du français aux langues locales des impétrantes.	N'y a-t-il pas déperdition de l'information, ou transmission de message erroné pendant les formations, liée à la traduction des concepts de base du français aux langues des apprenantes ?
Age	l'âge des impétrantes	Y a-t-il adéquation du style et des méthodes de formation avec l'âge des apprenantes (analyse selon la théorie de Piaget) ?
Expériences professionnelles	L'expérience des impétrantes en rapport avec le contenu de la formation et la méthode utilisée pour le déroulement de la formation	Expériences des apprenantes sur les thématiques développées (analyse technico-économique, responsabilisation) ? Expériences des apprenantes avec des formations similaires dans la forme (formation en salle, contenu, style d'animation) ? Expériences des apprenantes sur l'approche filière (calcul de rentabilité, recherche de marché…) ?
Sexe	La nature des activités et le sexe des apprenantes	Le genre des apprenantes pose-t-il des difficultés dans le suivi de la formation (par rapport aux occupations, la durée, style de formation, le contenu de la formation) ?

Dimension/indicateur	Exigences vérifiant l'indicateur	Interrogation permettant la mesure de l'existant
Besoins des impétrants		
Responsabilité	Compréhension de la notion de responsabilité	Dans quels domaines les transformatrices estiment-elles avoir pris plus de responsabilité après la formation ?
Autonomie	Autonomie dans le choix des actions à mener	Les apprenantes font-elles le choix de leurs filières d'intervention selon leurs propres critères ?
Innovation	Actions ou idées nouvelles qui ont permis d'améliorer les conditions de l'apprenante	Quelles sont les idées nouvelles mises en œuvre par les apprenantes après les formations (choix des filières porteuses, recherche de marché, initiatives nouvelles,..) ?
Economique	Amélioration des recettes Absence de gap entre les recettes et les dépenses	Quelles sont les améliorations apportées sur les questions de gestion (notions de recette et dépenses), sur le calcul des marges et des gaps ?
L'organisation des formations		
Lieu de la formation	Absence de contrainte de déplacement.	Le choix des sites de formations convient-il aux apprenantes ?
Durée de la formation	Absence de baisse de motivation et de concentration due au nombre de jours de formation	La durée de trois jours pour chaque module (soit six jours pour les deux modules) convient-elle aux apprenantes ?
Déroulement des modules	Méthode de travail accessible à la compréhension des apprenantes	La démarche utilisée permet-elle la compréhension du contenu de la formation ?

Dimension/indicateur	Exigences vérifiant l'indicateur	Interrogation permettant la mesure de l'existant
Approche pédagogique	La pédagogie utilisée	Les objectifs pédagogiques sont-ils clairement définis avec les apprenantes ? Les objectifs pédagogiques permettent-ils aux apprenantes d'avoir une idée exacte de la finalité de la formation ? Les objectifs pédagogiques fournissent-ils des références claires pour l'évaluation de la formation ?
Supports utilisés	La pertinence des fiches de travail à remplir par les impétrantes	Est-il adapté d'utiliser des fiches de travail en français pour des impétrantes analphabètes ?
Nombre de participantes par session de formation	Nombre de participantes par session de formation (trop élevé ou trop peu)	Le nombre de participantes par session de formation permet-il l'interaction avec le facilitateur et la participation de toutes les apprenantes ? (critères du nombre d'apprenants par formation selon les indications de l'UNESCO)

Tableau n° 1 : référentiel d'analyse de l'adaptation de la formation BUS

VIII. LA DEMARCHE DE RECHERCHE

Le déroulement de la méthodologie de notre recherche a connu essentiellement les étapes suivantes :

8.1. LA RECHERCHE DOCUMENTAIRE

Notre recherche bibliographique a porté sur trois axes :

- Le premier axe a concerné les concepts théoriques en rapport avec notre thème de recherche qui porte sur l'audit de formation. Nous nous sommes intéressés également à la démarche d'ingénierie de formation dans la perspective de l'analyse des actions de formations qui font l'objet de notre étude.
- Le deuxième axe a porté sur les concepts théoriques en rapport avec nos indicateurs. Après avoir défini les dimensions, les indicateurs et formulé les interrogations permettant de mesurer l'existant, c'est-à-dire la situation réelle au niveau des formées du BUS sur le terrain, nous avons recherché la documentation sur les concepts théoriques en rapport avec les indicateurs que nous voulons vérifier.

- Le troisième axe a eu pour objet la méthodologie d'échantillonnage, et les différents types d'approches de notre population cible dans le cadre de la collecte des données.

De façon générale, nous avons cherché à nous instruire davantage sur les méthodes de recherche en science sociale et à compléter les importants enseignements reçus lors des visioconférences et des regroupements.

8.2. LA DEFINITION DU CHAMP DE LA MISSION AVEC LE COMMANDITAIRE.

Initialement notre mission devait concerner l'ensemble des personnes qui ont bénéficié de la formation BUS. Compte tenu des contraintes de temps, nous avons choisi avec notre mandant, de circonscrire notre étude à la ville de Ouagadougou. Deux types de populations cibles ont été concernées par notre mission, il s'agit :

- Des transformatrices de manioc en attiéké de l'association Teg-Taaba de la ville de Ouagadougou. Nous avons choisi d'enquêter les transformatrices qui ont reçu les formations « BUS ». Nous estimons qu'elles sont les plus indiquées pour nous dire si les formations «BUS» sont, ou non adaptées à leurs profils et à leurs besoins.
- Des formateurs BUS qui ont déjà eu à dispenser des formations BUS. Sur trente-deux (32) formateurs formés et certifiés pour dérouler les formations BUS, vingt-cinq (25) sont toujours disponibles pour dérouler des formations et dix-huit (18) ont effectivement eu à dérouler au moins une formation. Nous avons envoyé un questionnaire aux dix huit (18) formateurs. L'enquête au niveau des formateurs a eu pour but de compléter celle auprès des personnes formées. Nous pensons que les formateurs, qui sont chargés de la conduite des actions de formation, sont également bien placés pour dire si les formations sont adaptées ou non aux profils et aux besoins[54]des apprenants.

8.3. LA CONCEPTION DES OUTILS DE COLLECTE DES DONNEES

Pour la vérification de l'hypothèse 1 qui est ***«****La formation en entrepreneuriat « BUS » est adaptée aux profils et aux besoins des transformatrices d'attiéké de l'association Teg-Taaba*», nous avons choisi de réaliser :

1. Un entretien sur la base d'un questionnaire (voir annexe 4.1) auprès de l'ensemble des transformatrices qui ont reçu la formation en entrepreneuriat BUS. Il s'est agi de faire une recherche descriptive qui visait à obtenir une information précise sur un sujet

[54] Pour la question de l'adaptation au besoin, l'apprenant reste le mieux placé pour répondre.

donné qui est le caractère adapté de l'outil de formation BUS. Des entretiens à travers des rencontres en face-à-face, ont été organisés avec les transformatrices formées. Ce choix a été motivé par la logique de François Colbert[55], que nous partageons, qui dit que : «*L'entrevue en face-à-face permet d'obtenir beaucoup d'informations, elle offre une grande flexibilité à l'interviewer, qui peut répéter une question, apporter des précisions, intervertir l'ordre des questions, etc. Le répondant qui ne comprend pas une question a tout le loisir d'obtenir des précisions, tout comme l'interviewer peut creuser davantage certaines assertions du répondant grâce à l'interaction personnelle que permet cette méthode* ».

2. Une enquête par questionnement auprès des formateurs «BUS» : Nous avons envoyé par le canal de l'internet, un questionnaire à l'ensemble des dix huit (18) formateurs BUS (voir annexe 4.2) ayant déroulé au moins une session de formation. L'enquête auprès des formateurs a eu pour but de rechercher leurs avis sur le caractère adapté du BUS aux personnes qu'ils ont eu à former.

8.4. LA DEFINITION DE L'ECHANTILLON DE RECHERCHE

Nous avons choisi de mener une enquête, de manière exhaustive, de l'ensemble des transformatrices de manioc en attiéké de l'association Teg-Taaba de la ville de Ouagadougou qui ont reçu la formation «BUS». Elles sont au nombre de quarante (40).

8.5. LE RECUEIL DES DONNEES SUR LE TERRAIN

Pour le recueil des données sur le terrain, nous avons eu recours à un enquêteur. Pour des raisons d'occupations professionnelles, notre employeur a consenti à mettre à notre disposition un enquêteur. Pour le recueil des données, il a été procédé à :

- La mise à niveau de l'enquêteur sur nos objectifs et sur le contenu des questions ;
- Un pré-test, que nous avons conduit avec l'enquêteur auprès de trois transformatrices d'une autre association appelée Association Bayiri Nooma, également basée à Ouagadougou, dont les membres ont reçu la formation BUS dans les mêmes conditions (durée de la formation, période de formations sensiblement la même…) que notre population à enquêter. Le pré-test nous a permis de reformuler certaines questions pour apporter plus de clarté au contenu du questionnaire, à la compréhension du contenu des questions.

[55] http://www.gestiondesarts.com/séminaire de management culturel, l'étude de marché par François Colbert (site consulté le 04 avril 2010)

– Un suivi de l'enquêteur au jour le jour, pour vérifier le contenu des informations collectées.

8.6. LE TRAITEMENT DES DONNEES

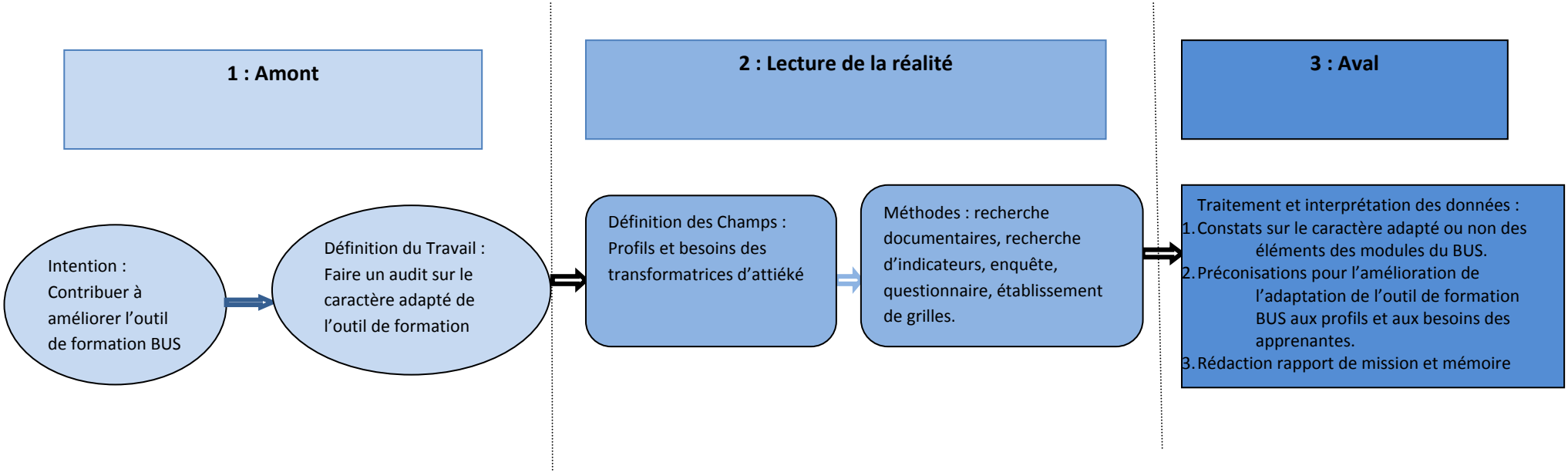
Le dépouillement des données collectées a été réalisé à l'ordinateur avec le logiciel SPHINX-plus² qui est un logiciel de traitement et d'analyse statistique adapté aux enquêtes quantitatives. Le traitement des données avec Sphinx Plus² a permis d'obtenir directement certains résultats et d'effectuer des analyses diverses et pertinentes par rapport aux objectifs de la présente recherche.

Notons que SPHINX-plus² a été uniquement utilisé pour le dépouillement, car le questionnaire avait été déjà conçu et les fiches remplies, ce qui a nécessité la reprise du questionnaire sur le logiciel SPHINX-plus² en tenant compte des types de questions (fermé, ouvert, etc.) et des modalités de réponse. C'est après cette reprise qu'il a y eu la saisie des données collectées et l'analyse des résultats.

Nous avons choisi ce logiciel parce qu'il offre un traitement rapide des informations collectées, permet de faire la synthèse des réponses selon les indications inscrites. En outre, il donne la possibilité de regrouper les réponses.

L'analyse des données recueillies s'est faite sur la base des données traitées suivant le cadre d'analyse que nous avions conçu au niveau de notre cadre théorique.

De manière schématique notre démarche de recherche, inspirée des trois temps de l'audit de T Ardouin[56], se présente comme suit :



Graphique n° 5 : schéma de démarche de recherche.

[56] ARDOUIN Thierry(2009), *Audit et conseil en formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 4, Université de Rouen, 125p. P 81

CHAPITRE 3 :

LA RECHERCHE ET L'ANALYSE

IX. LE DEROULEMENT DE LA MISSION

La mission d'étude sur l'audit de la formation BUS s'est déroulée avec assez de diligence selon les importantes étapes suivantes :

- Validation de la méthodologie et des outils de collectes des données avec notre directeur de mémoire le 08 mai 2010.
- Démarrage de la collecte des données le 24 mai 2010. Nous avons perdu plus de deux semaines à cause de nos occupations professionnelles qui ont nécessité beaucoup de déplacements. Pour l'essentiel, nous pouvons citer les facteurs ci-dessous, qui d'une manière ou d'une autre, ont influencé l'évolution de notre mission.

9.1. LES FACTEURS FAVORABLES

La disponibilité de notre Directeur de mémoire qui a réagi rapidement sur le contenu de notre méthodologie et sur les outils de collecte de données.

La disponibilité de notre référent de site qui nous a donné des conseils et qui a mis à notre disposition de la documentation sur les approches méthodologiques de recherche en sciences sociales et sur l'échantillonnage, ce qui traduit une fois de plus l'importance du conseil et de l'accompagnement dans le cadre d'une Formation Ouverte à Distance (FOAD).

La mise à disposition d'un enquêteur par le Programme Développement de l'Agriculture pour nous appuyer dans la collecte des données. Cela nous a permis de mener concomitamment nos recherches dans le cadre du master et nos activités professionnelles pour lesquelles nous avons été très sollicité pendant les travaux de terrain.

La mise à disposition du matériel au sein du Programme Développement de l'Agriculture (ordinateur, photocopieuse, rame de papier, etc.) pour la production et la multiplication de nos différents documents et des questionnaires.

Il est certain que notre expérience professionnelle de façon générale et dans la pratique de la formation, ainsi que les encouragements des autres étudiants avec lesquels nous avions des échanges réguliers, sont également à inscrire parmi les facteurs favorables.

9.2. LES FACTEURS DEFAVORABLES

La première difficulté à laquelle nous avons été confrontée est la surcharge du travail dans le cadre de nos activités professionnelles et cela est arrivé au moment ou celles dans le cadre du master ICF (recherche documentaire, élaboration de la méthodologie et des questionnaires, collecte des données) demandaient beaucoup d'investissement en temps. Nous avons redouté,

à un certain moment, de ne pas pouvoir mener toutes ces activités de front. Pendant plus de trois mois, nous n'avons pas eu de week-end de repos. Naturellement nous avions peu de vie sociale.

La deuxième contrainte est la difficile mobilisation des transformatrices d'attiéké qui sont régulièrement en déplacement, soit pour la recherche de la matière première (pâte de manioc pour l'attiéké), soit pour la vente de l'attiéké, soit pour une réunion, soit pour des obligations familiales et sociales. Il fallait mettre plus de temps que prévu et beaucoup de patience pour la collecte des données.

9.3. LES INQUIETUDES

9.3.1. L'enjeu par rapport au dépositaire de la formation BUS

La première inquiétude concernait les enjeux par rapport à la recherche sur le caractère adapté de l'outil de formation BUS. En effet la mise en œuvre pédagogique du BUS est assurée par un bureau d'étude allemand qui a clairement dit qu'aucun amendement ne devra être porté sur la démarche et sur le contenu des outils sans son accord préalable. Par conséquent, faire une recherche par rapport à l'adaptation de la formation BUS, pouvait être mal interprété. Pour lever toute équivoque, nous avons informé les consultants formateurs du prestataire allemand, en disant que notre recherche s'inscrit dans le prolongement des actions qu'ils ont entrepris pour introduire et adapter l'outil de formation BUS.

9.3.2. La crainte du biais dans la collecte des données

Notre deuxième inquiétude venait du fait que, n'ayant pas pu nous- même, mener les enquêtes sur le terrain, nous avons redouté des biais dans la collecte des données. Fort heureusement, avec le retour d'informations de la part des transformatrices d'attiéké dont nous avons le contact, nous avons eu la confirmation que le travail a été effectivement déroulé sur le terrain. La mise à niveau sur nos objectifs de recherche, le déroulement ensemble du pré-test et l'amendement du questionnaire, nous ont convaincu que l'enquêteur avait les capacités d'appliquer le questionnaire. L'enquêteur ayant participé à une étude d'évaluation d'une campagne de mise en œuvre des formations BUS dans d'autres localités, avait donné en son temps, de bons résultats.

Le risque de biais redouté avec l'enquêteur, aurait existé même si nous avions nous même déroulé le questionnaire. En effet étant un cadre du Programme Développement de l'Agriculture qui organise les activités de formation en entrepreneuriat, les transformatrices

auraient peut être répondu à certaines questions pour nous faire plaisir ou pour espérer d'autres types d'appuis dans le cadre de leurs activités.

X. L'ANALYSE DES RESULTATS

10.1. ANALYSE DE L'ADAPTATION DE LA FORMATION BUS AUX PROFILS DES APPRENANTES

10.1.1. L'activité principale des enquêtées

Sur les trente (30) fiches que nous avons pu traiter sur trente-neuf (39) personnes enquêtées sur une population cible initiale de quarante (40) transformatrices[57], vingt-neuf (29) ont pour activité principale la production de l'attiéké[58]. Seule une personne affirme qu'elle est secondaire pour elle.

L'attiéké est un couscous de manioc. Selon les transformatrices, après l'approvisionnement en manioc, la préparation de l'attiéké comporte les étapes suivantes :

1. l'épluchage et le découpage du manioc en petits morceaux.
2. Les morceaux de manioc sont passés au lavage.
3. Les petits morceaux sont ensuite broyés pour donner une pâte. Il est fréquent que les transformatrices s'approvisionnent en pâte venant de la Côte d'Ivoire
4. Après le broyage, il est additionné à la pâte du ferment de manioc et de l'huile de palme.
5. Le produit obtenu est pressé pour en extraire l'amidon et l'eau résiduelle.
6. Après le pressage, la pâte est tamisée.
7. Le produit obtenu après le tamisage est séché au soleil.
8. Le produit séché est passé ensuite à la vapeur. On obtient alors de l'attiéké.

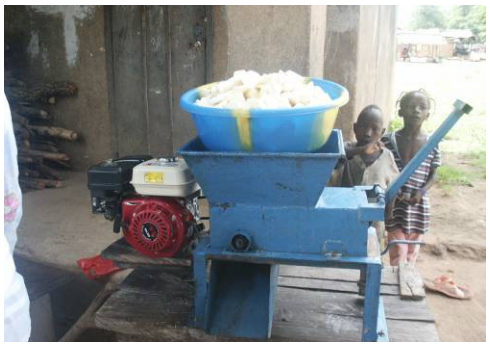


Photo n°4.L'étape de broyage des morceaux de manioc pour produire la pâte.



Photo n°5.couscous d'attiéké prêt pour la consommation.

[57] Notre échantillon de départ concernait l'ensemble des quarante (40) transformatrices de l'association Teg-taaba qui ont eu la formation BUS, nous avons pu rencontrer 39 personnes. Une personne sur les quarante était en voyage. Nous avons écarté neuf fiches parce que ces personnes ne sont pas des transformatrices d'attiéké. Nous avons donc traité les 30 fiches des trente (30) transformatrices qui produisent l'attiéké.

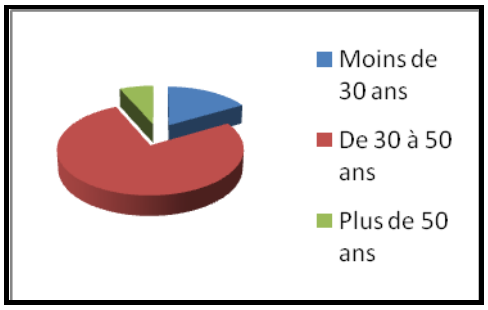
[58]: L'attiéké est un mets à base de manioc qui est une spécialité culinaire de certains peuples lagunaires de la Côte d'Ivoire, l'attiéké est produit traditionnellement par les femmes. L'attiéké est actuellement beaucoup produit au Burkina Faso avec le retour des migrants à la faveur du conflit interne en Côte d'Ivoire voir le site http://fr.wikipedia.org/wiki/Atti%C3%A9k%C3%A9 (site consulté le 21 juin 2010).

Les vingt-neuf (29) femmes qui ont pour activité principale la production de l'attiéké[59], gèrent de petites unités artisanales qui emploient au moins deux personnes. Une vingtaine d'unités affirment employer 4 ou 5 personnes.

Les quantités d'attiéké transformées et vendues, dépassent pour la plupart, 100 kg par semaine. Avec un prix moyen du kg à 250 F CFA, cela donne en moyenne 25 000 F CFA pour les 100 kg avec un bénéfice net moyen de 50 F CFA/kg. Les gains varient entre 5 000 et 15 000 F CFA par semaine et par transformatrice. Le revenu mensuel varie entre 20 000 et 60 000 F CFA (environ 30 à 90 euros, soit 360 à 1080 euros dans l'année)[60]. Cette somme est considérable dans un pays où 46, 4% de la population vit avec moins de 82 672 francs CFA (l'équivalent de 126.03 euros) par personne et par an[61]. Selon le PNUD cité par Rural Poverty Portal[62], l'incidence et la gravité de la pauvreté sont plus fortes pour les femmes que pour les hommes (52% contre 48%). Les femmes sont les plus marquées par le chômage, la pénurie de travail, le manque d'alphabétisation et de qualifications. L'activité de production de l'attiéké est donc une source de revenu non négligeable pour les transformatrices. Par conséquent, il est pertinent de renforcer leurs capacités entrepreneuriales afin de leur permettre de mieux gérer leurs activités.

10.1.2. L'âge des apprenantes

Sur les trente (30) fiches traitées, vingt-trois (23) personnes ont un âge compris entre 30 et 50 ans et deux (2) ont plus de 50 ans (voir graphique 1). Une précision des documents de l'Association nous informe que tous les membres de l'association sont majeurs.



Graphique 6 : répartition par tranche d'âge des transformatrices d'attiéké enquêtées.

Pour ce qui concerne l'indicateur sur l'âge des apprenantes, nous pouvons dire qu'il ne pose pas un problème en nous fondant sur les écrits de J. PIAGET (1896-1980) cité dans le cours *Psychologies des Apprentissages*[63] qui dit ceci « *A partir de 12 ans, l'adolescent n'a plus besoin de support concret pour exercer son raisonnement. La logique qui s'appliquait jusqu'à présent uniquement au réel va pouvoir s'appliquer également aux possibles.*

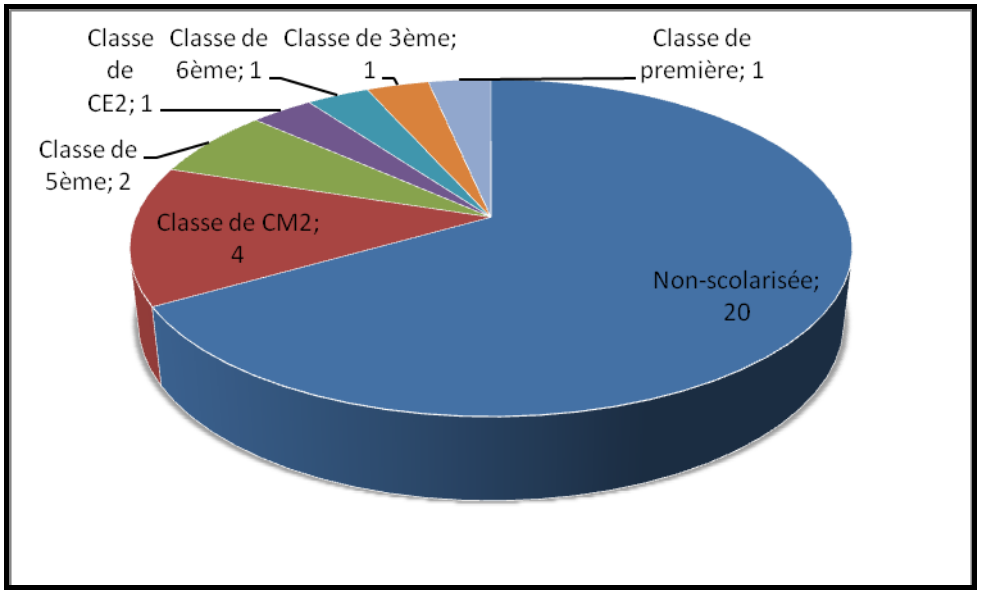
[59] L'attiéké est produit soit directement à partir du manioc (assez rare) soit à partir de la pâte de manioc importée de Côte D'Ivoire.
[60] Ces informations ont été obtenues avec la présidente de l'Association Teg-Taaga qui est elle-même transformatrice d'attiéké.
[61] http://www.niebe-burkinafaso.org/fr/regione-plateau-central, Niébé Burkina Faso, Région du Plateau Central, site consulté le 20 juin 2010.
[62] http://operations.ifad.org/web/guest/country/home/tags/burkina La pauvreté rurale au Burkina faso, site consulté le 20 juin 2010
[63] THOUROUDE L. et DAGUET Hervé (2009*), Psychologies des apprentissages*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 3, Université de Rouen, 126p, P6

L'adolescent devient capable de formuler des hypothèses et de les soumettre à vérification. Il devient capable de raisonnements abstraits…. »

Le fait que les apprenantes aient moins de 50 ans dans la grande majorité (seulement deux ont plus de 50 ans dont une n'a pas la transformation de l'attiéké comme activité principale), est un atout en ce sens qu'elles ont encore la force de concentration nécessaire pour suivre un module de formation qui dure six (6) à sept (7) heures par jour pendant trois jours. Pour ce qui concerne l'âge des transformatrices, il est certain qu'elles sont capables *de raisonnements abstraits* selon la théorie de Piaget évoquée ci-dessus. La question qui se pose est la suivante : La capacité et Le degré d'abstraction dépendent –ils uniquement de l'âge ? Le niveau d'instruction n'est-il pas également un élément important dont il faut tenir compte dans l'exercice d'abstraction demandé à un apprenant en situation de formation ?

10.1.3. Le niveau d'instruction des apprenantes

Les unités familiales de transformation de l'attiéké sont tenues par des femmes dont la plupart n'est pas allée à l'école. Pour notre population enquêtée, sur les trente (30) transformatrices, seules dix (10) sont allées à l'école et huit (8) affirment qu'elles savent lire et écrire en français, langue dans laquelle les supports des modules de formation en entrepreneuriat BUS sont écrits. Sur les huit (8), une personne a atteint la classe de 3ème et une autre la classe de première (1ère) des lycées et collèges (voir graphique 2 ci-dessous).



Graphique 7 : Niveau de scolarisation des transformatrices enquêtées

Le faible niveau d'instruction des apprenantes de la formation BUS est confirmé par les formateurs. En effet, à la question combien de personnes peuvent lire et remplir les fiches de travail lors des formations, onze (11) formateurs sur les treize (13)[64] dont nous avons pu exploiter les questionnaires, affirment que seulement un (1) à cinq (5) participants, arrivent à le faire par groupe de formation de quinze (15) à vingt (20) personnes.

Pour avoir une bonne compréhension de certains outils de la formation BUS, il ne suffit pas d'être allé à l'école, il est indispensable surtout d'avoir un certain niveau d'instruction. Il est demandé à l'apprenant d'avoir une capacité d'abstraction pour matérialiser (dessiner) ses activités sur une feuille, faire des calculs et établir les courbes des dépenses et des recettes. Certains éléments doivent être matérialisés sous formes de courbe selon les axes des abscisses et des ordonnées. La construction des courbes suivant les abscisses et les ordonnées n'est enseignée qu'à partir de la classe de 4ème dans les lycées et collèges, or la plupart des transformatrices n'ont pas atteint ce niveau (seulement 2 sur 30 transformatrices).

Les éléments complexes à maîtriser par les apprenants selon les formateurs sont dans les tableaux ci-dessous.

Pour le module A, les formateurs BUS ont énuméré les difficultés suivantes :

Eléments	**Difficultés de compréhension et Raisons selon les résultats de l'enquête**
Responsabilité	- Parce que la plupart des apprenants n'arrivent pas à percevoir les avantages lorsqu'on s'oriente vers les problèmes. - Parce que l'orientation vers les solutions ou les problèmes nécessite beaucoup d'exemples et d'explications pour être comprise par les participant(e)s.
Succès	- Parce qu'il est presque impossible d'avoir une roue de succès correcte - Parce que pour les analphabètes, il faut prendre élément par élément pour leur permettre de remplir correctement la roue.
Analyse GAP	- Ils ne se rappellent pas les recettes et les dépenses passées et ils ont du mal à projeter leurs dépenses et recettes. - Les données économiques sont difficiles à fournir par les participants parce qu'ils n'ont pas l'habitude de les enregistrer.

Tableau n° 2 : les difficultés de compréhension pour les éléments du module A.

[64] Nous avons adressé par mail un questionnaire à dix (18) formateurs, quatorze (14) ont répondu dont un questionnaire non rempli, quatre (4) n'ont pas répondu parmi lesquels trois (3) étaient en déplacement dans des localités sans accès au mail et une en congé de maternité.

Pour le module B, les formateurs BUS ont énuméré les difficultés suivantes :

Eléments	**Difficultés de compréhension et Raisons**
Portefeuille	L'élément est relativement long et utilise des graphiques auxquels les non instruits ne sont pas habitués
Analyse de mon environnement	C'est une manière toute nouvelle pour les formés; Difficulté de projeter des évènements probables dans le futur indépendant de leur volonté, confusion avec leurs vœux (vision).
Chemins alternatifs	Complexité de la matrice et vision figée des populations à imaginer des perspectives nouvelles
Réflexion et décision	La matrice de décision, les critères de décisions et les pondérations sont difficiles pour les illettrés

Tableau n° 3 : Les difficultés de compréhension pour les éléments du module B

Pour remédier à l'incapacité des non-lettrés à remplir leurs fiches de travail lors des formations, les participants lettrés sont sollicités pour remplir les fiches des premiers.
Huit (8) formateurs affirment qu'ils sont obligés de remplir les fiches des non-lettrés avec la contribution des personnes qui peuvent écrire. Cela occasionne des biais en ce sens que la personne qui remplit la fiche, peut influencer le non-lettré dont la fiche est remplie. La fiche, par conséquent, peut ne pas refléter la réalité de l'apprenant non-lettré. Les huit (8) formateurs affirment que l'appui aux non-lettrés pour le remplissage des fiches augmente la charge de travail et rallonge le temps de la formation. Cela amène le formateur à vouloir aller vite dans le déroulement du module, ce qui peut conduire à escamoter certaines étapes ou toute la démarche de la formation. Pour preuve, nous avons cet avis d'un formateur à propos de l'adaptation de la formation aux profils des apprenants : « *Il s'agit ici pour le formateur, en fonction du profil des participants, de choisir la méthode qui sied au groupe pour administrer l'élément. En fonction du groupe, nous avons choisi souvent pour le même élément, soit la plénière, soit le travail individuel ou en groupe, en mettant ceux qui ont bien compris avec ceux qui n'ont pas compris….* »

En responsabilisant ceux qui semblent avoir compris pour expliquer aux autres dans des groupes restreints, n'ya-t-il pas un risque de biaiser le contenu du message à passer ? Le risque de biais est réel surtout que celui qui est chargé d'expliquer traduit dans une autre langue, des supports qui sont en français. La traduction des supports du français aux langues locales peut entraîner des explications et des compréhensions approximatives ou tout à fait erronées. En plus de la question du niveau d'instruction, la question de la langue de communication lors des formations est donc capitale, en ce sens qu'elle concerne le «véhicule» de l'explication des supports aux non-lettrés. C'est, par conséquent, un aspect important qui mérite d'être analysé dans le cadre de l'adaptation de l'outil de formation BUS.

10.1.4. La langue parlée des apprenantes

Les transformatrices d'attiéké dans leur grande majorité (29 sur 30), parlent parfaitement le mooré[65]. Le manuel du formateur ainsi que les fiches de travail des formés sont en français. La traduction de ces différents documents du français au mooré est assurée par le formateur qui recherche dans la langue des apprenantes les termes et les expressions qui lui paraissent adaptées. A propos des problèmes de communication lors des formations, deux formateurs ont reconnu qu'il existe des difficultés à traduire certaines terminologies. Un formateur a souligné une difficulté qu'il a formulée comme suit « *Quand il existe des participants ne comprenant pas la langue parlée par le formateur, on fait recours à certains participants pour la traduction et cela prend plus de temps* ». Nous pensons que cela ne prend pas uniquement du temps, mais constitue surtout une source importante de biais. Certaines transformatrices reconnaissent avoir été formées par un formateur ne maîtrisant pas la langue mooré.

Nous sommes d'accord avec Coralie FIORI-KHAYAT (mars 2007) que « *La langue correspond à la représentation qu'une société se fait de son monde…..témoigne d'une représentation subjective du monde (une certaine vision de ce monde), d'où une dimension de contingence*». Selon toujours Coralie FIORI-KHAYAT, il existe deux difficultés dans le cadre de l'adaptation de la langue qui sont :

- *Le passage de la langue source à la langue cible,*
- *L'adaptation du propos en raison des spécificités des deux mondes en présence.*

Le processus de traduction du français au mooré, la langue locale des apprenants, étant laissé à l'habilité de chaque formateur, le risque de biais devient évident dans ces circonstances. Certains formateurs disent ceci *«…Aussi, pour qu'ils ne perdent pas ce qu'ils ont appris après*

[65] Langue locale du Burkina Faso, parlée par près de 70% de la population.

la formation, étant donné que ce sont des groupements, nous avons traduit et écrit le tout en langue locale ».

Le risque de biais est donc une réalité, parce qu'il n'existe aucune preuve pour certifier que les traductions faites, respectent le contenu des messages traduits.

Le niveau d'abstraction demandé à un apprenant dans un processus d'apprentissage doit être adapté à son âge certes, mais également à son niveau d'instruction. La traduction de concepts d'une langue à une autre doit faire l'objet d'un travail préalable de spécialistes. L'utilisation d'apprenants pour donner des explications à d'autres apprenants n'est pas à systématiser parce que pouvant être source de biais.

Il est certain que pour apprécier le caractère adapté de l'outil de formation BUS, l'examen par rapport aux profils des apprenantes est un aspect important, mais un autre non moins important est l'appréciation par rapport aux besoins des transformatrices. Les lignes qui suivent font l'analyse de l'adaptation des formations BUS aux besoins des transformatrices.

10.2. L'APPRECIATION DES FORMATIONS BUS PAR LES APPRENANTES ET LES FORMATEURS

En nous référant aux trois niveaux d'évaluation des effets de la formation ou d'impacts d'un plan ou d'une action de Guy Le Boterf[66], la réflexion que nous aurions aimé mener, c'est *d'identifier les compétences construites et mises en œuvre par les apprenantes et les confronter à un référentiel des compétences requises*, pour apprécier les effets des formations BUS sur les comportements professionnels des transformatrices d'attiéké en situation de travail. Nous avons été confrontés à une absence de référentiel des compétences requises dans le cadre des formations BUS.

A défaut de pouvoir faire une confrontation entre les compétences construites et mises en œuvre par les transformatrices d'attiéké, à un référentiel des compétences[67] requises, nous avons choisi d'apprécier l'adaptation de la formation BUS aux besoins des transformatrices, en nous basant sur leurs avis. Les aspects abordés portent sur le contenu des modules et sur les changements induits par les connaissances acquises sur leurs activités.

[66] ARDOUIN Thierry(2009), *Audit et conseil en formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 4, Université de Rouen, 125p, P 28

[67] Selon une définition de l'Université de Lille *« Une compétence est l'aptitude à réaliser une action dans des conditions observables, selon des exigences définies* » http://cueep.univ-lille1.fr/pedagogie/La_PPO.htm (site consulté le 22 juillet 2010)

10.2.1. L'appréciation sur le contenu des modules

Par rapport aux contenus des éléments des différents modules, seule une transformatrice, celle qui a le niveau première (1ère), a reconnu qu'ils ne sont pas complexes et qu'ils sont très compréhensifs. C'est la personne qui a aussi trouvé que le nombre d'éléments par module était très acceptable. Les trois (3) transformatrices de niveau première, troisième et cinquième qui, naturellement, savent lire et écrire, ont reconnu que les fiches de travail permettent de bien comprendre le contenu de la formation.

Il faut noter que l'appréciation du contenu des formations BUS par les apprenantes était difficile à établir compte tenu du fait que la conduite pédagogique des formations est très changeante, en témoigne l'avis de certains formateurs : « *Il s'agit de choisir la méthode qui sied au groupe pour administrer l'élément. En fonction du groupe, nous avons choisi souvent pour le même élément, soit la plénière, soit le travail individuel ou en groupe, en mettant ceux qui ont bien compris avec ceux qui n'ont pas compris* ». Nous sommes d'accord avec cet autre formateur qui dit ceci « *Il aurait été intéressant d'évaluer les attentes des apprenants au début et à la fin de chaque session pour voir si les modules dispensés répondent ou non à leurs attentes.* ». Nous partageons entièrement cette vision du formateur qui s'inscrit dans le cadre de l'évaluation formative comme l'a clairement souligné André De Perreti[68], *«L'évaluation formative vise l'appropriation par l'apprenant lui-même des objectifs de réussite et d'actualisation de ses connaissances et capacités»*. Pour l'actualisation des connaissances et capacités, il convient de faire le point sur les attentes des apprenantes et une évaluation de leurs compétences avant et après les formations.

L'absence d'un référentiel pédagogique n'a pas permis *de « vérifier si les objectifs pédagogiques ont été atteints, c'est-à-dire si les capacités et connaissances acquises ont été effectivement intégrées par ceux qui ont suivi l'action de formation*[69]».

Pour trouver des éléments de réponses sur l'appréciation du contenu des formations BUS, nous avons exploité les fiches d'enquête et le rapport d'évaluation de la mise en œuvre des formations BUS (2009).

Selon un sondage effectué auprès de onze (11) transformatrices de l'Association Teg-Taaba en 2009[70], il ressort que 73% des personnes enquêtées affirment avoir éprouvé des difficultés d'assimilation de certains éléments pendant les formations. Si nous nous referons aux résultats

[68] Voir ARDOUIN Thierry(2009), *Audit et conseil en formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 4, Université de Rouen, 125p, P 24

[69] 1er niveau d'évaluation selon Guy le Boterf cité dans le cours de ARDOUIN Thierry(2009), *Audit et conseil en formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 4, Université de Rouen, 125p, P 28

[70] Programme Développement de l'Agriculture (PDA/GTZ) Rapport d'évaluation de la mise en œuvre des formations BUS/ novembre 2009, 52 p

de nos enquêtes où il ressort que seulement huit (8) personnes sur les trente (30), dont nous avons pu traiter les fiches, savent lire et écrire, nous retombons sur le même taux de 73% des personnes qui ont rencontré des difficultés d'assimilation et qui sont les personnes non-lettrées.

Il faut cependant souligner que malgré des difficultés d'assimilation de certains éléments, les transformatrices affirment avoir acquis certaines compétences qui sont abordées dans les lignes ci-dessous, la compétence étant « *l'aptitude à réaliser une action dans des conditions observables, selon des exigences définies*[71] »

10.2.2. Les compétences acquises selon les transformatrices

Avant d'aborder avec les transformatrices les changements positifs induits sur leurs activités grâce aux formations en entrepreneuriat BUS, nous avons essayé d'appréhender leurs besoins en compétences dans le cadre de leurs activités de transformation de l'attiéké.

10.2.2.1. Les besoins en compétence des transformatrices.

Lorsque nous avons cherché à comprendre de quel type de compétences les transformatrices ont besoin dans le cadre de leurs activités, nous avons été surpris par la similarité des réponses. Quatorze (14) des 30 personnes enquêtées affirment que leur besoin premier, c'est «*savoir comment entreprendre et réussir une activité commerciale*». De ce point de vue, une formation en entrepreneuriat est utile pour des transformatrices d'attiéké qui achètent des sous-produits qu'elles transforment et vendent. Dans cette quête du savoir sur comment entreprendre, nous avons cherché auprès des personnes enquêtées, les changements induits par les compétences acquises grâce aux formations BUS dans la mise en œuvre de leurs activités. Il reste bien entendu que plusieurs aspects de ces changements demandent à être approfondis pour en mesurer l'importance.

10.2.2.2. Les changements induits selon les transformatrices

Les changements sur la production.

Les trente (30) transformatrices reconnaissent que la formation BUS leur a permis d'améliorer la quantité et la qualité de leurs produits. Les changements induits, selon les transformatrices, sur la production sont donnés dans le tableau ci-dessous :

[71] Université de Lille /*La pédagogie par objectif* /http://cueep.univ-lille1.fr/pedagogie/La_PPO.htm site consulté le 22 juillet 2010

Changement induit sur la production	Nbre
Aménagement du cadre de travail et acquisition de nouveau matériel de travail	12
Achat d'un nouveau matériel de travail et amélioration de la propreté du lieu de travail	5
Amélioration du cadre de travail et la qualité des produits transformés	4
Amélioration de la qualité de l'attiéké transformé	2
Amélioration de la quantité d'attiéké	1
Changement de la manière de travailler qui n'était pas appropriée	1
Initiation d'une comptabilité de stock	1
Recrutement de main d'œuvre	1
Maîtrise des coûts	1
Prise en compte des goûts des clients pour produire	1
Renouvellement périodique du matériel de production	1
Total	30

Tableau n° 4 : Changement induit par la formation BUS sur la production de l'attiéké.

Les changements induits dans la commercialisation de l'attiéké

Les transformatrices (29 sur 30) estiment que la formation BUS a eu des effets sur leurs pratiques commerciales. Ces changements sont de huit (8) ordres selon le tableau ci-dessous.

Changement induit sur la commercialisation	Nbre
Recherche de nouveaux clients	16
Recrutement de personnel pour aider dans la vente	1
Fixation d'un prix pour tous les clients	2
Meilleure localisation des clients	1
Réduction des ventes à crédit	6
Génération de bénéfice	1
Meilleure gestion financière	1
Meilleure localisation des clients et fixation des prix	1
Total	29

Tableau n° 5 : Changement induit sur la commercialisation de l'attiéké.

Les changements dans la tenue des comptes

Les trente (30) transformatrices reconnaissent que la formation BUS leur a permis d'améliorer la tenue de leurs comptes. Vingt-une (21) transformatrices disent avoir mis en place la tenue d'une comptabilité et neuf (9) affirment qu'elles épargnent une partie des bénéfices. Mais la question qui reste posée, c'est comment elles tiennent cette comptabilité ? Comment elles enregistrent les recettes et les dépenses, surtout pour les vingt (20) transformatrices qui ne savent pas lire et écrire ? Cela pourrait faire l'objet d'une autre recherche pour éventuellement apporter les améliorations nécessaires.

Autres changements

La plupart des transformatrices pensent avoir amélioré leurs relations avec leurs partenaires commerciaux, leurs voisins, leurs parents et leurs amis. Cela, semble- t-il, a contribué à améliorer leurs performances dans leurs activités.

Elles affirment également avoir amélioré leurs performances en travaillant selon un emploi de temps et en aménageant des temps de repos.

10.2.3. L'adaptation de l'organisation des formations aux apprenantes.

Les réponses aux questions sur le nombre de personnes par session de formation et la lecture des rapports de formations des transformatrices nous renseignent que leur nombre varie entre 10 et 15 par session. Nous pensons que la qualité d'une formation dépend également du nombre d'apprenants par classe ou par session de formation. Cela est confirmé par l'UNESCO que dit ceci « ..*Assurément, apprendre au sein de groupes moins nombreux est en soi un gain de qualité*[72] ». Toujours selon l'UNESCO, les meilleurs effectifs pour une éducation de qualité sont de moins 30 apprenants par classe. Par conséquent, nous pouvons dire que par rapport aux effectifs pendant les formations BUS des transformatrices, le nombre de participantes par session répond aux normes de qualité garantissant à chaque apprenante la possibilité de participer activement aux échanges et à l'acquisition de connaissances.

Par ailleurs, les enquêtes ont révélé que vingt-quatre (24) transformatrices sur trente (30), ont déjà suivi au moins une formation de deux jours. Elles ont donc une certaine expérience dans la participation à des formations.

[72] UNESCO (2005), Rapport Mondial de suivi sur l'éducation pour tous 2005. L'exigence de qualité. 427 P, P 56

Pour ce qui est de la distance entre les lieux de résidences des transformatrices et les sites de formations habituellement choisis, seulement 2 personnes sur 30 estiment que les sites retenus, étaient loin de leurs maisons d'habitation.
Vingt-neuf (29) estiment que les salles de formations étaient convenables.
Les transformatrices ont trouvé la durée de la formation très convenable.
Au vu de ces arguments ci-dessus évoqués, nous pouvons dire que les apprenantes sont satisfaites des conditions d'organisation des formations.

Après avoir analysé les résultats de notre recherche à la lumière du contenu de notre cadre théorique de recherche, il est important pour nous de donner des orientations à notre commanditaire afin de contribuer à la réflexion pour une meilleure adaptation des formations BUS et de mieux réussir le renforcement des capacités entrepreneuriales des populations qui sont formées. C'est ce qui justifie la rédaction de la partie préconisation.

CHAPITRE 4 :

LES PRECONISATIONS

XI. PRECONISATIONS

Selon les praticiens et professionnels de l'audit (IFACI, IAS), *le Conseil est un « Avis sur une situation ou un projet ; une recommandation sur ce qu'il convient de faire »*[73].

Dans les lignes qui suivent, nous essayerons de respecter l'esprit de cette citation mais en allant au-delà de recommandations, pour faire des préconisations pour une amélioration de l'adaptation des formations BUS.

Loin de nous la prétention d'avoir aborder tous les contours de notre problématique et d'avoir maîtriser toutes les incertitudes liées à une telle recherche. Cependant, comme Lao Tseu[74], nous sommes convaincus de ceci : "*Un chemin de mille lieues commence toujours par un premier pas.*" La formation en entrepreneuriat BUS reste jusqu'à présent une initiative de la Coopération Technique Allemande. Sa conception et son suivi pédagogique restent la quasi exclusivité du bureau d'études allemand qui a formé les formateurs locaux. Nous pensons que le premier niveau d'adaptation de la formation BUS, c'est d'impliquer les acteurs, aussi bien étatique que privé, les acteurs directs et les organisations des acteurs. Le premier niveau d'adaptation pour paraphraser un formateur c'est « *d'évaluer les attentes des apprenants au début et à la fin de chaque session pour voir si les modules dispensés répondent ou non à leurs attentes.* » Par conséquent, il faut requérir l'avis des potentiels apprenants en entrepreneuriat sur leurs besoins.

Dans le but d'avoir des résultats satisfaisants en termes d'adaptation, une démarche participative de réflexion avec les acteurs directs (les personnes formées), les structures d'accompagnement (étatique et privé) est indispensable. Le résultat de l'adaptation, si celle-ci réussit, est l'appropriation.

Les premiers axes autour desquels la réflexion devra être entreprise sont :

Axe 1 : L'identification et la définition claire du rôle de chacun des acteurs.

Axe 2 : la revue du contenu des modules et des supports de formation.

Axe 3 : La résolution des contraintes de communication.

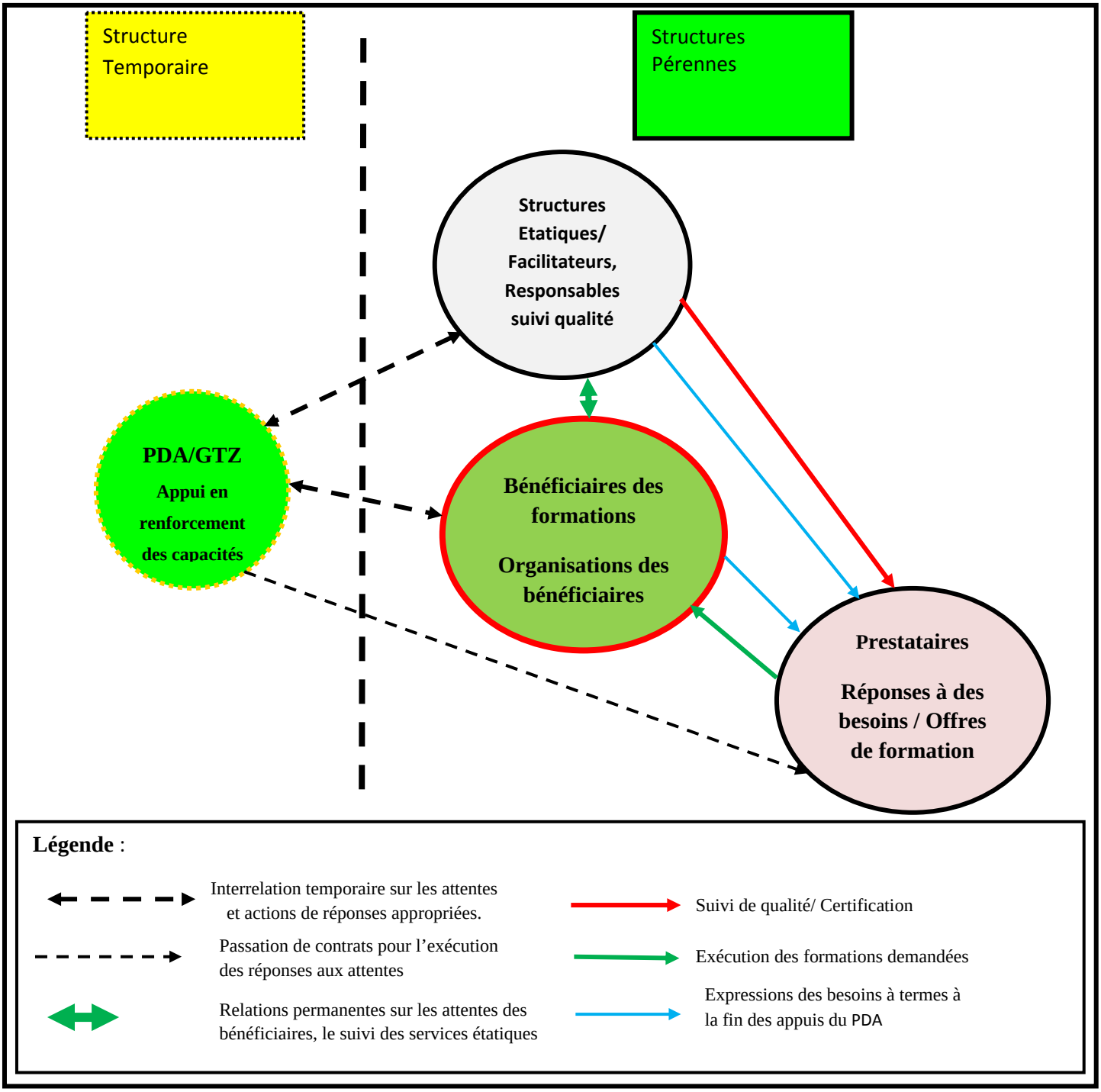
Ces préconisations doivent être abordées en ayant en toile de fond, la fin du Programme Développement de l'Agriculture (PDA/GTZ) à l'horizon 2016.

[73] IFACI, IAS (1995), *Des mots pour le dire*, 83p cité par ARDOUIN Thierry(2009), *Audit et conseil en formation.P 73*

[74] Lao-Tseu/Philosophe chinois Né en -570 Décédé en -490 cité sur le site http://www.coacholive.com/article-28603861.html, site visité le 21 juin 2010

11.1. L'IDENTIFICATION ET LA DEFINITION CLAIRE DU ROLE DE CHACUN DES ACTEURS

Ce premier axe est la base pour entamer toute la dynamique de réflexion sur l'adaptation de la formation BUS au contexte du Burkina Faso. Quatre grands groupes d'acteurs doivent se concerter et éclaircir les rôles et les attributions de chacun. De manière schématique, le dispositif peut se présenter comme suit :



Graphique 8 : Proposition de Dispositif de mise en œuvre des formations BUS.

Les indications de tâches[75] dans le tableau ci-dessous, pourraient faire l'objet de discussion entre les différents acteurs lors d'un atelier.

Acteurs		**Rôles**	**Tâches**	**Observations.**
Les Bénéficiaires des formations et les organisations des bénéficiaires	Les acteurs des filières et leurs organisations	Demandeurs des formations	- Etablir les besoins en formation, - S'acquitter de la contribution financière, - Participer à l'organisation et à la formation, - Animer/participer aux réseaux des formés BUS afin de continuer les échanges sur la mise en œuvre des plans d'actions individuels.	
	Les Chambres Régionales d'Agriculture (CRA)	Collecteur de l'information sur les besoins en formation des acteurs auprès des organisations et structures professionnelles et interprofessionnelles	- Définir une démarche pour la collecte, le traitement et la gestion de l'information sur les besoins en formation, - Informer les organisations et structures professionnelles et interprofessionnelles sur les objectifs et la démarches pour la collecte de l'information sur les besoins en formation, - Recueillir les informations et les gérer au niveau de la CRA - Appuyer le suivi de la mise en œuvre des formations BUS. - Participer aux ateliers de recyclage sur les outils des formations BUS, ainsi qu'aux rencontres bilans. - Contribuer dans le cadre du suivi, à la dynamisation des réseaux des acteurs formés.	

[75] En nous référant à la démarche d'ingénierie nous nous situons au niveau de l'ingénierie pédagogique qui correspond au niveau opérationnel selon les trois niveaux d'ingénierie/ Voir ARDOUIN Thierry(2009*), Démarche d'Ingénierie de la formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 2, Université de Rouen, 96 p. Page 29.

Acteurs		**Rôles**	**Tâches**	**Observations.**
Les Structures Etatiques (Directions techniques)	La Direction de Développement de l'Entrepreneuriat Agricole (DDEA/DGPER)	Contrôle/Suivi de qualité/Certification	- Elaborer les référentiels (curricula) de formation en entrepreneuriat agricole, - Contribuer à l'élaboration/adaptation des modules de formation et d'accompagnement des entreprises agricoles selon les référentiels identifiés, - Piloter une démarche de certification des formateurs et des formations en entrepreneuriat agricole ; - Coordonner l'évaluation et l'amélioration des outils de formation et de certification en entrepreneuriat agricole ; - Coordonner les interventions, puis capitaliser et organiser la diffusion des expériences développées sur les formations en entrepreneuriat agricole, - Assurer une bonne documentation des formations.	Il faut voir la tâche de la DDEA plus large, au-delà du BUS. Le PDA, à travers un consultant, peut appuyer la DDEA pour les référentiels, un dispositif de suivi et les systèmes de certification.

Acteurs	Rôles	Tâches	Observations.
Le Programme Développement de l'Agriculture (PDA)	Appui à la maîtrise d'ouvrage, à la capitalisation et à l'amélioration des outils	- Initier un protocole de collaboration entre la DDEA, la CRA, la DRAHRH et le PDA pour la mise en œuvre du BUS, - Etablir un système de communication et de gestion du protocole avec les partenaires impliqués, - Concevoir en collaboration avec les autres partenaires impliqués, le programme BUS Burkina Faso adapté à l'approche Chaîne de Valeur Ajoutée et au contexte du Burkina, - Concevoir avec les autres acteurs impliqués un plan de transfert du concept BUS. - Appuyer la DDEA/DGPER pour l'élaboration des référentiels (curricula) de formation en entrepreneuriat agricole. - Appuyer la DDEA dans la mise en place d'un système de suivi de qualité et de certification. - Qualifier l'opérateur pour l'organisation et le suivi des formations. - Décider en collaboration avec les acteurs impliqués sur le programme opérationnel de formation de chaque campagne.	

Acteurs		**Rôles**	**Tâches**	**Observations.**
Les Prestataires de service	L'opérateur Burkinabè	Organisation et suivi des formations.	- Recueillir les besoins en formation disponibles auprès des CRA et des faitières des acteurs des filières, - Faire une proposition de programme (annuel) des formations à discuter et à finaliser avec la DDEA/DGPER et le PDA, - Organiser la réalisation des formations suivant le programme convenu, - Entreprendre le suivi des formations, - Rédiger des rapports relatifs à ces formations, - Organiser des rencontres de concertations (préparation et bilans de la campagne de formation) avec les partenaires impliqués.	
	Les formateurs et leurs structures	Formateurs des acteurs	- Exécuter les prestations demandées, - Respecter les engagements de mise à disposition des formateurs.	
	Le bureau d'étude AHA/GEFAK	Transfert de compétences	- Exécuter les prestations demandées, - Respecter les engagements de mise à disposition des formateurs, - S'engager activement pour le transfert du BUS.	

Tableau n° 6 : Proposition de rôles et de tâches pour les acteurs à impliquer dans la mise en œuvre des formations BUS

11.2. LA REVUE DU CONTENU DES MODULES ET DES SUPPORTS DE FORMATION

11.2.1. La définition des référentiels.

La revue du contenu des modules devrait commencer par une définition claire de référentiels, qui soit la suite logique d'un diagnostic : états des lieux des connaissances (niveau d'instruction, besoins, connaissances des impétrants sur l'entrepreneuriat...) avant ou au moment (au début) des formations. Les trois types de référentiels[76] concernés sont :

1. Un référentiel des compétences qui précise les objectifs de formation.
2. Un référentiel pédagogique qui définit clairement les objectifs pédagogiques.
3. Et un référentiel opérationnel qui précise les objectifs finaux.

11.2.1.1. La définition des objectifs de formation

Selon l'Office de la Formation Professionnelle et de la Promotion du Travail (OFPPT), du Royaume du Maroc, Les objectifs de formation sont «*la ou les compétences à acquérir, à améliorer ou à entretenir, exprimées initialement par les commanditaires et/ou les formés. Ils sont les éléments fondamentaux des cahiers des charges. Ils servent à évaluer les effets de la formation. Ce sont des objectifs que l'on formule pour identifier les résultats attendus d'une formation dans une perspective globale d'ingénierie de la formation*[77]»

Selon toujours les indications données par l'OFPPT, la formulation d'un objectif de formation doit répondre à trois conditions :

- *Utiliser des verbes exprimant des actions observables, pour énoncer ce que le stagiaire doit être capable de réaliser au terme de la formation.*
- *Exprimer cette action du point de vue du stagiaire et non celui du formateur,*
- *Formuler l'objectif en termes de résultat et non en termes de processus d'apprentissage.*

Au vu de ces indications, il convient de reformuler de façon claire, en partant toujours des résultats des diagnostics sur les besoins des acteurs, les objectifs de formation pour chacun des modules du BUS et de l'outil dans son entièreté. En nous inspirant des exemples donnés par l'OFPPT, nous pouvons formuler l'objectif de formation suivant pour la formation en

[76] ARDOUIN Thierry(2009), *Audit et conseil en formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 4, Université de Rouen, 125p.P 31.
[77] Définition de l'Office de la formation Professionnelle et de la Promotion du Travail/Royaume du Maroc/ Scribd/ http://www.scribd.com/doc/14251340/Module-4-Formulation-Des-Objectifs-Pedagogiques (site visité le 22 juillet 2010.

entrepreneuriat des transformatrices d'attiéké «*Les transformatrices d'attiéké doivent être capables d'assurer le succès de leurs entreprises aux plans technico-économique et social*[78]»
Compte tenu du caractère global de l'objectif de formation, il doit être décliné en objectifs pédagogiques dans le cadre de la mise en œuvre pédagogique de la formation BUS.

11.2.1.2. La Définition des objectifs pédagogiques.

Un objectif pédagogique « *exprime le résultat visible qu'un apprenant doit atteindre, ce qu'il sera capable de faire au terme de l'apprentissage. Il objective l'effet attendu, le rend concret, observable. C'est pourquoi il est libellé avec un verbe d'action et qu'il privilégie les faits*[79] ».
Les objectifs pédagogiques «*sont les objectifs qui servent au formateur pour construire, conduire et évaluer les séances de formation. Ils sont destinés à concrétiser, à rendre opératoire les objectifs de formation.*[80]». Dans le cadre des formations BUS, Des propositions de formulation d'objectifs pédagogiques[81] selon les deux modules A et B sont données dans les lignes ci-dessous :

Pour le module A

Le contenu du module A du BUS vise à faire appréhender par l'apprenant le type de personnalité de l'entrepreneur accompli. Il aborde les points essentiels suivants[82] :

- Le principe de la responsabilité de soi dans le choix et la conduite des activités ;
- Une vision claire sur les facteurs de succès et l'application de ceux-ci dans le comportement quotidien dans le cadre des activités ;
- Le Renforcement de la confiance en soi ;
- La disposition à être positif face aux épreuves et dans les relations avec autrui (la famille, les clients…) ;
- La fixation des objectifs ;
- L'importance de l'équilibre entre la concentration et la détente.

En nous référant aux différents domaines de classification des objectifs pédagogiques de l'OFPPT, nous pouvons dire que selon les points ci-dessus, nous sommes dans le domaine socio-affectif qui concerne «…..*La modification des intérêts, des attitudes et des comportements, ainsi que les progrès dans le jugement et la capacité d'adaptation. C'est le*

[78] Il s'agit d'une simple proposition qui n'engage que son auteur que nous sommes. Toute formulation d'objectif doit se faire avec les acteurs concernés.
[79] Université de Lille http://cueep.univ-lille1.fr/pedagogie/La_PPO.htm / *la pédagogie par objectif* (site consulté le 22 juillet 2010)
[80] Définition de l'Office de la formation Professionnelle et de la Promotion du Travail/Royaume du Maroc/ Scribd/ http://www.scribd.com/doc/14251340/Module-4-Formulation-Des-Objectifs-Pedagogiques (site visité le 22 juillet 2010)
[81] Il s'agit de propositions qui doivent être discutées entre acteurs pour l'objet de consensus et de définition claire. Nous voulons contribuer avec une première base pour la formulation des objectifs pédagogiques.
[82] Sur la base du contenu des modules, nous avons proposé une synthèse des points clés.

domaine des savoir-être et des aptitudes comportementales[83].». Une proposition de formulation d'un objectif pédagogique pour le module A du BUS pourrait être « *Les transformatrices d'attiéké font preuve d'un esprit responsable et positif dans la conduite de leurs activités* ».

Pour le module B

Le contenu du module B du BUS vise essentiellement à outiller l'apprenant sur :

1. Comment développer son entreprise avec succès?
    - Les potentialités pour l'entreprise, en général et pour la chaine de valeur ajoutée (CVA) ;
    - Le rôle de la Chaine de Valeur Ajoutée dans l'entreprise de l'apprenant ;
    - La situation actuelle de l'apprenant en tant qu'entrepreneur ;
    - Le cheminement de l'apprenant pour comprendre la dynamique du marché ;
    - Les stratégies potentielles de développement de l'entreprise et de la CVA ;
    - L'analyse des perspectives pour l'avenir par l'apprenant ;
    - L'analyse de ses produits actuels (par l'apprenant lui-même) et les opportunités qu'ils présentent ;
    - Les forces et les ressources actuelles de l'apprenant ;
    - Les idées pour le développement de l'entreprise de l'apprenant dans l'avenir ;
2. Comment élaborer son concept de développement?
    - La découverte par l'apprenant de ses talents et forces ;
    - Le cheminement pour l'apprenant pour concrétiser ses objectifs ;
    - La Prise en compte d'alternatives par l'apprenant ;
    - Le cheminement pour résoudre les problèmes avec créativité ;
    - Les conseils pour surmonter les obstacles ;
    - L'élaboration d'un concept de développement par l'apprenant.

Pour ce qui concerne le contenu du module B, nous pouvons encore faire le rapprochement avec le domaine socio-affectif selon toujours la classification de l'OFPPT. Selon cette source, les questions de modification des intérêts, de progrès dans le jugement et la capacité d'adaptation, font parti des objectifs affectifs[84].

[83] Définition de l'Office de la formation Professionnelle et de la Promotion du Travail/Royaume du Maroc/ Scribd/ http://www.scribd.com/doc/14251340/Module-4-Formulation-Des-Objectifs-Pedagogiques (site visité le 22 juillet 2010)

[84] Office de la formation Professionnelle et de la Promotion du Travail/Royaume du Maroc *Développement des Connaissances génériques des formateurs*/23 P/P 13 Scribd/ http://www.scribd.com/doc/14251340/Module-4-Formulation-Des-Objectifs-Pedagogiques (site visité le 22 juillet 2010).

En guise d'exemple de formulation d'un objectif pédagogique pour le module B, nous pouvons proposer la formulation suivante : « *Les transformatrices d'attiéké font preuve d'un esprit créatif dans la conduite de leurs activités entrepreneuriales* ».

Il convient de noter que ces objectifs pédagogiques peuvent être à leur tour, déclinés en objectifs spécifiques ou opérationnels.

11.2.1.3. Les objectifs spécifiques ou opérationnels.

Les objectifs spécifiques ou opérationnels «*sont des objectifs issus de la démultiplication d'un objectif pédagogique général ou intermédiaire. Ils décrivent en comportement mesurable et observable les actions à réaliser par le stagiaire. Ils représentent la plus petite unité d'acquisition, ils correspondent à des séances de formation*[85].».

Pour le module A du BUS, les objectifs spécifiques (opérationnels) ci-dessous indiqués peuvent être proposés.

Nom de l'élément	**Objectif opérationnel par élément**
Responsabilité	Etre capable de définir les facteurs de succès
Succès	
Feed-Back	Etre capable de formuler des critiques constructives. Etre capable d'accepter les critiques constructives des autres
Objectifs	Etre capable de fixer un objectif qui soit : Positif, concret, responsable (par et pour soi même), motivant et mesurable
Mes limites	Etre capable d'analyse et de faire la part entre des entraves réelles et fictives à la réalisation de mes projets
La vue aérienne	Etre capable d'avoir une vue d'ensemble de mon entreprise et de ses relations avec son environnement.
Analyse GAP	Etre capable d'établir l'écart entre mes recettes et mes dépenses

Tableau n° 7 Proposition de formulation d'objectifs opérationnels pour les éléments du module A du BUS.

Pour le module B du BUS, les objectifs spécifiques (opérationnels) ci-dessous indiqués peuvent être proposés.

[85] Office de la formation Professionnelle et de la Promotion du Travail/Royaume du Maroc *Développement des Connaissances génériques des formateurs*/23 P/P 12 Scribd/ http://www.scribd.com/doc/14251340/Module-4-Formulation-Des-Objectifs-Pedagogiques (site visité le 22 juillet 2010).

Nom de l'élément	Objectif opérationnel par élément
Vers quel marché je m'oriente	Etre capable d'identifier le type de marché (de niche ou de masse) pour mes produits.
Mon portefeuille	Etre capable de définir mes domaines d'activités, pour chaque produit, Etre capable de définir mon potentiel de croissance sur le marché, ma position sur le marché, et l'importance de mon chiffre d'affaire.
Analyse de mon environnement	Etre capable d'analyser mon environnement afin d'anticiper sur les évolutions futures qui peuvent être une chance ou qui peuvent constituer un risque pour mon entreprise
Le Discours solennel	Etre capable d'anticiper sur les discours que j'aimerais entendre sur ma propre personne par un ami, un parent et un collègue le jour de mon départ à la retraite ou lors d'une décoration.
La vision à long terme	Etre capable de se projeter dans le long terme et de me représenter ma propre situation en perspective d'ici les dix prochaines années.
Les chemins alternatifs	Etre capable d'identifier les chemins possibles pour l'atteinte de ma vision
Réflexion sur le ou les chemins à choisir	Etre capable d'identifier le chemin raisonnable pour l'atteinte de ma vision
Elaboration du plan BUS	Sur la base de mes forces et faiblesses et du chemin choisi, être capable de définir des objectifs d'étapes, les partenariats à établir pour l'atteinte de ma vision. Etre capable d'élaborer un plan d'action à mettre en œuvre pour la réalisation de mon objectif et de ma vision

Tableau n° 8 : Proposition de formulation d'objectifs opérationnels pour les éléments du module B du BUS

11.2.2. L'évaluation dans le cadre de la mise en œuvre des formations BUS

Nous nous inscrivons dans la logique de JM. DE KETELE, FM. GERARD et X ROGIERS[86] qui disent que « *L'évaluation est un processus qui commence quand on se fixe un objectif à atteindre, et qui se termine quand on a pris une décision en rapport avec cet objectif* ». Selon ces auteurs «…… *la décision marque le début du processus de rétroaction qui est tout aussi important que l'évaluation* ». Nous nous retrouvons dans la démarche de l'approche

[86] Auteurs cités par ARDOUIN Thierry(2009), *Audit et conseil en formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 4, Université de Rouen, 125p.P 17.

processus[87] qui s'inscrit dans le management de qualité. Par conséquent, l'évaluation dans le cadre de la mise en œuvre des formations BUS, est un aspect très important qui mérite d'être abordé dans les préconisations.

La définition la plus courante de l'évaluation serait de Tyler et date de 1942[88]. Pour cet auteur c'est une «*Opération qui mesure l'écart entre un objectif prédéterminé que l'on poursuit et le résultat obtenu*».

Pour aborder la question de l'évaluation dans le cadre de la mise en œuvre des formations BUS, en nous inspirant de T Ardouin[89], nous pensons que la réflexion doit s'organiser autour des deux questions fondamentales suivantes :

1. L'évaluation pour qui?
2. Evaluer quoi?

11.2.2.1. Les destinataires de l'évaluation dans le cadre du BUS

Nous pensons que la réponse à ces deux questions doit faire l'objet d'une réflexion entre les différents acteurs, actuels et ceux à impliquer dans la mise en œuvre du BUS. Dans le cadre de nos préconisations par rapport au premier point (l'évaluation pour qui?), nous citerons les acteurs suivants :

- Ceux qui se forment: les formés du BUS parmi lesquels les transformatrices d'attiéké ;
- Celui qui finance les formations BUS, notamment le Programme Développement de l'Agriculture ;
- Ceux qui transmettent la formation : les formateurs du BUS et leurs structures de Tutelle ;
- Ceux qui contribuent à l'organisation des formations : les Chambre régionales d'Agriculture qui sont des structures d'information et de collecte des besoins en formation ;
- Ceux qui doivent évaluer, notamment le PDA en temps que structure comptable, les services techniques (Direction de Développement de l'Entreprenariat Agricole,…) qui doivent jouer un rôle dans la certification et la capitalisation.

[87] SAVARIEAU Béatrice et POSSOZ Didier, (2009), *Conduite de projet et démarche qualité*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 2, Université de Rouen, 143p

[88] Auteur cité par ARDOUIN Thierry(2009), *Audit et conseil en formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 4, Université de Rouen, 125p.P 15.

[89] ARDOUIN Thierry(2009), *Audit et conseil en formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 4, Université de Rouen, 125p.P 11, 12, 13.

11.2.2.2. Les sujets de l'évaluation dans le cadre du BUS

Pour des éléments de réponses à la deuxième interrogation (évaluer quoi?), en se référant toujours aux réflexions de T Ardouin, nous pensons qu'il faut évaluer:

L'action de formation BUS.

De façon spécifique, il s'agira d'évaluer :

- Les formateurs du BUS notamment leurs démarches d'animation des formants, leurs qualités pédagogiques, leurs comportements vis-à-vis des apprenants;
- La session de formation en tant que telle : son contenu technique, le déroulement et la progression pédagogique. Nous avons abordé des aspects liés au contenu technique dans le point 11.2.3, portant sur la réduction de la complexité de certains éléments des deux modules.
- La correspondance entre les objectifs définis et la population à former.

Les résultats des formés.

Dans le détail, l'évaluation portera sur :

- L'acquisition de connaissances, l'évolution de compétences et les changements de comportements ;
- Les résultats effectifs en milieu de travail ;
- Le potentiel de l'apprenant et ses possibilités d'évolution.

Les effets de la formation.

Cette évaluation concernera les retombées économiques : amélioration de la qualité du produit (attiéké transformé), nouveaux produits sur le marché, accroissement des quantités vendues et des revenus,…,

Le dispositif de formation.

Par rapport à ce dernier point, il s'agira d'évaluer :

- Le jeu de rôle et l'interaction des différents acteurs ;
- L'organisation des formations BUS ;
- La Coordination pédagogique ;
- Le Recrutement des formateurs et l'animation de l'équipe pédagogique.

11.2.2.3. La définition des moments pour l'évaluation dans le cadre du BUS

Nous pensons que l'évaluation dans le cadre de la mise en œuvre du BUS doit se faire avant, pendant et après les formations.

L'évaluation avant les sessions de formation BUS.

L'évaluation avant les sessions de formation est une évaluation diagnostique qui selon HADJI C. (1989)[90] , est une « *évaluation qui, effectuée avant une action de formation ou une séquence d'apprentissage, a pour but de produire des informations permettant soit d'orienter le formé vers une filière adaptée à son profil, soit d'ajuster la formation à son profil*.» Cette évaluation ayant pour but de faire l'état des lieux des connaissances des apprenants, fourni la base pour l'évaluation après les formations. L'évaluation diagnostique permet de déterminer les éléments (objectifs et résultats) à mesurer selon des indicateurs qui doivent être spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et opportuns. Il s'agit de la *base line study*[91].

L'évaluation pendant les sessions de formation

Pendant et à la fin de chaque session de formation, une évaluation pédagogique, appelée également évaluation formative devra être menée pour «*permettre à chaque apprenant, au cours ou aux termes d'une phase d'apprentissage, de repérer ses progrès, d'identifier ses points forts, mais aussi de comprendre ses propres difficultés et d'y remédier en connaissance de cause. Le formateur doit aider à cette compréhension et, au besoin, proposer les remédiations nécessaires*[92]». Nous sommes donc dans le champ de l'évaluation en formation.

Les indicateurs à formuler au niveau de l'évolution formative sont construits à partir des objectifs spécifiques opérationnels proposés ci-dessus dans le point 11.2.1.3. Il convient de souligner que les différents objectifs ne présentent pas la même aisance d'évaluation. Certains auteurs conseillent de recourir à l'auto-évaluation. C'est le cas de François-Marie GERARD[93] qui dit que pour construire l'outil d'évaluation, « *il convient de reprendre les différents objectifs de la formation formulés à partir des compétences visées en formation professionnelle, et de demander au participant d'estimer pour chaque objectif son niveau de compétence avant et au terme de la formation*».

En guise d'exemple, en l'adaptant aux différentes situations, l'outil pourrait se concevoir de la façon suivante :

---

[90] Cité par ARDOUIN Thierry(2009), *Audit et conseil en formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 4, Université de Rouen, 125p.P 22.
[91] Terminologie utilisée par la GTZ pour l'évaluation diagnostique.
[92] Wikipédia « *évaluation de la formation en entreprise » http://fr.wikipedia.org/ Site consulté le 22 juillet 2010,*
[93] François-Marie GERARD/ *L'évaluation de l'efficacité d'une formation* http://www.fmgerard.be/textes/Outil.pdf (site consulté le 08 juillet 2010).

Pour chaque objectif spécifique, estimer selon vous votre niveau de compétence. 0= pas du tout capable. 10 tout à fait capable																				
Objectifs spécifiques	Avant la formation										Au terme de la formation									
1. Etre capable de ……	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

Tableau n° 9 : Proposition d'outil d'évaluation des objectifs spécifique en formation[94].

L'évaluation après les formations.

Nous sommes dans le cadre de l'évaluation de la formation qui selon AFNOR est «*L'opération ayant pour objet, la production d'un jugement de valeur de la formation à partir de résultats mesurables. Elle permet de vérifier si les objectifs de la formation ont été atteints*[95]».

Dans le cadre de l'évaluation des formations BUS, il serait nécessaire de tenir compte des deux aspects suivants :

- Les effets sur les comportements professionnels des apprenants en situation de travail : Il s'agit de confronter les compétences construites et mises en œuvre à un référentiel des compétences requises. Pour les apprenants du BUS, notamment les transformatrices, la vérification des compétences acquises devrait se faire à travers des critères d'observation au niveau de leurs unités de transformation. Il est indispensable d'identifier le plus rapidement possible les thèmes, leurs critères et leurs temps d'observations.
- L'évaluation des effets des formations BUS sur l'évolution des différentes unités de transformation. La finalité des formations BUS pour les apprenants, est de les rendre capable à augmenter leurs revenus. Il s'agit d'apprécier le niveau d'atteinte de ce résultat final.

11.2.3. La réduction de la complexité de certains éléments

La réalité des formations BUS est la grande proportion de personnes qui ne savent ni lire ni écrire lors des formations. Selon les formateurs, en moyenne, seulement 1 à 5 personnes sur 15 à 20 participants par formation, savent lire et écrire. Cela donne une proportion de moins d'un quart (1/4) de lettrés par formation. En plus du nombre très limité de lettrés, il existe une autre contrainte qui est le faible niveau d'instruction des lettrés[96]. Les apprenants doivent remplir une vingtaine de documents constitués de tableaux, de fiches, de dessins, de tracés de courbes qui portent sur quinze (15) éléments (7 pour le module A et 8 pour le module B),

[94] Tableau inspiré de celui de François-Marie GERARD (http://www.fmgerard.be/textes/Outil.pdf).
[95] AFNOR cité par ARDOIN Thierry (2009) *Audit et conseil en formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 4, Université de Rouen, 125p.P 27
[96] En rappel chez les transformatrices, seulement deux avaient atteint le niveau de la classe de troisième.

pendant les formations. Certains outils sont plus complexes que d'autres avec des calculs de pondération. C'est le cas de la matrice de décision qui demande deux types de pondération.

Pour le remplissage des fiches de travail, huit (8) formateurs ont déclaré qu'ils sont obligés d'aider les non-lettrés à remplir leurs fiches. La raison d'aider les non-lettrés à remplir leurs fiches est de leur donner la possibilité d'avoir leurs idées écrites sur un support, qu'ils pourront garder avec eux et solliciter de temps à autre la contribution de lettrés pour leurs rappeler le contenu de leurs fiches de travail et de leurs plans d'action. Il serait intéressant de vérifier quelques temps après les formations, le nombre de personnes formées qui ont encore et qui se rappellent du contenu de leurs fiches de travail remplies.

Pour la revue du contenu des modules de formation, nous faisons la préconisation d'appliquer, de façon rigoureuse, la démarche d'ingénierie de formation dans le cadre de la mise en œuvre de la formation BUS. Par conséquent, il s'agira[97] de :

- Analyser et chercher à comprendre l'environnement, le cadre socioprofessionnel des acteurs à former et chercher à établir la situation de l'écart existant entre le profil professionnel requis ou souhaité, et le profil réel actuel des acteurs des filières à former. Un avant-projet pourra ainsi être élaboré avec des informations de bases sur les contraintes à résoudre qui tiennent compte des réalités des apprenants.
- Concevoir, c'est-à-dire imaginer un dispositif innovant et créer des actions spécifiques et adaptées aux acteurs des filières à former. Un document d'actions pourra être élaboré en tenant compte des éléments pertinents mis en œuvre dans le cadre des formations BUS, mais en apportant des améliorations, notamment sur le dispositif d'évaluation aux différentes étapes (avant, pendant et après les formations) avec des critères et des modalités bien définis.
- Coordonner la mise en œuvre des formations en animant le dispositif dont il est question dans l'axe 1 à travers un système de communication efficace, consensuel et participatif.
- Evaluer en faisant la comparaison ou la confrontation entre les résultats attendus ou prévus et ceux effectivement atteints. En termes de démarche, un test des acquis et des pré-requis des apprenants avant chaque formation sur chaque module, devra être effectué. Les résultats de ce test devront être confrontés à ceux atteints par apprenant après chaque module de formation.

[97] Cette proposition est inspirée des quatre étapes de la démarche d'ingénierie de formation citée dans ARDOUIN Thierry(2009*), Démarche d'Ingénierie de la formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 2, Université de Rouen, 96 p. Pages 34, 35, 36, 37.

Les compétences des formateurs devront être renforcées afin de leur permettre de faire une analyse des écarts constatés, pour apporter les ajustements nécessaires en cours de formation. L'évaluation formative doit être partie intégrante de la démarche de mise en œuvre des formations BUS.

Le contenu des modules de formation devront être revisités de façon annuelle, avec une analyse des écarts constatés, pour apporter les ajustements nécessaires et les améliorations à moyen ou long terme dans la reconduction des formations.

L'approche participative avec une implication de l'ensemble des acteurs pouvant être concernés par la formation BUS, devra être le principe de base pour la conduite de chacune des étapes de la démarche d'ingénierie évoquée ci-dessus. Cette approche devra être également mise en œuvre dans la réflexion pour résoudre les contraintes de communication dont il est question ci-dessous, pendant le déroulement des formations.

11.3. LA RESOLUTION DES CONTRAINTES DE COMMUNICATION

La réflexion sur la minimisation des risques de déperdition du message liée à la traduction pendant les formations, peut être menée dans le cadre de la mise en œuvre de l'axe 2, portant sur la revue du contenu des modules et des supports pédagogiques. Il y a la nécessité de traduire les concepts de base dans les langues des apprenants. Cela permettra d'éviter les erreurs de traduction et de distorsion de l'information. L'enjeu de l'adaptation du propos est de trouver, selon la culture et le vécu des apprenants, les mots justes pour rendre le contenu de la formation. L'enjeu est si important qu'on ne peut laisser sa gestion aux seules capacités des formateurs. Il est utile de s'attacher les services de spécialistes en communication en situation de formation, pour travailler sur la traduction des concepts et des termes techniques du français au mooré[98]. Un travail en deux étapes de ces spécialistes maîtrisant parfaitement *la langue source et la langue cible* est indispensable pour la traduction des concepts. Il s'agira :

- Dans un premier temps, de traduire les concepts clés du français au mooré (avec l'appui possible des formateurs BUS).
- Dans un second temps, de tester les traductions sur le terrain en les confrontant à la compréhension des apprenants.
- Et enfin d'initier les formateurs BUS sur le contenu des concepts traduits et sur la manière de les aborder en situation de formation.

[98] Il devra en être de même pour toutes les autres langues utilisées pour les formations BUS. Les termes techniques devront être traduits dans la langue locale et un lexique constitué pour les termes clés adaptés aux réalités des apprenants.

CHAPITRE 5:

LA VERIFICATION

DES HYPOTHESES

XII. RAPPEL DES HYPOTHESES A VERIFIER

Nous partageons le point de vue de M. Nicolas Ponty, spécialiste du PNUD selon qui «*le mauvais classement du Burkina Faso sur l'indice de Développement Humain Durable-IDH-s'explique, entre autres, par un niveau de développement humain initialement faible et un capital humain très faible* [99]». Pour résoudre la question de pauvreté grandissante, le Burkina Faso a opté pour une économie de marché, fondée sur les principes de la libre entreprise[100]. Pour soutenir cette volonté politique, plusieurs partenaires au développement accompagnent le gouvernement du Burkina Faso dans la mise en œuvre de stratégies qui accordent de plus en plus de l'importance aux questions de renforcement des capacités des acteurs du monde rural et agricole. Nous pouvons citer :

- L'appui du Programme d'Appui à la Promotion des Filières Agro-Sylo-Porales (PAFASP), financé par la Banque Mondiale pour l'élaboration de la Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR).
- L'appui de la FAO pour l'élaboration d'un système national de vulgarisation et d'Appui Conseil Agricole (SNVACA).

La coopération Allemande au Développement qui intervient au Burkina Faso depuis plus de quarante ans, a choisi comme pôle prioritaire d'intervention le secteur du développement agricole et de la gestion des ressources naturelles. Le programme Développement de l'Agriculture (PDA), mis en place dans le cadre de ce pôle prioritaire, pour l'appui à la promotion de filières agricoles, accorde une très grande importance au renforcement des compétences du monde rural, afin de l'accompagner dans les mutations nécessaires pour s'insérer dans l'économie de marché et répondre aux exigences de la mondialisation. La question qui reste posée cependant est *comment renforcer les capacités des producteurs rurales afin de leur permettre de saisir les opportunités de marché qui s'offrent à eux* ? Pour répondre à cette question, le PDA a initié la formation en entrepreneuriat selon une approche de formation appelée BUS (formation des producteurs à l'entrepreneuriat) à l'intention des acteurs des filières agricoles dont il accompagne la réalisation des plans d'action. L'outil BUS a été conçu en Allemagne, dans un contexte

[99] Nicolas Ponty cité dans « Développement Humain Durable, le Burkina ne décolle toujours pas » http://www.lefaso.net article24804/ consulté le 15 mars 2010

[100] Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté/Burkina Faso, Ministère de l'économie et des finances, janvier 2004, P 01.

différent de celui du Burkina Faso où le problème de l'analphabétisme reste un handicap sérieux.

Plusieurs formations ont été déroulées dont celles des transformatrices d'attiéké de l'association Teg-Taaba qui ont été concernées par notre recherche. Notre mission s'inscrit dans le souci de conseiller le PDA/GTZ à mieux adapter le contenu et l'organisation des formations en entrepreneuriat aux profils et aux besoins des acteurs des filières. Pour mener notre mission, nous sommes partis d'un certain nombre de constats qui reviennent dans les rapports des formateurs BUS et qui ressortent dans le rapport d'évaluation de la phase pilote[101], qui sont :

1. L'analphabétisme des bénéficiaires des formations BUS qui ont des difficultés pour comprendre certains outils complexes élaborés en français, ce qui pose la question du rôle de ces outils techniques complexes pour l'atteinte des résultats de la formation.
2. Le contenu de la formation est jugé trop dense (trop de détails à découvrir et à maîtriser) et demande des pré- requis (exemple arithmétique et abstraction) qui dépasseraient de loin le niveau d'instruction des participants.

Ces constats nous ont amené à poser la problématique de recherche suivante :

Le contenu de l'outil «BUS» et l'organisation des formations sont –ils adaptés aux profils et aux besoins des transformatrices d'attiéké constituées dans la majorité d'analphabètes ?

De cette question de recherche, nous avons formulé les deux hypothèses suivantes :

Hypothèse 1 : La formation en entrepreneuriat « BUS » est adaptée aux profils et aux besoins des transformatrices d'attiéké.

Hypothèse 2 : La formation en entrepreneuriat « BUS » permet d'améliorer les compétences entrepreneuriales des transformatrices d'attiéké.

Après avoir effectué une recherche sur le terrain, une analyse et une interprétation de données collectées auprès des transformatrices d'attiéké, nous pouvons donner des réponses à nos hypothèses, sans que nous ayons la prétention de dire qu'elles sont exhaustives.

XIII. LA VERIFICATION DES HYPOTHESES

La formation BUS comporte des thèmes très pertinents dans le domaine de l'entrepreneuriat.

Ces thèmes cadrent parfaitement avec les besoins des transformatrices dont les besoins

[101] Evaluation du projet pilote de la formation BUS dans le cadre du Programme de Développement de l'Agriculture (PDA) de la GTZ au Burkina Faso/ Stephan ARMBRUSTER Richard OUEDRAOGO/ Janvier 2008. 15 p.

principaux sont de *savoir comment entreprendre et réussir une activité commerciale et comment gérer et produire un bénéfice*. Les deux modules du BUS contiennent des éléments visant à donner des réponses à ces préoccupations (voir annexe n°1).

Les fiches de travail qui sont remplies durant toute la formation BUS posent un problème pour les analphabètes. La raison est que la plupart des apprenants ne savent ni lire ni écrire et ils participent à des formations ou ces qualités sont demandées. Certes le formateur et les autres participants lettrés expliquent aux non lettrés et remplissent leurs fiches de travail (voir manuels des formateurs et fiches de travail des participants en annexe 1). Ces fiches remplies sont-elles vraiment utilisées après les formations ? Comment les non-lettrés s'y prennent-ils pour exploiter le contenu des fiches de travail une fois retournés chez eux ? Les formateurs ont souligné que l'appui au remplissage des fiches de travail rallonge le temps de la formation et occasionne des temps d'attente plus ou moins longue pour les autres participants, ce qui peut devenir ennuyant pour ces derniers.

La formation BUS comporte des outils complexes qui ne sont pas à la portée des analphabètes et même de certains lettrés en français. Les outils complexes cités par les formateurs sont l'Analyse gap avec la matérialisation de la courbe des recettes et dépenses, les chemins alternatifs et la réflexion sur la décision avec la matrice de pondération[102]. Pour aborder ces outils, chaque formateurs essaie d'adapter une démarche selon les apprenants en présence, en témoigne ces propos d'un formateur : « *Il s'agit ici pour le formateur, en fonction du profil des participants, de choisir la méthode qui sied au groupe pour administrer l'élément…..en fonction du groupe, nous avons choisi souvent pour le même élément, soit la plénière, soit le travail individuel ou en groupe, en mettant ceux qui ont bien compris avec ceux qui n'ont pas compris ».*

L'utilisation d'une démarche pédagogique vise un objectif précis. Le fait de changer de démarche pédagogique en pleine formation peut conduire à escamoter certains aspects et à entraîner des insuffisances dans l'atteinte des résultats.

En outre, Le fait qu'un apprenant dépende d'un autre pour une explication ou pour remplir une fiche de travail pendant la formation, peut entraîner des biais liés, soit à des explications approximatives, soit à des influences de la part de celui qui semble comprendre ou qui est lettré.

La formation selon l'approche «BUS», avec les formateurs actuels, permet l'acquisition de certaines connaissances en entrepreneuriat pour les acteurs des filières. Dans la mise en œuvre

[102] Ces outils complexes sont abordés au niveau de l'analyse des résultats dans le point 10.1.3 portant sur le niveau d'instruction des apprenantes à la page 56. Cette partie traite de l'adaptation du contenu de la formation aux profils des apprenants.

d'une formation, il y a deux aspects importants qui sont le contenu des outils et le formateur. L'un ne peut aller sans l'autre. Bien que certains outils soient complexes, les formateurs arrivent à faire passer des connaissances. En effet, ils ont pour la plupart un niveau universitaire (10 sur les 13 questionnaires que nous avons pu exploiter) et onze (11) exercent dans la formation des adultes depuis plus de deux (2) ans. Ils ont par conséquent la capacité de comprendre les outils et de se faire comprendre par les apprenants. Mais malheureusement par rapport à chaque élément du BUS dispensé, le niveau des connaissances acquises en situation de formation, n'est pas évalué. Il ya donc la nécessité d'insérer dans les modules des objectifs spécifiques affichés et des outils d'évaluation formative indispensables pour mesurer la progression des participants et à travers cela la performance des formateurs.

Les conditions d'organisation des formations BUS sont très favorablement appréciées par les transformatrices : Le nombre de participants par session de formation (10 à 15 apprenantes), le choix des salles de formations ainsi que les distances qui les séparent des lieux de logements des apprenantes, ont été très bien appréciés par les personnes enquêtées.

CONCLUSION

La question de l'entrepreneuriat est un thème d'actualité au Burkina Faso où la promotion de l'auto-emploi se retrouve dans la plupart des discours dans le cadre de la lutte contre le chômage des jeunes et surtout des femmes qui manquent crucialement de formation. L'initiative du Programme Développement de l'Agriculture de former les acteurs des filières agricoles sur l'entrepreneuriat, tient toute sa place au Burkina Faso dans un contexte où l'économie de marché devient de plus en plus importante.

Conduire une mission d'audit des actions de formation en entrepreneuriat des acteurs des filières agricoles, particulièrement des transformatrices d'attiéké, a été très instructif pour nous. Le besoin de formation est réel sur le concept de l'entrepreneuriat. L'option de travailler sur le caractère adapté de l'outil de formation BUS, tire sa pertinence de la volonté des transformatrices de s'instruire sur l'entrepreneuriat. Nous avons senti cela dès nos échanges exploratoires visant à prendre la décision de les choisir comme public cible de notre recherche.

Sur le plan méthodologique, nous avons analysé le caractère adapté du contenu des modules et de l'organisation des formations BUS aux profils et aux besoins des transformatrices, à la lumière de la démarche d'ingénierie de formation. Pour dérouler la démarche de l'audit sur l'adaptation de la formation BUS, nous avons analysé la demande formulée par le Programme Développement de l'Agriculture et avons essayé de circonscrire le sujet qui a donné la commande que nous avons traitée en tenant compte des réalités académiques. Nous avons conçu des outils de collectes de données auprès des transformatrices et des formateurs. Les données collectées ont été traitées et analysées afin de trouver des éléments de réponse à notre question de recherche.

Notre recherche a fait apparaître l'importance de la formation en entrepreneuriat pour les transformatrices. Le contenu des modules propose des éléments pertinents en matière de formation sur l'entrepreneuriat surtout pour des lettrés. Pour des non-lettrés, il y a un besoin d'alléger le contenu des modules et d'aller à des points essentiels dont le déroulement tient compte du profil non-lettré des apprenants. Des outils qui accordent de l'importance à la visualisation pourraient être initiés et testés. Les initiatives en cours, pour associer des images aux contenus des modules pour expliquer certains concepts, sont à encourager.

Au niveau de la démarche, l'absence d'évaluation formative et d'objectifs spécifiques associés aux contenus des modules ne permet pas d'apprécier le degré de progression des

apprenants et l'efficacité des formateurs. De façon générale, l'absence de référentiels ne permet pas de « *mesurer l'écart entre les objectifs prédéterminés que l'on poursuit et les résultats obtenus*[103] ».

Il est pertinent de définir le référentiel opératoire[104] en fonction du niveau attendu et du diagnostic des besoins des apprenants au niveau du BUS. Il est nécessaire d'avoir un :

- *référentiel "pédagogique" ou "des objectifs pédagogiques",*
- *référentiel "compétences" ou "des objectifs de formation",*
- *référentiel "opérationnel" ou "des objectifs finaux".*

La précision des objectifs de formations permet de réaliser des évaluations indispensables pour mesurer la progression des participants et à travers cela la performance des formateurs. Les informations sur les connaissances acquises par les apprenants en situation de formation, permettent de mieux suivre l'application dans le cadre des activités des apprenants et par conséquent de faire de manière aisée une évaluation par rapport aux objectifs finaux.

De tout ce qui précède, nous croyons fermement qu'il faut appliquer de façon rigoureuse la démarche d'ingénierie de formation.

[103] Définition de l'évaluation de Tyler donnée dans le cours de ARDOUIN Thierry(2009), *Audit et conseil en formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 4, Université de Rouen, 125p.P 15.
[104] ARDOUIN Thierry(2009), *Audit et conseil en formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 4, Université de Rouen, 125p.P 31.

LISTE DES SIGLES UTILISES

AFNOR : Agence Française de Normalisation.

AHA: Académie Andreas Hermes

A.TE.TA.S.R**: A**ssociation **Te**eg-**Ta**aba pour la **S**urvie des **R**apatriées de Côte d'Ivoire

BUS : Bauern Unternehmer Schulung (Formation en Entreprenariat des Agriculteurs)

CFA : Communauté Financière Africaine (pour l'Afrique de l'ouest)

CVA : Chaîne de Valeur Ajoutée

CTS : Comité Technique de Suivi.

CRA : Chambre Régional de l'Agriculture

DED: Service Allemand de Développement

DDEA : Direction de Développement et de l'Entreprenariat Agricole

DGPER : Direction Générale de la Promotion de l'Economie Rurale

DRAHRH : Direction Régionale de l'Agriculture de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques

FOAD : Formation Ouverte à Distance

GTZ: Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit (Coopération technique allemande)

GEFAK : Gesellschaft für angewandte Kommunalentwicklung

ICF: Ingénierie et Conseil en Formation.

IAS : Institut international de l'Audit Social

IFACI : Institut de l'Audit Interne

MAHRH : Ministère de l'Agriculture de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques

MICF : Master Ingénierie et Conseil en Formation.

OFPPT : Office de la formation Professionnelle et de la Promotion du Travail

ONG : Organisations Non Gouvernementales

PAS : Programme d'Ajustement Structurelle

PASA : Programme d'Ajustement Structurelle du Secteur Agricole

PIB : Produit Intérieur Brut

PDA : Programme Développement de l'Agriculture.

PNUD : Programme des Nations Unies pour le Développement.

QMC : Quality Management Consulting.

KFW : Banque Allemande de développement

SDR : Stratégie de Développement Rural

SNFAR : Stratégie nationale de Formation Agricole et Rurale

UNESCO : Organisation des Nations Unies pour l'Education, la Science et la Culture.

BIBLIOGRAPHIE

Cette bibliographie est constituée de documents officiels du gouvernement burkinabé, d'ouvrages, d'études, de rapports et des cours 2009 du Master 2 Professionnel Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance de l'Université de Rouen. Sont mentionnés aussi bien les documents lus que ceux consultés, qui constituent un éclairage pour le lecteur.

Documents officiels du Burkina Faso :

Burkina Faso (Juin 2008), Ministère de l'économie et des finances, « *Etude du Schéma National d'Aménagement du Territoire »* 400 P.

Burkina Faso/ Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques/ Secrétariat Permanent de Coordination des Politiques Sectorielles Agricoles (mai 2009) « *Définition des filières agricoles, Approche filières et filières prioritaires »*, 29 p.

Direction des Ecoles et des Centres de Formation/Ministère de l'Agriculture de l'Hydraulique et des Ressources halieutiques (juillet 2009) « *Rapport atelier de lancement de la Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR) »*/21p.

DDEA (avril 2010) « *Vision de l'entreprenariat Agricole »*, présentation power point, 36 diapositives.

Gouvernement du Burkina Faso (juillet 2002), « *Lettre de Politique de Développement Rural Décentralisé* Burkina Faso »/19 p.

Gouvernement du Burkina Faso (janvier 2004), « *Cadre Stratégique de Lutte contre la Pauvreté/Burkina Faso,* Ministère de l'économie et des finances » 124 p.

Gouvernement du Burkina Faso (janvier 2004), « *Document de stratégie de Développement Rural à l'horizon 2015 »*, Ouagadougou 99 p.

Secrétariat Permanent de Coordination des Politiques Sectorielles Agricoles/ Ministère de l'Agriculture, de l'Hydraulique et des Ressources Halieutiques (mai 2009), « *Définition des filières agricoles, Approche filières et filières prioritaires »* 29 p.

Document Coopération Technique Allemande au développement :

Andreas Proksch (Juin 2007) *Conception de la GTZ en matière de renforcement des capacités, un cadre d'orientation et d'action pour la GTZ***.** Eschborn,. 11p.

Dr. H. Grell (Mars 2009) C*ours d'introduction à la GTZ pour Personnel National présentation Power point*/Bamako, Mali.

Programme Développement de l'Agriculture (PDA/GTZ) (mars 2009) «*Rapport d'activités du PDA pour la période de janvier à décembre» 2009*, 36 p.

Programme Développement de l'Agriculture (PDA/GTZ) novembre 2009 «*Rapport d'évaluation de la mise en œuvre des formations BUS*»/, 52 p.

Cours Masters Ingénierie et Conseil en Formation- Université de Rouen :

ARDOUIN Thierry(2009), *Audit et conseil en formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 4, Université de Rouen, 125p.

ARDOUIN Thierry(2009*), Démarche d'Ingénierie de la formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 2, Université de Rouen, 96 p.

ARDOUIN Thierry(2008), *Guide Pédagogique*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 5, Université de Rouen, 58p.

BEZILLE Hélène, RIGAUD Daniel (2009) *Adultes en formation*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 3, Université de Rouen, 115p.

Laurent LESCOUARCH et Danièle TRANCART (2009), *Approches méthodologiques*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 5, Université de Rouen, 112p.

THOUROUDE L. et DAGUET Hervé (2009), *Psychologies des apprentissages*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 3, Université de Rouen, 126p.

SAVARIEAU Béatrice et POSSOZ Didier, (2009), *Conduite de projet et démarche qualité*, Cours Master Ingénierie et Conseil en Formation, Formation Ouverte à Distance, Unité 2, Université de Rouen, 143p.

Ouvrages :

ARDOUIN T., (2006), *Ingénierie de formation pour l'entreprise*, 2ème édition, DUNOD, 73P.

QUIVY Raymond et CAMPENHOUDT Luc Van (2006), *Manuel de recherche en sciences sociales*, 3ème édition, Paris, Dunod, 258p.

Etudes :

DEBOUVRY P. (septembre 2004)/Rapport final de mission d'appui à la mise en place d'une stratégie de formation agricole/ Banque Mondiale/ Ministère des Affaires Étrangères France/220p.

JM Coulibaly (septembre 2005), *Accès à la formation professionnelle, l'apprentissage, une alternative crédible de formation au Burkina Faso, le cas de la ville de Ouagadougou*, Mémoire Master Ingénierie et Conseil en Formation, Université de Rouen, 149 p.

Téné Arlette TOUGMA/Wilhelm KLUMPER (2008) *Diagnostic organisationnel du maillon de transformation d'attiéké au Burkina, Rapport de stage/ Programme Développement de l'Agriculture*, 42 p.

Stephan ARMBRUSTER Richard OUEDRAOGO, (janvier 2008). *Evaluation du projet pilote de la formation BUS dans le cadre du Programme de Développement de l'Agriculture (PDA) de la GTZ au Burkina Faso*, 15 p

Sites internet :

Coralie FIORI-KHAYAT (mars 2007), Compagnie des experts auprès la Cour d'appel de BESANCON : www.cejca-besancon.fr, « *Langage technique et difficultés de traduction », présentation power point.* Présentation power point, 49 diapositifs (site visité en avril 2010).

Dictionnaire le Larousse, Larousse.fr, (site consulté en février 2010).

François-Marie GERARD/http://www.fmgerard.be/textes/Outil.pdf, *L'évaluation de l'efficacité d'une formation* (site consulté le 08 juillet 2010).

IFAD : http://www.ruralpovertyportal.org la pauvreté rurale au Burkina Faso (visité le 02 avril 2010).

Lao-Tseu/Philosophe chinois Né en -570 Décédé en -490, cité sur le site http://www.coacholive.com/article-28603861.html**, (**site visité le 21 juin 2010).

Le Faso.net : http://www.lefaso.net « *Développement Humain Durable, le Burkina ne décolle toujours pas* » article24804/ (consulté le 15 mars 2010).

Management culturel http://www.gestiondesarts.com/séminaire, *séminaire de management culturel*, l'étude de marché par François Colbert (site consulté le 04 avril 2010)

Monde en Développement : http://www.cairn.info/ *revue-mondes-en-développement-2006* (site visité le 4 avril 2010).

Niébé Burkina Faso, http://www.niebe-burkinafaso.org/fr/regione-plateau-central, *Région du Plateau Central* (site consulté le 20 juin 2010).

Nicolas Ponty cité dans « *Développement Humain Durable, le Burkina ne décolle toujours pas* » http://www.lefaso.net article24804/ consulté le 15 mars 2010

Office de la formation Professionnelle et de la Promotion du Travail/Royaume du Maroc *Développement des Connaissances génériques des formateurs*/23p, Scribd/ http://www.scribd.com/doc/14251340/Module-4-Formulation-Des-Objectifs-Pedagogiques (site visité le 22 juillet 2010).

IFAD :, http://operations.ifad.org, *Pauvreté rurale au Burkina Faso,* (site consulté le 20 juin 2010).

PNUD : http://www.pnud.bf *Objectifs du Millénaire pour le Développement au Burkina Faso* (site visité le 02 avril 2010)

UNESCO http://www.unesco.org/fr/efareport/reports/2005-quality , *Rapport Mondial de suivi sur l'éducation pour tous 2005. L'exigence de qualité*. 427 P (site visité en avril 2010)

UNICEF : http://www.unicef.org, éducation au Burkina Faso, (site consulté le 15 mars 2010).

Université de Lille : http://cueep.univ-lille1.fr/pedagogie/La_PPO.htm / *la pédagogie par objectif* (site consulté le 22 juillet 2010)

Wikipedia, http://fr.wikipedia.org, *Entrepreneuriat*,(site consulté le 15 juillet 2010).

Wikipedia, http://fr.wikipedia.org, *Attiéké*, (site consulté le 21 juin 2010).

Wikipédia http://fr.wikipedia.org/ « *évaluation de la formation en entreprise » (*Site consulté le 22 juillet 2010),

Women Health education programme/ http://whep.info, *Mortalité maternelle et éducation des filles* (site consulté le mercredi 23 juin 2010).

ANNEXES

Annexe 1 : le contenu de l'outil de formation BUS

Annexe 1.1. Le manuel du Formateur pour le module A

Annexe 1.2. La fiche de travail des participants pour le module A

Annexe 1.3. Le manuel du formateur pour le module B

Annexe 1.4. La fiche de travail des participants pour le module

Annexe 2: Liste des transformatrices rencontrées

Annexe 3 : Liste des formateurs BUS ayant déroulé au moins une formation

Annexe 4 : contenu des outils de collecte des données

Annexe 4.1. : Questionnaire pour les transformatrices

Annexe 4.2 : le questionnement pour les formateurs

Annexe 5 : Résultats des enquêtes

Annexe 5.1. Résultats bruts de l'enquête des transformatrices d'attiéké

Annexe 5.2. Résultats d'enquête sur la formation BUS avec les formateurs

Annexe 6 Accord pédagogique

Annexe 1 : le contenu de l'outil de formation BUS.

Annexe 1.1. Le manuel du Formateur pour le module A.

Elément	Déroulement	Méthode	Durée en minutes	Fiche	Visualisation	Remarques
salutation	Bienvenue Présentation des Formateurs	Formateur	5		flipchart	
Présentation du programme	Information sur les modules et les élements	flipchart	20		flipchart Mind-map	
Responsabilité	Définition de la responsabilité à travers des exemples en plénière	plénière travail en groupe de 3 personnes	10 20		flipchart	
Responsabilité de soi-même	Echange sur les résultats	individuel en groupe de 2	20 5	p.3 +4	FC	
Succès	Introduction succès, c'est pour moi…mes succès, causes discussion des résultats	Formateur travail individuel travail en groupe de trois personnes	10 10 3x5	p. 5	FC	
Succès	roue de succès définition des critères de succès ma roue de succès Les goulots d'étranglement : Les mesures pour « équilibrer la roue » :	 plénière individuel group de deux	15 10 15 2 x 10	p 6 9	FC	
Feed -Back	Introduction Feed –back constructif feed a back feed –back individuel	 rassemblement en plénière groupe de 4	5 10 4 x 15	10	2 feuilles FC FC	parallèle 3 personnes notent sur cartes, concernant la quatrième

Elément	Déroulement	Méthode	Durée en minutes	Fiche	Visualisation	Remarques
						personne : « Ce qui me plait…. » « Je souhaite que…. » Résumé constructif Le formateur veille à ce qu'il n'y a pas de feed-back destructif !
Objectifs	Introduction Elaborer les critères pour la définition des objectifs : POCOREMOM Formulation de deux objectifs Evaluation des objectifs selon les critères	plénière travail individuel groupe de 3 personnes	20 5	p. 12	FC cartes	Le formateur fait le tour pour vérifier les objectifs
Les limites de ma vie	Introduction – un petit conte (cage des singes, l'allégorie des grenouilles) Exemples des limites dans ma vie : Exemples des limites dans ma chaine de la chaine de valeur ajoutée : Entraves à mon développement mes limites	plénière individuel individuel groupes de 3 une personne présent les limites, personne 2 +3 donnent des idées	15 10 3 x 5	p.14	fiche de travail	
La vue aérienne	⇨ Chaque participant dessine son entreprise, exploitation, etc., matérialise les relations avec les autres acteurs à l'extérieur de l'entreprise. Il évalue les différents éléments du dessin et les relations avec les autres acteurs (+ = bien, - = mauvais). Ensuite il présente-le au groupe. ⇨ Le dessin est présenté au groupe. Les autres participants ont l'occasion de poser des questions pour mieux comprendre la situation décrite et procèdent à proposer de potentielles améliorations de la dite situation surtout en vue de pallier aux éléments difficiles ou négatifs. Le présentateur écoute et note les mesures proposées ; sa propre réflexion sera ainsi	dessin individuel sur flip chart Interprétation d'un exemple en plénière interprétation des autres dessins en groupe de trois	30 10 3 x10	15	FC	L'exercice permet de prendre une autre vue, une autre perspective vis-à-vis d'une situation quotidienne dont, habituellement, le participant fait partie intégrale et ne prend pas la « vue d'en haut ».

Elément	Déroulement	Méthode	Durée en minutes	Fiche	Visualisation	Remarques
	enrichie par les avis et différentes manières de regarder la situation des membres du groupe.					
Analyse GAP	Introduction Relever les donnés économiques globale de l'exploitation Soumettre les donnés l'analyse GAP	plénière exemple en plénière travail individuel	10 60 30	17		dessinez les recettes en vert et les dépenses en rouge
Clôture	Feed-back individuel de chaque participant concernant le séminaire points positif points négatifs		20			information sur BUS B

Dans la cage des singes

Au jardin zoologique ; une bande de singes vit dans une cage spacieuse. En plus de l'approvisionnement quotidien par le gardien est attaché sur un arbre un régime de bananes bien mûres et jaunes. Afin d'y accéder, le gardien a placé une échelle. Pourtant, chaque fois qu'un singe essaye de monter l'échelle un arroseur se met en marche et toute la bande prend une douche d'eau froide.
Les singes apprennent vite, ils évitent le contact avec l'échelle. Chaque fois quand un jeune blouson-noir s'approche de l'échelle les autres se mettent à l'engueuler ou même de le retenir physiquement.
Après quelques jours l'arroseur est mis hors service. Pourtant, aucun singe ne tente d'accéder aux bananes ni a le courage d'approcher l'échelle. Même des singes nouvellement installés dans la cage suivent la règle établies qui dit de ne pas utiliser l'échelle.
Au bout d'un nombre d'années quand la bande était renouvelée, donc aucun des singes lui-même avait fait des expériences avec l'arroseur il n'y pas de transgression de la règle établie. Dorénavant, cette règle (ou cette limite) n'est jamais plus transgressée.

Leçon morale (à ne pas lire, laissez les participants exprimer « leur » morale) :

Les règles telles que « ceci ne se fait pas » ou « cela n'est pas permis » ne suivent pas toujours des lois logiques et, ainsi, les singes continuent à renoncer aux délicieuses bananes.

L'allégorie des grenouilles
Il était une fois une communauté de grenouilles qui proclamait une course. Le but et l'arrivée de la course était le sommet d'une montagne très escarpée. Un grand nombre de spectateurs se rassemblait pour regarder et encourager les coureurs.
La course commençait…
Pour vrai dire – personne parmi les spectateurs ne croyait vraiment que les grenouilles soient capables d'atteindre le pic et donc l'arrivée.
Ce que l'on entendait, c'était des paroles comme
« c'est trop escarpé » « c'est impossible, ils vont jamais arriver » « c'est trop fatiguant, comment tu peux grimper si haut sans mourir en cours de route… »
Toutes ces exclamations avaient leur effet sur les coureurs : Petit à petit ils commençaient à résigner, à se laisser démotiver…
Sauf un qui continuait avec la même ardeur qu'au début sans signe de fatigue.
Et les gens criaient : « C'est trop haut, c'est impossible, personne n'y arrivera ! »
De plus en plus les grenouilles perdaient l'espoir et abandonnaient. Ils étaient démotivés. Mais la grenouille solitaire qui ne faisait que courir avec ardeur lui, il ne voulait absolument pas lâcher.
En fin de course toutes les grenouilles avaient abandonné sauf la solitaire. Elle arrivait au pic avec peine et un énorme effort physique *mais* – il y arrivait.
Bien sûr, tous les autres coureurs et aussi les spectateurs voulaient savoir comment la grenouille a fait pour être la seule d'atteindre le pic.
Un spectateur approchait le gagnant pour lui demander comment il a pu faire cet énorme effort et il s'avérait que **le gagnant était sourd !!**

La morale de l'histoire
N'écoute pas aux personnes qui ont une attitude négative et pessimiste…
…ces personnes te privent des tes plus beaux souhaits et espoirs que tu portes dans ton cœur.
Garde en tête la force de paroles, puisque tout ce que tu entends et lis t'influence dans ta vie quotidienne et toutes tes activités.

Annexe 1.2. La fiche de travail des participants pour le module A.

Programme Développement de l'Agriculture (PDA)

Consortium GEFAK - Andreas Hermes Akademie – QMC

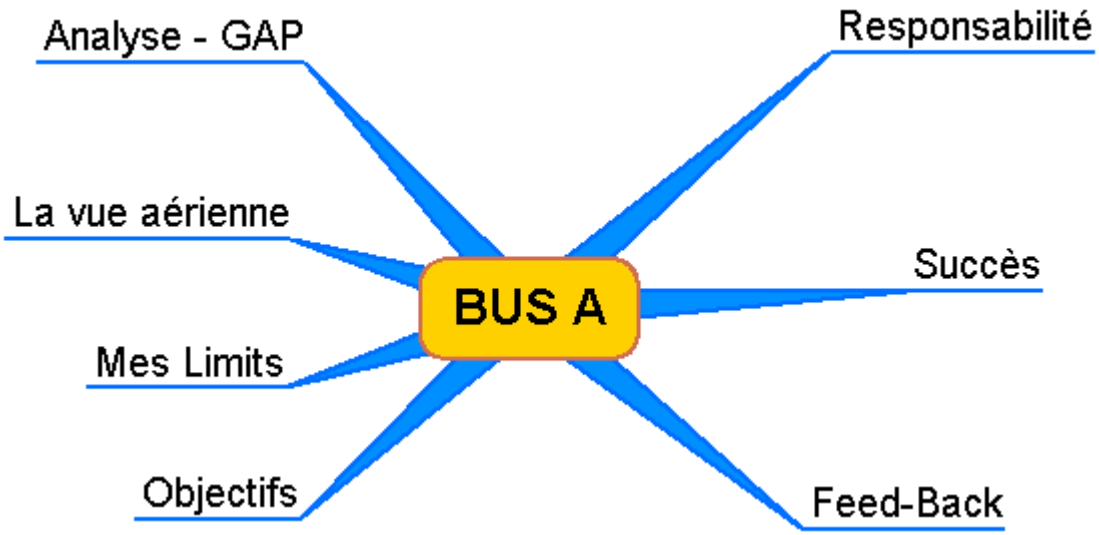
Andreas Hermes Akademie

Burkina Faso

Formation BUS

BUS A

Fiche de Travail



Burkina Faso 2008

L'Homme au centre et mon entreprise

Capacités et talents personnels plus l'analyse de mon entreprise sont au centre de ce module.

Buts

Dans ce cours de mise en route, on apprend à acquérir une disposition d'esprit qui permette de trouver des solutions aux problèmes et on apprend à mettre en valeur ses aptitudes personnelles, afin de réussir. Les participants analysent leur situation de départ, leurs buts et leurs perspectives d'avenir et apprennent ce qui fait qu'un entrepreneur est un bon entrepreneur. En plus on apprend que la réussite comme entrepreneur doit être fondée sur un inventaire réaliste de la situation.

Contenus

Mettre en pratique le principe de responsabilité personnelle; apprendre à faire la différence entre une manière de penser orientée vers les problèmes ou les solutions; s'entraîner afin d'acquérir des aptitudes particulières en vue de réussir avec son entreprise; renforcer sa confiance en soi; apprendre à voir encore plus clairement le but à atteindre et à être encore plus motivé; apprendre à se décider vite et de manière résolue et savoir oser; apprendre à développer des relations bonnes et claires avec les autres et à donner une image positive de soi; trouver l'équilibre entre concentration et détente.

Décrire la situation de départ de l'entreprise et comprendre la dynamique de l'économie; Comprendre les exigences auxquelles l'entreprise devra faire face pour satisfaire aux besoins de l'entrepreneur;.

Table des matières

	page
Introduction	
Renforcer la responsabilité	3
Définition et orientation 1	3
Responsabilité de soi-même	4
Développer les capacités de succès	**5**
Succès	5
La roue de succès	6
Ma roue de succès	9
Feed-back	**10**
Feed-back constructif et feed-back destructif	11
Clarté des Objectifs	**12**
Formulation des objectifs	13
Les limites de ma vie	**14**
Entraves à mon développement	14
La vue aérienne	**15**
Analyse - GAP	**16**

Renforcer la responsabilité

Définition de la responsabilité :

Orientation vers les problèmes ou orientation vers les solutions ?

Chemin 1		Chemin 2	
Avantages	Inconvénients	Avantages	Inconvénients

Responsabilité de soi-même

Dans quels domaines de ma vie j'assume cette responsabilité ?

Dans quels domaines je peux prendre plus de responsabilité ?

Développer les capacités de succès

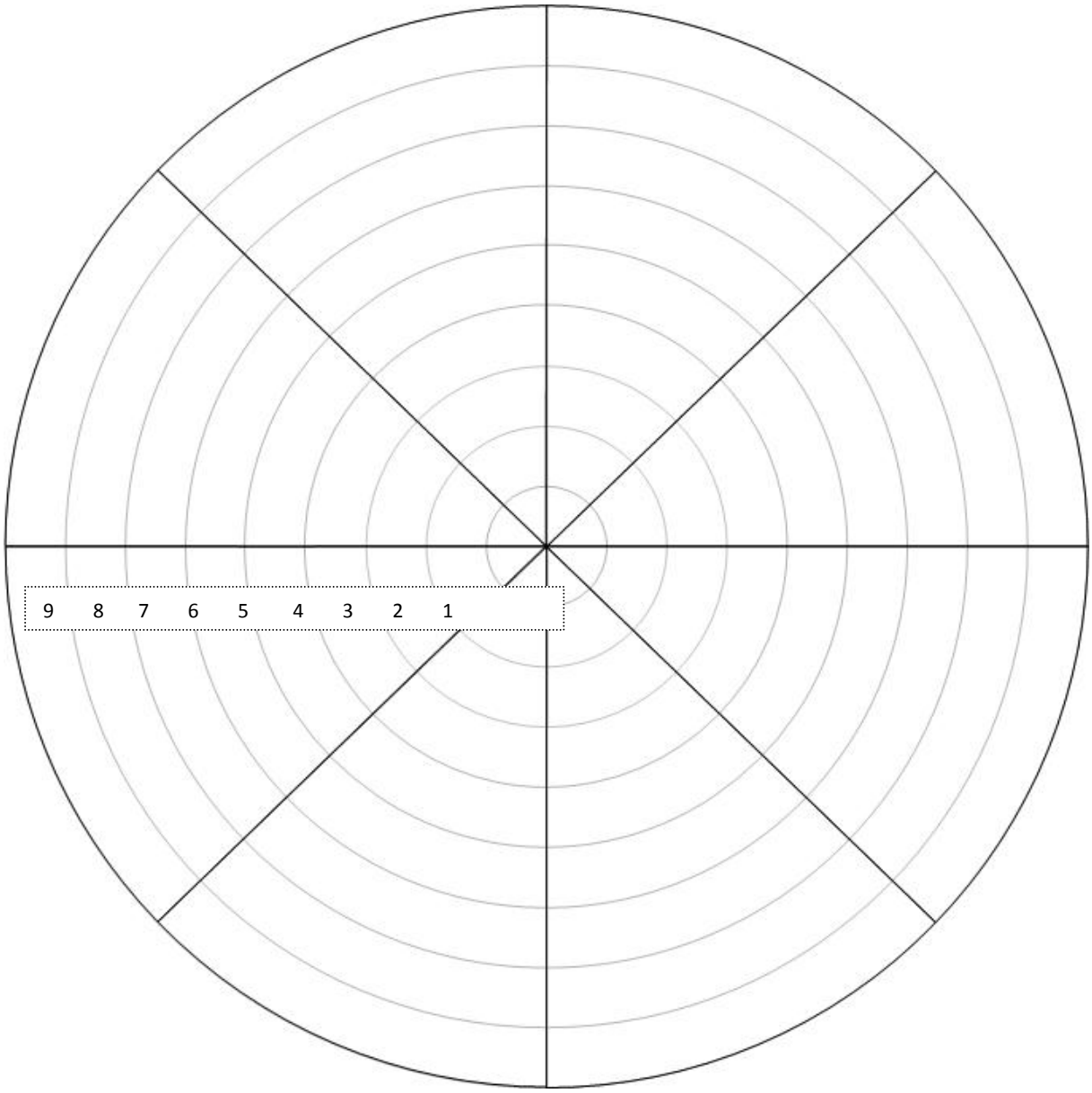
Succès, c'est pour mois…….

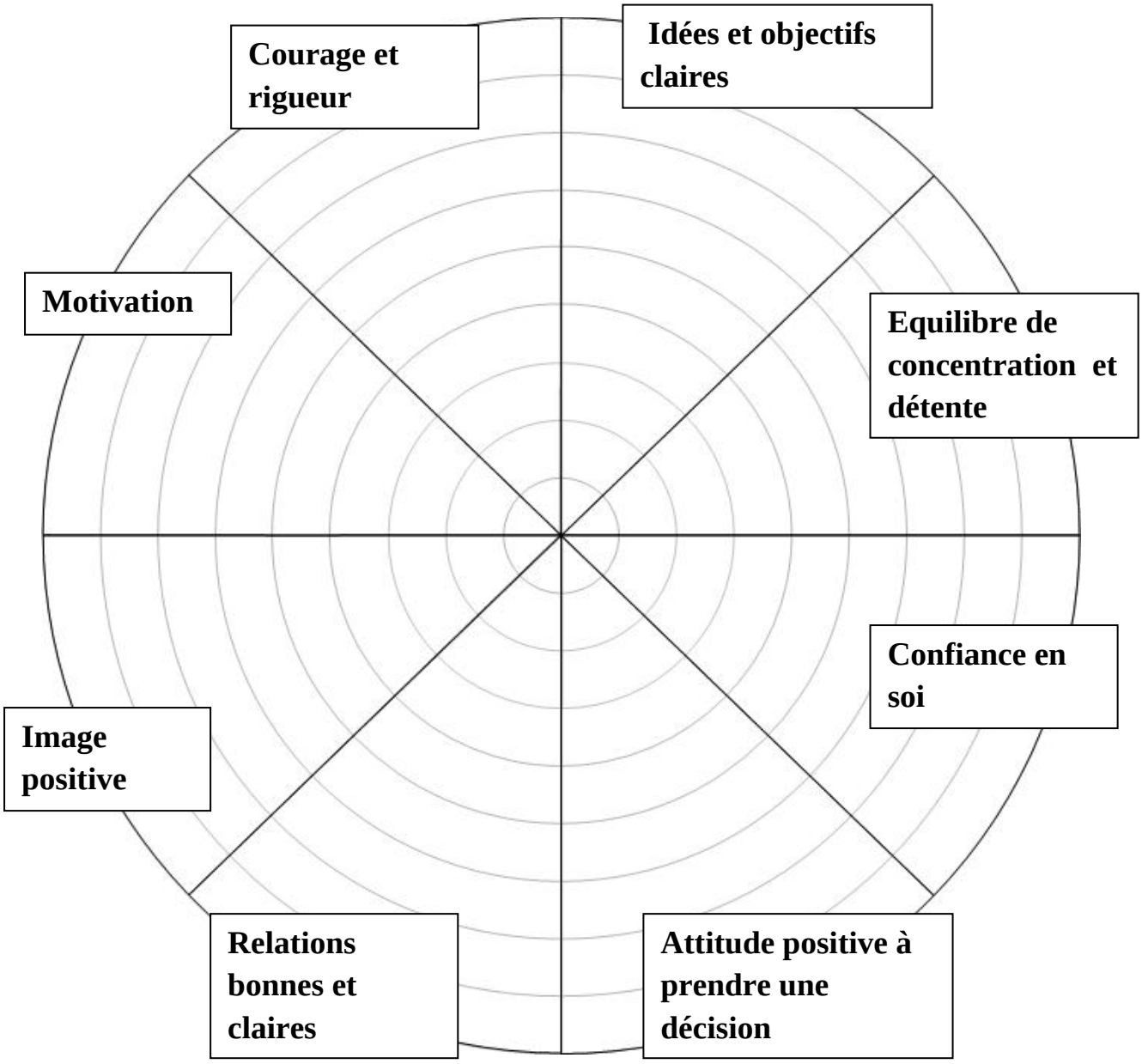
Mes succès……..

Causes de mes succès

La Roue du succès

Définition des critères de succès





Quel est le degré de développement des différents facteurs de succès?

Avoir une idée claire des objectifs à atteindre
Des objectifs bien définis donnent de l'énergie
Il est plus facile de définir les objectifs si l'on a fait auparavant l'analyse de la situation telle qu'elle est
Le fait d être en mesure d'apprécier ce dont on est capable permet de savoir ce que l'on veut.
Le fait de s'observer et de se remettre en question est utile pour planifier l'avenir
Equilibre de concentration et détente
Se concentrer, c'est faire converger toutes ses propres ressources vers un point pour atteindre un certain but.

La détente est régénératrice et conduit à la joie de vivre.
L'alternance entre concentration et détente correspond au biorythme.

Confiance en soi
Savoir quitter cette zone qui constitue notre confort intellectuel, là où on se sent sûr.
Ne pas avoir peur d'essayer quelque chose de nouveau, de faire quelque chose d'exceptionnel: tout cela permet d'acquérir une plus grande confiance en soi.
Réfléchir à ce qui constitue ses succès et ses points forts fait que l'on est mieux préparé à tous les changements.
Il y a une relation directe entre le fait d'avoir conscience de sa valeur et le bien que l'on peut en tirer lorsqu'on en est justement conscient.

Attitude positive à prendre une décision
Pour être capable de prendre des décisions, je dois avoir un domaine de responsabilité propre.
Une bonne décision exige qu'il y ait des solutions de remplacement. Il sera utile de faire au préalable une analyse approfondie de la situation de départ concernant les points forts et les souhaits de chacun.
S'intéresser, poser des questions, élargir son horizon, tout cela permet d'améliorer le mécanisme de prise de décisions.

Des relations bonnes et claires
Le préalable pour avoir des relations bonnes et claires avec les autres est de bien connaître ses propres attentes et ses demandes, ainsi que celles de ses partenaires.
S'intéresser, prendre contact par le regard et poser des questions ouvertes permettent d'avoir des contacts avec les autres et de renforcer les relations au sein du groupe.
(Prenez des exemples dans le contexte de la chaine de valeur ajoutée)

Image positive

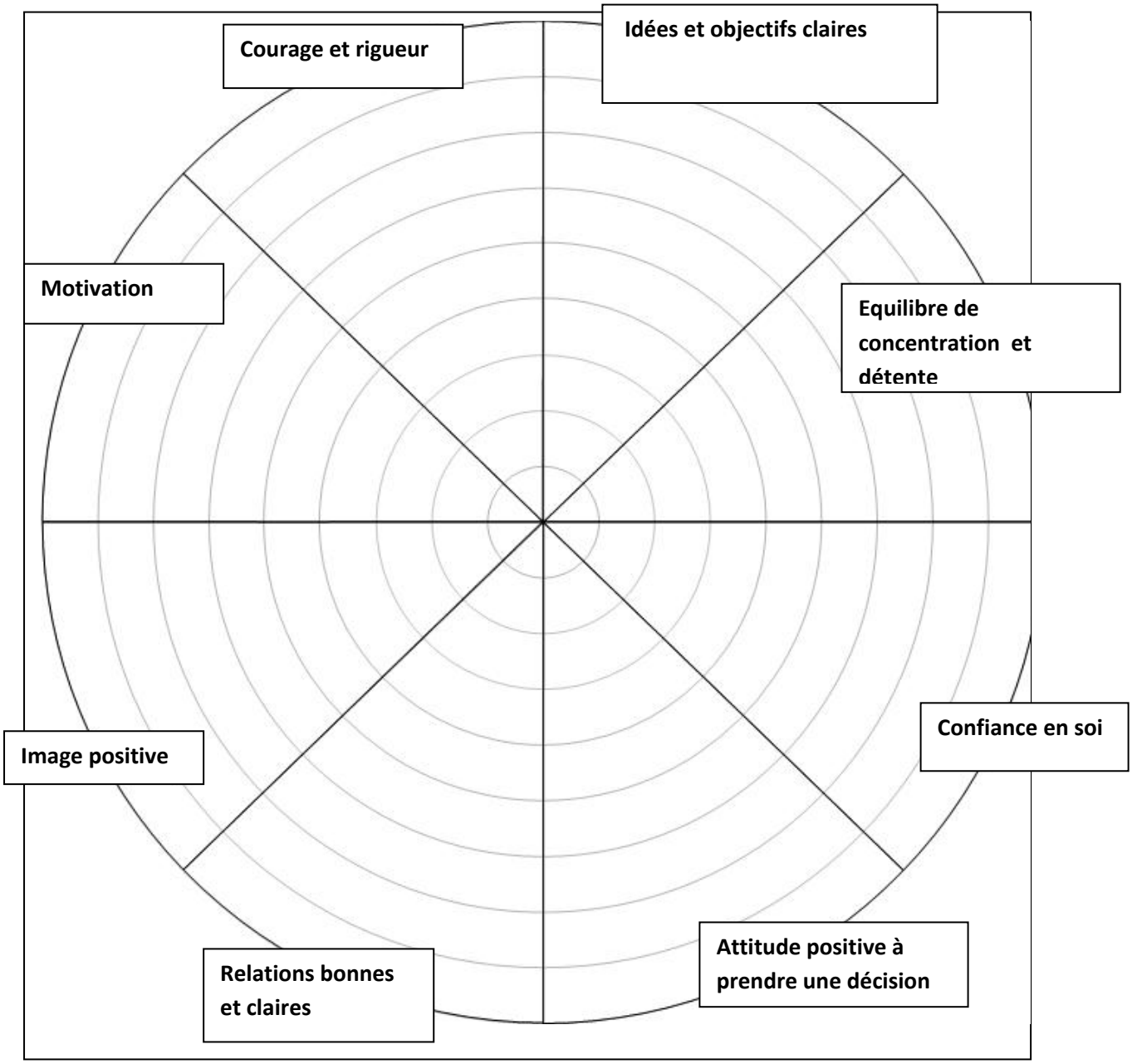
Mon image c'est l'impression que les autres ont de moi.
Cette image est influencée par l'idée que je me fais de moi-même et par le comportement qui en découle.

Motivation
La motivation est le moteur de mes activités. Elle dépend de ma propre identification avec mes objectifs et de la manière dont est acceptée mon intuition. Le fait d'être renforcé par les autres dans sa conviction, d'avoir une idée claire de ses objectifs, d'être conscient de son succès fait que l'on est encore plus motivé.

Courage et rigueur

J'ai besoin de courage pour mettre en route ces changements. Je dois quitter cette zone de confort intellectuel à laquelle je suis habitué, afin de poursuivre mes objectifs.

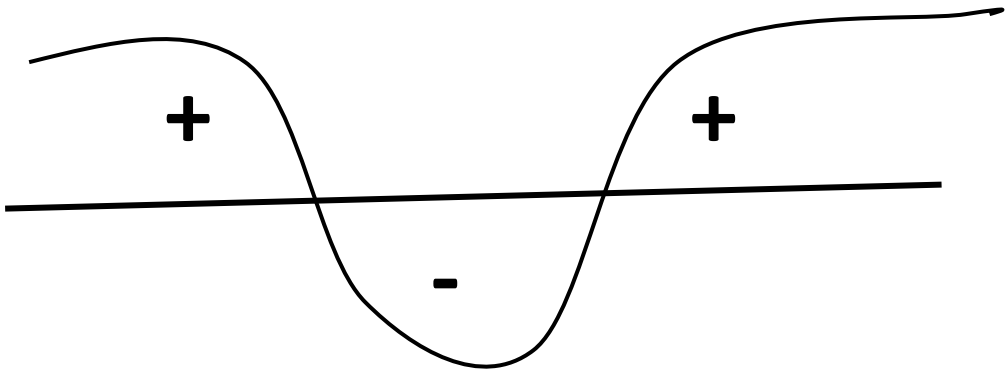
Ma roue de succès :



Les goulots d'étranglement :

Les mesures pour « équilibrer la roue » :

Feed - back



Déroulement:

1. « Ce qui me plait… »
2. « Je souhaite que… »
3. Résumé constructif

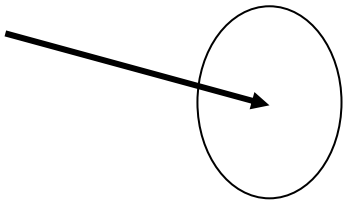
Feed – back constructif :

Feed – back destructif :

Objectifs

Critères pour la formulation

Po sitif



Co ncret

Re sponsable de moi- même

Mo tivant

M ésurable

Formulation de 2 objectifs

Evaluation des objectifs selon les critères

POCOREMOM

Les Limites de ma Vie

→ **Exemples des limites dans ma vie :**

→ **Exemples des limites dans ma chaine de valeur ajoutée :**

Qu'est-ce qui est une entrave à mon développement ?

p.ex. traditions, état physique/santé, passions, politiques, hommes, moyens financiers, relations, etc.

La vue aérienne, la vue d'en haut

Travail individuel

Matérialiser l'entreprise et les relations avec les autres acteurs

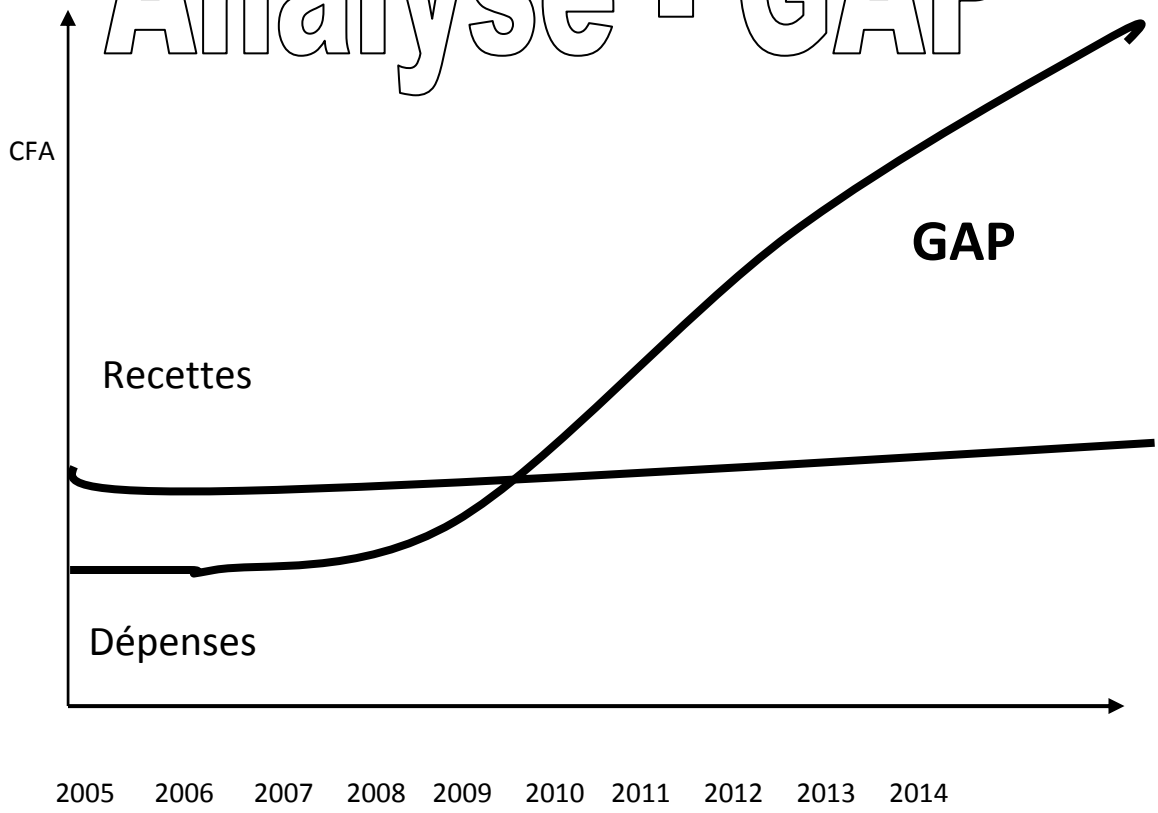
= dessin



Exemple : La ferme de Nombré



Analyse - GAP



CFA



Fiche de travail :

Données économiques (CFA) :

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Recettes									
Dépenses									
Résultat									

Forces	**Recommandations**

Annexe 1.3. Le manuel du formateur module B.

Elément	Déroulement	Methode	Durée en minutes	Fiche	Visualisation	Remarques
Salutation	Bienvenue Présentation du Formateur rappel de BUS A	Formateur	30		FC	
Présentation du programme	Information sur les modules	flipchart	20		FC Mind-map	
Vers quel marché je m'oriente	Explication du tableau Remplir le tableau test Interprétation des résultats	plénière individuelle	30 20	3		formateur explique les aspects du marché de masse et du marché de niches
Mon portefeuille	présentation du portefeuille Remplir le tableau Transférer les résultats dans le schéma Discutez vos résultats Elaboration des recommandations par produit par participant	 individuel groupe de 3	25 15 25 3 x10	 5 p. 6	flipchart	explication des deux axes, caractéristiques des 4 carreaux du schéma
Analyse de mon environnement	Introduction Remplir le tableau	Formateur individuel	10 15	p. 7	FC fiche de travail	Le formateur doit veiller à ce que les participants remplissent les chances et les risques
Discours solennel	Introduction Préparation individuelle Chaque participant fait ses discours	Chacun(e) prépare 3 discours à 3 minutes: groupe de travail avec 3 personnes	20 30	p. 8 + 9		tenir compte du module A utilisez page 10, les aspects……
La Vision	Introduction Présentation d'un exemple en plénière Chaque participant dessine son « monde idéal » en dix ans sur papier Flip – Chart présentation en groupe	 individuel groupe de trois	 30 3 x 10	11	flipchart flipchart	
Chemins alternatifs	Introduction exemple du groupe chaque participant cherche ses chemins (des idées déjà connues) chacun affiche ses chemins déjà connues sur un tableau les voisins ajoutent d'autres idées, idéalement exceptionnelles	plénière individuel espace ouverte	 30 20	 13	flipchart affichez les pages 13 sur tableaux	

Elément	Déroulement	Methode	Durée en minutes	Fiche	Visualisation	Remarques
Critères de décision	Elaborez un exemple du groupe Remplir le tableau inclus la pondération	plénière individuellement	25	14		
Matrice de décision	Explication du tableau à l'aide d'un exemple d'un participant Chacun remplit parallèlement sa matrice	Formateur + individuellement	20	15 ou 16	flipchart	
réflexion individuelle	chacun réfléchi individuellement sur les résultats de la matrice					
La Décision	Chacun note sa décision		5	18		
Mon plan BUS BF	Explication du fiche à l'aide d'un exemple d'un participant Chacun remplit sa fiche	Formateur + individuellement	30	19	flipchart	
Power team	groupe de 4 quatre rôles : -présentateur, -vérificateur des forces -avocat du diable, - une personne donne des idées	feed -back				présentateur présent son plan, maximum 5 minutes. les autres notent les remarques sur des cartes, présentent les notes et donnent des cartes
Plan d'action	Remplir le tableau	travail individuel	10	20		obligatoire : minimum une ligne
Cloture	feed back individuel du groupe		25			

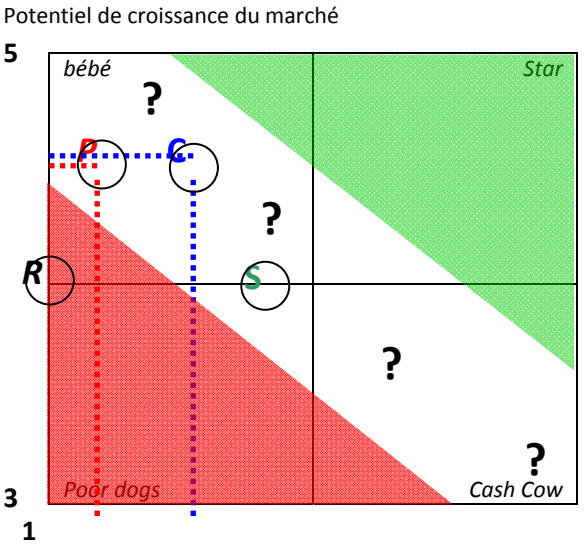
- **Mon Portefeuille**

Exemple traité en plénière (boutique) :

Produit	Potentiel de croissance (1 – 5)	Ma position sur le marché (1 – 5)
Robes (R)	**3**	**1**
Chemises (C)	**4**	**2**
Pagnes (P)	**4**	**1,5**
Sacs (S)	**3**	**2,5**

Cet exemple représente une situation donnée par une participante qui se réfère au marché *national*.

Les données du tableau ci-dessus sont ainsi traduites dans le diagramme



Zone rouge = STOP, ne pas investir sous les conditions données
Zone d'interrogation = Attention, réfléchissez bien avant d'investir
Zone verte = Allez-y, une bonne position pour investir

La plénière a ensuite donné des *recommandations* à la participante quant à la situation des différents produits sur le marché :

Robes

1. Ne plus investir – Stop !
2. Recherche de marché
3. Innover les robes
4. Faire des calculs de rentabilité des produits
5. Coopérations avec d'autres entreprises ?

Sacs

1. Recherche de marché
2. Etudier le prix
3. Innover le produit
4. Changer le groupe cible

Chemises

1. Faire de la publicité
2. Définir le groupe cible
3. Calculer la rentabilité de différents produits
4. Créer de nouveaux modèles
5. Cibler plus les femmes ?

Pagne

1. Coopérations
2. Investissements ?
3. Calculer la rentabilité de différents produits
4. Bien définir le groupe cible – clarifier et focaliser sur la distribution et la vente

Annexe 1.4 : La fiche de travail du module B

Annexe 1.4. La fiche de travail des participants pour le module

Programme Développement de l'Agriculture (PDA)

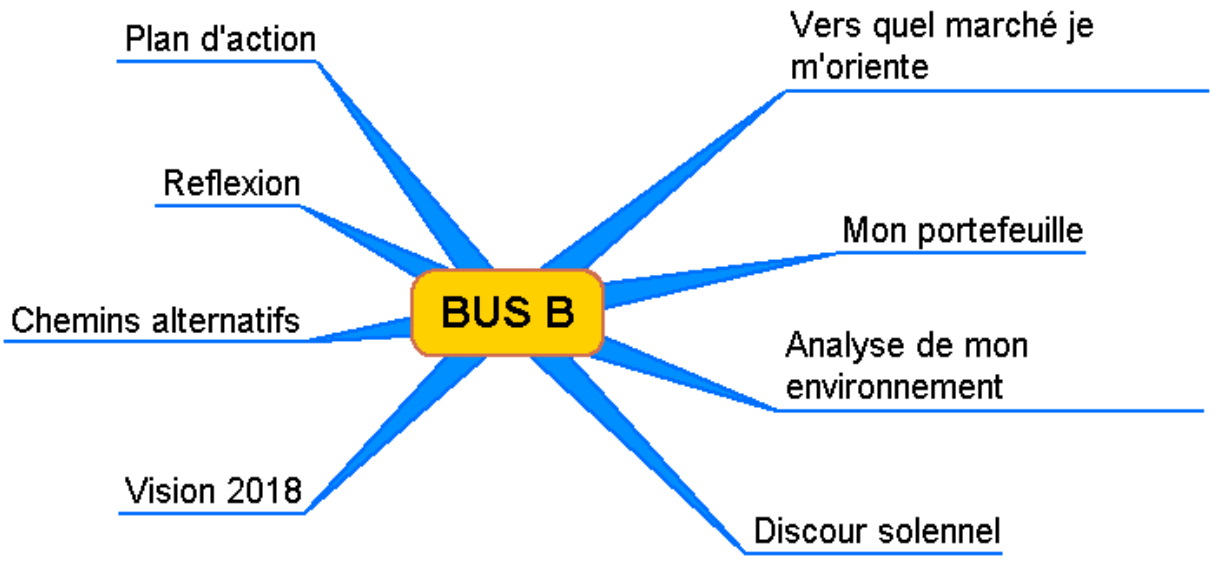
Consortium GEFAK - Andreas Hermes Akademie – QMC

Burkina Faso

Formation BUS

BUS B

Fiche de Travail



Burkina Faso 2008

Buts: Ce cours amène les participants à avoir une vue stratégique et orientée vers l'avenir de la manière dont va se développer l'entreprise. On y apprend à analyser des données précises, des facteurs d'ordre émotionnel ou personnel ainsi que les évolutions auxquelles il faudra s'attendre au sein de l'entreprise.
Si l'on n'a pas une idée claire de son propre avenir, on ne peut pas bien définir les objectifs du développement de l'entreprise et par là-même, celui-ci ne peut être effectif. Il ne s'agit pas d'avoir une idée vague du futur, mais d'en avoir une représentation concrète et claire, qui grâce à un état d'esprit créatif, permettra d'élaborer des buts et des stratégies que l'on pourra mettre en pratique. Ce qui est essentiel dans ce troisième cours, c'est le fait d'apprendre à être apte à prendre les bonnes décisions et à les mettre ensuite en pratique grâce à une stratégie bien réfléchie. Les participants examinent les différentes options possibles, apprennent à connaître des méthodes de décision et élaborent leur propre concept qu'ils mettront en pratique individuellement.

Contenus: Comprendre les exigences auxquelles l'entreprise devra faire face pour satisfaire les besoins de l'entrepreneur; analyser les perspectives d'avenir; être capable d'estimer les potentiels de l'entreprise; savoir analyser le portfolio au sein des différentes branches de l'entreprise; être capable de reconnaître les ressources et les points forts de l'entreprise; être capable d'avoir de nouvelles idées pour le développement ultérieur de l'entreprise.
Prendre conscience des valeurs qui nous sont propres et de ses propres convictions; découvrir ses propres aptitudes et ses points forts; définir les exigences auxquelles l'entreprise créée devra faire face; définir des objectifs concrets pour un développement réussi et voir s'ils sont bien adaptés; penser à différentes solutions et trouver de nouvelles perspectives; apprendre à devenir créatif; apprendre à traiter les problèmes et ce qui nous empêche d'atteindre nos objectifs de manière constructive; élaborer un concept de réalisation individuel.

Table des matières

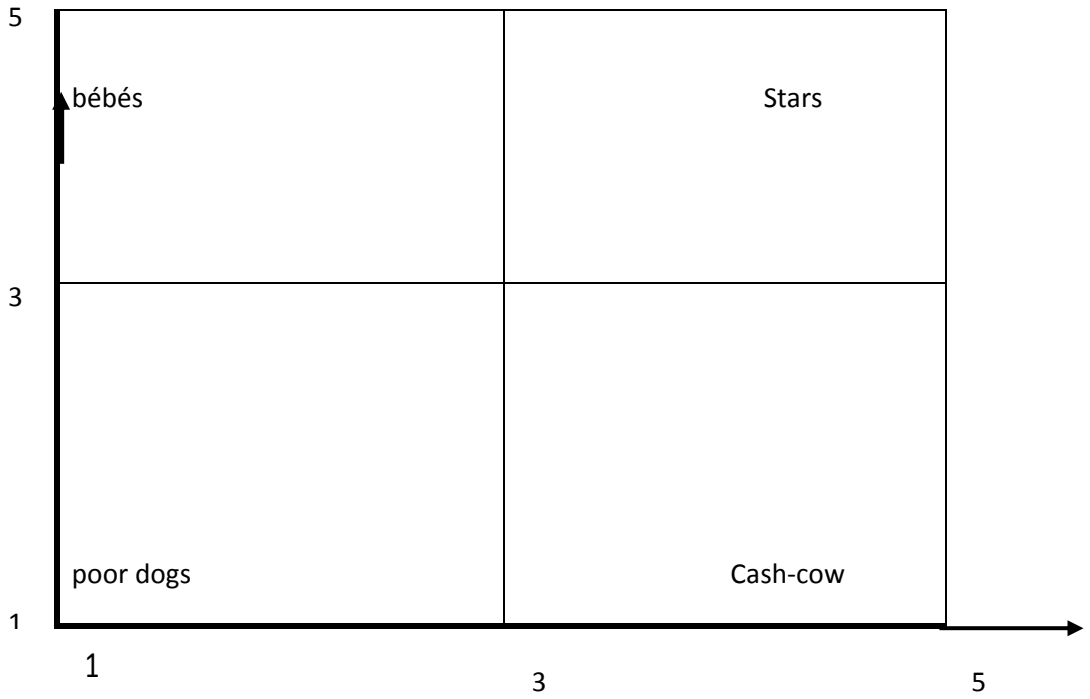
	page
Introduction	2
Vers quel marché je m'oriente ?	3
Mon portefeuille	4
Analyse de mon environnement, chances et risques	7
Discours solennel	8
Vision dans 10 ans	11
Chemins Alternatifs	12
Critères de décision	14
Matrice de décision	15
Réflexion individuelle	17
La Décision	18
Mon Plan BUS-BF	19
Plan d'Action	20

Vers quel marché je m'oriente

Quels constats s'appliquent à mon exploitation ? Lesquels ne s'appliquent pas ?	**Oui**	**Non**
Le produit est vendu aux grands commerçants (achetant de grandes quantités).		
Il y a beaucoup de petits producteurs comme moi qui offrent le même produit		
J'ai très peu d'influence sur le prix de mon produit.		
Pour mes acheteurs de grands lots de qualité uniforme sont avantageux.		
J'essaie de minimiser mes coûts de production pour vendre à un prix plus bas que les autres		
J'essaie de grandir en termes de quantités produites : Acquisition de superficies, etc.		
Total		
Stratégie	**A**	**B**

Mon Portefeuille

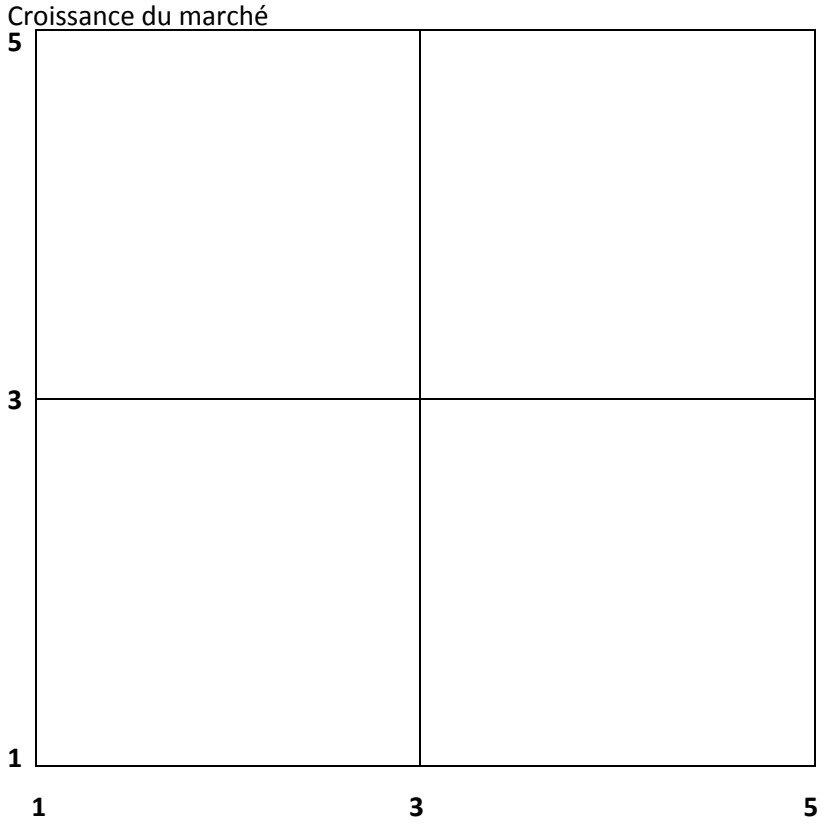
5 Croissance du marché



Mon portefeuille

Mes domaines d'activités professionnelles, inclus les chaines de valeur ajoutée	Potentiel de croissance du marché (1 – 5)	Ma position sur le marché (1 – 5)	Importance (% du chiffre d'affaires)

Mon portefeuille



Recommandations :

Produit 1

Produit 2

Produit 3

Produit 4

Produit 5

Analyse de mon environnement
Chances et Risques

Quelles évolutions sont probables au cours des 10 ans à venir, aussi au niveau des chaines de valeur ajoutée ?	
Chances	***Risques***

Notez plus de chances que de risques !

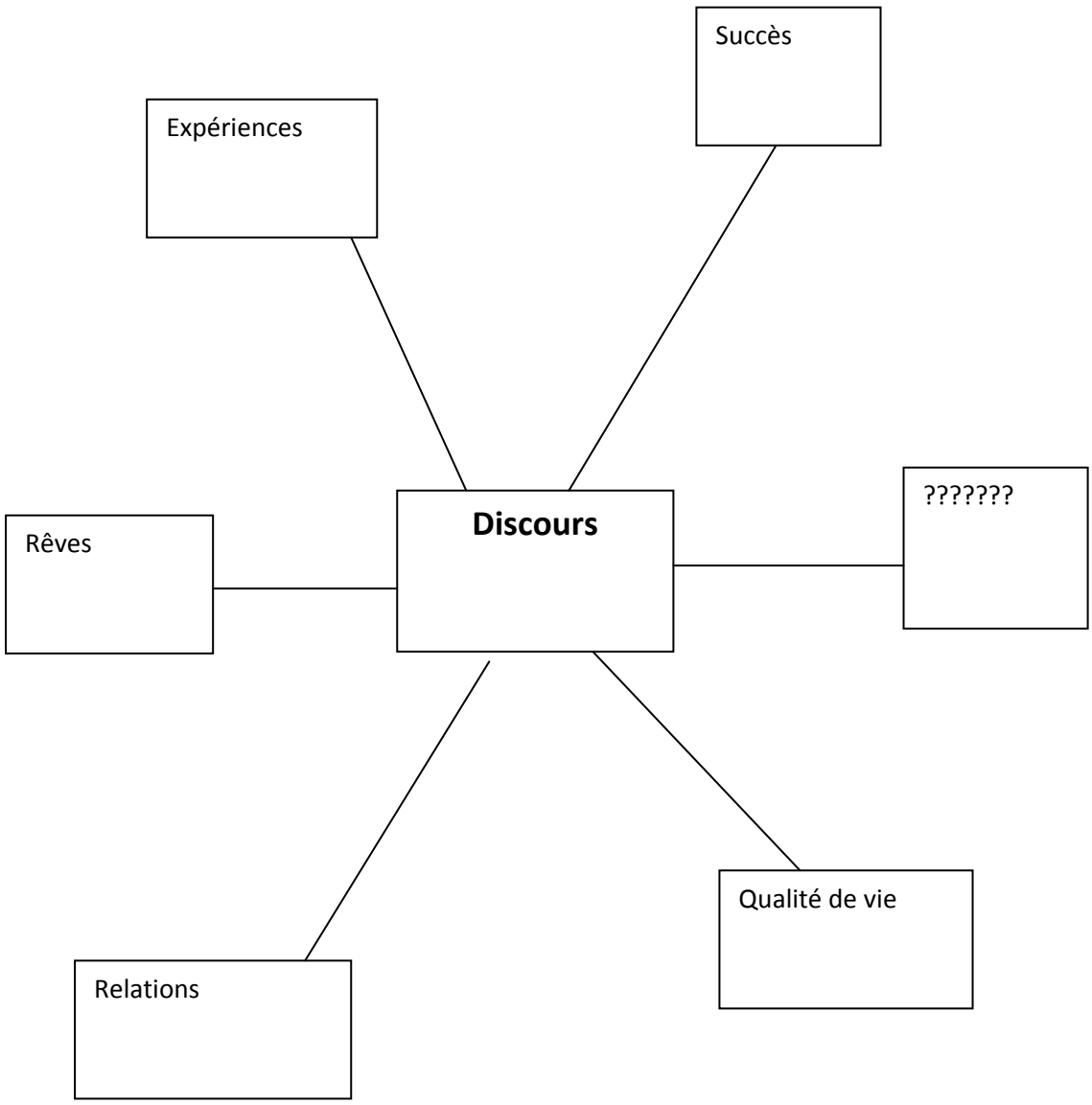


Un membre de la famille

Une amie/ un ami

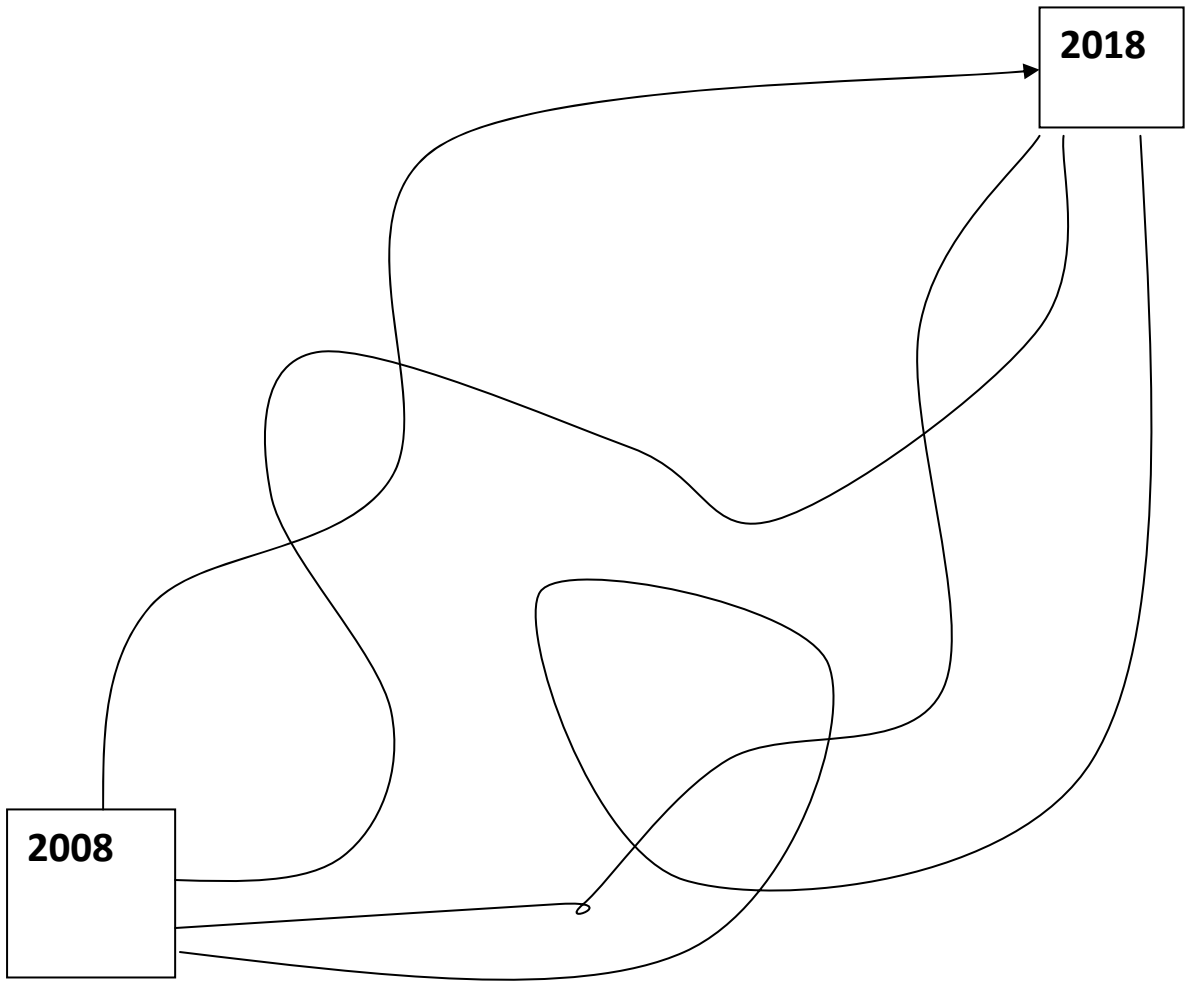
Un collègue de travail

Les aspects possibles du discours :



Vision dans 10 ans

Chemins Alternatifs



Mes chemins alternatifs

De quoi sera faite mon évolution ultérieure ?

D'idées déjà con-nues	
D'idées nouvel-les, qui sortent du commun	

Critères de décision

Critères de décision	Pondération : 1 - 10

Conséquence: +2/+1/0/-1/-2

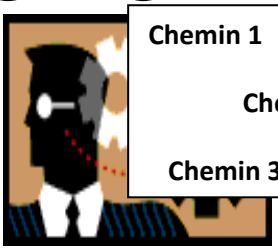
Matrice de décision **(facultatif)**

Ponderation ´1-10	Critères	Chemin 1		Chemin 2		Chemin 3		Chemin 4		Chemin 5	
		Conséquence	Cons.xPond.	Conséquence	Cons.xPond.	Conséquence	Cons.xPond.	Conséquence	Cons.xPond.	Conséquence	Cons.xPond.
	Total:										

Matrice de décision (simplifié)

	Chemin 1		Chemin 2		Chemin 3	
Critères	**favorable**	**défavorable**	**favorable**	**défavorable**	**favorable**	**défavorable**
Résultat						

Reflexion individuelle



Chemin 1 ??

Chemin 2 ??

Chemin 3 ??

La Décision

Ecrivez maintenant avec précision en faveur de quelle option vous vous êtes décidé, en fonction de votre intuition et de l'analyse des conséquences faite auparavant.

……

……

……

……

……

……

……

……

Mon plan BUS-BF

Ma définition de succès :
……
……
……

Ma Vision en……..

Objectif d'étape :

Mes partenaires :

……
……
……

Objectif d'étape :

Objectif d'étape :

Mon chemin :



Mes forces :
……
……

Mes produits

……

……

……

……

Plan d'action

Mes premières actions

	Quoi faire	Comment	Avec qui	Quand
1				
2				
3				
4				
5				

Annexe 2: Liste des transformatrices rencontrées.

N° d'ordre	Nom et Prénoms	Fonction/Structure
1	OUEDRAOGO Rakiéta	A.TE.TA.S.R[105]
2	OUEDRAOGO Mariam n°1	A.TE.TA.S.R
3	OUEDRAOGO Evéline	A.TE.TA.S.R
4	OUEDRAOGO Fatimata	A.TE.TA.S.R
5	TIENDREBEOGO Rassoloywendé	A.TE.TA.S.R
6	SAWADOGO Pascaline	A.TE.TA.S.R
7	SAWADOGO Salimata	A.TE.TA.S.R
8	OUEDRAOGO Mariam n°2	A.TE.TA.S.R
9	PARE Berthe	A.TE.TA.S.R
10	SAWADOGO Irène	A.TE.TA.S.R
11	COMPAORE Zénabo	A.TE.TA.S.R
12	CONSEIBO Antoinette	AT.TE.TA.SR
13	RABO Ami	AT.TE.TA.SR
14	SAWADOGO Abzéta	AT.TE.TA.SR
15	SANFO Awa	AT.TE.TA.SR
16	SORE Ramata	AT.TE.TA.SR
17	SAWADOGO Wenwaogo	AT.TE.TA.SR
18	DIALLO Adama	AT.TE.TA.SR
19	KAFANDO Awa	AT.TE.TA.SR
20	DOULKOM Kibissi	AT.TE.TA.SR
21	KABRE Kouma	AT.TE.TA.SR
22	KABORE Monique	AT.TE.TA.SR
23	DERRA Fatimata	AT.TE.TA.SR
24	OUEDRAOGO Fatimata	A.TE.TA.S.R
25	SOU/KAM Elise	A.TE.TA.S.R
26	OUEDRAOGO Mamounata	A.TE.TA.S.R
27	KOUROUSSANGAMA Nèma	A.TE.TA.S.R
28	OUEDRAOGO Agnès	A.TE.TA.S.R
29	SAWADOGO Fatimata	A.TE.TA.S.R
30	OUEDRAOGO Marie n°2	A.TE.TA.SR
31	DERRA Rihanata	A.TE.TA.SR
32	SIMPORE Habibou	A.TE.TA.SR
33	SAWADOGO/OUEDRAOGO Claire	A.TE.TA.SR
34	OUEDRAOGO Nogdo Fatimata	A.TE.TA.SR
35	SAWADOGO Timbnooma	A.TE.TA.SR
36	COMPAORE Zalissa	A.TE.TA.SR
37	SAWADOGO Mariam	A.TE.TA.SR
38	OUEDRAOGO Blandine	A.TE.TA.SR
39	OUEDRAOGO Véronique	A.TE.TA.SR
40	KABORE Marceline	A.TE.TA.SR

[105] **A**ssociation **Tee**g-**Ta**aba pour la **S**urvie des **R**apatriées de Côte d'Ivoire

Annexe 3 : Liste des formateurs BUS ayant déroulé au moins une formation.

N°	Nom et prénom	Structure/statut	Lieu de résidence	Téléphone	Connaissance linguistique	Adresse mail
1	SANOU Armande Kotoguéto	Consultante indépendante	Ouagadougou	70 54 45 40/7 8 81 97 24	Dioula/Bobo mandarè	armandesanou@yahoo.fr
2	NABA Guy M .Moussa	OPADAIC	Fada N'Gourma	70 18 82 60 40 77 14 28	Gourmatché/mooré	nguymomo@yahoo.fr
3	KAM Sié Olivier	BEADEC	Gaoua	76 55 88 62 78 10 86 57	Dioula, Lobiri	Beadec1@yahoo.fr
4	TAMINY Dofini Damou	Bureau d'étude Yirwa-consult	Ouagadougou	70 75 54 12/ 78 86 48 29	Dioula	tdofinidamou@yahoo.fr
5	SANOU Franck D. Sympathique	Consultant indépendant	Banfora	70 62 02 33 78 02 80 99	Dioula/ Bobo	sanoufranckdesire@yahoo.fr
6	PODA L. Jacqueline	Sahel agro	Bobo Dioulasso	70 61 42 03 20 96 74 66	Dagara Dioula	podjacqueline@yahoo.fr
7	ZONGO Ousseni	Burkina Acti-consulting	Ouagadougou	70 28 31 78 / 78 00 14 01	Mooré	Zongo1971@yahoo.fr
8	OUEDRAOGO Téwendé Laurent	Consultant indépendant	Ouagadougou	70 70 12 11/ 76 48 95 42	Mooré	tewoud@yahoo.fr
9	ZERBO Toinhgoulé Ismaël	Consultant	Ouagadougou	78 23 63 17	Mooré/Dioula	gouagoulediegnan@yahoo.fr
10	THIOMBIANO Frédéric	Asso/ FINDIMA	Fada N'gourma	Tél : 70 23 71 09	Gourmatché	thiombianofrederic@yahoo.fr
11	Sanou Salifou	Agent d'agriculture	Gaoua	70 26 04 13	Dioula	Beaddec1@yahoo.fr
12	Dakuyo W. Blaise	Consultant indépendant	Ouagadougou	78 88 62 09	Dioula	verslopez@yahoo.fr
13	Sib Sié	Formateur des jeunes formateurs agricoles	Cap Maoutrkou	70 27 79 75	Dioula	sibsie@yahoo.fr
14	Ouattara Dramane	Formateur	Bobo Dioulasso	70 97 25 03	Dioula	dramano@yahoo.fr
15	PODA Z S. Gilbert	Sahel-agro	Bobo Dioulasso	78 83 90 84 20 96 74 66	Dagara Dioula	poodagil@yahoo.fr
16	Hébié Ardjouma	Consultant	Bobo Dioulasso	76 66 98 71	Dioula	ahebie@yahoo.fr
17	Poda David	Consultant	Dano	76 40 0063	Dagara	mehelda@yahoo.fr
18	Nombré Eloi	Consultant/Président Union Provinciale des professionnelles agricoles du Noumbiel	batié	70 27 01 66	Dioula	nombreeloi@yahoo;fr

Annexe 4 : contenu des outils de collecte des données

Annexe 4.1. : Questionnaire pour les transformatrices

Questionnaire sur le profil et les besoins des formées du BUS

le profil des formées du BUS

1. Informations générale sur l'apprenante

Quelle est votre activité principale……..

Quelles sont vos activités secondaires……

2 caractéristiques de l'entreprise

Nombre d'actif……..

Quantité d'attiéké transformée par semaine……. Quantité vendue par semaine……

3. Les Formation BUS suivies par l'apprenante

BUS A Date ……Lieu……

BU B Date ……Lieu……

3. Le niveau d'instruction de l'apprenante

Êtes-vous allée à l'école? Oui ☐ Non ☐

Si oui, Quelle est la dernière classe que vous avez fréquentée?

……..

En quelle année avez-vous quitté l'école?

……

Êtes-vous alphabétisée? Oui ☐ Non ☐

Si oui, quel est le dernier niveau d'alphabétisation que vous avez suivi.

……

En quelle année avez-vous suivi votre dernière session d'alphabétisation?

……

Pouvez-vous écrire, lire et compter dans votre langue d'alphabétisation?

Comprenez-vous le français? Oui ☐ Non ☐

Savez-vous lire et écrire en français? Oui ☐ Non ☐

Quelles langues parlez-vous dans votre vie quotidienne?

……

4. La langue de communication de l'apprenant

Quelles autres langues parlez-vous?

Mooré	parfaitement	☐	moyennement	☐	faiblement	☐
Diuola	parfaitement	☐	moyennement	☐	faiblement	☐
Gourmatché	parfaitement	☐	moyennement	☐	faiblement	☐
Dagara	parfaitement	☐	moyennement	☐	faiblement	☐
Lobiriri	parfaitement	☐	moyennement	☐	faiblement	☐
Autre	parfaitement	☐	moyennement	☐	faiblement	☐

5. L'âge de l'apprenant

Quel âge avez-vous? moins de 30 ans de 30 à 50 ans plus de 50 ans

6. l'expérience de l'apprenant en matière de suivi de formation

En dehors des formations BUS, avez-vous déjà suivi des formations?

Si oui	Théorique	☐	Nbre:	Pratique	Nbre:
	En salle	☐	Nbre:	A l'air libre	Nbre:

Combien de temps les formations ont duré?

quelques heures	☐	Nbre de formation	……
un jour	☐	Nbre de formation	……
2 jours	☐	Nbre de formation	……
3 jours ou plus	☐	Nbre de formation	……

7. les activités de l'apprenante

Quelles sont vos activités quotidiennes?

Préparer les enfants pour l'école le matin	Oui	☐	Non	☐
participer la préparation des champs	Oui	☐	Non	☐
Faire le marché pour le repas	Oui	☐	Non	☐
Préparer le repas pour la famille	Oui	☐	Non	☐

Produire l'attiéké pour le marché Oui ☐ Non ☐

mener une activité commerciale Oui ☐ Non ☐

autres activités……

Avez-vous la possibilité de déléguer certaines activités? Oui ☐ Non ☐

Si oui lesquelles?.....

Avez-vous le temps de mener d'autres activités en dehors de celles que vous mener quotidiennement?

Oui ☐ Non ☐

Si oui pendant combien de temps?

quelques heures ☐

une matinée ☐

un jour ☐

deux jours ☐

trois jours ou plus ☐

8. les besoins de l'apprenante

Autonomie dans le choix et la prise de décision chez l'apprenante

Comment avez vous fait le choix de vos activités?

……

……

Pourquoi avez-vous choisi ces activités?

……

……

Quels sont les obstacles à vos activités ?

les croyances traditionnelles ☐ Expliquez……

économiques ☐ Expliquez……

familiales ☐ Expliquez……

Autres, …….. ☐ Expliquez……

De quels types de compétences vous avez besoins pour vous aider à prendre vos décisions?

……

……

les Innovations chez l'apprenante

Suite aux formations BUS, qu'est ce que vous avez entrepris de nouveau:

Par rapport à la production de l'attiéké……

……

Par rapport à la commercialisation de l'attiéké……

……

dans la tenue de vos comptes (recettes et dépences)……

dans vos rapports avec vos partenaires……

dans l'amélioration de la qualité de vos produits…… ……

dans la gestion de votre temps de travail…… ……

Dans vos relations avec votre entourage……

avec les membres de votre famille……

votre mari……

vos enfants……

avec votre voisinage……

Dans la conduite de vos activités de façon générale……

……

Le réflexe économique sur l'apprenant

Pour le choix d'une activité économique, quels sont les éléments que vous analysez avant de vous décider ?

……

avant de vendre un produit, quels sont les éléments dont vous tenez compte pour fixer vos prix?

……

Faites vous le point de vos dépenses et de vos recettes?

Si oui , quelle est la périodicité (à quel moment)? …… .

Quel est
l'intérêt……

Si non Pourquoi vous ne faites le point de vos dépenses et de vos recettes

Il vous arrive d'être endetté Oui ☐ Non ☐

Si oui,
pourquoi?……

Vous arrive-t-il d'être fréquemment endetté Oui ☐ Non ☐

Si non, pourquoi?.....

09 L'organisation des formations

Le choix des sites de formations

Pendant les formations BUS, le lieu de la formation était:

très loin ☐ loin ☐

proche ☐ très proche ☐

Le cadre de la formation

cadre spacieux pour les participants ☐

participants à l'étroit dans la salle ☐

cadre aéré ☐

cadre peu aéré ☐

La durée de la formation

avez-vous trouvé la durée de trois jours de formation par module

très longue ☐

longue ☐

peu longue ☐

pas du tout longue ☐

avez-vous trouvé le temps qui sépare les deux modules de formation

très longue ☐

longue ☐

peu longue ☐

pas du tout longue ☐

Le contenu des modules

Le contenu des modules est

- très complexe ☐
- complexe ☐
- compréhensif ☐
- très compréhensif ☐

Le contenu des modules est

- très dense ☐
- dense ☐
- acceptable ☐
- très acceptable ☐

Les fiches de travail sont

- incompréhensibles ☐
- difficilement compréhensibles ☐
- compréhensible ☐
- facilement compréhensible ☐

la méthode de formation

ne permet pas du tout de comprendre le contenu de la formation ☐

permet de comprendre moyennement le contenu de la formation ☐

permet de comprendre le contenu de la formation ☐

permet de très bien comprendre le contenu de la formation. ☐

Nombre de participants par session de formation

Pour la participation à la formation le nombre de participants par formation est

- trop élevé ☐
- élevé ☐
- assez élevé ☐
- convenable ☐

Autres commentaires de l'apprenante

……..... ……..

……

Annexe 4.2 : le questionnement pour les formateurs.

Questionnaire pour les formateurs

1. Niveau d'instruction: premier cycle du secondaire ☐ Deuxième cycle du secondaire ☐ Universitaire ☐

2. Nombre d'année d'expérience dans la formation des adultes

moins de 2 ans ☐

2 à 5 ans ☐

5 à 10 ans ☐

plus de 10 ans ☐

3. Combien de formations BUS avez-vous déjà réalisées?

entre 2 et 4 ☐

entre 4 et 8 ☐

entre 8 et 10 ☐

plus de 10 ☐

4. Quels sont les outils dont le contenu semble difficile à comprendre par les apprenants?
Pour les formateurs du
BUS A

Nom de l'élément		
Responsabilité	☐ ☐	Pourquoi?.....
Succès		Pourquoi?.....
Feed-Back		Pourquoi?.....

Objectifs	Pourquoi?.....
Mes limites	Pourquoi?.....
La vue aérienne	Pourquoi?.....
Analyse GAP	Pourquoi?.....

Commentaires sur les améliorations possibles à apporter aux éléments cités comme difficile à comprendre

.....

.....

.....

Pour les formateurs du BUS B

Nom de l'élément	
Vers quel marché je m'oriente	Pourquoi?.....
Mon portefeuille	Pourquoi?.....
Analyse de mon environnement	Pourquoi?.....
Le Discours solennel	Pourquoi?.....
La vision à long terme	Pourquoi?.....
Les chemins alternatifs	Pourquoi?.....
Réflexion sur le ou les chemins à choisir	Pourquoi?.....
Elaboration du plan BUS	Pourquoi?.....

Commentaires sur les améliorations possibles à apporter aux éléments cités comme difficile à comprendre

……

……

……

5. La durée d'un module de formation

Arrivez vous à dispenser efficacement le contenu du module dans l'espace de temps de trois jours?

Oui ☐ non ☐

Sinon, Pourquoi? ……

……

6. la langue de communication entre formateur et apprenants

quelles langues parlez-vous?

Mooré	parfaitement	moyennement	faiblement
Dioula	parfaitement	moyennement	faiblement
Gourmatché	parfaitement	moyennement	faiblement
Lobiri	parfaitement	moyennement	faiblement
Dagara	parfaitement	moyennement	faiblement
Autres	parfaitement	moyennement	faiblement

Dans quelles langues menez-vous les formations?

Mooré ☐

Dioula ☐

Gourmatché ☐

Lobiri

Dagara

Autres……

Avez-vous rencontré des difficultés par rapport à la langue utilisée lors de la formation?

non

oui

Si oui de quelle nature:……

……

7. le nombre d'apprenant par formation

En moyenne lors de vos formations, combien de personnes arrivent à lire et à remplir les fiches?

0 participants	fréquents
1 à 5 participants	fréquents
5 à 10 participants	fréquents
plus de 10 participants	fréquents

Quelles sont les difficultés particulières rencontrées ……

……

……

8. Le caractère adapté de l'outil

Pensez vous que la formation BUS est adapté aux profils des apprenants?

NB entendez par profil des apprenants: le niveau d'instruction d'ensemble des formés, l'âge, le sexe, la langue, et l'expérience en matière de suivi de formation

à 100% **Pourquoi?……**

à 75% **Pourquoi?……**

à 50% **Pourquoi?……**

à 25% **Pourquoi?**.....

pas du tout adaptée **Pourquoi?**.....

Au cas où il y'a des besoins d'adaptions aux profils des apprenants quelles sont les propositions que vous faites

.....

.....

.....

Pensez vous que la formation BUS est adapté aux besoins des apprenants?

NB entendez par besoins des apprenants: les besoins en matière de responsabilité, d'autonomie, d'innovation, d'acquisition de reflexion de gestion financière

à 100% **Pourquoi?**.....

à 75% **Pourquoi?**.....

à 50% **Pourquoi?**.....

à 25% **Pourquoi?**.....

pas du tout adaptée **Pourquoi?**.....

Pour répondre mieux aux besoins d'amélioration des compétences des acteurs, quelles sont les améliorations à faire sur la formation BUS

.....

.....

.....

9. Les propositions d'amélioration

Quelles suggestions vous faîtes pour l'organisation des formations?

par rapport à la durée?.....

par rapport au contenu?.....

par rapport à la démarche de formation?.....

par rapport aux supports utlisés?.....

par raport au nombre de participants par session.....

Autres suggestions?.....

Annexe 5 : Résultats des enquêtes

Annexe 5.1. Résultats bruts de l'enquête des transformatrices d'attiéké

Profils des transformatrices

Tranche d'âge	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 30 ans	5	16,7%
De 30 à 50 ans	23	76,7%
Plus de 50 ans	2	6,7%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Activité principale	Nb. cit.	Fréq.
Transformation d'attiéké	29	96,7%
Commerce de dolo	0	0,0%
Foctionnaire salarié	1	3,3%
Petit commerce	0	0,0%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Activité secondaire	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	25	83,3%
Transformation d'atthiéké	1	3,3%
Nettoyage	4	13,3%
Ménagère	0	0,0%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Nombre d'actifs	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	3,3%
1	0	0,0%
2	2	6,7%
3	6	20,0%
4	11	36,7%
5	9	30,0%
Plus de 5	1	3,3%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Quantité d'attiéké transformée/semaine	Nb. cit.	Fréq.
Moins de 50 kg	3	10,0%
50-75 kg	10	33,3%
75-100 kg	4	13,3%
100-150 kg	7	23,3%
150-200 kg	3	10,0%
200-250 kg	3	10,0%
Plus de 250 kg	0	0,0%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Moyenne = 3,20 Ecart-type = 1,52

Quantité d'attiéké vendue/semaine	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	3	10,0%
Moins de 50 kg	3	10,0%
50-75 kg	1	3,3%
75-100 kg	5	16,7%
100-150 kg	7	23,3%
150-200 kg	2	6,7%
200-250 kg	3	10,0%
250-300 kg	1	3,3%
Plus de 300 kg	4	13,3%
320	0	0,0%
400	1	3,3%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Moyenne = 4,63 Ecart-type = 2,39

Scolariséé	Nb. cit.	Fréq.
Non	20	66,7%
Oui	10	33,3%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Valeurs	Nb. cit.
CM2	4
Cinquième	2
CAP	1
CE2	1
Première	1
Sixième	1
TOTAL	**10**

Alphabésée	Nb. cit.	Fréq.
Non	19	63,3%
Oui	11	36,7%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Dernier niveau d'alphabétisation	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	20	66,7%
FCB	5	16,7%
AI	5	16,7%
A3F	0	0,0%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Langues de la vie quotidienne	Nb. cit.	Fréq.
Mooré	30	100%
Dioula	12	40,0%
Français	6	20,0%
Birifore	1	3,3%
Fulfuldé	1	3,3%
Bissa	1	3,3%
TOTAL OBS.	**30**	

Lire,écrire et compte en langue	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	14	46,7%
Oui	6	20,0%
Non	10	33,3%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Comprendre le français	Nb. cit.	Fréq.
Oui	9	30,0%
Non	21	70,0%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Lire et écrire en français	Nb. cit.	Fréq.
Oui	8	26,7%
Non	22	73,3%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Maîtrise du mooré	Nb. cit.	Fréq.
Parfaitement	29	96,7%
Moyennement	0	0,0%
faiblement	1	3,3%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Autres formations suivies que BUS	Nb. cit.	Fréq.
Non	4	13,3%
Oui	26	86,7%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Types de formations suivi	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	4	13,3%
Théorique	1	3,3%
En salle	1	3,3%
Pratique	25	83,3%
A l'aire libre	26	86,7%
TOTAL OBS.	**30**	

Nombre de formations pratiques	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	4	13,3%
val = 2	22	73,3%
val = 3	4	13,3%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Minimum = 2, Maximum = 3
Somme = 56
Moyenne = 2,15 Ecart-type = 0,37

Nombre de formation à l'air libre	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	4	13,3%
val = 2	23	76,7%
val = 3	3	10,0%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Minimum = 2, Maximum = 3
Somme = 55
Moyenne = 2,12 Ecart-type = 0,33

Nombre de formations/deux jours	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	6	20,0%
val = 2	24	80,0%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Minimum = 2, Maximum = 2
Somme = 48
Moyenne = 2,00 Ecart-type = 0,00

Activités quotidiennes

préparation des enfants pour l'école	Nb. cit.	Fréq.
Oui	22	73,3%
Non	8	26,7%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Achat des condiments	Nb. cit.	Fréq.
Oui	14	46,7%
Non	16	53,3%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Préparation du repas	Nb. cit.	Fréq.
Oui	17	56,7%
Non	13	43,3%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Vente d'attiéké	Nb. cit.	Fréq.
Oui	30	100%
Non	0	0,0%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Autres activités	Nb. cit.	Fréq.
Non	29	96,7%
Oui	1	3,3%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Possibilité de déléguer des activités	Nb. cit.	Fréq.
Non	5	16,7%
Oui	25	83,3%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Activités déléguées

Valeurs	Nb. cit.
Production d'attiéké	5
Faire le marché et la cuisine	2
Production d'attiéké et préparer les enfants pour l'école	4
Toutes mes activités quotidiennes	6
Faire le marché et la cuisine, préparer les enfants et l'attiéké	3
La cuisine et la transformation	1
Prépaere les enfants et préparer l'attiéké	1
Préparer le repas	1
Préparer les enfants et faire la cuisine	1
Préparer les enfants, préparer l'attiéké, la cuisine	1
TOTAL	**25**

Temps pour autres activités quotidiennes	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	3	10,0%
Oui	9	30,0%
Non	18	60,0%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Temps pour autres activités

Durée	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	21	70,0%
Quelques heures	6	20,0%
Une matinée	0	0,0%
Un jour	0	0,0%
Deux jours	0	0,0%
Trois jours	3	10,0%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Raisons avancées pour le choix de l'activité de transformation de l'aatiéké

Valeurs	Nb. cit.
Après des échècs dans d'autres activités	2
Connaissance et expérirence sur l'activité	7
A la suite des propositions	7
Amour pour le métier	1
Après consultation des parents et amies	1
Après des échecs dans d'autres activités, aussi du fait que je connai	1
Connaissance de l'activité et la rentabilité	7
De manière hasardeuse	1
Mes capacité physiques et intellectuelles	1
Suite à des échècs	2
TOTAL	**30**

Valeurs	Nb. cit.
Subvenir à mes besoins	25
Connaissance sur la transformation d'attiéké	2
L'activité est rentable	3
TOTAL	**30**

Les obstacles aux activités des transformatrices

Obstacles aux activités	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	2	6,7%
Croyances	1	3,3%
Traditions	0	0,0%
Economiques	18	60,0%
Famille	2	6,7%
Pas d'obstacle	10	33,3%
Autres	0	0,0%
TOTAL OBS.	**30**	

Obstacles économiques	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	14	46,7%
Non	0	0,0%
Oui	16	53,3%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Les raisons aux obstacles économiques aux activités

Valeurs	Nb. cit.
Ne dispose pas de moyens financiers	6
Dépenses familiales sont supérieures aux recettes	1
Difficulté d'approvisionnement en pâte de manioc	3
J'ai des difficultés pour recouvrir mes crédits	1
Manque de clients	1
N'arrive pas à bien améliorer la production	1
N'arrive pas à satisfaire certaines demande	1
Prix élevé de la matière première, difficulté d'accès aux cré	1
Ralentissement de l'activité	1
TOTAL	**16**

Types de compétences

Valeurs	Nb. cit.
Ne sais pas	5
Savoir comment entreprendre	14
Comment se comporter face à un problème	1
Des conseils pour pouvoir prendre ma décision	1
Formations	1
Gestion financière	2
La recherche de financement	1
Les conseils	1
pas assez de moyens	1
Pouvoir mesurer les conséquences de ma décision	1
Rien	1
Savoir gérer des difficultés	1
TOTAL	**30**

Changement dans la production	Nb. cit.	Fréq.
Non	0	0,0%
Oui	30	100%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Changement dans la production de l'attiéké

Valeurs	Nb. cit.
Aménagement du cadre de travail et acquisition de nouveaux maté	12
Achat d'un nouveau matériel de travail, rendre propre le lieu de trav	5
Améliorer le cadre de travail et la qualité des produits	4
Améliorer la qualité du produit attiéké	2
Amélioration de la quantité	1
Changer la manière de travailler qui n'était pas approprié	1
Essaie d'avoir une comptabilité des stocks	1
J'ai employé une personne pour m'aider	1
La maîtrise des coûts	1
Prise en compte du goût des clients pour produire	1
Renouvellement périodique du matériel de production	1
TOTAL	**30**

Changement dans la commercialisation	Nb. cit.	Fréq.
Non	1	3,3%
Oui	29	96,7%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Les changements dans la commercialisation

Valeurs	Nb. cit.
Recherche de nouveaux clients	15
Engager des gens pour vendre une partie de la produc	1
Fixation d'un prix fixe pour tous les clients	2
J'ai appris à localiser le lieu de residence des clients	1
J'ai réduit la vente à crédit	6
Je vends de telle à générer des bénéfices	1
La gestion financière, connaitre ses bénéfices	1
Localisation des clients, comment fixer le prix	1
Vendre toujours plus et recherche de nouveaux clients	1
TOTAL	**29**

Changement dans la comptabilité

Valeurs	Nb. cit.
Tenue d'une comptabilité	21
Epargner une partie du bénéfice	9
TOTAL	**30**

Changement dans la tenue des comptes	Nb. cit.	Fréq.
Non	0	0,0%
Oui	30	100%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Changement dans la manière de gérer les rapports de partenariat

Changement dans vos partenariat	Nb. cit.	Fréq.
Non	2	6,7%
Oui	28	93,3%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Valeurs	Nb. cit.
Bonnes relations avec les partenaires	25
Avoir un contrat et améliorer nos relations	1
Bonne en tout	1
Partage d'expérience	1
TOTAL	**28**

Changements dans la qualité de l'attiéké

Amélioration de la qualité des produits	Nb. cit.	Fréq.
Non	6	20,0%
Oui	24	80,0%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Valeurs	Nb. cit.
Je prends en compte les suggestions des clients	15
Aménagement du lieu de production et avoir une maîtrise parfa	6
Innover en créant l'attiéké seché	1
J'essais de réunir certaines conditions d'hygiène	2
TOTAL	**24**

Planification des activités

Changement dans le temps de travail	Nb. cit.	Fréq.
Non	3	10,0%
Oui	27	90,0%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Valeurs	Nb. cit.
Travailler en fonction d'un emploi de temps	18
J'ai aménagé un temps de repos	9
TOTAL	**27**

Relation avec l'entourage

Nouvelles relations	Nb. cit.	Fréq.
Non	1	3,3%
Oui	29	96,7%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Valeurs	Nb. cit.
Aimable avec les voisins	3
Amélioration des relations au sein de la famille et avec les voisins	24
J'ai pu scolariser les enfants	1
soutien financier, subvenir aux besoins des enfants	1
TOTAL	**29**

Changement de façon générale

Changement/conduite des activité	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	7	23,3%
Non	0	0,0%
Oui	23	76,7%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Valeurs	Nb. cit.
Améliorer mon image et mon cadre de travail	2
Atteindre l'objectif que je me suis fixé (doubler mon chiffre d	1
Augmentation de la production et vouloir toujours faire plus	6
Beaucoup de changements dans ma manière de faire	8
Bonne gestion de mon activité de production	1
J'ai pu prospérer dans mon activité et même acquerir une n	1
J'arrive à épargner suffisamment, je compte aggrandir mon	1
Je m'applique dans ce que je fais.	1
Je mets du sérieux dans ce que je fais.	1
La gestion de l'activité	1
Plus d'attention dans tout ce que je fais.	3
TOTAL	**26**

Critère de décision pour le choix d'une activité

Valeurs	Nb. cit.
Rentabilité de l'activité	27
Faisabilité, disponibilité de l'argent et la rentabilité de l'ac	1
Les moyens financiers et la rentabilité de l'activité	1
TOTAL	**29**

Critères de tarification

Valeurs	Nb. cit.
Calculer mes dépenses engagées et avoir un bénéfice	24
Information sur le prix, par qualité prix	1
Le prix du marche et les dépenses engagées	2
Les dépenses engagées(prix d'achat du sac, l'eau, le transport	2
TOTAL	**29**

La périodicité du bilan

Valeurs	Nb. cit.
Chaque jour	13
Chaque semaine	10
Après la vente du produit fini	4
Chaque 2 semaines	2
Chaque jour et chaque fin du mois	1
TOTAL	**30**

Endétté	Nb. cit.	Fréq.
Non	18	60,0%
Oui	12	40,0%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Intérêt du bilan (recette, dépense)

Valeurs	Nb. cit.
Avoir une idée sur la rentabilité de l'activité	26
Faire l'état des dépenses, des recettes et des crédits.	1
Savoir combien je vends par semaine et faire l'état de mes dépei	2
TOTAL	**29**

Par rapport à l'endettement

Fréquemment endétté	Nb. cit.	Fréq.
Oui	0	0,0%
Non	30	100%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Valeurs	Nb. cit.
Je prends la pâte à crédit	6
Je suis souvent obligée pour pouvoir produire et satisfaire la	4
S'il y a manque de matière première, retard de payement de	1
Si on enrégistre parfois des pertes	1
TOTAL	**12**

Valeurs	Nb. cit.
Préserver ma crédibilité et ma réputation	8
La peur du risque de ne pas pouvoir rembourser	8
A moins d'être obligé, je n'aime pas le crédit.	4
C'est difficile d'avoir des prêts	2
Eviter des problèmes	1
Je n'ai pas accès au crédit et je pense que ce n'est pas bon d'être f	1
La dette peut constituer à la longue une entrave à ma personne	1
Acaht au comptant	1
On arrive à écouler le produit.	1
Rien	1
TOTAL	**28**

Organisation des formations.

Distance de la salle de la formation	Nb. cit.	Fréq.
Très loin	2	6,7%
Loin	25	83,3%
Proche	17	56,7%
Très proche	1	3,3%
TOTAL OBS.	**30**	

Salle de formation	Nb. cit.	Fréq.
Spacieuse	29	96,7%
Etroite	1	3,3%
Aérée	27	90,0%
Peu aérée	1	3,3%
TOTAL OBS.	**30**	

Durée de la formation	Nb. cit.	Fréq.
Très longue	0	0,0%
Longue	1	3,3%
Peu longue	5	16,7%
Pas du tout longue	24	80,0%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Temps entre les 2 modules de formation	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	3,3%
Très longue	1	3,3%
Longue	6	20,0%
Peu longue	16	53,3%
Pas du tout longue	6	20,0%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Nombre de participants	Nb. cit.	Fréq.
Trop élevé	0	0,0%
Elevé	0	0,0%
Assez élevé	0	0,0%
Convenable	30	100%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Le contenu de la formation BUS

Compréhesibilité des modules	Nb. cit.	Fréq.
Très complexe	0	0,0%
Complexe	0	0,0%
Compréhensif	29	96,7%
Très compréhensif	1	3,3%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Adaptation de la méthode de formation	Nb. cit.	Fréq.
Ne permet pas du tout de comprendre le contenu	0	0,0%
Permet de comprendre moyennement le contenu	0	0,0%
Permet de comprendre le contenu de la formation	27	90,0%
Permet de très bien conprendre le contenu de la f	3	10,0%
TOTAL OBS.	**30**	**100%**

Commentaires de façon générale des apprenantes

Valeurs	Nb. cit.
Avoir un soutien financier (fonds de roulement), un suivi après la formation,	2
Grâce à la formation, j'ai appris beaucoup de choses, nous avons changer n	25
La formation s'est passée dans de bonne condition et elle m'a beaucoup aid	1
Oubli de certaines parties	1
RAS	1
TOTAL	**30**

Annexe 5.2. Résultats d'enquête sur la formation BUS avec les formateurs

Les données traitées sont celles de 13 enquêtés (formateurs) sur 14 questionnaires remplis dont un questionnaire non validé[106].

Niveau d'instruction des formateurs

Niveau d'indistruction du formateur	Nb. cit.	Fréq.
Premier cycle du secondaire	0	0,0%
Second cycle du secondaire	3	23,1%
Universitaire	10	76,9%
TOTAL OBS.	**13**	**100%**

Nombre d'années d'expérience dans la formation des adultes

Années d'expérience dans la formation	Nb. cit.	Fréq.
moins de 2 ans	2	15,4%
2 à 5 ans	7	53,8%
5 à 10 ans	2	15,4%
plus de 10 ans	2	15,4%
TOTAL OBS.	**13**	**100%**

Nombre de formations réalisées

Nombre de formations BUS réalisées	Nb. cit.	Fréq.
2 et 4	1	7,7%
4 et 8	6	46,2%
8 et 10	2	15,4%
plus de 10	4	30,8%
TOTAL OBS.	**13**	**100%**

[106] Questionnaire non rempli

Difficultés liées à la compréhension des éléments du BUS A par les participants

Eléments	Difficulté de compréhension				Raisons
	Non	Oui	Non réponse	Total	
Responsabilité	0	2	11	13	- Parce que la plupart d'entre eux n'arrivent pas à percevoir les avantages lorsqu'on s'oriente vers les problèmes. - Parce que l'orientation vers les solutions ou les problèmes nécessite beaucoup d'exemples et d'explications pour être comprise des participant(e)s.
Succès	0	2	11	13	- Parce qu'il est presque impossible d'avoir une roue correcte - Parce que pour les analphabètes, il faut prendre élément par élément pour les permettre de remplir correctement la roue.
Feed Back	0	0	13	13	
Objectif	0	0	13	13	
Limites	0	0	13	13	
Vue aérienne	0	1	12	13	
Analyse GAP	0	2	11	13	- Ils ne se rappellent pas les recettes et les dépenses passées et ils ont du mal à projeter leurs dépenses et recettes - Les données économiques sont difficiles à fournir par les participants parce qu'ils n'ont pas l'habitude de les enregistrer.

Commentaires sur les éléments BUS A difficiles à comprendre pour les éventuelles améliorations à apporter aux éléments cités

3 : Il n'est pas forcement difficile de comprendre le succès, seulement, les éléments de la roue du succès sont assez difficiles à apprécier objectivement. Les participants disent souvent que s'il faut équilibrer sa roue pour avoir du succès, alors il sera très difficile d'avoir du succès dans ce que l'on fait. Il serait peut être utile de trouver des éléments concrets pour illustrer les critères du succès.

8 : Utiliser beaucoup d'exemples pour l'élément responsabilité, notamment en ce qui concerne la partie orientation vers les problèmes et orientation vers les solutions.

11 : Les participants ne disposent de données

13 : il s'agit ici pour le formateur, en fonction du profil des participants, de choisir la méthode qui sied au groupe pour administrer l'élément. en fonction du groupe, nous avons choisi souvent pour le même élément, soit la plénière, soit le travail individuel ou en groupe, en mettant ceux qui ont bien compris avec ceux qui n'ont pas compris. Aussi, pour qu'ils ne perdent pas ce qu'ils ont appris après la formation, étant donné que ce sont des groupements, nous avons traduit et écrit le tout en langue local.

Difficultés liées à la compréhension des éléments du BUS B par les participants

Eléments	Difficulté de compréhension				Raisons
	Non	Oui	Non réponse	Total	
Marché	0	0	13	13	
Porte feuille	0	2	11	13	L'élément est relativement long et utilise des graphiques auxquels les non instruits ne sont pas habitués
Analyse de mon environnement	0	2	11	13	C'est une manière toute nouvelle pour les formés; Difficulté de projeter des évènements probables dans le futur indépendant de leur volonté, confusion avec leurs vœux (vision).
Discours solennel	0	0	13	13	
Vision	0	0	13	13	
Chemins alternatifs	0	2	11	13	Complexité de la matrice et vision figer des populations à imaginer des perspectives nouvelles
Réflexion et décision	0	1	11	13	La matrice de décision, les critères de décisions et les pondérations sont difficiles pour les illettrés
Elaboration du plan Bus	0	0	11	13	

Commentaires sur les éléments BUS B difficiles à comprendre pour les éventuelles améliorations à apporter aux éléments cités

2 : Pour éviter ces oublis, rapprocher le plus possible les deux (02) formations (maximum deux (02) semaines.
4 : la seule difficulté rencontrée se situe au niveau de l'analphabétisme des participants pour la compréhension de la matrice de décision Par ailleurs les participants confondent les chemins et les objectifs d'étapes dans l'élaboration de leur plan d'action,
5 : Prendre plusieurs exemples en plénière et faire un lien entre les réalités actuelles et un passé lointain (20 ans en arrière).
6 : A la suite des résultats de la matrice de décision le participant doit Réfléchir pour choisir le chemin qu'il va prendre en toute liberté
7 : L'élément "portefeuille" peut-être en 2 éléments par exemple, et les possibles d'utiliser formes de représentation que les graphiques. Quant à l'élément "analyse de mon environnement" ce qu'il y a à faire c'est que le formateur ait plus de temps pour mieux expliquer, et remplacer le mot "chances" par "opportunités offertes".

Durée de la formation

Durée de la formation	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	7,7%
Oui	10	76,9%
Non	2	15,4%
TOTAL OBS.	**13**	**100%**

Justification des résultats négatifs liés à la durée de la formation :

3 : Seulement, on est obligé de traîner vers la fin avec le remplissage des fiches de suivi car il n'est pas évident même pour des lettrés de les remplir sans poser de questions
6 : Certains participants (groupe à former) sont très lents à comprendre et le 3ème jour, il y a trop de documents à remplir par le formateur. Il travail parfois jusqu'à 21h
7 : La raison est que dans la pratique, les formés n'acceptent pas aller au-delà de 15h alors que le temps prescrit pour chaque élément dans le manuel du formateur est difficilement respectable. Conséquence, le formateur n'ayant que 3 jours est obligé d'accélérer et cela au risque de ne pouvoir pas rentrer dans certains détails.

Langues de communication entre le formateur et les apprenants

Langues	Nombre	Niveau de maîtrise			Langues de formation
		Parfait	Moyen	Faible	
Mooré	6	4		2	3
Dioula	9	8	1		8
Gourmantché	2	2			1
Lobiri	2	1		1	1
Dagara	1		1		1
Autres	4	2	3		3
Total	Obs : 13	15	4	2	15

Précision autres langues : Zaoré, Bobo et Français

Difficultés liées à la langue

Difficultés liées à la langue	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	1	7,7%
Non	10	76,9%
Oui	2	15,4%
TOTAL OBS.	**13**	**100%**

Précisions sur les difficultés liées à la langue utilisées :

1 : Ceux sont surtout des difficultés liées à la traduction de certaines terminologies. Par exemple comment dire "discours solennel" ou "matrice des critères" dans la langue locale.
11 : quand il existe des participants ne comprenant pas la langue parlée par le formateur, on fait recours à certains participants pour la traduction et cela prend plus de temps.

Nombre de lettrés

Nombre de formés lettrés	Nb. cit.	Fréq.
Non réponse	2	15,4%
0 partcipants	0	0,0%
1 à 5 participants	11	84,6%
5 à 10 participants	0	0,0%
plus de 10 participants	0	0,0%
TOTAL OBS.	**13**	**100%**

Difficultés rencontres

1 : Je suis obliger de remplir les fiches des participants moi-même. Mais les quelques personnes parmi les participants qui savent lire et écrire sont mises à contribution.
4 : travail individuel et de groupe (remplissage des fiches de travail lié a l'analphabétisme des participants) les gens ont tendance a copier sur les autres,
5 : Report des informations sur les fiches de travail et les fiches d'évaluation
6 : Compréhension lente des non instruits, l'impossibilité des analphabètes de remplir les multiples fiches à remplir
7 : Le fait que le formateur doit remplir lui-même les fiches pour les participants lui rend la tache encore plus difficile. L'impact de ce travail de remplissage sur le temps global de la formation est également important
8 : Le remplissage des fiches de travail par les formateurs lui-même parce que quelques fois les groupe est composé uniquement d'analphabètes.
10 : l'analphabétisme, malgré les 4 ou 5 personnes qui savent écrire, il faut reconnaître que leur niveau n'est pas trop élevé et ils sont très lent en écriture ce qui rend le travail très pénible,...

12 : charge de travail avec le remplissage du cahier de l'apprenant et surtout occasionne des temps morts qui amènent souvent les participants à se lasser, surtout lors de l'analyse GAP où on prend individuellement les apprenants pour analyser leur entreprise.

Adaptation de la formation aux apprenants

Pourcentage	Résultats	Justifications
100%	3	6 : C'est ce qu'il faut à ces apprenants du monde rurale, sauf qu'il faut adapter certains éléments. 10 : selon moi le BUS est adapté à tous les apprenants seulement le formateur doit être qualifier pour mettre les participant au même niveau de compréhension. 12 : Les apprenants rencontrés jusque là, tout âge confondu, ont beaucoup apprécié la formation qui apporte un plus dans leurs capacités à gérer leur entreprise. L'engouement des non bénéficiaires -qui ont eu des échos des premières sessions- témoigne également de l'importance accordée à la formation
75%	7	1 : parce que les participants apprécient bien les changements opérés en eux 3 : C'est un nouveau concept, une autre manière de dispenser; il leur faut un peu de temps pour comprendre 4 : analphabétisme, âge avancé 5 : Certains participants semblent jeunes et pas assez matures. Car n'ayant pas de charges, de projets et une option clairement professionnelle définie, ils ont du mal à se mettre dans la logique de la formation. 8 : à cause du niveau d'instruction très faible de nombreux 11 : Pendant l'atelier, tous les participants suivent avec beaucoup d'intérêt le déroulement des éléments BUS. A la fin des ateliers leurs feed=back est globalement très positif. Mais les participants trop âgés ont beaucoup du mal à suivre. 13 : Certains participants sont assez âgés à notre entendement au regard des objectifs du BUS
50%	2	2 : même quand il s'agit de groupe alphabétisés, on constate que les formés comprennent moyennement ce qui est dit. Ça se sent comme on aime à le dire! 3 : La participation est acceptable lors des plénières, démontrant ainsi le degré/pourcentage de compréhension des éléments dispensés
25%	0	
Pas du tout	0	

Au cas ou il y'a des besoins d'adaptions aux profils des apprenants quelles sont les propositions que vous faites

1 : aucun. Tout le monde a le droit d'espérer d'être positif quelque soit l'âge, le sexe, le niveau d'instruction.
3 : Finaliser rapidement les supports visuels car les images permettent aux apprenants (surtout les illettrés), de bien mémoriser et de se souvenir facilement. Il n'est pas nécessaire de changer le contenu car on enlèverait le coté original du BUS qui, comme tel fascine les apprenants.
4 : équilibré le nombre d'alphabétisés et non alphabétisés et mettre l'accent sur l'age qui ne devrait pas dépasser 45 ans, le plan d'action le plus illustré possible
5 : Participants doivent être des acteurs professionnels de la chaîne (fournisseur d'intrant, producteur, transformateur, commerçant, consommateur).
6 : bien choisir les apprenants (ceux qui cherche l'argent) Laisser tomber la matrice de décision, quand ce sont des analphabètes Limité l'âge de participation (pour participer donner une tranche d'âge)
7 : il faudra revoir le vocabulaire du BUS en l'allégeant, et prendre des exemples très simples sur la base des réalités des formés pour illustrer chaque élément. Les images illustratives proposées au recyclage de janvier restent d'actualité pour les formations BUS
8 : La proposition serait de beaucoup utiliser des images représentant les différents éléments pendant les formations.
13 : Pour notre part, nous pensons qu'il faut limiter l'âge des participant à 55 ans et privilégier les apprenants qui sont déjà dans une perspective de producteur/entrepreneur. Nous avons constaté que beaucoup veulent faire la formation mais sont dans une logique de production de subsistance et leurs objectifs lors de la formation la traduise assez.

Adaptation de la formation aux besoins

Pourcentage	Résultats	Justifications
100%	7	4 : l'enthousiasme lors des sessions et le feed back après la session, les participants nous interpellent régulièrement sur certains points, et même leurs proches saluent ce type de formation/par ailleurs ceux qui ont eu des informations sur le BUS veulent aussi en bénéficier 5 : Les problèmes majeurs des apprenants sont liés à la planification des activités, du temps et la gestion des revenus. Car ils n'ont pas l'habitude d'élaborer les projets à long terme et ils n'ont pas le sens d'anticipation. 6 : C'est le déclique qu'il faut pour booster les acteurs en avant 8 : à cause de l'intérêt que portent les apprenants sur les éléments tels que la responsabilité et l'analyse GAP. 10 : le BUS touche la personnalité et il amène les participants à se remettre en cause et à faiblesses ses faiblesses et ses opportunités 11 : Le feed=back des participants pendant toutes les étapes du déroulement de la formation le prouve 13 : Parce qu'ils intériorisent la notion de responsabilité et commencent à réfléchir pour la majorité a comment gérer mieux leurs activités.
75%	5	1 : Responsabilité, innovation, autonomie 3 : Les éléments permettent aux apprenants de recentrer ou de réorganiser leurs activités 12 : Les apprenants apprécient positivement la formation qui leur apporte un plus dans la gestion de leur entreprise et surtout les amènent à réfléchir à leur responsabilité dans la bonne marche de leur entreprise.
50%	1	2 : Vue l'ouverture d'esprit que la formation leur procure ainsi que les nouvelles notions entrepreneuriales ajoutées aux petites notions qu'ils ont
25%	0	
Pas du tout	0	

Les améliorations à porter au contenu de la formation BUS pour répondre mieux aux besoins des acteurs des filières agricoles

1 : Associer d'autres modules telles que la gestion de la micro entreprise, l'organisation, la planification ou le plan d'affaire, la négociation.
2 : Le contenu est bon, mais serait plus bon/ meilleur si l'on pouvait y ajouter les notions de marketing et management car cela fut revendiqué par certains participants lors de mes formations
3 : Inclure des éléments concrets de création ou de gestion d'entreprises formelles. Les participants lettrés s'attendent à avoir des pistes ou conseils sur la création et la gestion d'une entreprise. Il serait aussi intéressant de pouvoir continuer la formation avec les éléments du BUS "C" qu'il faudrait finaliser et soumettre aux formateurs
4 : les techniques de production, la recherche de partenariats technique et financier, le suivi immédiat des formés et un accompagnement institutionnel, des sessions de recyclage et d'évaluation du niveau d'avancement des plans d'actions, la mise en réseau des formés par province village entre les formés et rendre plus proche les formateurs des formés ou encore trouver une structure d'accompagnement
5 : le plus souvent les participants sont dans plusieurs filières et ils ne comprennent ou ne se retrouvent plus la démarche chaîne (fournisseur d'intrants, producteur, transformateur, commerçant)
6 : Je pense qu'il faut compléter les formations A et B pour les participants qui se seront améliorés (avancés) à l'issue des deux premières formations.
8 : Utilisation d'exemples pour certains éléments tels que la responsabilité. Illustration d'images pour chacun des différents éléments des modules A et B du BUS.
9 : Utilisation d'exemple illustrant certains éléments comme les chemins alternatifs Illustration d'images pour chacun des différents éléments du BUS A et B
10 : pour l'instant le contenu du BUS est très bien, non seulement il facile à expliquer et les gens comprennent vite en plus c'est très intéressant, je croit que c'est vraiment un outil de développement, Dans l'ensemble avec les autres formateurs vus les expériences sur le terrain on peut avoir les avis des autres sinon je trouve super,
12 : Il aurait été intéressant d'évaluer les attentes des apprenants au début et à la fin de chaque session pour voir si les modules dispensés répondent ou non à leurs attentes.
13 : Le module et tous les éléments qui le composent sont bien apprécié et par les participants et par nous même formateur. Nous notons que c'est un début de réflexion et nous constatons chaque formation que les participants sont un peu crispés au regard du caractère nouveau et particulier de la méthode, mais avec

débordement de joie que se termine chaque formation et ils vous remercie de les avoir fait réfléchir sur eux-mêmes et leur activités.

Eléments	Suggestions
Durée	1 : RAS 2 : Ajouter si possible un (01) jour à cause du remplissage des fiches qui prend assez de temps. 3 : Ajouter un jour pour que les fins de formations ne soient pas une course contre la montre mais qu'il ait suffisamment de temps pour préparer les apprenants pour la suite. 4 : au besoin et en fonction du niveau d'instruction des participants augmenter d'un jour. 5 : La durée des éléments du BUS B est relativement suffisante. Car on arrive à dispenser tous les éléments en trois jours. 6 : Passer de 3 à 4 jours de formation pour être efficace:bénéfique pour les apprenants. 7 : aller de 3 à 4 jours par session. 8 : Maintenir les trois jours de formation par session. 9 : Maintenir les trois jours par session de formation. 10 : pas de proposition seulement les 3 jours sont bon chez moi. 11 : La durée de 5 jours permettrait d'aborder tous les éléments à un rythme adapté au niveau de tous les participants. 12 : Les 3 jours par session sont raisonnables pour une formation des adultes. 13 : Bien que nous ayons pu dispensé le module dans le temps, la dernière journée est toujours fastidieuse à cause des fiches annexes à remplir.
Contenu	1 : Faire encore un effort d'adaptation des modules à des publics analphabètes 2 : Bon 3 : Trouver des éléments concrets pour illustrer les critères de la roue du succès 4 : Impliquer le formateur dans le choix des dates et l'identification des formés 5 : Si possible faire une description du compte d'exploitation en rapport avec l'analyse GAP et le portefeuille. Un élément sur le lien entre les acteurs de la chaîne) 7 : prendre en compte les éléments d'adaptation du contenu, évoqués plus haut 8 : joindre aux différents éléments des images représentatives. 9 : Joindre des illustrations aux différents éléments 10 : Néant 12 : Là également les préoccupations sont prises en compte à travers les modules proposés. 13 : Aucune suggestion, sauf que nous attendons les illustrations que nous avons faites lors de la séance de recyclage de janvier.
Démarche	1 : RAS 2 : Bonne 3 : La démarche comme telle est bonne à mon avis 4 : même s'ils sont souvent utiles ils ne sont pas toujours indispensables à haute échelle et cela est fonction du niveau d'instruction des participants, de leur age et de la compétence du formateur 5 : RAS 7 : Rapprocher les 2 séances (au maximum 2 semaines d'intervalle) afin de garder l'élan et éviter les perturbations de calendrier. Une fois le timing donné, le PDA tachera de le respecter. 10 : La sélection des producteurs à former demande beaucoup de préparation, d'appel et de déplacement, est ce possible d'avoir un budget un peut standard pour la préparation des proc gaines sessions de formation BUS. 11 : Alléger les différentes fiches à remplir par les participants pour éviter de perdre trop de temps 12 : Il aurait été intéressant que les sessions soient animées à deux pour plus de dynamisme et moins de temps mort occasionné par le report des informations sur les fiches des apprenants. Le formateur peut remplir à lui seul près de 15 fiches sur les 20 des apprenants, et ce temps mort lasse souvent les participants, surtout lors de l'analyse GAP. 13 : Nous avons compris avec les groupes que nous avons formé que c'est suite aux session passées dans la région qu'ils ont sollicités la réunion sans bien comprendre. Il faudra donc garder les campagnes d'informations surtout pour les zones qui n'ont pas bénéficié de plusieurs formations.
Supports utilisés	1 : Ca va ensemble avec le niveau d'adaptation sollicité. 2 : Mettre le plus rapidement possible les dessins/schémas 3 : Les supports sont bons, il faudra finaliser rapidement les dessins illustratifs car ils sont très importants 4 : Même s'ils sont souvent utiles ils ne sont pas toujours indispensable a haute échelle et cela est fonction du niveau d'instruction des participants, de leur age et de la compétence du

	formateur 5 : L'expérience avec les images à Dufiguisso, a montré que les images faciliter souvent l'introduction même s'il faut souvent les orienter et insister suffisamment sur le contenu de l'élément. 6 : Mettre à notre disposition des tableaux mobiles pour le papier flip-chart 10 : pas de proposition 11 : Alléger les différentes fiches à remplir par les participants pour éviter de perdre trop de temps 12 : Acceptable et adapté à la cible. 13 : Ajouter les supports visuels.
Nombre de participants	1 : RAS 2 : Maintenir les vingt (20) personnes par formation. 3 : Le nombre est raisonnable, ne pas dépasser 20 participants par session 4 : Entre 20 et 30 5 : Vingt participants par session est raisonnable. 6 : Limiter le nombre de participants à 15 par session. 7 : La formation est gérable quand le nombre de participants n'excède pas 15 personnes 8 : Ne pas dépasser 20 personnes par session 9 : Ne pas dépasser 20 personnes 10 : c'est bon les 20 car les producteurs étant les plus souvent analphabètes, ce serai dure à gérer le temps s'ils sont plus que 20 participants 12 : Raisonnable 13 : Suffisant parce que dans les villages on a pas souvent de grandes salles. Aussi lorsque le groupe est grand et qu'il n'y a pas assez qui savent écrire, la formation devient épuisante pour ceux qui écrivent.
Autres suggestions	1 : 1) Le niveau des formateurs BUS n'est pas en adéquation avec l'action conduite. Je me demande si des formateurs qui ont niveau du premier cycle des lycées et collèges sont appropriés pour donner une telle formation, encore moins s'ils n'ont pas des antécédents de formateurs. 2) On devrait pouvoir inscrire les demandeurs dans une logique d'accompagnement et de suivi pour plus de résultat. Accompagnement à l'intégration des modules. Accompagnement à la mise en œuvre des plans d'actions. 3 : Que le PDA fasse la synthèse des propositions/ recommandations et des difficultés contenues dans les rapports des formateurs. Des choses intéressantes s'y trouvent souvent 4 : concertation préalable entre la personne qui choisie les dates des sessions et le formateur et permettre au formateur d'entrer en contact avec les groupements qui sollicitent des formations pour une meilleure organisation des sessions, semblait complaisant et les structures qui relèvent des unions et en principes prioritaires dans les programmations n'ont pas été programmées malgré les efforts des formateurs 5 : Constituer les groupes hétérogènes appartenant à des maillons différents; Eviter les groupes où nombreux participants sont apparentés. 6 : Que le PDA organise mieux ces formations par la mise en place de l'opérateur national d'organisation Assurer le carburant au kilomètre à chaque formateur (Le PDA exige des formateurs la présentation d'un ticket de transport) 7 : Il est important que la campagne de formation sur le BUS se poursuive, surtout dans l'Est où il y a des incompréhensions entre le PDA et certains acteurs au sujet des conditions du BUS: questions de perdiems réclamés, etc. 8 : Donner des attestations de formation aux différents participants qui en ont très souvent fait la requête. 9 : Donner des attestations de formation aux différents participants. 10 : étant donné que le BUS est adapté aux producteurs, c'est intéressant de maintenir l'organisation de novembre à juin multiplier le nombre de formation car le BUS est très intéressant et très apprécier par les producteurs; à la fin de chaque formation on reçoit des demandes avec des listes. 13 : Au niveau de l'analyse Gap, ramener le relevé des données économiques selon les années a trois ou deux ans avant l'année de formation car cinq c'est assez long pour la mémoire de gens qui n'écrivent pas.

Annexe 6 Accord pédagogique

UNIVERSITÉ DE ROUEN

U.F.R DE PSYCHOLOGIE, SOCIOLOGIE
ET SCIENCES DE L'EDUCATION
DEPARTEMENT DES SCIENCES DEL'EDUCATION
Rue Lavoisier

76 821 MONT SAINT AIGNAN CEDEX

Mise en œuvre du Stage MASTER PROFESSIONNEL 2ème ANNEE
Parcours INGENIERIE ET CONSEIL EN FORMATION FOAD
dans mon Entreprise

Nom : **YEYE**

Prénom : **Abdoulaye**

N° carte d'Etudiant : 20913156

Adresse : S/C Bureau de la GTZ/ Avenue de l'Université/Angle Boulevard Charles De Gaulle/01 BP 1485 Ouagadougou 01/Burkina Faso

Tél : (+226) 78 82 83 72 Mail : yeyeabd@yahoo.fr

Demande la réalisation de mon stage dans mon Entreprise ou Etablissement.

Nom de L'Ent ou de L'Ets : Programme Développement de l'Agriculture(PDA)/GTZ

Adresse : 01 BP 1485 Ouagadougou 01 Burkina Faso

Coordonnées: (+226) 50 33 19 10 mail : GTZ-Burkina AGRI [AGRI.GTZBurkina@gtz.de]

Référent ou Tuteur Professionnel : **Florent Dirk THIES.**

Période du 01 Mars 2010 au 10 Juin 2010

Durée totale 3 mois 10 jours

Intitulé et modalités de la mission :

La Formation en entreprenariat des transformatrices d'attiéké de l'Association Teg Taaba de la ville de Ouagadougou/ Analyse de l'adaptation des outils aux profils et aux besoins des apprenantes. La mission a duré trois (3) mois dix(10) jours. Elle a connu deux phases de recadrage pour aboutir au sujet indiqué ci-dessus. Nous avons commencé par connaître l'Association Teg Taaba et chercher les informations sur les formations reçues par ses membres sur le concept BUS : Bauern Unternehmer Schulung (Formation en Entreprenariat des Agriculteurs). Nous avons ensuite élaboré une méthodologie que nous avons déroulée afin de collecter les informations qui ont été traitées afin de faire des préconisations pour améliorer l'adaptation de l'outil de formation BUS.

Fait à Ouagadougou
le 01 Juin 2010

L'Etudiant
Abdoulaye YEYE

ACCORD PEDAGOGIQUE
le 09 JUIL. 2010

Hervé DAGUET
Responsable Pédagogique de la Formation

Ce document ou une copie est à mettre en annexe du mémoire

DEPARTEMENT DES SCIENCES DEL'EDUCATION
MASTER PROFESSIONNEL 2ème ANNEE parcours INGENIERIE ET CONSEIL EN FORMATION FOAD
Secrétariat Pédagogique : Catherine MAUGENDRE
Catherine.Maugendre@univ-rouen.fr
02.35.14.61.07

TABLES DES MATIERES

REMERCIEMENTS **3**
AVERTISSEMENT **4**
SOMMAIRE **5**
RESUME ..... ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
INTRODUCTION **7**
CHAPITRE 1 : LA PROBLEMATIQUE **9**
I. LE CONTEXTE DU BURKINA FASO **10**
1.1. LE CONTEXTE GEOGRAPHIQUE 10
1.2. LE CONTEXTE SOCIO-ECONOMIQUE 10
1.2.1. La Situation Socio-économique de la femme *11*
1.2.2. La situation de l'éducation de la femme *12*
II. LA COOPERATION ALLEMANDE AU DEVELOPPEMENT **12**
2.1. LES INSTRUMENTS DE LA COOPERATION ALLEMANDE AU DEVELOPPEMENT 12
2.1.1. La Coopération financière *12*
2.1.2. La coopération Technique Allemande au Développement (GTZ). *13*
2.2. PRESENTATION DU PROGRAMME DEVELOPPEMENT DE L'AGRICULTURE. 14
III. PRESENTATION DE L'ASSOCIATION TEG-TAABA **15**
IV. LA PROBLEMATIQUE DE DEVELOPPEMENT DU MONDE RURAL **17**
4.1. LA QUESTION DE LA FORMATION ET LES NOUVELLES EVOLUTIONS DU CONTEXTE. 18
4.2. LA FUTURE STRATEGIE NATIONALE DE FORMATION AGRICOLE ET RURALE 19
4.3. LA FORMATION EN ENTREPRENEURIAT DES ACTEURS DU SECTEUR AGRICOLE 22
4.4. PRESENTATION DE L'OUTIL DE FORMATION BUS 22
V. DE LA DEMANDE A LA COMMANDE **25**
5.1. LA DEMANDE 25
5.2. L'EVOLUTION DE LA DEMANDE A LA COMMANDE 26
VI. LA PROBLEMATIQUE DE LA RECHERCHE **27**
6.1. LE PROBLEME GENERAL DE LA RECHERCHE 27
6.2. LE PROBLEME SPECIFIQUE DE RECHERCHE 28
CHAPITRE 2 : L'APPROCHE METHODOLOGIQUE **30**
VII. LE CADRE THEORIQUE DE RECHERCHE **31**
7.1. LA NOTION D'AUDIT 31
7.1.1. Les évolutions dans la définition du terme audit *31*
7.1.2. Le diagnostic, l'évaluation et le conseil dans le cadre de l'audit *33*
7.1.2.1. Le Diagnostic dans le cadre de l'audit 33
7.1.2.2. L'évaluation dans le cadre de l'audit 33
7.1.2.3. Le conseil dans le cadre de l'audit 34

7.1.3. L'audit dans le cadre de notre recherche *34*
7.2. LA DEMARCHE DE FORMATION 35
7.3. LA NOTION D'ENTREPRENEURIAT 36
7.3.1. Définition de l'entrepreneuriat et de l'entrepreneur *36*
7.3.2. La notion d'entrepreneuriat agricole au Burkina Faso *36*
7.4. LA NOTION DE FILIERE AGRICOLE 38
7.5. LA NOTION D'ADAPTATION 38
VIII. LA DEMARCHE DE RECHERCHE 43
8.1. LA RECHERCHE DOCUMENTAIRE 43
8.2. LA DEFINITION DU CHAMP DE LA MISSION AVEC LE COMMANDITAIRE 44
8.3. LA CONCEPTION DES OUTILS DE COLLECTE DES DONNEES 44
8.4. LA DEFINITION DE L'ECHANTILLON DE RECHERCHE 45
8.5. LE RECUEIL DES DONNEES SUR LE TERRAIN 45
8.6. LE TRAITEMENT DES DONNEES 46
CHAPITRE 3 : LA RECHERCHE ET L'ANALYSE 48
IX. LE DEROULEMENT DE LA MISSION 49
9.1. LES FACTEURS FAVORABLES 49
9.2. LES FACTEURS DEFAVORABLES 49
9.3. LES INQUIETUDES 50
9.3.1. L'enjeu par rapport au dépositaire de la formation BUS *50*
9.3.2. La crainte du biais dans la collecte des données *50*
X. L'ANALYSE DES RESULTATS 51
10.1. ANALYSE DE L'ADAPTATION DE LA FORMATION BUS AUX PROFILS DES APPRENANTES 51
10.1.1. L'activité principale des enquêtées *51*
10.1.2. L'âge des apprenantes *52*
10.1.3. Le niveau d'instruction des apprenantes *53*
10.1.4. La langue parlée des apprenantes *56*
10.2. L'APPRECIATION DES FORMATIONS BUS PAR LES APPRENANTES ET LES FORMATEURS 57
10.2.1. L'appréciation sur le contenu des modules *58*
10.2.2. Les compétences acquises selon les transformatrices *59*
10.2.2.1. Les besoins en compétence des transformatrices. 59
10.2.2.2. Les changements induits selon les transformatrices 59
Les changements sur la production. 59
Les changements induits dans la commercialisation de l'attiéké 60
Les changements dans la tenue des comptes 61
Autres changements 61
10.2.3. L'adaptation de l'organisation des formations aux apprenantes *61*
CHAPITRE 4 : LES PRECONISATIONS 63

XI. PRECONISATIONS **64**
11.1. L'IDENTIFICATION ET LA DEFINITION CLAIRE DU ROLE DE CHACUN DES ACTEURS 65
11.2. LA REVUE DU CONTENU DES MODULES ET DES SUPPORTS DE FORMATION 70
11.2.1. La définition des référentiels. *70*
11.2.1.1. La définition des objectifs de formation 70
11.2.1.2. La Définition des objectifs pédagogiques. 71
11.2.1.3. Les objectifs spécifiques ou opérationnels. 73
11.2.2. L'évaluation dans le cadre de la mise en œuvre des formations BUS *74*
11.2.2.1. Les destinataires de l'évaluation dans le cadre du BUS 75
11.2.2.2. Les sujets de l'évaluation dans le cadre du BUS 76
L'action de formation BUS. 76
Les résultats des formés 76
Les effets de la formation. 76
Le dispositif de formation. 76
11.2.2.3. La définition des moments pour l'évaluation dans le cadre du BUS 77
L'évaluation avant les sessions de formation BUS. 77
L'évaluation pendant les sessions de formation 77
L'évaluation après les formations. 78
11.2.3. La réduction de la complexité de certains éléments *78*
11.3. LA RESOLUTION DES CONTRAINTES DE COMMUNICATION 80
CHAPITRE 5: LA VERIFICATION DES HYPOTHESES **81**
XII. RAPPEL DES HYPOTHESES A VERIFIER **82**
XIII. LA VERIFICATION DES HYPOTHESES **83**
CONCLUSION **86**
LISTE DES SIGLES UTILISES **88**
BIBLIOGRAPHIE **89**
ANNEXES ..... **- 92 -**
ANNEXE 1 : LE CONTENU DE L'OUTIL DE FORMATION BUS. ..... - 93 -
Annexe 1.1. Le manuel du Formateur pour le module A. ..... *- 93 -*
Annexe 1.2. La fiche de travail des participants pour le module A. ..... *- 97 -*
Annexe 1.3. Le manuel du formateur module B. ..... *- 110 -*
Annexe 1.4. La fiche de travail des participants pour le module ..... *- 113 -*
ANNEXE 2: LISTE DES TRANSFORMATRICES RENCONTREES. ..... - 129 -
ANNEXE 3 : LISTE DES FORMATEURS BUS AYANT DEROULE AU MOINS UNE FORMATION. ..... - 130 -
ANNEXE 4 : CONTENU DES OUTILS DE COLLECTE DES DONNEES ..... - 131 -
Annexe 4.1. : Questionnaire pour les transformatrices ..... *- 131 -*

Annexe 4.2 : le questionnement pour les formateurs..... - 138 -
ANNEXE 5 : RESULTATS DES ENQUETES ..... - 144 -
Annexe 5.1. Résultats bruts de l'enquête des transformatrices d'attiéké ..... - 144 -
Annexe 5.2. Résultats d'enquête sur la formation BUS avec les formateurs ..... - 154 -
ANNEXE 6 ACCORD PEDAGOGIQUE ..... - 162 -
TABLES DES MATIERES..... - 163 -
LISTE DES CARTES ET FIGURES..... - 167 -
LISTE DES TABLEAUX ..... - 167 -
LISTE DES PHOTOS..... - 167 -

Liste des cartes et figures

Carte n° 1 : Situation géographique du Burkina	Page 11
Carte n°2 : Localisation des zones d'intervention de la coopération germano-burkinabé	Page 16
Graphique 1 : Dispositif actuel de mise en œuvre des activités de formation en entreprenariat « BUS »	Page 26
Graphique n° 2 : L'intervention Psychosociale dans les organisations.	Page 33
Graphique n°3: L'approche processus.	Page 36
Graphique n° 4 : Dimension et indicateur de l'adaptation de l''outil de formation BUS	Page 41
Graphique n° 5 : schéma de démarche de recherche.	Page 49
Graphique 6 : répartition par tranche d'âge des transformatrices d'attiéké enquêtées.	Page 55
Graphique 7 : Niveau de scolarisation des transformatrices enquêtées	Page 56
Graphique 8 : Proposition de Dispositif de mise en œuvre des formations BUS.	Page 68

Liste des tableaux

Tableau n° 1 : référentiel d'analyse de l'adaptation de la formation BUS	Pages 44
Tableau n° 2 : les difficultés de compréhension pour les éléments du module A.	Page 57
Tableau n° 3 : Les difficultés de compréhension pour les éléments du module B	Page 58
Tableau n° 4 : Changement induit par la formation BUS sur la production.	Page 63
Tableau n° 5 : Changement induit sur la commercialisation.	Page 64
Tableau n° 6 : Proposition de rôles et de tâches pour les acteurs à impliquer dans la mise en œuvre des formations BUS	Pages 69, 70, 71,72
Tableau n° 7 Proposition de formulation d'objectifs opérationnels pour les éléments du module A du BUS.	Page 76
Tableau n° 8 Proposition de formulation d'objectifs opérationnels pour les éléments du module B du BUS	Page 77
Tableau n° 9 : Proposition d'outil d'évaluation des objectifs spécifique en formation.	Page 80

Liste des Photos

Photo n° 1 : Siège de l'Association Féminine Teg-Taaba pour la Survie des Rapatriées (ATETASR) de Côte d'Ivoire.	Page 18
Photo n°2 : La Présidente de l'Association Teg-Taaba (à gauche sur la photo) lors d'une vente promotionnelle de l'attiéké.	Page 28
Photo n°3 : Des transformatrices d'attiéké de l'association Teg-Taaba en travaux de groupe lors d'une formation BUS	Page 28
Photo n°4 : L'étape de broyage des morceaux de manioc pour produire la pâte	Page 54
Photo n°5 : couscous d'attiéké près pour la consommation.	Page 54