

# Agripro Services

*Rapport de capitalisation*  
*Formation b/u/s pour les*  
*agriculteurs.trices du Cycle*  
*Ecol'Agri*

## Contenu

I.	Contexte .....	1
II.	Objectif du rapport et introduction des axes de capitalisation.....	2
III.	Approche globale de la formation des agriculteurs.trices .....	3
IV.	Rôle et importances du processus de sélection des formateurs.trices.....	6
V.	Renforcement des capacités des Formateurs.trices .....	9
VI.	résultats de la mission.....	10
VII.	Efficacité du cycle ECOL'AGRI et leçons tirés . .....	19
VIII.	perspectives ET recommandations pour la répliquabilité. ....	23
	Figure 1 Séquençage Ecol'Agri .....	3
	Figure 2:Processus de certification d'un formateur bluls .....	9
	Figure 3 : Demande BUS / mois .....	13
	Figure 4 : Evolution des compétences entrepreneuriales.....	17
	Figure 5: Flux d'information entre acteurs de la mission.....	22

## I. CONTEXTE

Le secteur agricole, avec sa contribution à la sécurité alimentaire, à la sécurité des revenus, à la création d'emploi, à la réduction des disparités socio-économiques régionales et à la gestion des ressources naturelles, revêt une importance stratégique pour l'économie tunisienne. La production agricole représente plus de 10 % du PIB et plus de 13 % des exportations, y compris les produits agroalimentaires. Dans les zones rurales, où vit 34 % de la population, où l'agriculture fournit souvent plus de 40 % des emplois (14 % au niveau national), principalement pour les femmes. Toutefois, la performance du secteur est entravée par plusieurs facteurs : la faible productivité aggravée par le morcellement des terres et l'allocation et l'utilisation sous-optimales des ressources naturelles, le changement climatique, le faible niveau d'organisation des producteurs et des chaînes de valeur non structurées, la qualité et la commercialisation limitées des produits contribuent également au faible niveau de compétitivité sur les marchés nationaux et internationaux. De plus, le dispositif de formation et de vulgarisation ne répond plus aux besoins actuels des agriculteurs. Les modules de formation actuels n'intègrent pas d'une manière systématique de compétences en gestion entrepreneuriale durable de l'agriculture.

Le ministère tunisien de l'Agriculture, des Ressources Hydrauliques et de la Pêche (MARHP) et le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ) ont convenu la mise en œuvre du projet « Economie Agricole Durable"(PEAD) (12/2020 - 01/2025), exécuté par Deutsche Gesellschaft für International Zusammenarbeit (GIZ) GmbH conjointement avec la Direction générale des études agricoles et du développement (DGEDA). L'objectif global est d'améliorer les revenus et l'organisation professionnelle des agriculteurs dans les deux régions du projet Nord-Ouest et Centre-Ouest de la Tunisie. Le PEAD se concentre sur quatre domaines d'intervention:(i) la promotion de l'entrepreneuriat agricole, (ii) la professionnalisation des organisations agricoles et des modèles d'affaires collaboratifs, (iii) le renforcement de l'accès au financement et aux investissements pour les organisations paysannes, et (iv) le renforcement du conseil à l'entrepreneuriat.

A travers son premier axe d'intervention, le PEAD se concentre sur le renforcement des capacités entrepreneuriales des petits et moyens agriculteurs dans le but d'améliorer les performances économiques et la productivité écologique en tenant compte des principes d'orientation vers le marché et des structures des organisations paysannes. Par conséquent, les compétences entrepreneuriales sont nécessaires pour promouvoir une compétitivité dynamique au niveau de l'exploitation. Par conséquent, les approches de formation recommandées et appliquées sont basées sur des modules de formation standardisée par la GIZ et autres agences de coopération, et adaptée au contexte tunisien et aux chaînes de valeur sélectionnées :

1. Formation de l'agriculteur entrepreneur (b|u|s)
2. Farmer Business School (FBS)
3. Farmer Field School (FFS)

En effet, l'offre de formation et d'accompagnement intégrée contribue à améliorer et sécuriser le revenu et l'emploi des agriculteurs et agricultrices. Elle va de pair avec une meilleure compréhension du marché et des enjeux du changement climatique. 75% des 4000 agriculteur.rice.s accompagné.e.s doivent appliquer 2 compétences entrepreneuriales nouvelles et au moins 1 bonnes pratiques d'adaptation au Changement Climatique

Le processus de mise en œuvre du cycle de formation a été initié par une campagne de sensibilisation pour l'offre des formations dont l'objectif est d'assurer l'adhésion effective des agriculteurs à participer différents sessions (BUS, FBS, ECP). Le cycle de formation est relatif au choix de la filière et sa conduite culturale. Pour se faire, un travail de profilage harmonisé entre les agriculteurs ciblés et les champions actifs dans les filières prédéfinit, conformément aux caractéristiques socioéconomiques de la petite agriculture a été réalisé. La présence du tissu organisationnel est un des critères qui a été considéré pour le zonage des groupes cibles pour une double finalité : renforcer les capacités individuelles des adhérents, et/ou prospecter et attirer des nouveaux membres. Le ra

## **II. OBJECTIF DU RAPPORT ET INTRODUCTION DES AXES DE CAPITALISATION.**

Le présent rapport vise à capitaliser sur les expériences et les résultats de la mission "Mise en œuvre des sessions de Formation b|u|s au profit de 4000 agriculteurs/-trices", en analysant les processus mis en œuvre, les défis rencontrés et les succès obtenus dans le cadre des formations dispensées aux agriculteurs. Il a pour objectif d'identifier les facteurs de succès, les difficultés, les bonnes pratiques et les leçons tirées afin d'assurer la durabilité de l'approche ECOL'AGRI et de formuler des recommandations pour la répliquabilité de ce modèle dans d'autres contextes.

### **A. Rappel des objectifs spécifique de la capitalisation**

La mission de formation b/u/s s'inscrit dans une démarche globale de capitalisation qui vise à analyser et mettre en lumière les enseignements tirés de l'expérience des formations entrepreneuriales des agriculteurs et agricultrices. Les objectifs spécifiques de cette capitalisation sont les suivants :

- Présenter les résultats de la mission et l'impact de l'approche sur la cible : synthétiser les résultats obtenus au cours de la mission, en mettant l'accent sur les changements observés chez les agriculteurs et agricultrices. Cela inclut l'évaluation de l'impact de l'approche sur leurs compétences entrepreneuriales et leur autonomie économique.
- Identifier les défis rencontrés dans la mise en œuvre des formations : explorer les obstacles qui ont entravé le bon déroulement des formations, qu'ils soient logistiques, techniques ou liés à la dynamique des participants.
- Identifier les bonnes pratiques qui ont permis l'atteinte des résultats de la mission : L'identification des bonnes pratiques est crucial pour capitaliser sur les succès rencontrés
- Analyser l'efficacité des approches utilisées pour le renforcement de la cible : évaluer dans quelle mesure les différentes approches, telles que l'utilisation d'outils numériques ou de méthodologies participatives, ont contribué au renforcement des capacités des participants.
- Réfléchir aux perspectives de durabilité de l'approche ECOL'AGRI et formuler des recommandations pour garantir sa répliquabilité dans d'autres contextes.

## B. Méthodologie de la capitalisation (1 page)

La capitalisation des formations b/u/s s'appuie sur une combinaison de plusieurs outils et approches :

### - Ateliers de capitalisation (NO et CO)

#### - Recueil d'informations :

- Des enquêtes ont été menées par les formateurs avant et après la formation auprès des agriculteurs pour évaluer l'adoption des compétences entrepreneuriales b/u/s et l'impact de la formation sur eux.
- Une enquête réalisée auprès des formateurs.trices b/u/s a également permis de recueillir des retours sur les changements observés par ces derniers suite à la mise en œuvre de la formation.
- Une retrospective réalisées auprès des formateurs.trices b/u/s a également permis de recueillir des retours sur l'expérience des formateurs sur terrain, leurs gains, échecs et visions futures.

- **Synthèse des données** : Les données collectées à travers les enquêtes et les ateliers ont été analysées pour identifier les tendances, les défis rencontrés, et les succès de la mission de formation.

- **Auto-capitalisation** : Les formateurs et formateurs.trices ont été invités à effectuer une auto-évaluation de leurs propres pratiques et à identifier les domaines où des améliorations pourraient être apportées, favorisant ainsi une réflexion introspective.(photo)

## III. APPROCHE GLOBALE DE LA FORMATION DES AGRICULTEURS.TRICES

Le cycle ECOL'AGRI est composée de 3 formations successives selon le séquençage logique suivante :

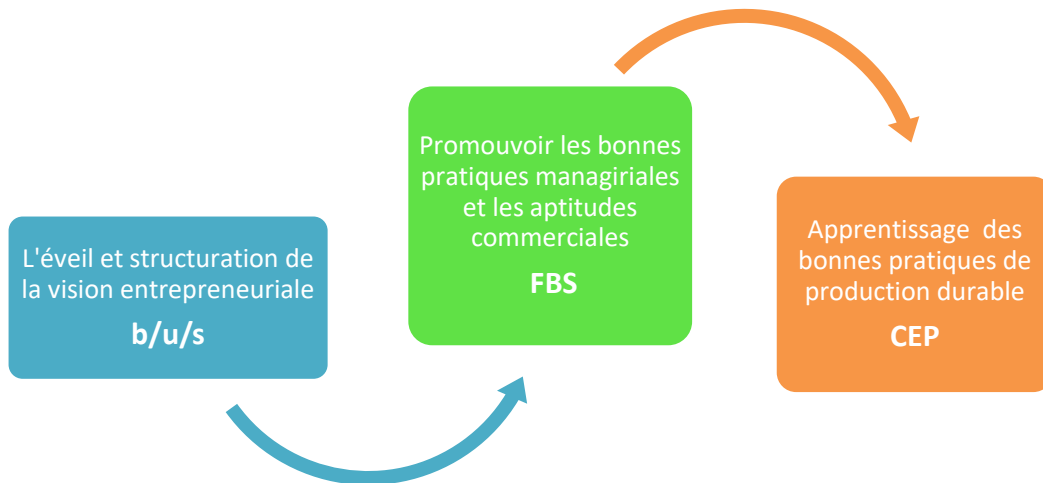


Figure 114 Séquençage Ecol'Agri

### A. La formation entrepreneuriale agricole – Bauern Unternehmer Schulung (b|u|s) :

L'approche b|u|s repose sur une méthodologie de formation destinée aux producteurs et productrices en milieu rural, visant à renforcer leurs capacités entrepreneuriales. Elle se concentre sur le changement des attitudes mentales et des pratiques des exploitants agricoles pour développer leur orientation entrepreneuriale et leur intégration dans l'économie de marché. Le programme repose sur trois principes fondamentaux : l'homme au centre de la décision, l'entreprise et le choix du chemin ; en effet la formation b/u/s porte sur la responsabilisation du chef d'exploitation dans l'analyse de ses activités et le développement d'une vision stratégique orientée vers la rentabilité

et le marché, tout en tenant compte du contexte social et collectif de l'agriculture. La formation est structurée en plusieurs modules dont les deux premiers initiateurs du changement à savoir b/u/s 1 et b/u/s 2 qui développent les compétences comportementales, économiques, permettant aux producteurs d'améliorer leur compétitivité dans les marchés visés.:

- b/u/s 1: l'homme au centre qui porte sur:
  - Un autodiagnostic permettant d'analyser ses forces et faiblesses en tant qu'entrepreneur.
  - Le renforcement de la confiance en soi et de la capacité à prendre des décisions stratégiques.
  - Le développement d'une vision entrepreneuriale en évaluant objectivement son projet et son potentiel économique.
  - Des outils d'analyse des relations avec l'environnement professionnel (partenaires, marché) pour mieux positionner son activité
  - Le changement de l'attitude de l'exploitant, passant d'une logique de subsistance à une vision d'entrepreneur orientée marché.
- b/u/s 2: Mon Entreprise, mon chemin permettant :
  - Identifier les opportunités rentables sur mon marché
  - Choisir les produits les plus prometteurs avec des outils d'aide à la prise de décision
  - Construire une vision claire.
  - Réflexion approfondie sur les chemins me permettant d'atteindre ma vision
  - Définir un plan d'action concret pour mon entreprise

## **B. Les points forts de l'approche b|u|s**

La formation b/u/s se distingue par sa méthode particulière et son impact sur le développement des compétences entrepreneuriales ; en effet ses points forts sont :

1. Un focus sur les forces du participant
  - La valorisation des points forts existants de chaque participant.
  - Le développement systématique de la confiance en soi et de la connaissance de soi.
  - La création d'une dynamique positive de progression avec l'appui du formateur.
2. Une andragogie active et personnalisée
  - L'alternance entre travail de groupe et travail individuel pour maximiser l'apprentissage
  - Le Feed-back constant permettant amélioration et progression du participant
  - L'application concrète des concepts b/u/s à la situation de chaque participant
  - L'utilisation de fiches de travail personnalisées
3. Un processus de changement profond :
  - La démarche initiale d'introspection ("réflexion sur soi-même")
  - Le développement progressif de la conscience entrepreneuriale

- L'aboutissement à des changements concrets par les pratiques individuelles des concepts b/u/s.
  - L'élaboration de plans d'action personnalisés et réalistes n'engageant que le participant.
4. Une méthode éprouvée aux impacts tangibles :
- Une chronologie des éléments claire mais flexible dans l'accompagnement au changement.
  - Un suivi de chaque participant sur la durée de la formation avec des résultats palpables.
  - Renforcement des capacités décisionnelles et de gestion.
5. Une dimension d'entrepreneuriat collectif renforcée
- Les échanges d'expériences entre participants
  - La création de réseaux professionnels
  - La création d'opportunités de structuration en organisations professionnelles agricoles
  - Le Partage de bonnes pratiques entre agriculteurs
6. Une orientation économique dans l'initiation entrepreneuriale :
- La sensibilisation aux enjeux économiques de l'agriculture,
  - L'apprentissage de l'enregistrement, une approche qui réconcilie les agriculteurs avec les chiffres, un focus sur la gestion des coûts et anticiper les aléas économiques dans l'agriculture.
  - L'optimisation des revenus agricoles
  - L'amélioration de la rentabilité des exploitations
7. Un accompagnement polyvalent et de proximité :
- La flexibilité du formateur dans ses rôles (facilitateur, accompagnateur, formateur)
  - L'Identification personnalisée des besoins entrepreneuriaux spécifiques de chaque participant
  - Le suivi personnalisé adapté au rythme de progression de chacun
  - La capacité à identifier le besoin d'appuis complémentaires post-formation (création d'OPA ou continuité avec de l'entrepreneuriat individuel)
8. Une approche visuelle (facilitation visuelle)
- L'utilisation de la facilitation graphique pour une meilleure compréhension
  - La visualisation des concepts complexes de manière simple et accessible
  - Les supports visuels favorisant la mémorisation et l'appropriation
  - Les outils graphiques qui adaptent le contenu de la formation au contexte et au niveau des participants (cas des personnes non instruites) en se basant sur le concept

Cette approche b|u|s constitue ainsi une méthodologie qui a donné ses preuves dans le milieu rural et qui se distingue par sa capacité à changer durablement les pratiques entrepreneuriales des agriculteurs, tout en s'adaptant aux réalités locales et aux besoins individuels des participants.

La formation **b|u|s** se positionne comme une première étape dans le développement des compétences entrepreneuriales des agriculteurs., ouvrant ainsi la voie à une transformation progressive de leur manière de travailler. Cette initiation joue un rôle déterminant dans la motivation des participants à poursuivre leur apprentissage avec la **formation FBS (Farmer Business School)**. Le lien entre **b|u|s** et FBS est ainsi une continuité naturelle : **b|u|s** introduit les bases et stimule la réflexion entrepreneuriale, tandis que FBS consolide et approfondie ces acquis.

#### **IV. ROLE ET IMPORTANCES DU PROCESSUS DE SELECTION DES FORMATEURS. TRICES**

Dans le contexte de la formation Bauern Unternehmer Schulung (**b|u|s**), le choix des formateurs est une étape déterminante qui influence la qualité et l'efficacité des formations auprès des apprenants. Les formateurs **b|u|s** sont appelés à jouer plusieurs rôles en fonction de la situation, alliant expertise technique, compétences andragogiques et facilitation participative.

Le formateur **b|u|s** a un rôle d'un facilitateur. Dans son rôle de facilitateur, il a quatre rôles essentiels à jouer qui sont :

- Un rôle de présentateur : Il introduit chaque élément du **b|u|s** avec des explications claires et s'assure que chaque participant a compris la substance de chaque élément à travers les explications de ses concepts et notions de base.
- Un rôle de modérateur : Le formateur doit, à travers ses questions, sa distribution de la parole, les synthèses qu'il effectue ou qu'il demande aux apprenants d'effectuer, amener les participants à se forger des avis et des positions réalistes selon leurs propres contextes.
- Un rôle de motivateur : Le formateur **b|u|s** doit s'intéresser à chaque apprenant à la formation. Il doit motiver les plus timides en leur donnant la parole.
- Un rôle d'observateur : Le formateur assiste aux débats entre participants sans y prendre part. Il ne doit pas porter de jugements sur les différentes opinions, il doit cependant encourager la participation et une logique raisonnable dans la réflexion.

Dans la perspective de la sélection de formateurs répondants aux standards de qualité et de valeurs de l'AHA, une attention particulière a été portée aux compétences et aux qualités requises pour ces formateurs, cette réflexion a permis de mettre en lumière l'importance du processus de sélection et de son impact sur le développement des capacités des agriculteurs.

Les formateurs **b|u|s** doivent être dotés des différentes compétences c'est pour cela que dans la sélection L'évaluation **b|u|s** s'effectue selon une grille de l'AHA, elle vise à garantir la qualité et l'homogénéité de la formation tout en permettant l'amélioration continue des compétences des formateurs, les évaluations portent sur les critères suivants :



- Ponctualité et respect des horaires

La ponctualité est un élément fondamental qui reflète le professionnalisme du formateur et son respect envers les participants. Elle inclut non seulement l'arrivée à l'heure mais aussi la gestion optimale du temps pendant la formation, notamment le respect des pauses et des durées prévues pour chaque activité. Cette compétence est essentielle pour maintenir le rythme de la formation et atteindre les objectifs pédagogiques fixés.

- Organisation et utilisation du matériel

La préparation et l'organisation du matériel pédagogique constituent un prérequis indispensable au bon déroulement de la formation. Le formateur doit s'assurer que tous les supports nécessaires (fiches, tableaux, markers, etc.) sont disponibles et fonctionnels avant le début de la session. Cette préparation minutieuse permet d'éviter les interruptions et maintient la fluidité de l'apprentissage.

- Introduction et présentation

La capacité du formateur à se présenter et à introduire le sujet de manière claire et engageante est cruciale pour établir un climat de confiance et d'apprentissage. Cette compétence inclut la présentation des objectifs, du programme et la création d'un environnement propice à l'échange, tout en positionnant le cadre de la formation.

- Dynamisme

Le dynamisme du formateur est un catalyseur essentiel de l'engagement des participants. Il se manifeste par une énergie positive, une attitude enthousiaste et une capacité à maintenir l'attention du groupe tout au long de la session. Cette qualité permet de créer une atmosphère stimulante et favorable à l'apprentissage.

- Motivation du groupe

La capacité à motiver le groupe est une compétence clé qui se traduit par l'aptitude à susciter l'intérêt, encourager la participation active et maintenir l'engagement des participants. Le formateur doit savoir utiliser différentes techniques de motivation et adapter son approche en fonction des réactions du groupe.

- Respect

Le respect se manifeste dans l'attitude globale du formateur envers chaque participant et le groupe dans son ensemble. Cette compétence inclut l'écoute active, la considération des opinions diverses, et la capacité à créer un environnement inclusif où chacun se sent valorisé et en confiance.

- Animation des travaux de groupe

La gestion efficace des travaux en groupe requiert une expertise dans la formation et l'animation de sous-groupes, la distribution claire des consignes et le suivi actif des interactions. Le formateur doit savoir équilibrer guidage et autonomie tout en favorisant la production collective.

- Extraction des apprentissages

Cette compétence consiste à faire émerger les apprentissages clés avec les participants, en facilitant leur réflexion et en les aidant à tirer les leçons pertinentes des activités réalisées. Le formateur doit maîtriser l'art du questionnement et de la synthèse pour ancrer les apprentissages.

- Compétences sociales

L'observation et la lecture du groupe sont des compétences essentielles qui permettent au formateur d'adapter son intervention aux dynamiques collectives. Cela inclut la capacité à détecter les tensions, à gérer les personnalités diverses et à maintenir un climat social positif.

- Orientation solutions

Le formateur doit exceller dans l'accompagnement des participants vers la découverte de leurs propres solutions. Cette approche implique de guider sans imposer, de questionner plutôt que de prescrire, et de valoriser les ressources individuelles et collectives du groupe.

- Soutien et accompagnement

La capacité à soutenir et accompagner les participants se manifeste par une présence attentive, une disponibilité constante et une aptitude à fournir l'aide appropriée au moment opportun. Cette compétence inclut aussi la capacité à identifier les besoins individuels et à y répondre de manière adaptée.

- Disponibilité et réactivité

Le formateur doit faire preuve d'une grande disponibilité pendant la formation, en étant à l'écoute des questions et remarques des participants. Cette compétence implique une capacité à gérer les interventions tout en maintenant le fil conducteur de la formation.

- Flexibilité et adaptabilité

La flexibilité se manifeste dans la capacité à répondre aux questions imprévues tout en maintenant les objectifs pédagogiques. Le formateur doit savoir adapter son discours et ses méthodes aux besoins émergents tout en gardant le cap sur les résultats visés.

- Expression vocale

La qualité de la voix, incluant le volume, le débit et l'intonation, est un outil pédagogique crucial. Le formateur doit maîtriser sa voix pour maintenir l'attention, souligner les points importants et créer une ambiance propice à l'apprentissage.

- Communication non verbale

Le langage corporel et la gestuelle du formateur sont des éléments essentiels de la communication pédagogique. Cette compétence inclut la maîtrise des déplacements dans l'espace, les expressions faciales et la gestuelle qui renforcent le message verbal.

- Animation ludique

L'utilisation pertinente de jeux pédagogiques et d'activités motivantes est une compétence qui permet de maintenir l'engagement des participants. Le formateur doit savoir choisir et animer des activités adaptées aux objectifs d'apprentissage et au profil des participants.

- Structure et cohérence

La capacité à maintenir visible le fil conducteur de la formation est cruciale pour l'apprentissage. Le formateur doit structurer sa session de manière logique et explicite, en assurant des transitions claires entre les différentes parties.

- Visualisation

La compétence en visualisation implique la capacité à représenter graphiquement les concepts, étapes et résultats de la formation. Cette aptitude est essentielle pour faciliter la compréhension et la mémorisation des contenus.

- Expertise technique

La maîtrise du contenu et des concepts techniques est fondamentale. Le formateur doit démontrer une connaissance approfondie des sujets traités tout en étant capable de les rendre accessibles aux participants.

- Facilitation des synthèses

La capacité à faire produire des synthèses par les participants est une compétence clé qui permet de consolider les apprentissages. Le formateur doit savoir guider ce processus tout en laissant les participants construire leur propre compréhension.

- Synthèse formateur

Le formateur doit exceller dans l'art de la synthèse, en sachant résumer les points essentiels de manière claire et concise. Cette compétence permet de renforcer les messages clés et de s'assurer de leur bonne assimilation.

- Progression méthodologique

Le respect de l'ordre des éléments et de la progression pédagogique est crucial pour l'efficacité de la formation. Le formateur doit maîtriser la méthodologie b|u|s et savoir la déployer de manière structurée tout en restant flexible.

## V. RENFORCEMENT DES CAPACITES DES FORMATEURS.TRICES

Conformément aux objectifs stratégiques du PEAD, la phase de renforcement des capacités des formateurs.trices vise à renforcer et à consolider les compétences andragogiques des formateurs privés et publics, dans le domaine du développement des compétences entrepreneuriales conformément à l'approche b|u|s. ayant pour but de consolider, d'actualiser et d'étendre les connaissances, une étape essentielle pour soutenir la fourniture de services de vulgarisation entrepreneuriale, efficaces et adaptés au contexte de l'agriculture des petits exploitants en Tunisie.

Le processus de renforcement des capacités des formateurs.trices repose sur une approche structurée, intégrant plusieurs étapes clés : formations des formateurs , encadrement personnalisé, applications pratiques, , supervision et certification conforme aux standards de l'Académie Andreas Hermes (AHA). L'objectif principal est de doter les formateurs des compétences andragogiques essentielles pour transmettre efficacement les connaissances aux agriculteurs et agricultrices. La figure suivante présente le processus de renforcement des formateurs.

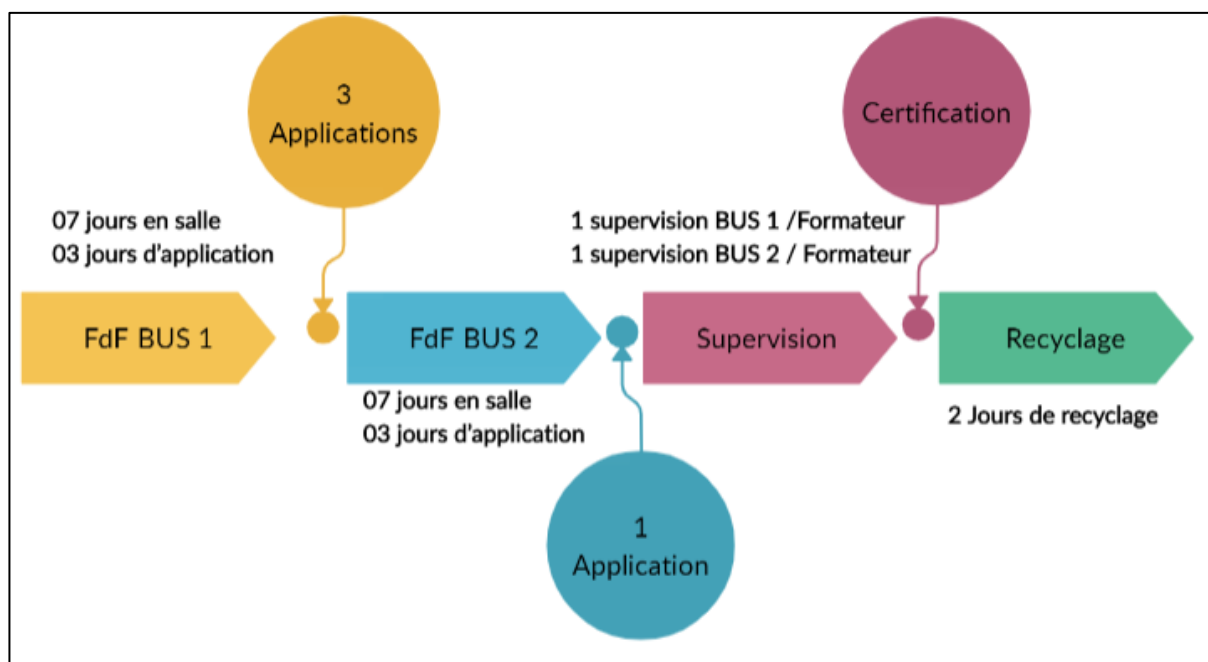


Figure 222:Processus de certification d'un formateur blus

### A. Formation des formateurs b|u|s 1 et b|u|s 2

Le processus de formation commence par le module 1 (b|u|s 1), qui se déroule sur une période de 7 jours en salle, suivi de 3 jours d'application pratique sur le terrain dirigées par les maîtres formateurs, permettent une immersion dans les méthodes d'enseignement. Afin de renforcer l'apprentissage, trois sessions d'applications pratiques supplémentaires sont organisées, permettant aux formateurs d'appliquer directement les compétences acquises dans des situations concrètes. Une fois que les formateurs ont validé le module 1, ils avancent sur le module 2 (b|u|s 2), qui consiste également en 7 jours de formation théorique, suivis de 3 jours d'application pratique suivi d'une session d'application finale de ce module.

La méthodologie de formation adoptée durant les deux modules intègre diverses techniques pédagogiques, telles que des energizers, des activités de consolidation d'équipe, des success stories pour renforcer la confiance en soi, des mises en scène, l'interprétation d'images, le brainstorming, le travail en groupes, ainsi que des techniques de réflexion collaborative comme le « penser-comparer-partager » et les métaplans. Ces approches favorisent un apprentissage interactif et dynamique, essentiel pour la formation efficace des formateurs.

### **B. Sessions de mise à niveau**

Pour répondre aux exigences croissantes de perfectionnement professionnel dans le développement de l'esprit entrepreneurial, des sessions de mise à niveau ont été instaurées pour les formateurs.trices b|u|s. Suite à l'avancement du module b|u|s dans le cycle Ecol'Agri et au retour des formateurs après supervision, deux journées de mise à niveau ont été organisées, renforçant ainsi leurs compétences. Ces sessions sont essentielles pour garantir que les formateurs demeurent à la pointe des meilleures pratiques et des innovations, améliorant ainsi l'efficacité de leurs formations.

### **C. Supervision et certification**

Un processus de supervision individuelle a été mis en place pour chaque formateur, mené par un maître formateur certifié. Ce mécanisme assure la qualité de l'enseignement et la cohérence des méthodes pédagogiques. À l'issue de ce parcours, les formateurs ont été certifié par l'Académie Andreas Hermes (AHA), attestant de leur capacité à dispenser des formations selon les normes de l'approche b|u|s.

## **VI. RÉSULTATS DE LA MISSION.**

### **A. Profil socioéconomique de l'agriculteur :**

#### Superficie exploitée

Total : 3775 agriculteurs

- 0-5 hectares : 2590 (68.6%)

- 5-10 hectares : 819 (21.7%)

- 10 hectares : 366 (9.7%)

➡ *Forte Dominance des petites exploitations*

-

### Statut d'emploi

Total : 3514 personnes

- Chef d'exploitation : 822 (23.4%)
- Famille (conjoint/enfant) : 2393 (68.1%)
- Ouvrier permanent : 163 (4.6%)
- Ouvrier occasionnel : 136 (3.9%)

➔ *Structure de l'exploitation très familiale*

### Mode de faire-valoir

Total : 3178 exploitations

- Copropriété : 1621 (51%)
- Propriété : 1405 (44.2%)
- Location : 152 (4.8%)

➔ *Prédominance de la propriété collective*

### Niveau d'instruction

Total : 3381 personnes

- Analphabète : 329 (9.7%)
- Primaire : 1066 (31.5%)
- Secondaire : 1503 (44.5%)
- Universitaire : 483 (14.3%)

➔ *Niveau d'éducation relativement élevé*

Conclusions principales :

- Structure agraire dominée par les petites exploitations familiales à fort caractère familial de la main d'œuvre.
- Prédominance de la propriété collective.
- Niveau d'instruction encourageant avec 58.8% ayant au moins un niveau secondaire
- Très faible proportion de location, suggérant un attachement à la propriété

Points d'attention :

- Risque de morcellement des terres (petites surfaces).
- Potentiel de modernisation grâce au niveau d'éducation.
- Nécessité de faciliter l'accès au foncier (peu de location).

- Importance de la dimension familiale dans les programmes de développement.

## **B. Indicateurs de projet :**

### Couverture des sessions

Total : 336 sessions réalisées

Session b/u/s 1 : 168 sessions

Session b/u/s 2 : 168 sessions

➔ Toutes les sessions réalisées et bonne parité entre les deux types de sessions

### Répartition géographique des sessions

- Kasserine : 92 sessions (27.4%)

- Siliana : 57 sessions (17%)

- Kairouan : 55 sessions (16.4%)

- Sidi Bouzid : 53 sessions (15.8%)

- Jendouba : 28 sessions (8.3%)

- Béja : 27 sessions (8%)

- Kef : 24 sessions (7.1%)

➔ Forte concentration dans les régions de Kasserine, Siliana, Kairouan et Sidi Bouzid

### Analyse temporelle globale

- Durée totale : 22 mois (Nov 2022 à Août 2024)

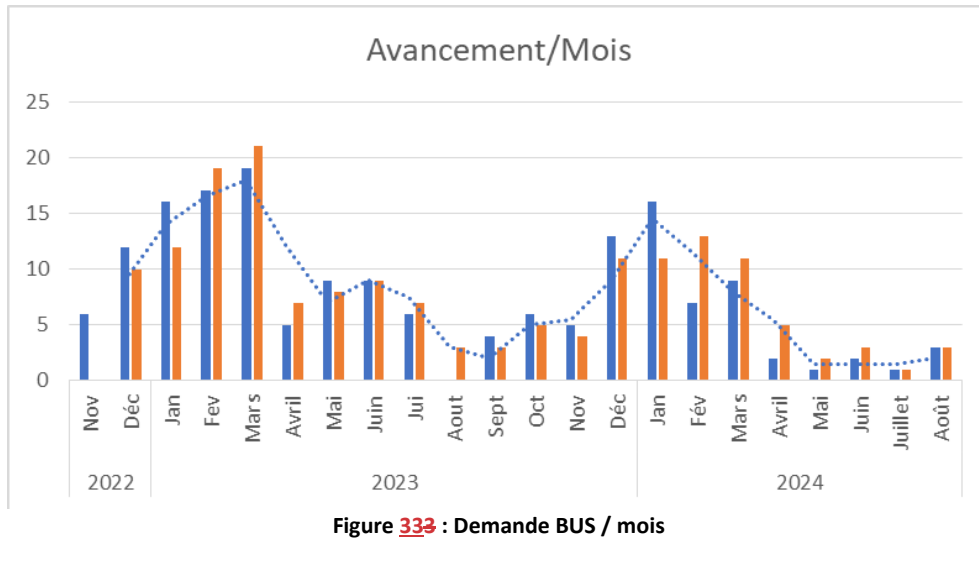
- Total des demandes : 328 sessions

- Moyenne mensuelle : 15 sessions/mois

- Sessions réalisées : 168 pour chaque BUS (total 336)

### Tendances saisonnières

La figure montre que les Pics de demandes sont en Mars 2023 : 40 sessions, Février 2023 : 36 sessions, Janvier 2023 : 28 sessions, Janvier 2024 : 27 sessions, Décembre 2023 : 24 sessions et les creux de demandes sont en Août 2023 : 3 sessions, Mai 2024 : 3 sessions, Juillet 2024 : 2 sessions



Nombre de participants

Session b/u/s 1 : 4306 participants (52%)

Session b/u/s 2 : 3972 participants (48%)

➔ Légère baisse de participation entre les deux sessions (-7.8%)

Moyenne des participants par session

b/u/s 1 : entre 16 et 30 participants/session

b/u/s 2 : entre 15 et 27 participants/session

➔ Bonne stabilité des groupes

Analyse genre

Session b/u/s 1 :

Hommes : 48% (2048)

Femmes : 52% (2258)

Session b/u/s 2 :

Hommes : 47% (1859)

Femmes : 53% (2113)

➔ Légère prédominance féminine stable

### Participation des jeunes

Session b/u/s 1 : 42% (1826)

Session b/u/s 2 : 42% (1653)

➡ Stabilité dans la participation des jeunes

### Objectif Genre (30% femmes)

Session b/u/s 1 :

- Femmes : 2,258 sur 4,306 = 52%

Session b/u/s 2 :

- Femmes : 2,113 sur 3,972 = 53%

➡ Objectif largement dépassé (+22%)

### Objectif Jeunes (50%)

Session b/u/s 1 :

Jeunes : 1826 sur 4,306 = 42%

Session b/u/s 2 :

Jeunes : 1,653 sur 3,972 = 42%

➡ Objectif non atteint (-8%)

### Objectif nombre d'agriculteurs formés (4000)

Session b/u/s 1 : 4306 participants

➡ Objectif dépassé (+306 participants, soit +7.65%)

### Calcul du taux de décrochage

- Participants b/u/s 1 : 4306.
- Participants b/u/s 2 : 3972.
- Différence : 334 participants.
- Taux de décrochage : 7.76%.

### Analyse du décrochage par gouvernorat :

- Béja :  $(224-189)/224 = 15.63\%$
- Jendouba :  $(305-271)/305 = 11.15\%$
- Kef :  $(316-296)/316 = 6.33\%$
- Siliana :  $(787-713)/787 = 9.40\%$



- Kairouan :  $(667-622)/667 = 6.75\%$
- Kasserine :  $(1369-1263)/1369 = 7.74\%$
- Sidi Bouzid :  $(638-618)/638 = 3.13\%$

Conclusions principales :

- Saisonnalité : Forte activité de Décembre à Mars, Activité moyenne du mois d'Avril à Juillet, Faible activité de Août à Novembre.
- Équilibre homme/femme
- Stabilité des groupes entre sessions
- Le taux de décrochage global est de 7.76%
- Plus fort taux de décrochage : Béja (15.63%)
- Plus faible taux de décrochage : Sidi Bouzid (3.13%)
- Disparités régionales importantes
- Légère baisse de participation en session 2
- Variations des moyennes par session selon les régions

### **C. Résultats de la formation b/u/s**

#### **Volet entrepreneurial individuel et collectif**

En déroulant la formation b/u/s plusieurs constats ont été fait ce qui nous ont poussé (équipe de projet et équipe Agripro Services) à approfondir le retour des informations de terrain c'est pour cela qu'une enquête fin b/u/s 2 a été réalisée sur 160 groupes d'agriculteurs ayant participé à la formation b/u/s pour évaluer deux aspects principaux :

#### **La maturité des réflexions sur l'adhésion aux OPA, à travers :**

- Le niveau de discussions sur les avantages des OPA
- Les besoins en information sur le cadre juridique

#### **La vision entrepreneuriale, mesurée par :**

- Les besoins d'investissement pour de nouveaux projets
- Les besoins d'information sur les sources de financement

Les résultats sont les suivants :

#### **Dimension OPA**

*Besoin des agriculteurs à connaître les avantages socio-économiques d'adhérer à une OPA:*

- 66% des groupes montrent un fort besoin (36% majoritaire, 30% total)
  - 34% des groupes présentent peu ou pas d'intérêt.
- une majorité des agriculteurs a besoins de connaître les avantages socio-économiques d'adhérer à une OPA

*Besoins en information juridique sur le fonctionnement des OPA :*

- 78% expriment un besoin important (51% majoritaire, 27% total)
- Seulement 7% sans besoin exprimé
  - Fort besoin d'accompagnement juridique (sensibilisation ou formation)

### **Dimension Entrepreneuriale**

*Besoins d'investir dans de nouveaux projets ou extensions de projet :*

- 69% manifestent un besoin (48% majoritaire, 21% total)
- 31% peu ou pas intéressés
  - Dynamique entrepreneuriale marquée

*Besoin d'accès à l'Information sur le financement (mécanismes et accès):*

- 88% expriment un besoin fort (51% majoritaire, 37% total)
- Quasi-absence de désintérêt (1%)
  - Besoin critique d'accès à l'information financière

*Les besoins prioritaires (du plus important au moins important) :*

Information sur le financement (88%).

Information juridique sur le fonctionnement des OPA (78%).

Investissements (69%).

Discussions socio-économiques des intérêts d'adhérer aux OPA (66%).

Nous pouvons donc conclure que 'accès à l'information sur le financement (88% des groupes), la compréhension du cadre juridique des OPA (78%) et l'accompagnement pour les investissements (69%) émergent comme les principaux défis à relever. Ces résultats soulignent l'urgence de mettre en place un dispositif d'accompagnement intégré post-formation, combinant éducation financière, support juridique et coaching entrepreneurial individuel et collectif, pour transformer le fort potentiel identifié en réalisations concrètes. Le succès de la formation b/u/s dépendra de notre capacité à répondre efficacement à ces besoins d'accompagnement.

### Volet adoption des compétences b/u/s

Dans ce volet nous allons faire les constats portant sur les chiffres de la toile d'araignée figure 4 et qui représente un état comparatif des résultats des enquêtes préformation et post formation b/u/s auprès de plus de 3000 agriculteurs :

#### **Progression très forte (>4 points)**

- Vision entrepreneuriale (+4,5)
- Analyse produits/services (+4,3)

#### **Progression forte (2,6-2,8 points)**

- Reconnaissance des marchés (+2,8)
- Forces et faiblesses (+2,7)
- Surmonter les difficultés (+2,6)
- Identification opportunités/risques (+2,6)

#### **Progression moyenne (2,3-2,5 points)**

- Prise de décisions commerciales (+2,5)
- Définition objectifs commerciaux (+2,3)
- Relations partenariales (+2,3)
- Plan de développement (+2,3)

#### **Progression modérée (<2 points)**

- Développement continu (+1,5)

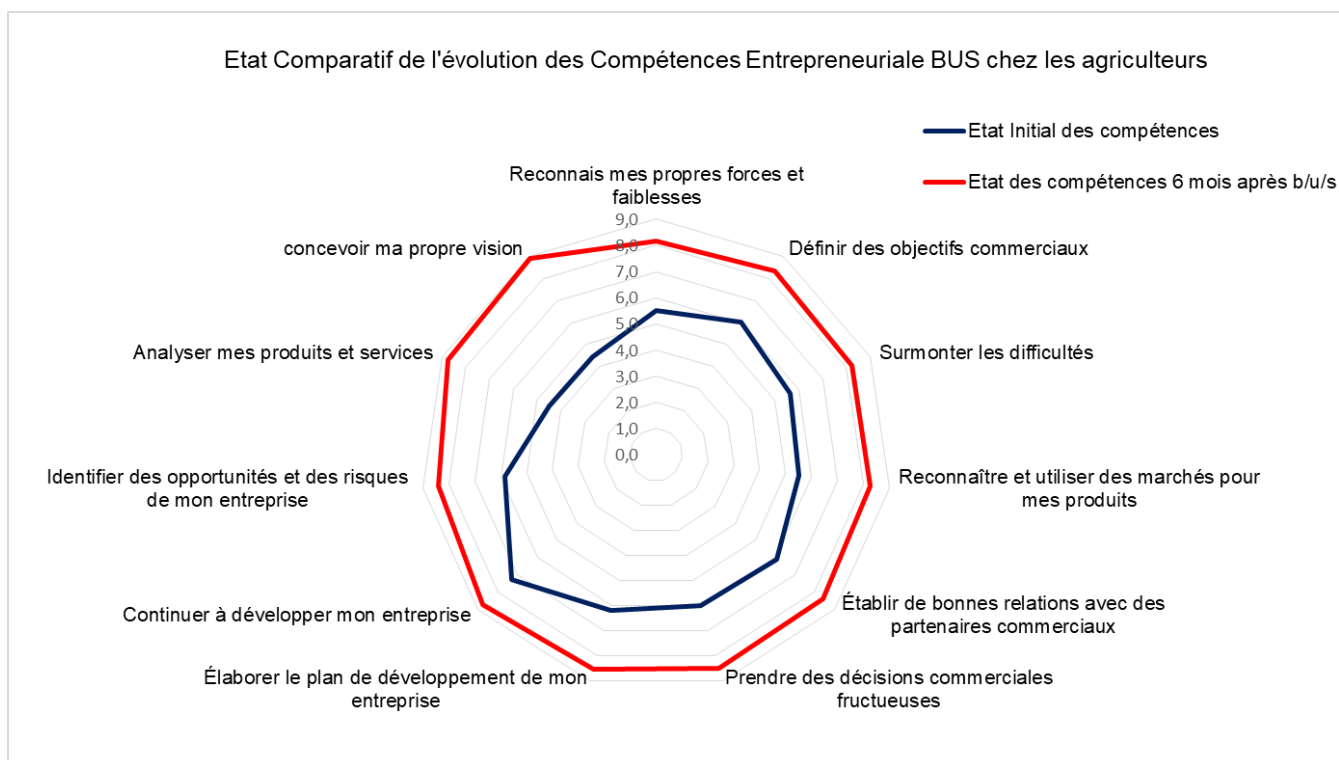


Figure 444 : Evolution des compétences entrepreneuriales

## **Constats majeurs**

1. *Transformation de la posture entrepreneuriale*
  - Passage d'une note moyenne initiale de 5,7 à 8,5
  - Progression moyenne de 2,8 points
  - Acquisition d'une vision entrepreneuriale claire
2. *Renforcement des capacités analytiques*
  - Fort progrès dans l'analyse des produits/services
  - Meilleure compréhension du marché
  - Capacité accrue d'auto-évaluation
3. *Consolidation des compétences managériales*
  - Amélioration de la prise de décision
  - Développement des relations commerciales
  - Planification stratégique renforcée

## **Volet impacts positifs b/u/s non intentionnels**

Dans cette partie et en se basant sur les résultats de l'enquête qualitative nous avons identifié les compétences émergentes qui ne font pas partie des compétences visées par la formation b/u/s et que nous pouvons considérer comme impact positif non intentionnel de la formation b/u/s.

### **Compétences numériques : 187 mentions (23%)**

- Gestion des réseaux sociaux : 89 mentions
- Communication digitale : 56 mentions
- Outils de gestion en ligne : 42 mentions

### **Compétences financières spécifiques : 165 mentions (20%)**

- Tenue de comptabilité : 78 mentions
- Gestion de trésorerie : 48 mentions
- Calcul des marges : 39 mentions

### **Compétences organisationnelles : 143 mentions (17%)**

- Gestion du temps : 67 mentions
- Organisation du travail : 45 mentions
- Gestion des stocks : 31 mentions

### **Compétences managériales : 132 mentions (16%)**

- Gestion d'équipe : 58 mentions
- Délégation : 42 mentions

- Formation du personnel : 32 mentions

#### **Compétences en négociation : 112 mentions (14%)**

- Négociation prix : 48 mentions
- Relations fournisseurs : 35 mentions
- Gestion clients : 29 mentions

#### **Innovation produit/service : 82 mentions (10%)**

- Développement nouveaux produits : 38 mentions
- Adaptation offre : 25 mentions
- Tests et améliorations : 19 mentions

Total des mentions : 821 (100%)

Ces données montrent une forte émergence des compétences numériques et financières, qui représentent à elles seules 43% des nouvelles compétences citées suite à la formation b/u/s.

## **VII. EFFICACITE DU CYCLE ECOL'AGRI ET LEÇONS TIRES .**

### **A. Facteurs de succès formation b/u/s dans ECOL'AGRI :**

#### **Maitrise opérationnelle et logistique**

La disponibilité systématique des fournitures pédagogiques constitue une condition essentielle incontournable (lots de 3 en début de mission puis des lots de 5 durant la mission)

L'identification de la demande de formation confirmée avec les agriculteurs dans des zones cibles précises, permet d'y affecter le formateur disponible le plus proche indépendamment de la zone d'intervention.

La synergie opérationnelle entre le programmes PEAD et son réseau de partenaires sur terrain optimise l'atteinte des objectifs.

La préparation rigoureuse de la formation selon les standards AHA assure une mise en œuvre fluide et efficace

#### **Capital Humain et Expertise**

La sélection rigoureuse des formateurs lors de la Formation des formateurs.

L'expérience FDF (Formation des Formateurs) comme vécu transformationnel ayant créé une équipe avec de hauts standards de qualité et de valeur et une fidélité au contenu de la formation b/u/s.

L'expertise consolidée à travers de multiples applications terrain.

Le maintien d'une relation post-formation durable avec les agriculteurs (bénéfique pour les enquêtes post formation et l'évaluation de l'impact de b/u/s), Le développement d'un lien de confiance formateur-bénéficiaire

#### **Flexibilité et proximité**

La flexibilité de la formation b/u/s qui lui permet d'être une formation de proximité pour l'agriculteur.

Le profilage des participants quand il est pointu.

Le développement d'un esprit d'équipe territorial, local et régional entre agriculteurs.

### La Méthodologique b/u/s

L'adoption systématique d'une posture basse favorisant la proximité et une communication active avec l'agriculteur.

La méthodologie b/u/s structurée autour de la "roue du succès", facteurs de succès de l'entrepreneur.

L'approche holistique intégrant la dimension personnelle d'introspection.

Le séquençage optimal des modules

L'utilisation de la facilitation graphique pour transmettre le contenu de la formation et permettre l'assimilation pour les personnes Non-scolarisées

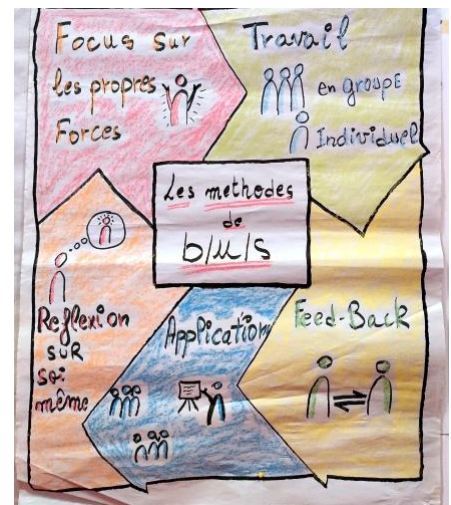
L'apprentissage par l'action comme principe directeur

L'accent sur la responsabilisation du participant dans toutes orientations et décisions.

Les ateliers de mise à niveau comme dispositif d'amélioration continue.

L'émergence de "l'étincelle entrepreneuriale" comme indicateur de succès et de changement.

La dimension empathique et personnelle des éléments et des pratiques ("ça touche le cœur") combinée à une approche participative font un point fort de l'impact de la formation.



## **B. Défis majeurs**

### Opérationnelles et Financières

- La difficulté avec les coûts de déplacement et indemnités journalières (HJ) et frais de mission insuffisants pour le formateur.
- L'impact budgétaire sur la qualité et la fréquence des interventions.

### Ressources Humaines (Formateurs)

- Contraintes d'effectif : Seulement 18 formateurs principaux disponibles (9 publics, 3 référents APIA, 6 privés), liste de réserve limitée à 4 formateurs d'où difficultés à répondre au rythme élevé des demandes lors des pics (jusqu'à 38 sessions/mois).
- Disponibilité restreinte des formateurs publics faute d'engagements professionnels constants leurs institutions de tutelle.

### Défis Logistiques et Infrastructurels

- Problèmes liés aux salles de formation : Indisponibilité sur la durée totale de la formation b/u/s (changement de salle en cour de formation ce qui représente une perturbation pour les agriculteurs et le formateurs)
- Espaces inadaptés et exigus et surcharge des capacités d'accueil.
- Infrastructures déficientes (absence de portes, fenêtres, lumière, aération voir même sécurité pour les agriculteurs et le formateur)
- Problèmes de température, la salle est trop chaude ou trop froide ce qui empêche la concentration dans la salle et rend les conditions difficiles à supporter.
- Matériel pédagogique : Absence de tableaux et valises Zopp et difficultés d'affichage des supports de visualisation dans la salle.

### Défis Pédagogiques et Méthodologiques

- La contrainte de l'animation en solo limitant l'efficacité pédagogique car la formation b/u/s à la base s'anime à 2 formateurs.
- L'inadéquation des approches de sensibilisation : informations erronées sur le contenu de la formation par méconnaissance.
- La présence des autorités locales dans certaines sessions engendre des pertes de temps et des dérapages quant aux objectifs et orientations de la formation.
- Quelques lacunes chez des formateurs qui ne s'alignent pas à la charte de bonne exécution des formateurs b/u/s élaborée et sur laquelle les formateurs se sont engagés en début de mission.

### Contraintes Environnementales et Structurelles dans le secteur agricole.

- La problématique critique de l'accès à l'eau, exacerbée par les changements climatiques (CC) qui limite les opportunités entrepreneuriales dans le secteur de l'agriculture.
- Les problématiques de structure agraire et les complications liées aux titres fonciers affectant la réalisation des projets d'où L'impact sur la mise en œuvre des plans d'action.
- Des mécanismes d'encouragement de l'agriculture non adquat et complexité des procédures administratives engendrant le désintérêt des populations rurales à développer l'entrepreneuriat dans le milieu rural.

### Inadéquations du Public Cible

- La présence de participants âgés (>70 ans) nécessitant des adaptations méthodologiques spécifiques et plus de temps pour l'assimilation des notions d'où une baisse du rythme de la salle.
- L'hétérogénéité du groupe avec la présence de participants non-agriculteurs
- Le décalage entre le profil des participants et les objectifs de base de la formation b/u/s :
- Plus de 10% de participants hors filière
- Dépassement fréquent de la norme à savoir 12 participants en salle par formateur b/u/s nous avons eu des cas fréquents de plus de 40 participants en salle d'où l'impact sur la qualité du transfert de connaissances.

## **C. Analyse de l'Appui du Projet et Gestion des Demandes**

## 1. Facteurs de Réussite Identifiés

### A. Gestion et Communication Efficiente

- Utilisation optimale de l'outil Trello comme plateforme centrale de gestion et de la communication, livrables et mise en œuvre des formations et suivi par le projet (voir annexe consignes utilisation Trello)
- Mise en place d'un protocole de validation des demandes et de communication simple et structuré, entre responsable mobilisation des agriculteurs, responsable mobilisation des formateurs et donneur d'ordre.
- Une équipe de projet en appui pour débloquer les situations difficiles avec les parties prenantes publiques et les autorités (shéma 1)
- Système efficace de partage d'informations

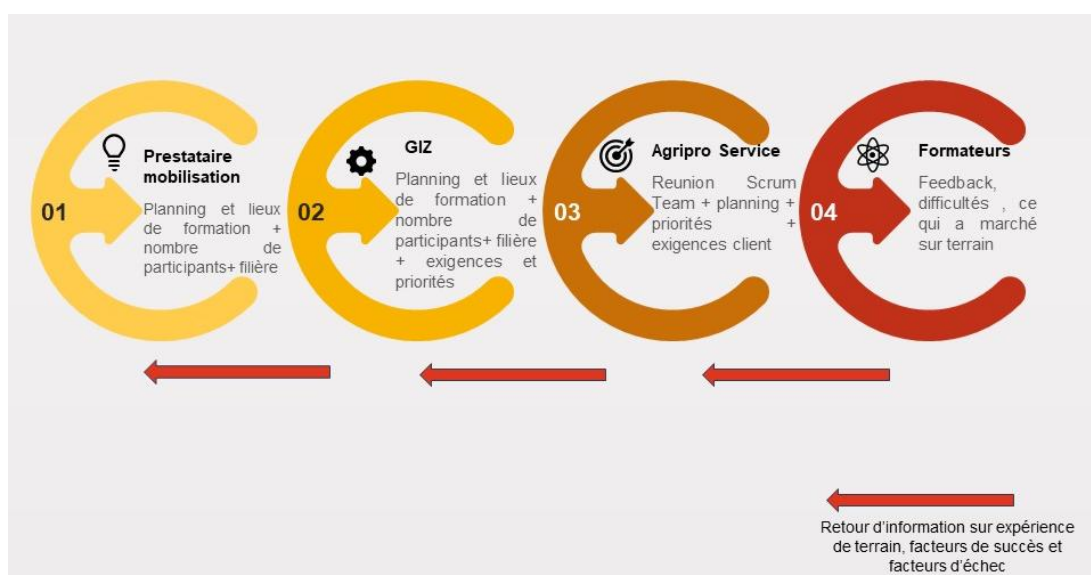


Figure 555: Flux d'information entre acteurs de la mission

- Flexibilité dans les dates de formation entre la composante mobilisation et la composante formation b/u/s du projet ; en effet au niveau de la mobilisation des agriculteurs il y avait une flexibilité avec la majorité des champions pour ajuster la date de formation sans trop la retarder ou trop l'avancer en fonction de la disponibilité des agriculteurs et du formateur.

### B. Organisation Opérationnelle

- Anticipation de la fourniture pour les formations futures et éviter ainsi les déplacements excessifs et les risques de ruptures qui peuvent dans certains cas provoquer le report ou l'annulation de la formation.
- Collaboration effective avec les points focaux et les experts techniques de la GIZ qui répondent rapidement à la demande de fournitures et facilitent l'accès à la fourniture



- Flexibilité dans la gestion des ressources humaines permettant la permutation des formateurs inter gouvernorats et inter formations par exemple b/u/s 1 assuré par un formateur et b/u/s 2 par un autre formateur (techniquement faisable : AHA).
- Une attitude orientée solution par l'équipe de projet

## **2. Axes d'Amélioration Identifiés**

### **A. Aspects Logistiques et Matériels**

- Nécessité d'approvisionner les formateurs b/u/s par un matériel nécessaire (notamment matériel ZOPP)
- Amélioration des lieux de formation (éclairage, ventilation, sécurité, taille, conditions de formations)

### **B. Coordination et Communication**

- Renforcement nécessaire des liens entre formateurs et champions pour fédérer leurs efforts et développer des canaux de communication efficaces.
- Optimisation de la coordination avec les structures d'appui locales (CRDA) pour plus d'implication dans la mobilisation et le ciblage des participants.

### **C. Aspects Organisationnels**

- La plateforme de gestion de projet Oddo a été présentée à la fin de 2023, mais elle a été plus contraignante qu'avantageuse pour les formateurs, qui étaient habitués à l'utilisation de Trello, un outil simple avec lequel ils avaient développé des habitudes.
- Pour améliorer l'efficacité, il serait souhaitable de réduire le nombre d'exigences concernant les livrables et de stabiliser ces exigences tout au long de la mission, afin d'éviter des changements en cours de route.
- Il est important de mettre à jour les listes de champions et d'envisager des améliorations pour le système de motivation de ces champions, afin de renforcer leur engagement et leur performance.

## **VIII. PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS POUR LA REPLICABILITE.**

### **A. Synthèse du déroulement des formations b/u/s**

- La mise en œuvre des formations b/u/s s'est caractérisée par sa proximité de l'agriculteur.
- L'utilisation de la facilitation graphique a permis une meilleure compréhension et l'implication des personnes non instruites.
- Le processus a été facilité par des outils de suivi performants (Trello) permettant l'organisation des formations, suivi des réalisations et livrable et agilité.
- La mobilisation des formateurs et des champions de la zone de la demande de formation a contribué à un meilleur ciblage des bénéficiaires et faciliter la proximité de la formation.

## **B. Séquençage et articulation des modules**

- Un délai optimal de 15 jours entre b/u/s1 et b/u/s 2 et FBS a été recommandé par les formateurs.trices et a démontré son efficacité avec les agriculteurs (temps d'appliquer et de s'approprier les concepts dans la vie personnelle et professionnelle).
- La formation CEP pourrait commencer à partir de la manifestation d'intérêt des agriculteurs peu importe la phase ECOL'AGRI.
- Accompagnement à la création d'OPA à la demande du groupe d'agriculteurs, cette activité peut être déclenchée à partir de la formation b/u/s, les pauses entre les modules pourraient être une opportunité de création d'OPA.
- Accompagnement à la professionnalisation des OPA (le modèle COOPRENEURS est un modèle intéressant) permet un séquençage cohérent.
- L'intégration de l'éducation financière et l'accès au financement, complète efficacement le parcours.

## **C. Impact de l'approche Sur les bénéficiaires :**

- Changements significatifs de comportements (voir toile d'araignée adoption des compétences)
- Développement de nouvelles perspectives entrepreneuriales.
- Renforcement de la confiance en soi.
- Création de réseaux relationnels (entre agriculteurs, avec le réseau de formateurs et avec le bailleur de fond).
- Amélioration des compétences en communication.
- Pour les agriculteurs "en devenir" : Éveiller et stimuler l'esprit entrepreneurial
- Pour les agriculteurs déjà entrepreneurs : Renforcer et développer les compétences entrepreneuriales existantes.
- Création d'organisations professionnelles agricoles (OPA : SMSA, GDA et les entreprises locales ;  
(شركات اهلية)

## **D. Impact de l'approche Sur les formateurs :**

- Développement professionnel et personnel, améliorations des perspectives entrepreneuriales en tant qu'acteur (conseiller) privé sur le marché tunisien.
- Renforcement des compétences en coordination et collaboration.
- Constitution d'un réseau d'expertises et d'accompagnement des agriculteurs.
- Reconnaissance professionnelle accrue sur le marché professionnel.
- Acquisitions de nouveaux outils et techniques de formation et de prise de décision.

## **E. Bonnes pratiques à promouvoir :**

### Gestion d'équipe, organisation et qualité

- Assurer la création d'une équipe de travail avant le démarrage de la mission.
- Réaliser la synchronisation de l'équipe avec des activités de 3-5 jours en présentiel où toutes les dimensions de la mission sont considérées, partagées et transmises à l'équipe des formateurs (exemple : Oddo, Trello voir annexe).
- Élaboration d'une charte d'équipe portant sur les aspects hauts standards de valeur et de qualité nécessaires à la mission (voir annexes).
- Développement d'un modèle collaboratif entre formateurs (Scrum team et plateforme Trello/Oddo), chef de mission et donneur d'ordre.
- Préparer l'équipe à prendre des photos de qualité (la qualité de la prise est plus importante que la performance du téléphone) durant les journées de synchronisation d'équipe.
- La supervision des formateurs à une fréquence d'une visite par formateur tous les 6 mois pour assurer la fidélité du formateur au contenu et à l'approche b/u/s (savoir, savoir être et savoir-faire).

### Documentation et suivi qualité

- Préparer une liste des livrables basée sur les besoins en informations liées au système de suivi et aux indicateurs de la mission avant de les transmettre aux formateurs, cette liste doit être validée et partagée dès le début de la mission.
- Standardiser les rapports et préparer l'équipe de formateurs à les utiliser lors de la synchronisation de l'équipe (voir annexe).

### Planification et logistique

- Fluidifier et simplifier le processus de satisfaction des demandes de formation entre les différentes parties prenantes (mobilisation agriculteurs et mobilisation des formateurs) en se basant sur le mot d'ordre « la flexibilité pour le résultat ».
- Planifier les dates de formation hors campagnes agricoles, hors fêtes nationales, fêtes religieuses et hors évènements politiques nationaux.
- La confirmation des dates et des lieux avec les champions, 48h avant le démarrage de la formation.
- Flexibilité entre formateurs : en cas d'urgence, les formateurs se livraient de la nourriture pour se dépanner dans le cas d'oubli de déclenchement de la procédure d'approvisionnement par un formateur.
- Prévoir des lieux de formation décents (luminosité, sonorité, aération et sécurité) pour la cible et pour les formateurs.
- Une approche plus structurée et adaptée aux cycles agricoles pour maintenir un niveau d'activité avec le projet plus stable et durable.
- Anticiper les pics d'activité (Dec-Mars)
- Renforcer la communication pendant les périodes creuses
- Adapter le calendrier aux cycles agricoles

### Collaboration avec les champions

- La présence des champion.nes le premier jour de formation apporte un appui aux formateurs.trices dans le cadrage des participants et l'organisation du lieu de formation.
- Impliquer les participant.es dans la planification et l'organisation des sessions de formation b/u/s 2 et FBS pour les impliquer et les engager.

### Méthodologie pédagogique

- Établir des liens entre les expériences personnelles des participants et les points de chute des éléments de la formation b/u/s pour faciliter leur apprentissage par constructivisme (le participant construit sa structure mentale et construit son apprentissage par lui-même) grâce aux échanges dans le groupe.
- Utiliser des techniques de facilitation (le questionnement, la valorisation des interventions) pour encourager les échanges fructueux et la co-construction de l'apprentissage.
- Impliquer les agriculteurs en leur permettant de partager volontairement leurs cas d'études et expériences.

### Gestion des participants

- Améliorer le ciblage des participants à la formation en sélectionnant des agriculteurs motivés et capables de suivre le processus de formation Ecol-Agri.
- Sensibiliser les participants davantage à l'approche b/u/s pendant la campagne de mobilisation/attractivité en combinant les compétences du champion et celles du formateur b/u/s.
- La participation des personnes instruites, leaders du groupe (agriculteurs leaders) quand le nombre de participants dépasse les 25 personnes, apporte un appui aux formateurs.trices en aidant les participants non instruits ou personnes en difficulté à s'exprimer et écrire leur réflexion dans les travaux individuels ou en groupe.

### Nécessité de renforcer l'accompagnement post-PEAD

- Importance d'assurer une meilleure synchronisation formateur/champion par des évènements en commun et des activités de sensibilisation en binômes.
- Impliquer les formateurs dans la mobilisation dans leur région.

### Impact sur l'efficacité opérationnelle

- Explorer des sources de financement alternatives et optimiser la gestion des ressources financières existantes
- L'animation en solo réduit la capacité d'adaptation et d'encadrement.
- Favoriser le travail en binome pour renforcer l'encadrement et l'adaptabilité.

### Recommandations stratégiques

- Amélioration des mécanismes de coordination avec les autorités locales.
- Développement de solutions durables pour la gestion de l'eau (impact des changements climatiques)

- Mise en place d'un accompagnement spécifique pour les questions foncières.
- Équilibrer la répartition géographique
- Standardiser la taille des groupes
- Maintenir l'équilibre genre
- Renforcer la participation des jeunes
- Enquêter sur les causes du fort décrochage à Béja et Jendouba
- Identifier et répliquer les bonnes pratiques de Sidi Bouzid
- Mettre en place des mesures de rétention spécifiques dans les zones à fort décrochage
- Renforcer les stratégies de recrutement des jeunes pour atteindre l'objectif de 50%
- Maintenir les bonnes pratiques concernant la participation des femmes.

*Relations avec les Bénéficiaires*

- Renforcement des liens formateurs-agriculteurs au-delà du cadre formel des formations qui a permis de faciliter la diffusion de l'efficacité et l'attractivité de la formation d'où facilitation de la mobilisation des agriculteurs.
- Interventions ciblées pour optimiser la mobilisation des participants