

MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT
SUPERIEUR, DE LA RECHERCHE ET
DE L'INNOVATION
(MESRI)

UNIVERSITE THOMAS SANKARA

INSTITUT DE FORMATION OUVERTE A
DISTANCE (IFOAD)



Burkina Faso

Unité – Progrès - Justice

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

Pour l'obtention du Master Pro en Management des ONG et Associations

PROMOTION 2021-2022

**LA DURABILITÉ DES SERVICES RENDUS PAR LES ORGANISATIONS DE
PRODUCTEURS À LEURS MEMBRES : CAS DE L'APPROCHE BASÉE SUR LE
DÉVELOPPEMENT DES SYSTÈMES DE MARCHÉ DANS LE CADRE DU
PROGRAMME STRENGTHENING AFRICAN RURAL SMALLHOLDERS
(STARS) DE ICCO-COOPERATION AU BURKINA FASO**

Présenté et soutenu publiquement le 28 juillet 2023 par ZONE Karim

Directeur de Mémoire
Docteur Adeline D. COULIBALY
Maitre-Assistant en sciences économiques
Institut de Formation Ouverte à Distance
Université Thomas SANKARA
(Ouagadougou, Burkina Faso)

Juin 2023

DEDICACE

Je dédie ce mémoire :

A mon défunt père qui malgré le fait qu'il ne soit pas lui-même aller à l'école, a permis et financé mes études.

A ma défunte mère qui n'a cessé de prendre soin de moi jusqu'à la fin de ses jours.

Puisse ce travail vous réconforter et vous rassurer du fruit de vos sacrifices.

A tous les membres de ma famille et en particulier à ma chère épouse et à mes enfants, qu'ils reçoivent ici toute ma reconnaissance pour leur assistance inconditionnelle.

REMERCIEMENTS

Nos remerciements vont particulièrement à notre Directrice de mémoire, **Docteur Adeline COULIBALY**, à qui nous tenons à exprimer notre gratitude pour sa disponibilité, ses efforts et son engagement dans le cadre de notre suivi. Nous lui savons gré pour sa disponibilité à nous accompagner pour la suite.

Nous adressons nos sincères remerciements à **Monsieur Lassina SANOU, Représentant Pays de ICCO au Burkina Faso**, pour sa grandeur d'esprit, sa disponibilité et son professionnalisme qui nous a permis de conduire à terme cette formation et surtout ces travaux. Qu'il trouve dans ce travail notre marque de considération en sa personne et notre conviction dans la mission de ICCO au Burkina.

A **Monsieur le Président de l'Université Thomas SANKARA** et à tout son personnel, à l'ensemble du corps professoral et enseignants de l'université pour les appuis multiforme qui nous ont permis de recevoir ces connaissances de qualité.

Liste des Tableaux

Tableau 1: Synthèse d'analyses des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces des organisations de producteurs de sésame partenaires du programme STARS	24
--	----

Liste des figures

Figure 1: SCHÉMA DU SYSTÈME DE MARCHÉ	9
Figure 2: Exemple de résultat d'une évaluation scope insight	22
Figure 3: Composition des 8 domaines d'analyse Scope Insight	23
Figure 4: Flux Financiers des activités dans le cadre du mécanisme de facturation.....	32
Figure 5: Performance de ADEP	33
Figure 6: Performance URPS BM.....	34
Figure 7: Performance FNZ	34
Figure 8: Performance GIE YERETA.....	35
Figure 9: Performance TINBA	36

Sigles et Abréviations

ABNORM	Agence Burkinabè de Normalisation de la Métrologie et de la Qualité
ADEP	Association pour le Développement des Entrepreneurs Pacifiques
AN	Assemblée Nationale
AUDSCOOP	Acte Uniforme relatif au Droit des Sociétés Coopératives
BV	Besloten Vennootschap (équivalent de Sarl en français)
C4D	Capital For Development
CA	Coopération Autrichienne
CORDAID	Christian Organization for Relief and Development Aid
DDC	Direction du Développement et de la Coopération
DFID	Department For International Development
DSM	Développement des Système de Marché
FCF	Fair Climate Fund
FCFA	Franc de la Communauté Financière en Africaine
FENOP	Fédération Nationale des Organisations de Producteurs
FFOM	Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces
FNZ	Fédération Nian Zwê
GIE YERETA	Groupement d'Intérêt Economique YERETA
GIZ	Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
HA	Hectare
HEKS	Hilfswerk der Evangelischen Kirchen Schweiz
ICCO	Inter Church Cooperation Organization
IMF	Institutions de Micro Finance
M4P	Making Market Works for the Poor
NPL	Netherlands Post Lotterij
ODE	Office de Développement des Eglises
OHADA	Organisation pour l'Harmonisation du Droit des Affaires en Afrique
ONG	Organisation Non Gouvernementale
OP	Organisations de Producteurs
ORD	Organismes régionaux de développement
PDRI	Programme de Développement Rural Intégré
PLCP	Programme de Lutte Contre la Pauvreté
PPLM	Pain Pour Le Monde
PTF	Partenaires Techniques et Financiers
R&D	Recherche et Développement
ROPPA	Réseau des Organisations Paysannes et de Producteurs de l'Afrique de l'Ouest
SIP	Société indigène de prévoyance
SMDR	Sociétés mutuelles de développement rural
STARS	Strengthening African Rural Smallholders
URPS BM	Union Régionale des Producteurs de Sésame de la Boucle du Mouhoun
VBN	Vogelbescherming Nederland

RESUME

L'acte uniforme relatif au droit des sociétés coopératives (AUDSCOOP) adopté le 15 décembre 2010 à Lomé au Togo et entré en vigueur le 15 mai 2011 est le nouveau référentiel des sociétés coopératives de l'espace OHADA¹ pour rendre des services à leurs membres. Pour ce faire, ces organisations reçoivent de l'Etat et de ses partenaires diverses formes d'appuis pour leur permettre de remplir leur mission. Force est de constater que malgré leurs expériences et nombre², l'encadrement des producteurs n'est toujours pas à la hauteur des attentes d'où le faible professionnalisme de ces derniers (faible rendements, faible qualité des produits, faible capacité de négociation et de commercialisation). De ces constats, la question du service aux membres reste posée en termes de : **Comment ces organisations rendent des services à leurs membres ? Les questions spécifiques qui découlent de cette question sont :**

- **Quelles sont les besoins des membres en termes de services ?**
- **Et comment les organisations peuvent-elles assurer la durabilité des services à leurs membres ?**

Pour remplir leur mission d'offreur de services à leurs membres de façon durable, les organisations doivent **disposer d'un mécanisme permettant le renouvellement de ces services**. En d'autres termes, il faut un mécanisme ou dispositif qui permette aux membres de disposer des services dont ils ont besoins pour leurs activités et qui ne se trouvent pas gratuitement dans leur environnement.

Nous avons donc dans le cadre du programme STARS, avec les huit organisations de producteurs partenaires engagés la réflexion pour aboutir à un mécanisme appelé « **mécanisme de facturation des services aux membres** ». La mise en place de ce mécanisme requiert des préalables pour sa réussite dont la qualité du leadership et la redevabilité. Les leçons tirées de l'expérience menées avec les organisations de producteurs de sésame nous ont enseigné que les organisations de producteurs rendent des services à leurs membres sur la base des partenariats et des appuis qu'elles reçoivent des projets, des programmes et des ONG intervenants dans leurs domaines d'activités. Toutefois, ces services rendus aux membres, s'ils sont solvables, peuvent être développés et fournis par les organisations elles-mêmes avec ou sans appuis quelconques. Pour ce faire, la question de la durabilité devrait conduire les réflexions pour une telle initiative qui devrait aboutir à un mécanisme de facturation des services afin de les rendre durables et bénéfiques aux membres.

¹ Organisation pour l'Harmonisation du Droit des Affaires en Afrique

² 22 284 sociétés coopératives du domaine agro-sylvo-pastoral immatriculées selon la Direction générale de la Formation et de l'organisation du Monde Rural (DGFOMR) au Burkina Faso

ABSTRACT

The Uniform Act on the Law of Cooperative Societies (AUDSCOOP) adopted on December 15, 2010, in Lomé, Togo and entered into force on May 15, 2011, is the new standard for cooperative societies in the OHADA³ space to provide services to their members. To do this, these organizations receive various forms of support from the State and its partners to enable them to fulfil their mission. It is clear that, despite their experience and number⁴, the supervision of producers is still not up to expectations, hence the low professionalism of them (low yields, low quality of products, low capacity for negotiation and marketing). From these observations, the question of service to members remains in terms of: **How do these organizations provide services to their members? The specific questions that arise from this question are :**

- **What are the needs of the members in terms of services?**
- **And how can organizations ensure the sustainability of services to their members?**

To fulfill their mission of providing services to their members in a sustainable way, organizations must have a mechanism allowing the renewal of these services. In other words, a mechanism or device is needed that allows members to have the services they need for their activities, and which are not free in their environment.

We have therefore within the framework of the STARS program, with the eight partners producers' organizations, engaged in the reflection to lead to a mechanism called "mechanism of invoicing of services to members". The establishment of this mechanism requires prerequisites for its success, including the quality of leadership and accountability. The lessons learned from the experience with sesame producers' organizations have taught us that producer organizations provide services to their members based on the partnerships and support they receive from projects, programs, and NGO in their fields of activity. However, these services provided to members if they are solvent can be developed and provided by the organizations themselves with or without any support. To do this, the question of sustainability should lead the reflections for such an initiative which should lead to a mechanism for charging services to make them sustainable and beneficial to members.

³ Organisation pour l'Harmonisation du Droit des Affaires en Afrique

⁴ 22,284 cooperative societies in the agro-sylvo-pastoral domain registered according to the General Directorate of Training and Organization of the Rural World (DGFOMR) in Burkina Faso

SOMMAIRE

DEDICACE	ii
REMERCIEMENTS	iii
Liste des Tableaux	iv
Liste des figures	iv
Sigles et Abréviations.....	v
RESUME	vi
ABSTRACT.....	vii
INTRODUCTION GENERALE	1
CHAPITRE 1 : REVUE DE LITTERATURE ET CADRE CONCEPTUEL	5
I. L'ONG ICCO Partie de CORDAID.....	5
1.1 Historique de l'ONG ICCO Partie de CORDAID	5
1.1.1. Historique de ICCO	5
1.1.2. Historique de Cordaid	5
1.2 Orientations stratégiques et moyens d'intervention	5
1.2.1. Orientations stratégiques	6
1.2.2. Moyens d'intervention	6
1.3 Interventions de ICCO Coopération au Burkina Faso	6
1.3.1. 1973-1993 : Les barrages et grands aménagements	6
1.3.2. 1993-2003 : Les projets intégrés	7
1.3.3. 2003-2016 : Les projets de sécurité alimentaire et nutritionnelle	7
1.3.4. 2016 à nos jours : Les projets d'inclusion financière, de développement de chaîne de valeur et de biodiversité pour l'emploi et la sécurité alimentaire et nutritionnelle	7
II. LE PROGRAMME STRENGTHENING AFRICAN RURAL SMALLHOLDERS (STARS).....	8
III. LES PRINCIPES COOPERATIFS ET LA PROFESSIONNALISATION DES COOPERATIVES.....	11
3.1. Définition de la société coopérative et des principes coopératifs	11
3.2. Professionnalisation des sociétés coopératives	14
CHAPITRE 2 : ANALYSE DES CAPACITES DES ORGANISATIONS DE PRODUCTEURS A OFFRIR DES SERVICES A LEURS MEMBRES.....	16
I. FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITES ET MENACES DES SOCIETES COOPERATIVES DANS LE CADRE DU PROGRAMME STARS.....	16
1.1 Etat des lieux des sociétés coopératives au Burkina Faso	16
1.2 Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOM) des sociétés coopératives	19

1.2.1. Méthodologie	19
1.2.2. Forces, Faiblesses, Opportunités et des Menaces des organisations de producteurs de sésame partenaires du programme STARS	24
1.2.3. Analyse des résultats du tableau des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces des organisations de producteurs de sésame partenaires du programme STARS	25
II. RENDRE DURABLEMENT DES SERVICES AUX MEMBRES DES ORGANISATIONS DE PRODUCTEURS ...28	
2.1. Les besoins des membres des organisations en termes de services	29
2.2. Comment les organisations peuvent-elles assurer la durabilité des services à leurs membres ? ...29	
2.2.1. Elaboration de mécanisme de facturation des services aux membres	30
2.2.2. Résultats à l'issue de la mise en œuvre des mécanismes de facturation	33
CHAPITRE 3 : ANALYSE DES RESULTATS, LECONS APPRISES, CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS38	
I. ANALYSE DES RESULTATS	38
1.1 Analyse des résultats des organisations n'ayant pas mis en œuvre le mécanisme et n'ayant pas reçues d'appuis d'autres partenaires : cas de la Fédération Nian Zwê (FNZ)	38
1.2 Analyse des résultats des organisations n'ayant pas mis en œuvre le mécanisme mais ayant reçues des appuis d'autres partenaires : cas de l'Union Régionale des Producteurs de sésame de la Boucle du Mouhoun (URPS BM) et du GIE YERETA	39
1.3 Analyse des résultats des organisations ayant mis en œuvre le mécanisme de facturation avec ou sans appuis complémentaires d'autres partenaires : cas de l'Association pour le Développement des Entrepreneurs Pacifiques et de l'Association Tin Ba	39
II. LECONS APPRISES	41
CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS.....	42
BIBLIOGRAPHIE	44
ANNEXES.....	45
Annexe 1 : Questionnaire Scope Insight	45
Annexe 2 : Engagement des responsables de l'organisation évaluée	91

INTRODUCTION GENERALE

Selon le plan d'actions triennal, septembre 2004 de la Confédération Paysanne du Faso, le mouvement paysan au Burkina s'est développé de la manière suivante :

- **avant la colonisation**, les sociétés traditionnelles burkinabé connaissaient des formes d'organisations au sein de la communauté villageoise. Ces formes ont, par la suite, connu des évolutions ayant abouti à la mise en place d'organisations plus formelles et structurées ayant une envergure nationale ;
- **à la période coloniale**, la colonisation française a promu des formes d'organisations à son profit comme la Société indigène de prévoyance (SIP) dès 1893, transformées par la suite en 1956 en Sociétés mutuelles de développement rural (SMDR). C'est plus tardivement que sont nées les premières coopératives au Burkina Faso grâce aux missions religieuses, aux anciens combattants et à certains fonctionnaires ;
- **dans les années 1960** marquant l'indépendance du pays, un Service de la coopération et de la mutualité a été mis en place pour s'occuper de l'organisation des producteurs sous l'encadrement de sociétés françaises ;
- **à partir des années 1970 et jusqu'à la révolution d'août 1983**, les Organismes régionaux de développement (ORD) remplacent les sociétés d'intervention et donnent un élan plus soutenu à la création de nombreux groupements villageois;
- **après la révolution d'août 1983**, le régime révolutionnaire a accordé une place de choix au mouvement coopératif : politique de promotion coopérative, création des structures chargées spécifiquement de leur auto-promotion et législation ;

Cette initiative fut renforcée par la loi n°014/99/AN du 15 avril 1999 portant réglementation des sociétés coopératives et groupements au Burkina Faso qui propose une typologie comprenant des organisations paysannes de base créées **en fonction des filières de production** qui peuvent se regrouper en Unions, les Unions en Faïtières et au moins deux Faïtières pour faire la Confédération (la confédération est unique). Le **caractère économique** constitue l'élément prédominant au niveau des organisations paysannes reconnues sous cette loi.

De nos jours, l'acte uniforme relatif au droit des sociétés coopératives (AUDSCOOP) adopté le 15 décembre 2010 à Lomé au Togo et entré en vigueur le 15 mai 2011 est le nouveau référentiel des sociétés coopératives de l'espace OHADA⁵.

Que ce soit avant la loi 014/99/AN du 15 avril 1999 portant réglementation des sociétés coopératives et groupements au Burkina Faso, ou pendant la période d'application de cette loi ou aujourd'hui

⁵ Organisation pour l'Harmonisation du Droit des Affaires en Afrique

avec l'AUDSCOOP, l'une des missions de ces organisations est de rendre des services à leurs membres. Pour ce faire, ces organisations reçoivent de l'Etat et de ses partenaires diverses formes d'appuis pour leur permettre de remplir leur mission. Force est de constater que malgré leurs expériences et nombre⁶, l'encadrement des producteurs n'est toujours pas à la hauteur des attentes d'où le faible professionnalisme de ces derniers (faible rendements, faible qualité des produits, faible capacité de négociation et de commercialisation). De ces constats, la question du service aux membres reste posée en termes de : **Comment ces organisations rendent des services à leurs membres ? Les questions spécifiques qui découlent de cette question sont :**

- **Quelles sont les besoins des membres en termes de services ?**
- **Et comment les organisations peuvent-elles assurer la durabilité des services à leurs membres ?**

L'objectif principal recherché est de permettre aux organisations de producteurs de disposer d'un système leur permettant de rendre des services durablement à leurs membres. De manière spécifique, nos travaux permettront aux organisations de producteurs de :

- Connaître les besoins solvables⁷ de leurs membres ;
- Disposer d'un dispositif pour rendre des services à valeur ajoutées et durables à leurs membres.

Pour remplir leur mission d'offreur de services à leurs membres, nous pouvons retenir que les organisations peuvent fournir des services durablement à leurs membres que si **elles disposent d'un mécanisme permettant le renouvellement de ces services**. En d'autres termes, il faut un mécanisme ou dispositif qui permettrait aux membres des organisations de disposer des services dont ils ont besoins pour leurs activités et qui ne se trouvent pas gratuitement dans leur environnement. Pour ce faire, nous formulons les hypothèses suivantes :

- *Les organisations rendent des services à leurs membres que s'ils reçoivent des appuis d'un projet ou des services techniques de l'Etat ;*
- *Les besoins des membres en termes de services sont ceux qui leur permettent d'améliorer les rendements et de mieux vendre leurs productions.*

Le cadre conceptuel de notre travail sera basé sur l'approche de développement des systèmes de marché (DSM). Cette approche préconise que la production des biens et services se face uniquement sur une demande solvable des utilisateurs, seule gage d'adoption et de durabilité en lieu et place des

⁶ 22 284 sociétés coopératives du domaine agro-sylvo-pastoral immatriculées selon la Direction générale de la Formation et de l'organisation du Monde Rural (DGFOMR) au Burkina Faso

⁷ Nous entendons par besoins solvables, les besoins pour lesquels les membres sont disposés à payer pour les recevoir

subventions ou des dons à l'infini. Pour ce faire, l'approche préconise une phase test ou de démonstration pour éprouver la solution avant de passer à la phase de mise en marché.

Quant à la revue de la littérature, elle sera essentiellement basée sur l'approche DSM, les différentes expériences de mise en œuvre et des évaluations de ces expériences de mise en œuvre.

La stratégie que nous utiliserons pour infirmer ou confirmer nos hypothèses sera basée sur l'analyse des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces (FFOM) des organisations de producteurs. Ces analyses nous permettront d'apprécier la capacité de organisations de producteurs à rendre des services à leurs membres tout en garantissant la durabilité de ces services.

La collecte des données dans le cadre de notre travail va consister essentiellement à l'exploitation des différents rapports traitant de la question des capacités des organisations de producteurs à rendre des services à leurs membres en général et de manière spécifique à l'analyse FFOM de ces organisations dans le cadre de l'application de la loi OHADA relative aux droits des sociétés coopératives mais aussi et surtout de l'exploitation des rapports diagnostiques Scope Insight de cinq (05) organisations de producteurs de sésame partenaires du programme STARS avec qui nous avons travaillé. Cette collecte pourrait se renforcer par une mise à jour des informations auprès des organisations concernées à travers un canevas qui sera élaboré dans ce sens et soumis aux premiers responsables et à quelques membres via google forms.

Il faut noter que du fait de l'insécurité et du niveau de scolarisation des membres des organisations, l'échantillon ne concernera qu'un nombre restreint de personnes pouvant utiliser les smartphones et disposant de la connexion internet.

L'analyse des données sera faite essentiellement à partir de l'analyse des rapports et compléter par l'exploitation des données collectées sur le terrain au besoin. Les données à collecter sur le terrain seront plus qualitatives que quantitatives, ce qui nécessitera une certaine rigueur dans l'analyse et la classification. Pour ce faire, le questionnaire sera composé de questions fermées que de questions ouvertes afin de faciliter le traitement et les analyses sans perdre de vue la qualité.

Les résultats de notre travail contribueront à renforcer le professionnalisme et le dynamisme des organisations de producteurs et partant de l'ensemble des organisations d'économie sociale et solidaire dans la délivrance des services à leurs membres. Aussi, les partenaires techniques et financiers pourront s'appuyer sur nos résultats pour mieux accompagner et soutenir les organisations à rendre des services à leurs membres tout en garantissant la qualité et la durabilité.

Notre travail se consacrera dans un premier chapitre à la revue de la littérature et au cadre conceptuel. Ce chapitre présentera aussi le programme Strengthening African Rural Smallholders (STARS) ainsi que l'ONG ICCO-COOPERATION qui a piloté sa mise en œuvre afin de placer notre travail dans son contexte. Nous aborderons ensuite le contexte dans lequel évolue les organisations de producteurs sans oublier les questions de principes coopératifs et de professionnalisation afin de mieux comprendre les enjeux auxquels sont confrontés ces organisations de producteurs.

Le deuxième chapitre abordera l'analyse des capacités des organisations de producteurs à travers l'analyse des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces afin de dégager les insuffisances à même de leur permettre de rendre des services appropriés à leurs membres. Ce chapitre abordera également la question des besoins des membres en termes de services pour leur permettent d'améliorer les rendements et de mieux vendre leurs productions mais aussi la question du comment rendre ces services de façon durables sans forcément attendre des appuis des partenaires ou des services techniques de l'Etat.

Les résultats de ces deux chapitres permettront d'aborder un troisième chapitre pour apporter notre contribution et formuler des recommandations et des suggestions. Ce dernier chapitre abordera aussi les limites de notre travail, les préalables pour des organisations de producteurs professionnelles et orientées vers les besoins de leurs membres pour aboutir vers la proposition d'un système pour des services aux membres.

CHAPITRE 1 : REVUE DE LITTÉRATURE ET CADRE CONCEPTUEL

Ce chapitre nous permet de visiter la littérature existante sur notre problématique de recherche. Elle est si importante car de cette revue dépendra l'orientation que nous donnerons à notre travail. En plus de la revue de la littérature, le cadre conceptuel est indispensable afin de faciliter la compréhension dans l'usage de certains concepts qui pourrait changer de sens selon le contexte.

Au regard de ce qui précède, nous allons dans un premier temps, faire une présentation de l'ONG ICCO, du programme STARS qui nous permet de réaliser ce travail et enfin d'aborder les principes coopératifs et la professionnalisation des coopératives.

I. L'ONG ICCO Partie de CORDAID

1.1 Historique de l'ONG ICCO Partie de CORDAID

L'historique de l'ONG ICCO Partie de Cordaid sera abordé à travers un résumé de l'historique de ICCO et un résumé de l'historique de CORDAID.

1.1.1. Historique de ICCO⁸

ICCO Coopération, Organisation Inter-Religieuse pour la coopération au développement a été créée en 1964 au Pays-Bas avec pour mission de travailler pour un monde où la population vit dans la dignité et la prospérité, et où la pauvreté et l'injustice ont disparu à travers ses cinq (05) bureaux régionaux (Afrique de l'Ouest, Afrique du Sud, du Centre et de l'Est, Amérique Latine, Asie, et Europe). A sa création par Jo Verkuyl (1908-2001), un missionnaire néerlandais, ICCO Coopération visait la lutte contre la pauvreté et l'injustice.

1.1.2. Historique de Cordaid⁹

Quant à l'ONG Cordaid, c'est une organisation internationale de secours d'urgence et de développement qui travaille dans et sur la fragilité. Elle a été créée en 2000 suite à la fusion de trois (3) organisations catholiques néerlandaises de développement que sont : Memisa Medicus Mundi, Mensen in Nood/People in Need, et Cebemo.

La vision de Cordaid est de parvenir à un monde sans inégalité ni exclusion.

1.2 Orientations stratégiques et moyens d'intervention

Les orientations stratégiques et les moyens d'intervention seront abordés à travers une brève présentation des orientations stratégiques de l'ONG avant d'aborder les moyens d'intervention.

⁸ www.icco-cooperation.org/en/about/

⁹

1.2.1. Orientations stratégiques

Pour réussir sa mission et réaliser sa vision, ICCO s'est doté d'un document stratégique 2018-2022 intitulé : « *Vers un monde juste et digne* ». L'objectif de ICCO durant cette période 2018-2022 est de soutenir des communautés pour disposer « des personnes responsabilisées qui construisent des moyens de subsistance durables au sein d'une société qui défend leurs droits ».

Comme vision stratégique, ICCO ambitionne de contribuer à des systèmes agricoles solides et durables. Pour ce faire, permettre aux agriculteurs, aux agripreneurs et aux petites et moyennes entreprises (PME) de devenir plus résilients et mieux équipés pour défier les forces dominantes dans leur environnement contribuera à la sécurité alimentaire, à créer des emplois décents en particulier pour les femmes et les jeunes.

Cette volonté et engagement a conduit aux axes stratégiques suivantes :

- i. Sécurité alimentaire et nutritionnelle pour les petits exploitants agricoles et leurs ménages**
- ii. Autonomisation économique pour les petits exploitants agricoles et les petites et moyennes entreprises**
- iii. Résilience des communautés face aux catastrophes**

1.2.2. Moyens d'intervention

Les moyens d'interventions de ICCO sont essentiellement :

- Les ressources humaines diversifiées tant sur le plan technique (plusieurs profil) que sur le plan culturel (plusieurs cultures cohabitent) ;
- Les ressources financières : les ressources propres (très limitées et destinées à des projets pilotes ou à des réponses aux catastrophes), les subventions et les appels à projet (plus de 95% des sources de financement de ICCO pour la mise en œuvre de projets et programmes)
- Les ressources matérielles pour la mise en œuvre des actions des projets et programmes.

1.3. Interventions de ICCO Coopération au Burkina Faso

Les interventions de ICCO Coopération au Burkina Faso datent des années 1973 en partenariat avec l'Office de Développement des Eglises (ODE) pour des barrages et retenues d'eau y compris l'aménagement des plaines agricoles.

1.3.1. 1973-1993 : Les barrages et grands aménagements

Au cours de la période 1973-1993, ICCO et ses partenaires ont réalisé une trentaine de barrages et retenues d'eau avec un potentiel de 27 996 000 m³ d'eau stockée. Au total, 2 136 ha exploités ont été attribués officiellement à 6 271 exploitants (dont 1 910 femmes). Ces réalisations ont facilité la production de riz, de légumes et de poissons d'eau douce. Ces investissements ont coûté à ICCO et

à ses collaborateurs plus de 4,5 milliards de F CFA. Ces investissements ont contribué à l'amélioration des conditions de vie des bénéficiaires, à l'économie locale par le développement des marchés et à l'amélioration de l'assiette fiscale des communes d'intervention.

1.3.2. 1993-2003 : Les projets intégrés

De 1993 à 2003, ce fut la période des projets intégrés comme le Programme de Développement Rural Intégré (PDRI) et le Programme de Lutte Contre la Pauvreté (PLCP).

Les programmes de développement rural intégré avaient pour objectifs entre autres l'intensification des cultures pluviales, le développement de la culture attelée, le renforcement du dispositif d'encadrement et de vulgarisation, l'amélioration des infrastructures routières et sociales.

Au regard des résultats non satisfaisants des PDRI, sous l'impulsion des institutions de Bretton Woods, les cadres stratégiques de lutte contre la pauvreté voient le jour avec comme innovation une meilleure connaissance des disparités urbain-rural et à leur prise en compte dans les stratégies et l'allocation future des ressources.

1.3.3. 2003-2016 : Les projets de sécurité alimentaire et nutritionnelle

Courant la période 2003 à 2016, la priorité a été donnée à la sécurité alimentaire et nutritionnelle autour de divers programmes pour **6 854 737 730 FCFA** dont les plus importants sont :

- Le programme de sécurité alimentaire familial (PSAF) ;
- Le programme d'appui à la sécurité alimentaire et familiale Phase 1 et 2 (PASAF 1 & 2) ;
- Le programme de sécurité alimentaire et nutritionnelle (PROSAN) de Pilimpikou ;
- Le programme de sécurité alimentaire au Passoré (PSAP) ;
- Le projet de sécurité alimentaire et nutritionnelle (PROSANUT).

La mise en œuvre de ces différents programmes ont permis à l'ONG en collaboration avec d'autres partenaires de contribuer à l'amélioration de la sécurité alimentaire et nutritionnelle des communautés des zones d'intervention.

1.3.4. 2016 à nos jours : Les projets d'inclusion financière, de développement de chaîne de valeur et de biodiversité pour l'emploi et la sécurité alimentaire et nutritionnelle

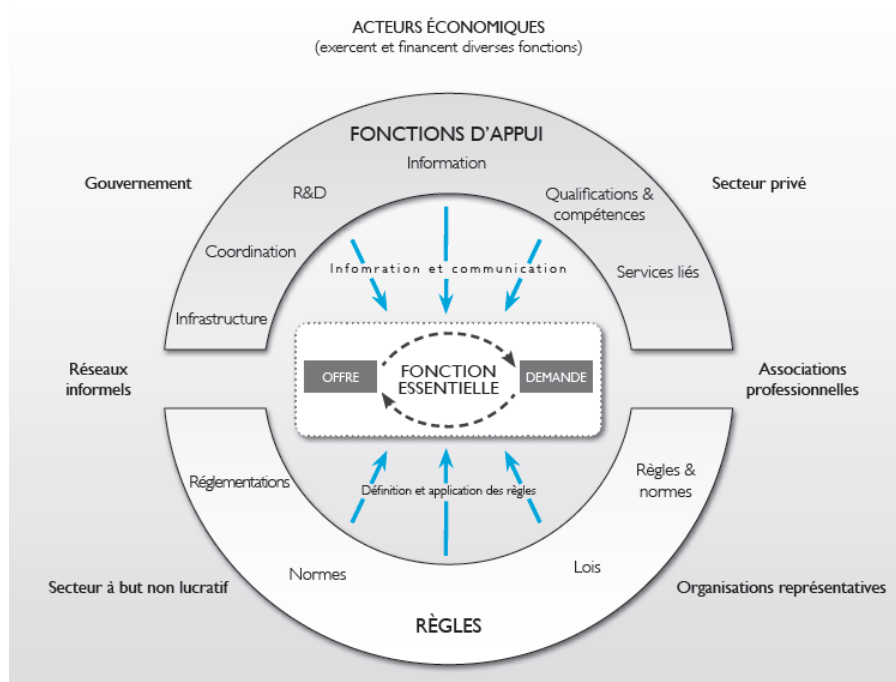
Au regard de la situation alimentaire des populations et de l'employabilité des jeunes et des femmes, ICCO s'est focalisé sur des actions orientées vers l'employabilité des jeunes et des femmes ainsi que de l'amélioration de la sécurité alimentaire et nutritionnelle. Nous pouvons citer entre autres les projets et programmes pour un coût global de **19 751 710 760 FCFA** : le programme « Strengthening African Rural Smallholders (STARS) », le projet « Innovating for impact in sesame in Burkina Faso (IFIS) », le projet d'appui à la diversité biologique et à l'économie verte (**PADEV**) / Bees, Bird and Business (BBB) et le projet Pisciculture pour l'Emploi et la Sécurité Alimentaire (PESA/FASO JEJE).

II. LE PROGRAMME STRENGTHENING AFRICAN RURAL SMALLHOLDERS (STARS)

Le programme STARS est un projet d'inclusion financière à travers le développement des chaînes de valeurs agricoles. Financé par « MasterCard Foundation » et exécuté par ICCO Coopération en collaboration avec ICCO Terrafina Microfinance ; le programme a permis à plus de 200 000 petits producteurs ruraux du Burkina Faso, du Sénégal, de l'Éthiopie et du Rwanda d'accéder aux services financiers adaptés à leurs besoins mais aussi d'améliorer leurs revenus ainsi que leur sécurité alimentaire. Au Burkina Faso, le programme a impacté plus de 50 000 petits producteurs ruraux du karité et du sésame issus de 09 régions administratives. Ces résultats ont été atteints grâce à la collaboration avec 05 institutions de microfinance, les acteurs du marché (acheteurs et fournisseurs de services non financiers comme les intrants et les connaissances), l'administration publique et les producteurs/productrices. Avec une vision axée sur la durabilité des actions, le programme STARS a opté pour l'approche « Making Market Works for the Poor (M4P) » ou « Faire fonctionner les marchés au profit des pauvres » afin non seulement de mieux impliquer et responsabiliser les acteurs à travers les modèles d'affaires mais aussi de contribuer au changement de paradigme par rapport à la question du développement. C'est une approche soutenue par de nombreux bailleurs de fonds comme le Département pour le Développement International du Royaume Uni (DFID) et la Direction du Développement et de la Coopération Suisse (DDC) comme outils indispensables à la réduction de la pauvreté. L'idée centrale de la démarche est le constat que les personnes pauvres dépendent des marchés pour leur subsistance. Aussi, l'amélioration des conditions d'existence des pauvres, et par là même, la réduction de la pauvreté, passe-t-elle par des marchés plus efficaces pour les pauvres. Améliorer l'accès et la compétitivité des pauvres sur ces marchés leur permettra de trouver leurs propres voies et opportunités. Les marchés qui fonctionnent bien génèrent par ailleurs de plus grands avantages économiques¹⁰.

¹⁰ Faire fonctionner les marchés au bénéfice des pauvres (M4P) - Synthèse

FIGURE 1: SCHÉMA DU SYSTÈME DE MARCHÉ



Source : *faire fonctionner les marchés, synthèse, DFID, DCC*

Le schéma ci-dessus est celui qui représente le système de marché sur lequel l'approche M4P compte apporter des innovations afin de le faire bénéficier aux pauvres. En effet, de cette figure, nous retenons :

- ✓ **Les fonctions essentielles** (offre et demande) qui interagissent et qui sont au cœur du dispositif. On pourrait aussi composer les fonctions essentielles par les producteurs et les consommateurs. C'est autour de ces deux (02) fonctions que toute la démarche, de l'approche est battue. Conventionnellement, l'échange est monétaire, mais il peut impliquer une contrepartie non financière (voir les services fournis par l'État), ou des arrangements informels réciproques (au niveau de réseaux sociaux ou d'entreprises). Dans la plupart des systèmes de marché, le secteur privé peut être considéré comme fournisseur principal.
- ✓ **Les Règles :** Elles régulent le fonctionnement du marché, la participation de l'Etat, et les comportements. Elles incluent normes et règles informelles, lois et réglementations officielles, et tout autre modèle ou code de pratique. Les règles sont généralement établies par des fournisseurs formels, l'Etat ou les organisations professionnelles. Elles ont, par nature, un rôle non commercial, public ou collectif, dans les marchés. Cependant, leur application (l'aspect souvent le plus problématique) peut impliquer des acteurs privés (par exemple, les normes alimentaires, sur le plan international). Les règles informelles sont généralement les résultantes de la culture locale, des systèmes de valeur, et des pratiques, et marquent invariablement les limites de l'acceptation de fait des règles formelles.

- ✓ **Les Fonctions d'appui :** C'est une série d'autres fonctions qui appuient les fonctions essentielles de l'échange, et aident le marché à se développer et à croître, tels que par exemple, les processus consultatifs ; la recherche et le développement (R&D) ; l'information ; le développement des capacités et la coordination. La nature des fonctions d'appui, et les acteurs qui les assurent, varient d'un contexte à l'autre. La coordination, dans des disciplines et des compétences spécifiques, semble toujours impliquer les gouvernements, les associations professionnelles ou patronales. Pour l'Etat et les agences de développement, toute intervention qui vise à faire évoluer un système de marché va agir au niveau des règles et des fonctions d'appui. Ces trois dimensions du système de marché (fonctions essentielles, règles et fonctions d'appui) peuvent s'exprimer dans un contexte international, national ou local.

La démarche peut s'adapter à divers contextes, et avec divers niveaux de ressources quoique la poursuite de changements plus fondamentaux va souvent exiger de dépasser le simple environnement local. En second lieu, par leur nature même, les marchés des facteurs de production, même s'ils ne touchent pas le noyau dur du marché considéré, exercent une influence incontournable. Il est évident qu'à ce niveau, un changement peut avoir un très large impact, quoiqu'il soit souvent plus difficile à obtenir.

L'objectif de la démarche M4P est de déclencher des changements de grande envergure. Bien évidemment, toutes les agences et tous les États se réclament de la même ambition, mais l'approche M4P peut légitimement revendiquer le fait d'être une démarche qui inscrit cet objectif dans la nature même de son action. En se consacrant aux systèmes de marché, l'approche M4P cherche à dépasser le niveau des organisations et des regroupements d'individus, pour s'intéresser à la manière dont un système plus large peut être amélioré au bénéfice d'un grand nombre. Cette exigence d'échelle a deux répercussions essentielles. Tout d'abord, les projets M4P gardent toujours en mémoire la nécessité de dépasser le contexte immédiat, pour agir comme levier d'un changement plus important. Par exemple, les interventions qui n'impliquent qu'un seul partenaire et ne vont pas au-delà, sans réfléchir à la manière dont l'expérience peut être étendue à d'autres, ou sans espérer un effet d'exemple (souvent assez imprécis), doivent reconsidérer leur approche. Le principal reproche fait aux projets de développement, c'est leur portée trop restreinte et un effet clairsemé, parfois intéressant, mais qui ne touche qu'un petit nombre. Au niveau de l'approche M4P, cette insuffisance est prise en compte dès le départ en analysant la manière dont les ressources allouées vont déclencher un changement d'envergure.

A la fin du projet en mars 2021, les difficultés suivantes ont été rencontrées :

- les organisations de producteurs ainsi que les partenaires ont mis plus de deux années avant de s'approprier l'approche M4P et d'y adhérer. Cette difficulté a été vécue tout au long de la vie du projet du fait non seulement de la nouveauté de l'approche au Burkina Faso mais aussi et surtout de l'approche projet (subvention totale) adoptée par la plupart des partenaires au développement ;
- malgré le travail réalisé avec les institutions de microfinance pour la mise à disposition des produits financiers adaptés aux besoins des producteurs et productrices, le taux d'accès est resté faible du fait des garanties à mobiliser mais aussi et surtout de l'attitude des producteurs car selon eux « quand c'est un projet, ce sont des subventions qu'on donne » ;
- la mise en œuvre des modèles d'affaires élaborés consensuellement avec toutes les parties a été un frein à l'amélioration de l'accès des petits producteurs aux marchés. En effet, dans les modèles d'affaires élaborés, le producteur exprime son besoin à un fournisseur et négocie un prêt auprès d'une IMF (institution de microfinance) au profit du fournisseur. Le prêt est aussi garanti par un acheteur qui s'engage à régler la facture du producteur via l'IMF. Cette approche fait que le producteur donne l'ordre à l'IMF de payer le fournisseur pour les produits et services qu'il a reçus sans avoir accès directement à l'argent. Nonobstant que le mécanisme a été validé par tous, la plupart des producteurs n'ont pas apprécié le droit de gestion des finances qui leur a été enlevé par ce système. Aussi, les relations avec les acheteurs ne s'exécutent pas toujours comme convenues. En effet, le prêt est garanti par l'engagement de l'acheteur à non seulement acheter les produits de l'emprunteur (le producteur) mais aussi et surtout de lui verser directement les sommes dues via son compte dans l'IMF qui lui a accordé le prêt. Il arrive, du fait de la volatilité des prix des produits agricoles, que le producteur livre sa production au « mieux disant » sans aucune négociation avec l'acheteur ayant garanti le prêt. Cette situation a amené les acheteurs à ne plus s'engager pour garantir les prêts des producteurs auprès des IMFs.

III. LES PRINCIPES COOPERATIFS ET LA PROFESSIONNALISATION DES COOPERATIVES

3.1. Définition de la société coopérative et des principes coopératifs

Selon une étude de la Fondation FARM paru en février 2014 et intitulé : « **Le nouveau modèle coopératif dans l'espace OHADA : un outil pour la professionnalisation des organisations paysannes ?** », durant les deux décennies suivant l'accès à l'indépendance de la Haute-Volta le 4 août 1960, il y a eu un fort élan de promotion à la création de coopératives ou groupements villageois pré coopératifs par l'Etat Burkinabé à travers les différents programmes de développement rural. L'Etat a mis en place le Service de la coopération et de la mutualité chargée de s'occuper de

l'organisation des producteurs sous la supervision de quatre sociétés d'encadrement françaises¹¹ d'abord, et ensuite par des organismes régionaux de développement (ORD) jusqu'en 1983. Le but était de former des agents techniques affectés dans les villages afin de conseiller les paysans sur les méthodes de production, de conservation ou de commercialisation de leurs productions. Seulement, dans les faits, cette politique s'est avérée plutôt bureaucratique avec un encadrement dicté par le haut et sans présence véritable des fonctionnaires techniques dans les exploitations. Il s'ensuit l'émergence de structures fictives créées au gré des politiques publiques d'incitation (accès au crédit ou aux intrants, appuis financiers), ou favorisées par des agents ou animateurs ruraux dictés par les primes à percevoir pour la création de chaque nouvelle coopérative dans le pays. C'est ainsi que la révolution d'août 1983 a permis d'engager une politique de concertation nationale ayant débouché sur l'adoption de la loi coopérative du 15 avril 1999. Cette dernière surnommée Loi 014 s'inscrit dans un contexte de libéralisation économique marquée par la volonté de désengagement de l'Etat et la promotion des initiatives privés et du rôle des acteurs économiques. Selon le réseau des organisations paysannes et de producteurs de l'Afrique de l'Ouest (ROPPA), la mise en place d'un mouvement paysan actif dans le domaine de la coopération a été le fruit de prise de conscience du monde rural des enjeux économiques. Cela s'est traduit par une démarche proactive visible à travers l'« Initiative de Dédougou » amorcée en 1994 et qui a débouché sur la mise en place d'une fédération nationale des organisations de producteurs (FENOP créé en 1996) et la constitution de faïtières ou autres structures au niveau national¹². Ce mouvement a donc permis la restructuration, sous formes coopérative ou de groupement régis par la Loi 14, des organisations paysannes autrefois réunies en groupements villageois. La loi coopérative burkinabè laisse plus de liberté aux organisations paysannes ayant choisi ce statut dans le cadre de la gestion et du fonctionnement de leurs structures. Elle pose le cadre juridique pour les sociétés coopératives, les groupements et unions faïtières de ces derniers au terme de l'article premier de la loi. Toutefois, la Loi 14 distingue le régime applicable aux sociétés coopératives constituées en tant que telles de celui valable pour les groupements, même s'ils bénéficient de dispositions communes par moment, notamment en ce qui concerne les principes coopératifs (liberté d'adhésion et de sortie, gestion démocratique, inter coopération, autonomie, formation, etc.), mais aussi les opérations de fusion, scission ou de dissolution, ainsi pour l'organisation de leur faïtières (Titre IV de la loi). En effet, les obligations qui pèsent sur les membres du groupement sont moins contraignantes que pour les associés de coopératives. Etant donné qu'ils ne sont pas des structures coopératives, ils ne sont pas obligés de détenir des statuts,

¹¹ Il s'agit de la SATEC (Société d'aide technique et de coopération), la CFDT (Compagnie française de développement du textile), le BPDA (Bureau pour le développement de la production agricole) et la CIDR (Compagnie internationale du développement rural)

¹² Il s'agit, entre autres, de l'Union nationale des jeunes producteurs agricoles du Burkina (UNJPA-B) en 1997, de l'Union nationale des producteurs de coton du Burkina (UNPCB) en 1998, de la Fédération des professionnels agricoles du Burkina (FEPA-B) en 1977 et du Cadre informel de concertation des organisations faïtières (CCOF) en 1998, etc.

mais seulement un règlement intérieur ; ce qui, en pratique, correspond plus à la réalité de fonctionnement de ces organisations paysannes jusqu'ici. En outre, ils ne sont composés que de personnes physiques ; ce qui réduit largement les problèmes de recouvrement de créances fréquentes pour les membres personnes morales. Par ailleurs, ils ne sont pas tenus de créer un capital social de départ – mais seulement des contributions devant être libérées de moitié par les adhérents – ni de constituer des réserves de dotations obligatoires en cours de fonctionnement ; ce qui est une règle absolue pour les coopératives. Cependant comme les coopératives, ils sont tenus d'avoir des organes de gestion et de contrôle (bureau et comité de contrôle). Ils doivent tenir également une comptabilité permettant d'établir périodiquement la situation financière du groupement et subir un audit annuel des comptes par une personne habilitée selon les textes en vigueur. S'ajoutent à ces dispositions, une responsabilité financière des membres égale au minimum des parts sociales ou contributions souscrites, dans la limite de dix fois.

Par décret N°2018-025/PRES/PM/MJDHPC/MATD/MAAH/MRAH/MEEVCC/MCIA du **30 janvier 2018** portant mise en place d'un registre des sociétés coopératives, en son article 11, le Gouvernement du Burkina Faso donnait un délai de 12 mois aux sociétés coopératives existantes pour se faire enregistrer dans le registre des sociétés coopératives, et que passé ce délai, elles sont réputées dissoute. Cette disposition venait donc déclarer la dissolution de la loi N° 014/99/AN du **15 avril 1999** portant réglementation des sociétés coopératives et groupements au Burkina Faso.

Selon les dispositions de l'acte uniforme OHADA relatif aux droits des sociétés coopératives du 15 décembre 2010, « *La société coopérative est un groupement autonome de personnes volontairement réunies pour satisfaire leurs aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs, au moyen d'une entreprise dont la propriété et la gestion sont collectives et où le pouvoir est exercé démocratiquement et selon les principes coopératifs* ».

Selon les dispositions de la même loi OHADA, « La société coopérative est constituée et gérée selon les principes coopératifs universellement reconnus, à savoir :

- l'adhésion volontaire et ouverte à tous ;
- le pouvoir démocratique exercé par les coopérateurs ;
- la participation économique des coopérateurs ;
- l'autonomie et l'indépendance ;
- l'éducation, la formation et l'information ;
- la coopération entre organisations à caractère coopératif ;
- l'engagement volontaire envers la communauté.

Toute discrimination fondée sur le sexe ou sur l'appartenance ethnique, religieuse ou politique est interdite ».

Ces principes coopératifs, fondements de toute coopérative, sont donc la base du succès ou de l'échec, du dynamisme et de la performance des sociétés coopératives. Autrement dit, la performance de toute coopérative dépendrait de deux facteurs essentiels à savoir l'adhésion et le respect des principes coopératifs par les coopérateurs membres mais et surtout la satisfaction des *aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs*. Toute organisation coopérative qui s'écartera de cette mission restera certes une organisation mais pas une organisation coopérative.

3.2. Professionnalisation des sociétés coopératives

Selon Henrik NILSON¹³, la **professionnalisation** est l'évolution d'une d'activité, d'un métier ou type de tâche en une véritable profession qui promet des compétences plus élevées, des garanties de fiabilité voire une déontologie particulière. Elle tend à faire entrer dans le salariat, une activité informelle ou, **à faire monter en gamme le service offert par telle profession et relever d'autant le revenu de ceux qui l'exercent.**

De cette définition, nous pouvons dire que la professionnalisation des sociétés coopératives devrait se basée sur non seulement l'amélioration des performances et compétences des coopérateurs mais aussi des revenus issus des activités de ces coopérateurs du fait de leur adhésion à la coopérative. La garantie de fiabilité ici pourrait faire allusion à la qualité des produits ou services issus des membres de la coopérative se disant professionnelle. Cette fiabilité est l'un des gages de performance et de durabilité de toute organisation vis-à-vis de ses membres. Pour ce faire, la professionnalisation des sociétés coopératives devrait se faire autour de l'objet même de création de la société coopérative à savoir *la satisfaction des aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs aux membres*. La satisfaction des aspirations et besoins des membres n'est réalisable que si la performance de la société coopérative est avérée, c'est-à-dire si elle est capable d'atteinte des objectifs initialement définis grâce aux moyens alloués. Pour ce faire, des « questionnements légitimes » méritent des réponses. Ce sont : (i) Est-ce que les sociétés coopératives peuvent satisfaire les aspirations et les besoins communs aux membres ? (ii) Si oui, comment elles doivent s'y prendre pour le faire ? Ces interrogations nous amènent à aborder la question de la capacité des organisations coopératives à répondre aux besoins de leurs membres.

En conclusion nous pouvons dire que l'ONG ICCO a une forte expérience en matière d'appui aux organisations de la société civile comme les sociétés coopératives. Cette expérience s'est acquise au fil des années tant dans des programmes de services sociaux de base que dans des programmes de

¹³ Henrik NILSON, [Université de Nottingham](#) « Professionalism, lecture 5, What is a Profession? »

développement économique rural comme la sécurité alimentaire et nutritionnelle. Quant aux sociétés coopératives, leur dynamisme et leur viabilité dépend en grande partie de leur capacité à **satisfaire les aspirations et les besoins économiques, sociaux et culturels communs à leurs membres.**

Nous analyserons donc, à travers le chapitre suivant, les capacités des organisations des producteurs à rendre des services à leur membre.

CHAPITRE 2 : ANALYSE DES CAPACITES DES ORGANISATIONS DE PRODUCTEURS A OFFRIR DES SERVICES A LEURS MEMBRES

L'analyse des capacités des organisations de producteurs à rendre des services à leur membre nous amène à nous questionner sur leurs forces et leurs faiblesses internes ainsi que les opportunités et les menaces présents dans leur environnement. Les réponses à ces questionnements seront abordées à travers un outil d'analyse appelé Scope Insight.

I. FORCES, FAIBLESSES, OPPORTUNITES ET MENACES DES SOCIETES COOPERATIVES DANS LE CADRE DU PROGRAMME STARS

L'analyse des forces, faiblesses, opportunités et menaces des sociétés coopératives permettra de faire des suggestions et recommandations en vue de leur permettre de rendre des services durables à leurs membres. Pour ce faire, une présentation d'un état des lieux des sociétés coopératives au Burkina Faso sera nécessaire avant de proposer une méthodologie pour l'analyse des FFOM.

1.1 Etat des lieux des sociétés coopératives au Burkina Faso

Selon Inter-Réseaux dans son rapport d'étude sur « Le secteur privé dans les filières agro-alimentaires au Burkina Faso, Etat des lieux des acteurs et des appuis, Février 2021 », la promotion du « secteur privé » est de plus en plus considérée comme une recette du développement agricole, aussi bien par les dirigeants africains que par les donateurs. Pour la FAO, Le terme « secteur privé » englobe un ensemble d'acteurs très divers « allant des associations d'agriculteurs, des coopératives et des PME jusqu'aux plus grandes sociétés internationales. Il inclut également les institutions financières privées, les associations industrielles ou professionnelles, et les consortiums représentant les intérêts du secteur privé ».

Au Burkina Faso, la classification des entreprises est définie par la loi N°015-2017/AN portant loi d'orientation et de promotion des petites et moyennes entreprises au Burkina Faso. Elle distingue quatre catégories d'entreprises en fonction de leur chiffre d'affaires et du nombre d'employés :

- micro-entreprises (moins de 10 employés et un chiffre d'affaires inférieur à 15 000 000)
- petites entreprises (entre 10 et 30 employés et un chiffre d'affaires entre 15 et 50 000 000)
- moyennes entreprises (entre 30 et 100 employés et un chiffre d'affaires entre 50 000 000 et 1 000 000 000)
- et grandes entreprises (plus de 100 employés et plus d'un milliard de chiffre d'affaires)

Selon Abdoulaye COMBARY et Al. lors du sommet international des coopératives tenu en 2016 au Québec, c'est à la période coloniale que les coopératives ont été installées par le colonisateur. Il s'agissait essentiellement de coopératives de consommation et agricoles qui devaient répondre aux

besoins d'approvisionnement de la métropole. À partir de 1907, les sociétés indigènes de prévoyance (SIP) ont été expérimentées pour la première fois au Sénégal avant de se répandre dans les autres colonies, dont la Haute-Volta (devenue Burkina Faso), et muer par la suite en sociétés africaines de prévoyance (SAP) en 1946, sociétés mutuelles de production rurale(SMP) en 1953, puis en sociétés mutuelles de développement rural(SMDR) en 1956. L'objectif de ces mutuelles, loin des principes coopératifs, était de développer les produits d'exportation en intensifiant la production agricole à travers l'utilisation des intrants et matériels agricoles. Ces sociétés étaient gérées par l'administration coloniale avec l'appui des commandants de Cercle et leurs budgets provenaient des taxes spéciales payées par les indigents en même temps que les impôts. Cependant, à côté des coopératives instituées par le colonisateur au Burkina Faso à l'instar des autres pays sous protectorat français, l'esprit coopératif était présent dans la société burkinabè à travers différentes pratiques traditionnelles ou manifestations de solidarité. Dans la zone Mossi on parle de « sosoaga » pour désigner l'entraide entre famille, classe d'âge et amis pour effectuer les travaux champêtres. À l'ouest du pays on parle de « ton ». L'exemple des groupements « NAAM » dans le nord devenus une organisation relativement moderne illustre bien cette pratique associative. Aussi, la pratique tontinière et les caisses villageoises autogérées en sont d'autres évolutions.

Les différentes mutations enregistrées depuis la période coloniale en passant par la période des indépendances ont conduit aujourd'hui à la coopérative moderne, dont le socle s'appuie sur les principes coopératifs, évoluant dans tous les domaines et secteurs d'activités. Ainsi, le paysage coopératif au Burkina Faso se compose de deux types d'organisations : les coopératives et groupements villageois obéissant tous aux principes coopératifs universels de l'Alliance coopérative internationale (ACI). Depuis l'entrée en vigueur (15 mai 2011) de l'Acte uniforme relatif au droit des sociétés coopératives des pays membres de l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires (OHADA), ces coopératives et groupements devraient se conformer aux dispositions de cette nouvelle réglementation.

En rappel, le mouvement coopératif burkinabè a été régi successivement par plusieurs textes réglementaires et législatifs, notamment :

- La Loi n°1/an/73 du 9 mai 1973 du parlement voltaïque, portant statuts des organisations à caractère coopératif en Haute-Volta.
- L'Ordonnance 83-021/CSP/PRES/DR du 13 mai 1983 portant statuts des organisations à caractère coopératif et pré-coopératif en Haute-Volta (née de la volonté d'adaptation à la situation qui prévalait suite à la prolifération des groupements villageois).

- La Zatu AN VII-0035/FP/PRES du 18 mai 1990 portant statut général des groupements pré-coopératifs et sociétés coopératives au Burkina Faso (relecture de l'ordonnance de 1983 dans l'esprit du contexte politique de l'époque – avènement de la révolution).
- Élaboration du Document de politique nationale de promotion coopérative de décembre 1998.
- La Loi n°014/99/AN du 15 avril 1999 portant réglementation des sociétés coopératives et groupements au Burkina Faso ; promulguée le 3 Juin 1999 par le décret n°99-160/PRES. Cette loi a eu pour effet de réduire les prérogatives de l'État et de consacrer l'autonomie et l'indépendance des organisations à caractère coopératif.
- L'acte uniforme relatif au droit des sociétés coopératives adopté le 15 décembre 2010 par les dix-sept (17) États partis signataires du Traité de l'Organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires (OHADA).

D'après le **ministère de l'agriculture, des ressources animales et halieutique dans le rapport d'analyse des** organisations professionnelles agricoles lors du deuxième recensement général de l'agriculture (RGA II) 2021-2023, paru en avril 2022, le Burkina Faso compte **24 108 Organisations Professionnelles Agricoles (OPA)** toute nature confondue en 2021. Les OPA sont dominées par les sociétés coopératives (**89,8%**), suivie des associations (**7,2%**). Les unions (1,5%), les groupements (1,2%), les interprofessions (0,1%) et les fédérations (0,1%) sont les natures d'OPA faiblement représentées. On note que **27,9%** des OPA sont affiliées à une faitière et parmi elles, **91,8%** sont des sociétés coopératives et **4,2%** des association. Moins de la moitié (**45,0%**) des OPA dispose d'un siège social. Les interprofessions et les confédérations possèdent toutes un siège social. Plus de la moitié des fédérations (87,5%), des unions (65,9%) des groupements (55,1%) possèdent un siège social. En matière de système de gestion comptable, on note que le type de gestion comptable prédominant est le SYSCOHADA, utilisé par **86,2%** des OPA.

L'agrément demeure le document de formalisation le plus possédé par les OPA soit **49,0%** des OPA suivie du formulaire de déclaration de constitution d'un scoop (**25,3%**) et du récépissé (**25,1%**).

Les numéros IFU et le RCCM sont les moins possédés avec des proportions respectives de **0,1%** et **0,4%**.

Les lois régissant les OPA sont essentiellement l'Acte uniforme OHADA et la loi 014 avec respectivement **44,1%** et **42,4%** des OPA.

La majorité des OPA ont une couverture niveau village (81,0%), le niveau communal est de 14,9% et 2,3% pour le niveau provincial. Les niveaux régional et national sont faibles avec respectivement 1% et 0,8%.

Plus de 80% des organisations professionnelles agricoles interviennent dans le secteur agricole suivi du secteur d'élevage (12,4%).

Les OPA intervenant dans le maillon de la production représentent 86,0% tandis que les maillons de la transformation et la commercialisation sont faiblement représentés soit respectivement 6,8% et 6,2%.

Le chiffre d'affaires cumulé généré par l'ensemble des organisations professionnelles agricoles au cours de l'exercice 2020 est de **148,27 milliards de FCFA**. Le chiffre d'affaires générés par les sociétés coopératives constitue **85,6% de ce chiffre d'affaires total**.

1.2 Forces, Faiblesses, Opportunités et Menaces (FFOM) des sociétés coopératives

Les FFOM des sociétés coopératives nous donnent un aperçu du dynamisme et du fonctionnement de ces dernières dans leur mission de rendre des services à leurs membres. Cette partie sera analysée à travers la description de la méthodologie, la présentation des résultats des analyses FFOM pour terminer avec l'analyse de ces résultats.

1.2.1. Méthodologie

Dans le cadre de la mise en œuvre du programme STARS, il a été réalisé en début d'intervention des diagnostics organisationnels et institutionnels de chaque organisation identifiée pour collaborer avec le programme. Ce diagnostic a été réalisé avec un outil appelé **Scope Insight** du nom de l'entreprise propriétaire des droits. Cet outil permet d'apprécier huit (08) domaines d'intervention des organisations en vue de déceler les forces et les faibles, les opportunités et les menaces. Ces huit domaines sont :

- Les opérations qui concernent le stockage, la logistique, les technologies et les opérations de traitement ;
- La gestion interne qui regroupe la gouvernance, l'organisation interne et la planification des activités ;
- La gestion financière pour ce qui concerne la gestion financière elle-même, la planification, la budgétisation et les sources de revenus ainsi que l'archivage et le suivi ;
- L'approvisionnement qui renferme l'approvisionnement en matières premières, des approvisionnements par les membres, le suivi et la formation des membres ;
- Le marché qui regroupe les risques relatifs au marché, la logistique en aval et la stratégie commerciale ;

- Les ressources (ou facilitateurs) pour parler du développement des capacités, des relations avec les partenaires, des relations avec les communautés et des relations avec l'administration ;
- De la durabilité des actions en analysant la prise en compte des questions sociales et des questions environnementales dans les actions ;
- Et enfin les risques externes en abordant la connaissance des risques externes et la capacité de mettre en place des mesures d'atténuation

L'analyse combinée de ces huit domaines permet d'identifier non seulement les imperfections mais aussi de savoir par domaine sur quel aspect on devrait se focaliser pour réaliser les objectifs de l'organisation qui reste la satisfaction des aspirations et besoins économiques, sociaux et culturels communs aux membres.

Dans le cadre du programme STARS, nous nous sommes intéressés à huit organisations de producteurs de sésame¹⁴ dont les résultats nous permettent de réaliser nos analyses de forces, de faiblesses, d'opportunités et de menaces.

Le processus utilisé pour la collecte et l'analyse des données a été celui de Scope Insight. Cette approche est mise en œuvre à travers :

- La vérification de la disponibilité d'évaluateurs certifiés dans l'environnement des organisations à analyser. S'il n'y a pas d'évaluateurs certifiés, 2 cas de figure se présentent : soit la structure demandeuse identifie de potentiels évaluateurs à former soit Scope Insight propose des évaluateurs disponibles dans sa base de données (il peut s'agir d'évaluateurs d'autres pays qui parlent la langue officielle du pays des organisations à analyser). Un contrat de prestation est négocié entre la structure demandeuse et les évaluateurs pour la réalisation de la prestation et un autre contrat entre Scope Insight et la structure demandeuse pour l'utilisation de son système, l'analyse des données et la production des rapports.
- L'identification et la sélection primaire des organisations par la structure demandeuse de la prestation. Cette liste est transmise à Scope Insight qui fait une première vérification pour s'assurer qu'aucune organisation concernée ne dispose déjà d'un rapport de moins d'une année dans sa base de données. Si tel est le cas, cette organisation est écartée de l'analyse et le rapport disponible dans la base de données est utilisé, avec l'accord de l'organisation, pour l'élaboration du plan d'actions ;

¹⁴ Association Tin Ba de Fada, Association pour le Développement des Entrepreneurs Pacifiques de Bilanga (région de l'Est), Groupement d'Intérêt Economique « YERETA » des Hauts Bassins, Fédération Nian Zwê (Léo dans le Centre-Ouest), des unions régionales de producteurs de sésame du Nord, de la Boucle du Mouhoun, des Cascades et du Sud-Ouest

- Après la validation de la liste des organisations à analyser, un programme est établi entre les évaluateurs, Scope Insight, la structure demandeuse et les organisations à analyser.
- Après la validation du programme, chaque organisation est contactée par les évaluateurs pour information sur le processus, les personnes concernées par la rencontre d'évaluation, les documents à préparer, le temps nécessaire pour l'évaluation et les clauses de confidentialités. L'accord des responsables de l'organisation à travers la signature d'un document d'engagement (voir annexe 2) est obligatoire avant la phase d'évaluation.
- La collecte des données à travers un questionnaire fourni par Scope Insight (voir annexe 1) sur support digital connecté une base de données logée à Scope Insight. En fonction de la disponibilité et de la qualité de la connexion internet, l'évaluation peut se faire « online » ou « offline ». A la fin de l'évaluation, un contrôle qualité est automatiquement réalisé pour s'assurer que toutes les questions obligatoires ont été traitées. Si tel n'est pas le cas, le logiciel refuse l'envoi des données et l'évaluateur est invité à compléter les informations manquantes.
- Le traitement, l'analyse et la production du rapport par Scope Insight. Les données transmises sont analysées par le département qualité pour s'assurer de la concordance des informations avant toute analyse. Après la validation du département qualité, un rapport provisoire est élaboré après traitement et analyse des données transmis dans la base de données.
- L'élaboration des rapports provisoires qui sont partagés avec les organisations analysées pour observations et commentaires puis validation et retour à Scope Insight.
- La prise en compte des observations et commentaires pour le rapport final qui est partagé avec les organisations concernés. Ce dernier rapport est utilisé pour la définition du plan d'actions au regard du résultat obtenu par l'organisation dans chaque domaine combiné avec les priorités de l'organisation.

Dans la figure 3 ci-dessus, l'organisation a obtenu une note globale de 3,2 sur 5, ce qui veut dire que c'est une organisation assez bonne avec de bonne performance au niveau des opérations (3,3), de la gestion interne (3,9), des approvisionnements (3,3) et des ressources (3,7). Toutefois, l'organisation présente des faiblesses au niveau des risques externes (2,6), de la gestion financière (2,7), de la durabilité des actions (2,8) et du marché (2,8).

FIGURE 2: EXEMPLE DE RESULTAT D'UNE EVALUATION SCOPE INSIGHT



Chapitre 1: résultats de l'évaluation



Source : Rapport diagnostique scope insight de l'Association pour le développement des entrepreneurs pacifiques (ADEP)

NB : Les notes vont de 1 à 5 et toute note <3 est une faiblesse, une note >=3 est considérée comme bonne.

FIGURE 3: COMPOSITION DES 8 DOMAINES D'ANALYSE SCOPE INSIGHT

Total	3,2	Vos notes par aspect	
Aspect	Note	Aspect	Note
GESTION INTERNE	3,9	MARCHÉ	2,8
Gouvernance	4,0	Risques relatifs au marché	2,9
Organisation interne	3,7	Logistique aval	1,0
Planification des activités	3,7	Stratégie commerciale	3,2
OPERATIONS	3,3	GESTION FINANCIERE	2,7
Stockage, logistique & technologie	3,5	Gestion financière	3,0
Traitement	3,1	Planification, budgétisation et sources de revenus	2,6
DURABILITÉ	2,8	Archivage & suivi	2,8
Questions sociales	2,9	RISQUES EXTERNES	2,6
Questions environnementales	2,8	Connaissance des risques externes	2,7
APPROVISIONNEMENT	3,3	Mesures d'atténuation	2,4
Approvisionnement en matières premières	2,3	RESSOURCES	3,7
Approvisionnements par les membres	4,3	Développement des capacités & ONG	3,7
Force de la base de membres	2,9	Communauté	3,4
Suivi & formation des membres	4,1	Gouvernement	3,9

Source : Rapport diagnostic scope insight de l'Association pour le développement des entrepreneurs pacifiques (ADEP)

L'analyse des informations de la figure 4 nous enseigne qu'on peut avoir une bonne performance dans un domaine donné mais à l'intérieur de ce domaine il peut y avoir des aspects à améliorer. C'est le cas de l'approvisionnement où l'organisation avec une note de 3,3/5 semble performante mais les aspects liés à l'approvisionnement en matières premières (2,3) et la force de base des membres (2,9) c'est-à-dire l'approvisionnement à partir des membres méritent d'être renforcé. On peut aussi avoir une faible performance dans un domaine donné mais à l'intérieur de ce domaine, être performant dans un aspect donné. C'est le cas de la gestion financière de cette organisation qui nous enseigne qu'avec une note globale de 2,7/5, la question de la gestion financière mérite des actions. Toutefois, en analysant les éléments qui composent la gestion financière, on se rend compte que des actions sont attendues au niveau de la planification, budgétisation et sources de revenu (2,6) et au niveau de l'archivage et du suivi de la gestion (2,8).

L'application de cette méthodologie sur les rapports de l'ensemble des Huit (08) organisations de producteurs de sésame partenaires du programme STARS nous donne les résultats consignés dans le tableau suivante.

1.2.2. Forces, Faiblesses, Opportunités et des Menaces des organisations de producteurs de sésame partenaires du programme STARS

TABLEAU 1: SYNTHÈSE D'ANALYSES DES FORCES, DES FAIBLESSES, DES OPPORTUNITÉS ET DES MENACES DES ORGANISATIONS DE PRODUCTEURS DE SÉSAME PARTENAIRES DU PROGRAMME STARS

FORCES	FAIBLESSES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestion interne <ul style="list-style-type: none"> ○ Légalité vis-à-vis de la réglementation ○ Existence de siège ○ Adhésion volontaire des membres ○ Regroupement par filière (société coopérative) ou par centre d'intérêt (association) ➤ Opérations <ul style="list-style-type: none"> ○ Professionnalisme de certaines OP ○ Transformation des produits des membres avant commercialisation ○ Facilitation de l'accès des membres aux intrants de production pour certaines OP ○ ➤ Marché <ul style="list-style-type: none"> ○ Commercialisation des produits des membres ○ Facilitation de l'accès des membres aux crédits pour certaines OPs ➤ Ressources/facilitateurs <ul style="list-style-type: none"> ○ Renforcement des capacités des membres via des appuis de l'Etat ou des projets et programmes sur des thématiques données 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestion interne <ul style="list-style-type: none"> ○ Fonctionnement des bureaux des OPs ○ Gouvernance des OPs ○ Gestion du partenariat (PTF, clients, fournisseurs, prestataires, etc.) ○ Mobilisation des ressources internes et externes ○ Redevabilité aux membres ○ Régularité des rencontres statutaires ○ Analphabétisme des leaders des OPs ○ Planification des activités ○ Qualité du membership ➤ Opérations <ul style="list-style-type: none"> ○ Services aux membres ➤ Marché <ul style="list-style-type: none"> ○ Mise en marché groupé des produits des membres pour la majorité des OPs ○ Accès des membres aux crédits ➤ Approvisionnement <ul style="list-style-type: none"> ○ Accès aux intrants ○ Gestion des approvisionnements ➤ Gestion financière <ul style="list-style-type: none"> ○ Planification et budgétisation des activités ○ Gestion financière ○ Archivage des données et documents ○ ➤ Opérations <ul style="list-style-type: none"> ○ Faible qualité des produits ○ Capacité et techniques de stockage ➤ Durabilité <ul style="list-style-type: none"> ○ Durabilité des actions ➤ Risques <ul style="list-style-type: none"> ○ Capacité d'identification et d'analyse des variables du marché ○ Capacité d'analyse et d'anticipation des risques ○ ➤ Ressources/Facilitateurs <ul style="list-style-type: none"> ○ Ressources (financières, humaines et matérielles) limités
OPPORTUNITÉS	MENACES
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ressources 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Risques Externes

<ul style="list-style-type: none"> ○ Cadre règlementaire¹⁵ ○ Existences de PTFs engagées dans le développement du monde rural ○ Financement des activités agricoles par les institutions financières ○ Existence d'animateurs et de formateurs endogènes au niveau des zones d'interventions des OPs <p>➤ Marché</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ La disposition des Burkinabè à consommer les produits locaux ○ Certification des produits locaux avec un Label dédié à chaque produit 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Services gratuits des projets et programmes aux membres des OPs ○ Les subventions accordées aux producteurs du Nord <p>➤ Marché</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Les prix élevés des intrants de productions ○ Les prix non rémunérateurs des produits agricoles
---	--

Source : ICCO/programme STARS : *Analyse des rapports diagnostics scope insight des OPs sésame, 2017*

1.2.3. Analyse des résultats du tableau des forces, des faiblesses, des opportunités et des menaces des organisations de producteurs de sésame partenaires du programme STARS

L'analyse des résultats du tableau synthèse des FFOM des organisations de producteurs de sésame partenaires du programme STARS nous indique des forces au niveau de la légalité de ces organisations, de l'existence des organes de gestion, du respect de certains principes coopératifs comme l'adhésion volontaire des membres, le regroupement de ces organisations par filière en société coopérative ou par centre d'intérêt en association, de la disponibilité de siège et du professionnalisme pour certaines, de la valorisation des produits par la transformation avant commercialisation, de la facilitation de la commercialisation des produits des membres, de l'accès aux crédits et aux intrants de production pour certaines OPs. Comme services rendus à leurs membres, nous avons la commercialisation des produits, la facilitation de l'accès des membres aux crédits, aux intrants de production, au renforcement des capacités. Toutefois, les rapports font ressortir que les services sont rendus aux membres grâce à des appuis reçus de l'Etat ou de certains projets et programmes. L'exploitation des données des rapports n'a fourni aucune information sur la délivrance de services à des membres sur une initiative propre de ces organisations mais toujours avec l'appui de l'Etat ou d'autres projets et programmes.

Quant aux faiblesses, nous avons identifiés comme principales :

➤ **au niveau de la gestion interne :**

- le fonctionnement des bureaux (régularité des rencontres et disponibilité des comptes rendus et des procès-verbaux) qui impacte négativement sur la gouvernance de ces structures et par effet induit sur les services rendus aux membres,

¹⁵ Loi OHADA relative aux droits des sociétés coopératives, Code des Investissements ASPHF, Code des Impôts, etc.

- les organisations ayant des animateurs rencontrent des difficultés pour la prise en charge de ces derniers, toute chose qui non seulement réduit le fonctionnement de ces derniers mais aussi impacte négativement sur leur performance (les activités sont réduites et la qualité des services laisse à désirer),
- la mobilisation des ressources internes et externes ;
- la redevabilité qui devait permettre de renforcer la solidarité et mobiliser l'ensemble des membres vers l'atteinte des objectifs et la satisfactions de besoins ressort comme une faiblesse d'où la qualité du membership qui ne se reconnaissent plus à travers une organisation qu'ils ont pourtant contribué à mettre en place.
- l'analphabétisme des leaders des organisations impacte négativement sur certains aspects comme la gestion financière, la gestion interne, la régularité des rencontres, la mobilisation des ressources internes, la gestion des approvisionnements, la planification et la budgétisations des activités, etc
- **au niveau des opérations**, nous constatons :
 - la quasi-totalité des organisations rencontrées n'arrivent pas à faciliter l'accès de leurs membres aux besoins essentiels des campagnes agricoles (intrants, crédits, mise en marché groupée des produits, etc.) pour la production. Cette faiblesse impacte négativement non seulement sur la performance des producteurs mais aussi sur la qualité du membership (les besoins de ces derniers n'étant pas satisfaits, leur contribution à la vie de l'organisation est quasi absente),
 - l'absence ou le faible encadrement des producteurs qui impactent négativement sur la qualité des produits. La faible qualité des produits joue négativement sur la gestion des partenaires commerciaux et la mise en place d'une stratégie commerciale efficace.
 - les conditions de stockage des produits posent aussi le problème de la qualité de ces produits.
- **au niveau du marché**, nous remarquons l'incapacité de la majorité des OPs à organiser la mise en marché groupé des produits de leurs membres ainsi que la facilitation de l'accès au crédit de campagne ;
- **l'approvisionnement** des intrants ainsi que leur gestion est une des grosses faiblesses des organisations. En effet, les organisations analysées n'arrivent pas à rassembler les besoins de leurs membres pour des commandes groupées. Même lorsque l'Etat et ses partenaires leur apportent des intrants, la gestion de ces intrants sont parfois sources de conflits du fait du clientélisme et de la mauvaise répartition ;

- en matière de **gestion financière**, il y a des faiblesses liées à la planification et à la budgétisation des activités, la gestion financière en elle-même (confusion des lignes budgétaires, rigueur budgétaire, etc), l'archivage des données et des documents sont aussi des goulots d'étranglement ;
- du fait de ces faiblesses ci-dessus identifiées, la question de la **durabilité** des actions se pose et cela influence négativement sur le dynamisme de ces organisations ;
- l'analyse des risques n'est pas un domaine prioritaire au niveau des organisations du fait d'une faible capacité à identifier et analyser les variables du marché mais aussi une capacité d'analyse et d'anticipation des risques encourus par l'organisation dans ses opérations et relations de tous les jours.

Une analyse approfondie des faiblesses afin d'identifier les leviers à actionner pour un changement et une performance des sociétés coopératives à aboutit à la question des services aux membres. En effet, comme le dit l'adage, on ne peut mobiliser une personne qu'au tour de ses intérêts. Satisfaire donc les besoins des membres en termes de services pour réussir leurs campagnes agricoles de production et de commercialisation (vendre à des prix rémunérateurs) permettra de les intéresser aux actions des organisations et de les mobiliser pour contribuer financièrement au fonctionnement des organes mis en place.

Malgré ces faiblesses des organisations de producteurs, des opportunités existent pour leur permettre de jouer pleinement leur rôle et de contribuer au développement économique et social des producteurs et des localités couvertes par ces organisations par l'investissement dans le cadre de la responsabilité sociale des entreprises. Comme opportunités, nous notons :

- **au niveau des ressources,**
 - l'existence d'un cadre règlementaire à l'échelle de l'espace OHADA destiné à l'émergence et au développement des sociétés coopératives,
 - l'existence de partenaires techniques et financiers en plus de l'Etat qui sont disposés et engagés à accompagner les actions des coopératives vers le plein emploi, la création de revenu et l'amélioration du bien-être des coopérateurs et des communautés,
 - l'existence de compétences dans les localités couvertes par les organisations qui peuvent être mobilisées comme animateurs endogènes ou techniciens pour l'encadrement des producteurs et qui ont l'avantage d'avoir été capacités par des projets et programmes, les services techniques déconcentrés et les ONG de développement,

- enfin la disponibilité et l'engagement des institutions de financement à accompagner les initiatives de développement de ces structures avec des produits financiers adaptés à leurs besoins et tenant compte de la spécificité de chaque spéculation ou projet.
- au niveau du marché :
 - l'engagement et la disposition des consommateurs à consommer les produits locaux de qualité et à payer le prix pour soutenir le développement des entreprises locales,
 - l'existence de structure comme ABNORM¹⁶ qui est la structure au centre de la stratégie gouvernementale en matière de normalisation, de certification, de contrôle de la qualité et de promotion de la qualité, de métrologie et d'accréditation.

Cet environnement favorable au développement des sociétés coopératives fera face à des menaces dont les plus importantes sont la gratuité des services des projets et programmes aux producteurs y compris les membres des sociétés coopératives jouera sur la durabilité des actions à entreprendre par les sociétés coopératives ; les prix élevés et la qualité des intrants de productions pourraient réduire les effets des actions des sociétés coopératives au profit de leurs membres. En effet, si les prix de vente aux sociétés coopératives ne leur permettent pas d'être compétitifs sur le marché local, il leur difficile d'approvisionner les producteurs. C'est aussi la même inquiétude par rapport à la qualité des intrants qui contribue à plus de 70% aux rendements agricoles ; la question des prix rémunérateurs des produits agricoles, même avec des consommateurs patriotes prêt à payer pour la qualité, mérite d'être analysé et solutionner pour encourager la production locale et permettre aux producteurs de vivre dignement de leurs activités et enfin la question des subventions accordés aux producteurs des pays de l'Europe, de l'Amérique et de l'Asie qui impacte sur la compétitivité des produits des producteurs locaux.

II. RENDRE DURABLEMENT DES SERVICES AUX MEMBRES DES ORGANISATIONS DE PRODUCTEURS

La mission de chaque organisation est de rendre des services à ses membres. Toutefois, la durabilité de ces services est un élément important à prendre en compte pour assurer une autonomie de l'organisation et une viabilité des services. Nous analyserons la durabilité des services aux membres à travers l'analyse des besoins des membres des organisations en termes de services avant d'aborder la question du comment les organisations peuvent assurer la durabilité des services à leurs membres.

¹⁶ Agence Burkinabè de Normalisation de la Métrologie et de la Qualité

2.1. Les besoins des membres des organisations en termes de services

Les besoins des membres en termes de services sont étroitement liés à la nature des activités menées. Dans le cadre du programme STARS, les besoins identifiés pour les producteurs de sésame sont entre autres : la formation technique à la production et aux opérations post-récoltes du sésame, les intrants de production comme la semence et les fertilisants de qualité, l'accès aux crédits pour faire face aux besoins financiers de la campagne (mobilisation de main d'œuvre, restauration du personnel, le matériel agricole, les pesticides et les herbicides, etc.), l'accès au marché rémunérateur pour les produits. L'analyse de ces besoins a fait ressortir des besoins solvables, c'est-à-dire ceux dont les producteurs sont prêts à payer pour recevoir et les besoins non solvables car existant dans l'environnement de manière gratuite comme la formation technique à la production et aux opérations post-récoltes du sésame. Cette analyse, combiné à la durabilité des services aux membres, nous obligent à minimiser le service de la formation des priorités des services solvables des producteurs donc à traiter avec précaution, c'est-à-dire à innover s'il faut maintenir ce service. En effet, les projets et programmes intervenant dans l'environnement des organisations de producteurs offre des services de formation gratuitement aux membres de ces mêmes organisations. Traiter de ce service en termes de durabilité nécessite des innovations à apporter aux connaissances acquises gratuitement qui pourrait motiver un producteur à payer pour le recevoir car différent du service reçu gracieusement.

2.2. Comment les organisations peuvent-elles assurer la durabilité des services à leurs membres ?

La durabilité des services aux membres s'entend par un service qui se renouvelle dans la durée tout en s'améliorant. Pour ce faire un certain nombre de conditions sont nécessaire dont la disponibilité des ressources devant permettre la durabilité du service. Parmi ces ressources, nous avons identifiés les ressources humaines, les ressources financières et les ressources matérielles. Toutes ces ressources indispensables sont à mobiliser avec une condition que la mobilisation aussi respecte le caractère durable. Nous avons donc dans le cadre du programme STARS, avec les huit organisations de producteurs partenaires engagés la réflexion pour aboutir à un mécanisme appelé « **mécanisme de facturation des services aux membres** ». Ce mécanisme se fonde sur les animateurs endogènes des organisations de producteurs mais installés dans la localité et ayant une activité génératrice de revenu pour ne pas dépendre du mécanisme, d'une facturation des services identifiés plus haut aux membres des organisations avec une obligation de bilan en fin de campagne en vue de la maintenance du mécanisme (formation des animateurs, mise à jour des modules, appréciation et amélioration de la qualité des intrants et des services financiers, bilan de la campagne de commercialisation assorti de recommandations) et de son amélioration pour répondre aux besoins

des membres. A l'issue de ces réflexions, analyse, il a été décidé de passer à la phase de mise en œuvre en vue d'infirmier ou de confirmer la stratégie identifiée. Ainsi, sur les huit organisations, cinq ont été retenue au regard de la qualité de leurs dispositions endogènes (gouvernance, qualité des animateurs, niveau de production des membres, etc.). Chaque organisation a été ensuite accompagné par un consultant pour élaborer un mécanisme de facturation propre à son contexte et à son environnement tout en gardant le même principe : les recettes issues de la mise en œuvre du mécanisme devront permettre le fonctionnement de l'organisation (tenue des rencontres, désintéressement des animateurs et le renforcement de leur capacités, approvisionnement des intrants auprès des fournisseurs sur la base d'un modèle d'affaires, facilitation de l'accès des membres au crédit de campagne, mise en marché collective des produits des membres, etc.). En somme, le mécanisme devrait permettre à chaque organisation d'être autonome financièrement au moins sur le fonctionnement et les services essentiels aux membres. Les expériences menées ont été évaluées et les corrections apportées sur deux campagnes successives.

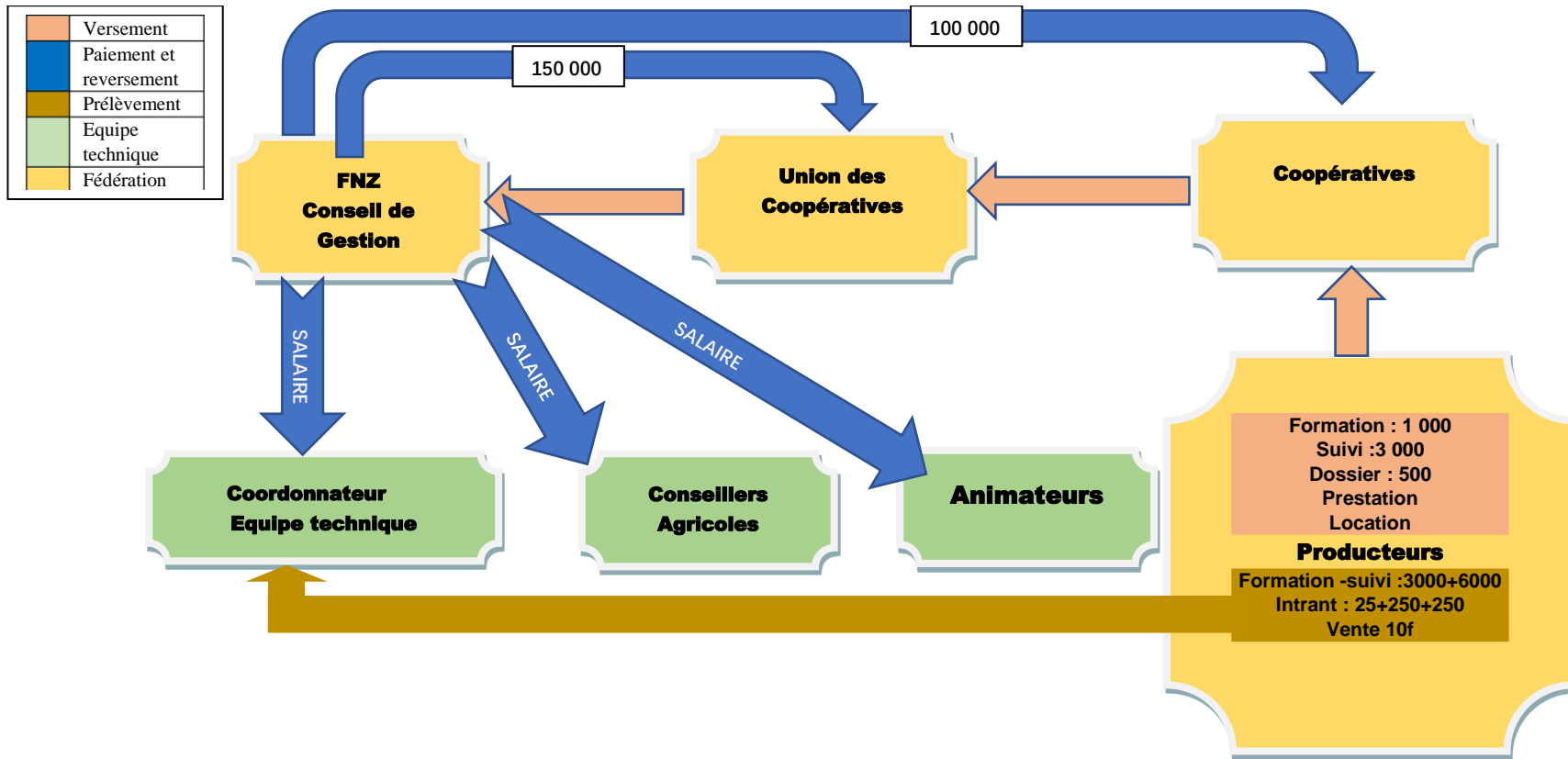
2.2.1. Elaboration de mécanisme de facturation des services aux membres

L'élaboration des mécanismes de facturation des services aux membres a suivi une démarche à travers plusieurs étapes pour s'assurer de l'adhésion des leaders de l'organisation mais aussi des membres à qui le mécanisme est censé apporté des réponses à certaines contraintes qui limite leur performance. Ainsi, on peut retenir comme démarche :

- ✓ L'information et la sensibilisation des membres à travers des rencontres et la convocation d'une assemblée générale en vue de la décision d'élaboration du mécanisme (cette décision peut être prise par le bureau exécutif élargi à certains membres influents) ;
- ✓ L'identification des services et des besoins qui feront l'objet du mécanisme ainsi que la description et la classification de l'ensemble des services (en termes de formation, appui-conseils, suivi, approvisionnement, commercialisation, services financiers)
- ✓ L'identification et le profilage des compétences à mobiliser pour la délivrance des services ;
- ✓ Le calcul des coûts directes et des coûts indirects des services : identification et calcul des coûts générés par la fourniture de chaque service (location de salle, mobilisation du matériel logistique, support de formation, déplacement des animateurs, prise en charge des animateurs, formation des producteurs, frais de communication, loyer, eau, électricité, amortissements, formation et recyclage des animateurs endogènes, frais de fonctionnement du personnel permanent, etc) ;
- ✓ La fixation des montants (tenant compte des coûts pratiqués localement) à demander à chaque bénéficiaire de services après analyse des coûts ;

- ✓ La description des rôles des intervenants dans le processus ;
- ✓ La présentation et l'adoption du mécanisme en assemblée générale ;
- ✓ L'information et la sensibilisation des producteurs sur le mécanisme et ses modalités ;
- ✓ La planification de la délivrance des services (programmation, mise à niveau des animateurs, mobilisation de la logistique, mobilisations des bénéficiaires, etc.) ;
- ✓ Le suivi-appui conseils de l'utilisation des services au niveau des producteurs par les animateurs ainsi que le suivi des actions planifiées par les responsables des coopératives;
- ✓ L'évaluation de la mise en œuvre du mécanisme (satisfaction des bénéficiaires, appréciation des parties prenantes et recueils des suggestions d'amélioration)
- ✓ La mise à jour des services pour répondre aux besoins des producteurs ;
- ✓ Vulgarisation du mécanisme auprès des producteurs.

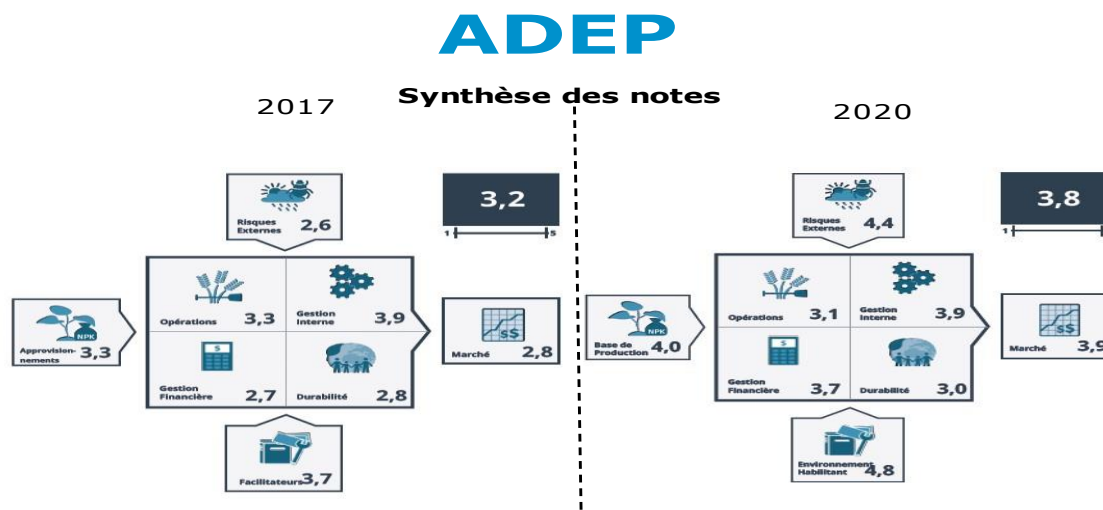
FIGURE 4: FLUX FINANCIERS DES ACTIVITES DANS LE CADRE DU MECANISME DE FACTURATION



Source : Mécanisme de Facturation de la FNZ, décembre 2018

2.2.2. Résultats à l'issue de la mise en œuvre des mécanismes de facturation

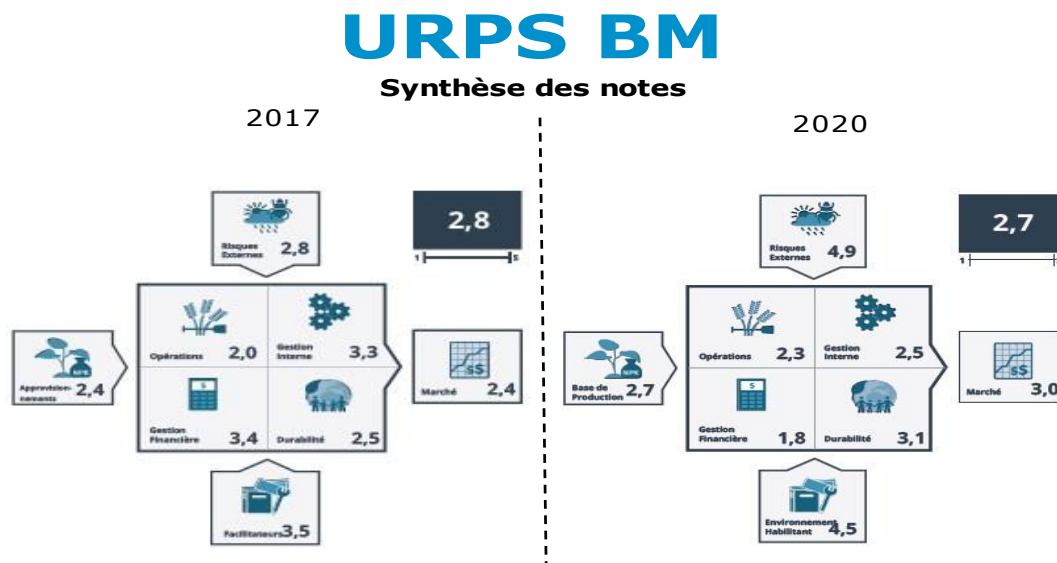
FIGURE 5: PERFORMANCE DE ADEP



Source : Rapport Scope Insight 2017 et 2020 de ADEP

Une amélioration globale avec des contreperformance au niveau des opérations uniquement. Au niveau des facilitateurs chargé des services aux membres, nous avons une nette amélioration de **3,7 à 4,8**. Aussi, nous remarquons une amélioration dans le volet approvisionnement (**3,3 à 4**) grâce aux appuis du programme qui lui ont permis d'avoir du crédit pour l'approvisionnement de ses membres en intrants et aussi de la gestion financière qui est passée de **2,7 à 3,7**. Une régression au niveau des opérations du fait de l'insécurité dans la zone. Le marché aussi a connu une nette amélioration passant de **2,8 à 3,9** du fait d'un modèle d'affaires conclu avec l'institution financière et un acheteur.

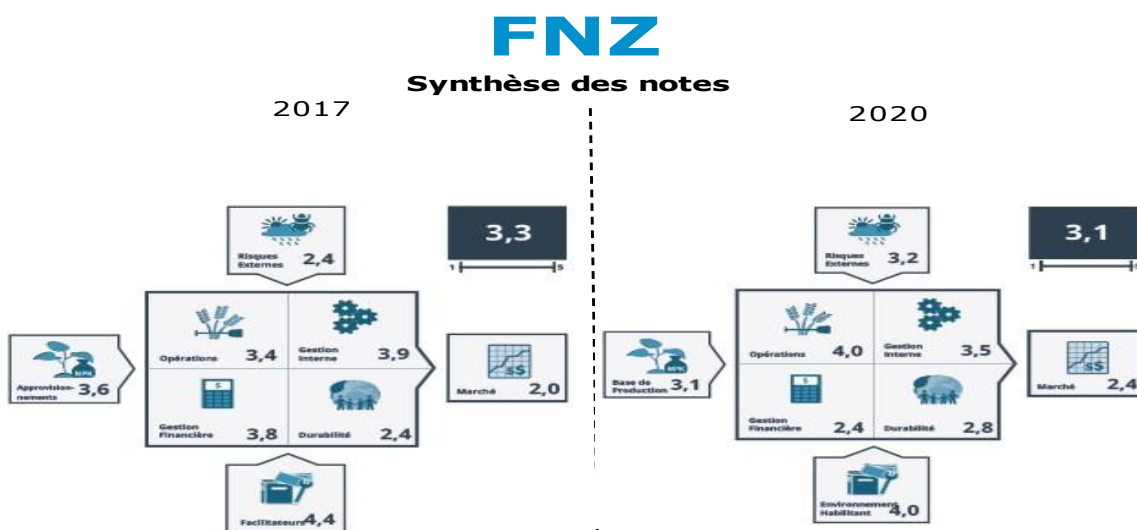
FIGURE 6: PERFORMANCE URPS BM



Source : Rapport Scope Insight 2017 et 2020 de URPS BM

Une régression de la performance globale de cette organisation qui n’a pas pu mettre en œuvre le mécanisme en son volet mobilisation de ressources mais qui a pu mettre à profit le service des animateurs (de 3,5 à 4,5 points) grâce à une subvention d’un autre projet. Une régression aussi au niveau de la gestion interne (3,3 à 2,5 points), gestion financière (3,4 à 1,8 point) contre des améliorations au niveau gestion des risques (2,8 à 4,9), des approvisionnements (2,4 à 2,7), des opérations (2 à 2,3), de la durabilité (2,5 à 3,1)

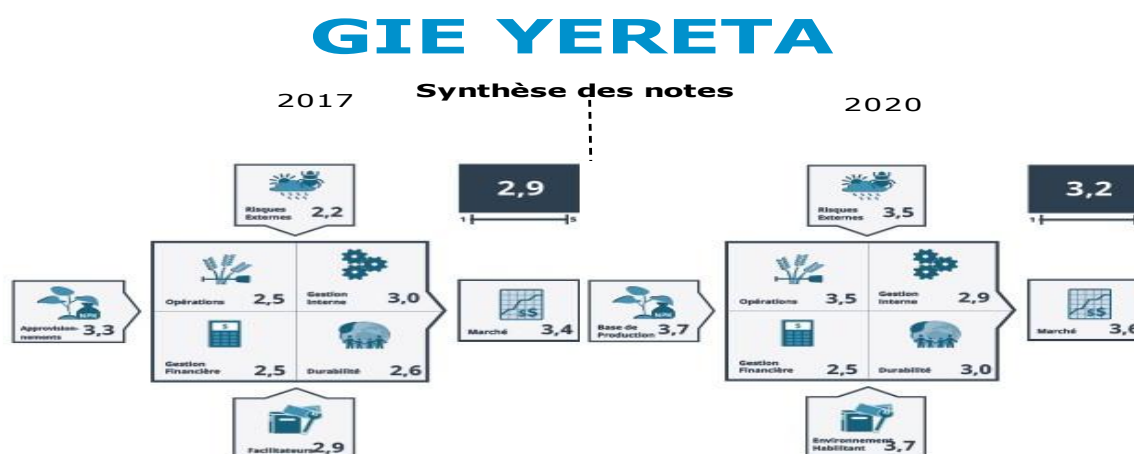
FIGURE 7: PERFORMANCE FNZ



Source : Rapport Scope Insight 2017 et 2020 de FNZ

Une régression au niveau de cette organisation qui n'a pas aussi pu mettre en œuvre le mécanisme. Nous notons une régression globale de 3,3 à 3,1 avec des améliorations au niveau des risques externes (2,4 à 3,2), des opérations (3,4 à 4), du marché (2 à 2,4) et de la durabilité (2,4 à 2,8) contre des régressions au niveau des approvisionnements (3,6 à 3,1), de la gestion financière (3,8 à 2,4), des facilitateurs (de 4,4 à 4) et de la gestion interne (3,9 à 3,5) qui a été le véritable défi de l'organisation jusqu'à la fin du programme du fait d'un leadership non légitime auprès des membres.

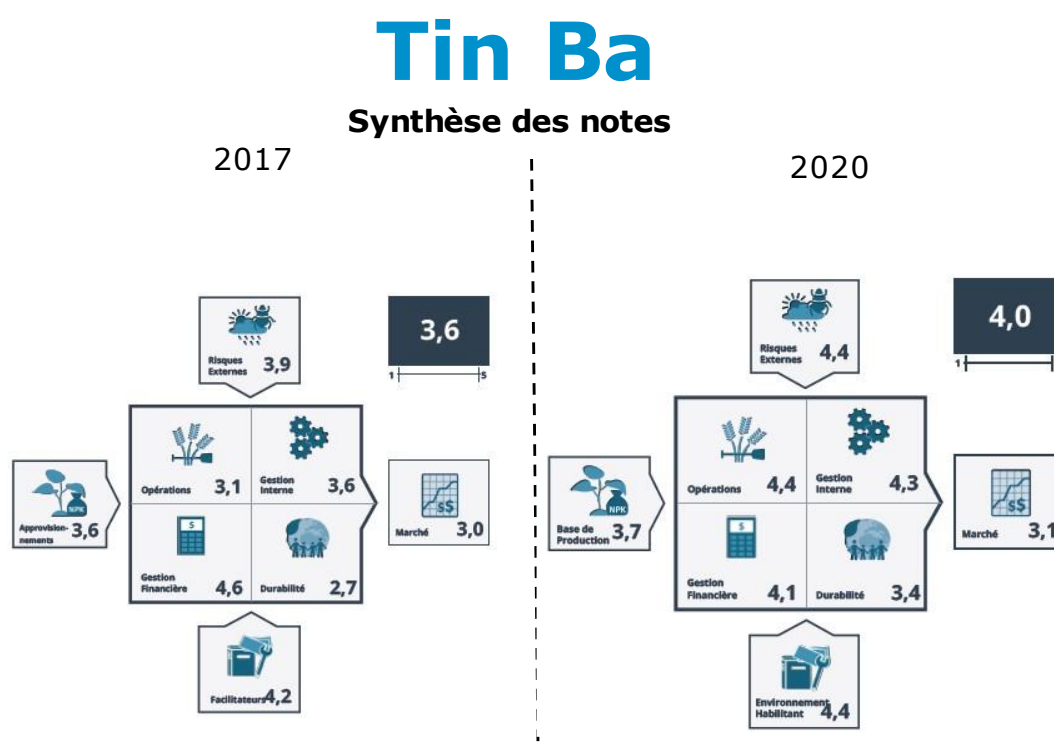
FIGURE 8: PERFORMANCE GIE YERETA



Source : Rapport Scope Insight 2017 et 2020 du GIE YERETA

Cette organisation n'a pas aussi pu mettre en œuvre le mécanisme sauf en son volet animateurs endogène grâce à l'appui d'une ONG locale qui lui apportait des appuis techniques dans ce sens d'où sa progression de **2,9 à 3,7** dans le volet facilitateurs et de **2,5 à 3,5** dans le volet opérations. Toutefois, ces actions ne présentent aucune garantie de durabilité si l'ONG suspend ou arrête ses appuis. Elle a opéré une amélioration grâce à des contrats que le programme STARS lui a permis d'avoir d'où la progression sur le volet marché de **3,4 à 3,6**. Les appuis du programme lui ont aussi permis d'avoir du crédit pour apporter des intrants à ses producteurs membres d'où l'amélioration dans le volet approvisionnement de **3,3 à 3,7** et de la durabilité **de 2,6 à 3**. L'organisation est toutefois restée constante dans le volet gestion financière mais a régressé légèrement dans la gestion interne du fait de la non-régularité des rencontres statutaires par manque de ressources financières.

FIGURE 9: PERFORMANCE TINBA



Source : Rapport Scope Insight 2017 et 2020 de TIN BA

Les performances de cette organisation sont passées de **3,6 à 4** d'une manière globale avec des améliorations dans au niveau de la gestion des risques (**3,9 à 4,4**), des approvisionnements (**3,6 à 3,7**), des opérations (**3,1 à 4,4**), de la gestion interne (**3,6 à 4,3**), de la durabilité (**2,7 à 3,4**) et des facilitateurs (**4,2 à 4,4**). Toutefois, nous remarquons une régression au niveau de la gestion financière qui est passée de **4,6 à 4,1** du fait d'impayé pour un crédit intrant et un crédit commercialisation.

Aux termes de nos analyses et de la mise en œuvre des actions pour le renforcement des capacités des organisations, il ressort des résultats obtenus que certaines organisations de producteurs de sésame objet du présent travail ont des forces comme l'approvisionnement des membres en intrants, la gestion interne, l'appui aux opérations culturelles, de récoltes et de post-récoltes, l'existence de pool d'animateurs endogènes, l'accès aux marchés des produits des membres, la gestion des risques externes, la gestion financière et la durabilité des actions. Toutefois, ces mêmes forces ressortent au niveau d'autres organisations comme des faiblesses. Les opportunités comme le cadre

règlementaires, l'existence des PTFs, la disposition des consommateurs à consommer burkinabè, le financement des activités agricoles par les institutions financières présentent dans leur environnement sont saisies par certaines, les menaces comme les services gratuits aux membres par les projets et programmes, les prix élevés des intrants de production, les prix non rémunérateurs des produits agricoles et les subventions accordées aux producteurs du nord impactent négativement sur le développement d'autres organisations.

Malgré les faiblesses et les menaces, les organisations de producteurs disposent de capacités à même de rendre des services à leur membre si elles appliquent le « mécanisme de facturation des services aux membres » avec ses conditions.

CHAPITRE 3 : ANALYSE DES RESULTATS, LECONS APPRISES, CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

L'appui à la mise en place d'un « mécanisme de facturation des services aux membres » assorti de conditionnalités a produit des résultats qui méritent d'être analysés afin de déterminer les conditions de succès d'un tel mécanisme à l'échelle de nos organisations de producteurs. Les leçons apprises de l'élaboration et de la mise en œuvre du mécanisme nous conduiront vers la formulation de recommandation à divers niveaux de responsabilité et de décision. Pour ce faire, nous allons dans un premier temps analyser les résultats obtenus par chaque organisation, tirer les leçons apprises et formuler des recommandations.

I. ANALYSE DES RESULTATS

L'analyse des résultats obtenus par les cinq organisations avec lesquelles l'expérience a été menée nous donne trois (03) types de résultats :

- ✓ Les résultats des organisations n'ayant pas mis en œuvre le mécanisme et n'ayant pas reçu d'appuis d'autres partenaires
- ✓ Les résultats des organisations n'ayant pas mise en œuvre le mécanisme mais ayant obtenues des appuis d'autres partenaires
- ✓ Les résultats des organisations ayant mis en œuvre le mécanisme

1.1 Analyse des résultats des organisations n'ayant pas mis en œuvre le mécanisme et n'ayant pas reçues d'appuis d'autres partenaires : cas de la Fédération Nian Zwê (FNZ)

Cette organisation, malgré l'appui qu'elle a reçue pour l'élaboration de son mécanisme prenant en compte son environnement et son contexte, et malgré la validation en assemblée générale du mécanisme à eux présenté avec pour décision sa mise en œuvre immédiate, n'a pas pu dérouler les actions pour l'opérationnalisation de son mécanisme de facturation des services aux membres. En effet, juste après l'adoption du mécanisme en assemblée générale, il y a eu une relecture des textes et un renouvellement du bureau pour se conformer aux dispositions de la loi OHADA sur décision du gouvernement. Ce renouvellement n'a pas été à la hauteur des attentes car le nouveau bureau élu n'a pas eu la légitimité des membres à la base et l'adhésion des techniciens. Aussi, la communication avec les partenaires a manqué de professionnalisme et de contenu. Cette situation n'a pas facilité le fonctionnement normal de l'organisation qui a impacté négativement sur les performances de la structure surtout les volets gestion interne, gestion financière et les approvisionnements. La mise en

œuvre du mécanisme aurait pu permettre de redresser cette situation avec la satisfaction des besoins des producteurs membres pour renforcer la légalité du bureau élu et lui permettre de retrouver sa légitimité contestée. Aussi, il faut noter que l'organisation a maintenu ses partenaires d'appui. Toutefois, le manque de synergie d'actions entre les partenaires n'a pas permis des actions dans le sens de la mise en œuvre des actions du mécanisme de facturations. Nous estimons que si les autres partenaires avaient pris en compte les actions du mécanisme de facturation, la situation de l'organisation se serait améliorée au profit des producteurs.

1.2 Analyse des résultats des organisations n'ayant pas mis en œuvre le mécanisme mais ayant reçues des appuis d'autres partenaires : cas de l'Union Régionale des Producteurs de sésame de la Boucle du Mouhoun (URPS BM) et du GIE YERETA

Ces deux organisations, pour des raisons propres à chacune d'elle n'ont pas pu dérouler les actions entrant dans le cadre de la mise en œuvre du mécanisme de facturation. Toutefois, leurs partenaires ont pris en compte certaines actions du mécanisme de facturation dans leur collaboration. La prise en compte de ces actions a permis à ces deux organisations de maintenir ou d'améliorer leur performance. L'URPS BM a amélioré ses performances dans les volets gestion des risques externes, des approvisionnements, du marché et des facilitateurs quand elle a régressé au niveau de la gestion interne et de la gestion financière. Nous estimons que les performances observées ont été du fait des appuis d'un de ses partenaires qui prenant en charge les animateurs et qui l'accompagnait dans la recherche de marché et l'approvisionnement des membres en intrants. Quant au GIE YERETA, son partenaire l'a accompagné dans le renforcement des capacités des animateurs, la recherche de marché et l'approvisionnement des membres en intrants.

Cette synergie avec les actions du programme STARS a donné les résultats observés. Ces constats viennent renforcer la nécessité de la synergie et de la complémentarité des actions des partenaires d'appuis aux organisations pour des performances au profit des producteurs membres.

1.3 Analyse des résultats des organisations ayant mis en œuvre le mécanisme de facturation avec ou sans appuis complémentaires d'autres partenaires : cas de l'Association pour le Développement des Entrepreneurs Pacifiques et de l'Association Tin Ba

Ces deux organisations ayant mis en œuvre les mécanismes de facturation sont celles ayant le plus de performance : ADEP passe de 3,2 à 3,8 et TIN BA de 3,6 à 4. Au niveau de chaque volet aussi, nous remarquons des performances en termes d'améliorations substantielles tels que la gestion des risques externes, les approvisionnements, la gestion financière, le marché et les facilitateurs pour ce qui concerne ADEP et la gestion des risques externes, les opérations, la gestion interne, la durabilité

et les facilitateurs pour ce qui concerne TIN BA. Ces performances ont permis à ces deux organisations de renforcer leurs relations avec les partenaires d'affaires que sont les acheteurs et les fournisseurs d'intrants sans oublier les institutions de financement.

Le programme STARS a mené une étude de la satisfaction de ses services aux organisations partenaires qui a donné les résultats suivants :

- ✓ 86% des répondants (sur un échantillon de 110) trouvent nécessaire de payer pour bénéficier des services dont ils ont besoin pour améliorer leurs productions. Ils suggèrent de fixer des prix abordables pour tenir compte de leurs difficultés financières. Ils aimeraient que les activités commencent tôt avant le début des saisons de pluies pour leur permettre d'être plus disponibles.
- ✓ Le niveau de satisfaction pour l'appréciation de la facilitation pour l'accès aux crédits est de 65%. Les raisons de la satisfaction pour l'accès aux crédits sont que cela permet d'accroître de la production, d'amélioration du rendement des bénéficiaires par les achats de matériel de production.
- ✓ Le niveau de satisfaction pour l'appréciation pour la facilitation à l'accès aux intrants est de 54%. Les raisons de satisfactions sont la disponibilité à bonne date des intrants, la qualité des informations nécessaires à l'accès aux intrants, les prix des intrants inférieurs à ceux du marché, la possibilité de produire avant de pouvoir rembourser les intrants. La qualité des intrants est aussi très appréciée.
- ✓ Le niveau de satisfaction pour le coaching à la demande est de 98%. La satisfaction pour le coaching à la demande, vient du fait que cette activité fournit des informations nécessaires aux attentes des paysans. Elle permet de recueillir les besoins des bénéficiaires avant d'agir. Les bénéficiaires ont aussi apprécié le fait que les formateurs étaient des personnes averties en ce que concerne le domaine de l'agriculture.
- ✓ Le niveau de satisfaction par rapport à l'appréciation mise en relation commerciale est de 69%. Les raisons de satisfaction sont le fait que les mises en relations commerciales, ont permis des ventes groupées des productions à des prix intéressants. Ils permettent de faire commerce avec des clients connus, sans oublier les cas de préfinancements des collectes ou de la production.
- ✓ Le niveau de satisfaction pour l'appréciation de la formation est de 95%. Les raisons de la satisfaction par rapport aux formations sont le fait que les bénéficiaires puissent mettre en pratique de nouvelles pratiques culturelles actualisées et innovantes sur le sésame,

l'extraction d'huile des graines de sésame, comment cultiver récolter et conditionner le sésame, les connaissances en gestion des comptes, en planification et en gestion des associations.

Les résultats de cette évaluation viennent confirmer la nécessité de fournir des services qui répondent aux attentes des producteurs dans le but d'améliorer leurs rendements, leurs revenus et leurs bien-être. La satisfaction de ces conditions facilite l'adhésion à un mécanisme de facturation des services.

II. LECONS APPRISES

L'appui aux organisations de producteurs pour des services durables à leurs membres sous le programme STARS a connu des succès mais aussi des échecs. Toutefois, cette expérience nous a permis de conclure qu'il est possible que les organisations de producteurs fournissent des services à leurs membres et de façon durable. Le succès d'une telle approche requiert des préalables dont les plus importants sont :

1. Une volonté affichée des responsables pour une auto prise en charge de leur organisation ;
2. L'identification du producteur à son organisation (le producteur se reconnaît à travers son organisation) ;
3. Une légitimité des responsables des organisations vis-à-vis des producteurs ;
4. Un engagement et une disponibilité des producteurs membres à payer pour les services dont ils ont besoin pour leurs activités ;
5. Une disponibilité d'animateurs endogènes de qualité au sein de l'organisation ou dans la zone d'intervention de l'organisation ;
6. Un engagement des animateurs endogènes à soutenir le processus de mise en place du mécanisme pendant les premières années ;
7. Une présentation et une adoption de l'idée en assemblée générale ;
8. Un environnement favorable à la redevabilité et à la transparence au sein de l'organisation ;
9. L'existence d'un cadre propice à la mise en place d'un système de gestion fiable ;
10. La capacité de l'organisation à négocier avec les partenaires techniques et financiers et l'administration publique à travers les services techniques déconcentrés et les

collectivités territoriales pour une prise en compte de l'existence d'un mécanisme de facturation des services aux membres dans leur relation de partenariat.

Sans être exhaustives, nous estimons que la réussite de la mise en place d'un mécanisme de facturation au sein d'une organisation de producteurs sans ces préalables conduirait à un échec.

L'analyse des résultats nous enseigne que le mécanisme de facturation est un outil non seulement de services aux membres mais aussi un outil d'aide à la décision et de mobilisation de ressources endogènes pour satisfaire les besoins des membres. Malgré l'appui de partenaires, si le mécanisme de facturation n'est pas adopté et mis en oeuvre, la durabilité des résultats restera toujours une préoccupation et impactera sur la capacité des organisations à rendre des services à leurs membres.

CONCLUSION ET RECOMMANDATIONS

Au terme de nos travaux, nous pouvons déduire que les organisations de producteurs rendent des services à leurs membres sur la base des partenariats et des appuis qu'elles reçoivent des projets, des programmes et des ONG intervenants dans leurs domaines d'activités. Toutefois, ces services rendus aux membres, s'ils sont solvables, c'est-à-dire, s'ils contribuent aux besoins des membres pour l'amélioration de leurs productions, de leurs revenus et de leurs bien-être, peuvent être développés et fournis par les organisations elles-mêmes avec ou sans appuis quelconques. Pour ce faire, la question de la durabilité devrait conduire les réflexions pour une telle initiative qui devrait aboutir à un mécanisme de facturation des services afin de les rendre durables et bénéfiques aux membres. Parmi la multitude d'approche des organisations de développement, nous estimons que l'approche de développement des systèmes de marché inclusif (DSMI) sied le plus car se basant sur la demande solvable des bénéficiaires. Toutefois, l'application de cette approche nécessite des préalables et des conditionnalités pour espérer un succès. Parlant des préalables, on peut retenir que les services à rendre :

- devraient obligatoirement répondre à des besoins solvables ;
- ne devraient pas être disponible gratuitement dans l'environnement de l'organisation ;
- devraient être mis à jour pour tenir compte des expériences et des feedback des producteurs ;
- devraient être assurés par des animateurs compétents et disponibles localement
- etc

Parlant des conditionnalités, on peut retenir :

- l'engagement et l'adhésion des membres ;
- la légitimité, l'intégrité et l'honnêteté des leaders ;
- la redevabilité aux membres après chaque campagne pour le bilan financier et les résultats obtenus par chaque adhérent
- la disponibilité des partenaires techniques et financiers à intégrer leurs appuis dans le dispositif mis en place ;
- l'engagement des institutions financières, des fournisseurs d'intrants et des commerçants pour des partenariats gagnants (disponibiliser les besoins à temps) ;
- etc

Pour finir, nous formulons les recommandations suivantes :

- **aux responsables des organisations de producteurs**
 - d'engager les échanges avec leurs membres en vue de l'adoption et de la mise en place d'un tel mécanisme afin de disposer de ressources à même de leur permettre la réalisation de leurs objectifs ;
 - d'engager leurs partenaires vers l'adoption de l'approche de développement du système de marchés inclusif pour plus de résultats et d'impacts au profit des communautés ;
 - de plaider auprès de l'Etat et des collectivités territoriales pour des actions concertées et complémentaires au niveau local afin d'harmoniser les approches pour plus de responsabilité des communautés dans le choix de leurs besoins.
- **aux partenaires techniques et financiers**
 - d'adopter l'approche de développement de système de marché inclusif auprès des communautés en ce qui concerne les actions de développement
 - d'initier des concertations entre partenaires d'appuis d'une communauté ou d'une organisation pour des actions complémentaires et concertées en vue du bien-être des bénéficiaires ;
 - d'accepter financer des phases pilotes en vue de démontrer les effets et la pertinence d'une approche donnée pour permettre l'adhésion et la disponibilité des bénéficiaires à la facturation pour l'accès aux services

BIBLIOGRAPHIE

Confédération Paysanne du Faso, plan d'actions triennal, septembre 2004

Décret N° 2018-0025/PRES/PM/PM/MJDHPC/MATD/MAAH/MRAH/MEEVCC/MCIA du 30 janvier 2018 portant mise en place d'un registre des Sociétés Coopératives

Fondation FARM, Etudes, le nouveau modèle coopératif dans l'espace OHADA : un outil pour la professionnalisation des organisations paysannes ? Février 2014

ICCO Cooperation, 1965-2015 : 50 YEARS JOURNEY FOR JUSTICE

ICCO Coopération, document du projet STARS, Septembre 2015

ICCO Cooperation, Towards a Just and Dignified World, strategic overview, 2018-2022

ICCO-COOPERATION, Etude de satisfaction des partenaires du programme STARS et des producteurs bénéficiaires, Rapport définitif février 2021.

ICCO-COOPERATION, Rapports diagnostics scope insight des organisations de producteurs de sésame, Janvier 2017

[Le journal le monde](#)

Inter-Réseaux, Le secteur privé dans les filières agro-alimentaires au Burkina Faso, Etat des lieux des acteurs et des appuis, Février 2021

Loi N° 064-2015/CNT du 20 Octobre 2015 portant liberté d'association au Burkina Faso

Abdoulaye COMBARY et al. , Bilan et défis du mouvement coopératif au Burkina Faso : quel pouvoir d'agir des coopératives Burkinabè ? Sommet International des Coopératives, 2016

Ministère de l'Agriculture, des Ressources Animales et Halieutique, deuxième recensement général de l'agriculture (RGA II) 2021-2023, organisations professionnelles agricoles, rapport d'analyse, Avril 2022

OHADA, Actes Uniformes relatifs aux droits des sociétés coopératives, décembre 2010.

Site web Cordaid : www.cordaid.org

Site web ICCO Cooperation : www.icco-cooperation.org

TCHIAME Gountante, Rapport de stage en gestion des projets à la cellule des programmes et projets de l'ONG CDD, Février 2019

ANNEXES

Annexe 1 : Questionnaire Scope Insight

1 GESTION INTERNE

1.1 Gouvernance

0

1.1.1 Objectifs des dirigeants

Est-ce que chaque dirigeant a des objectifs clairs et réalistes?

Est-ce que chaque dirigeant a des objectifs clairs et réalistes?

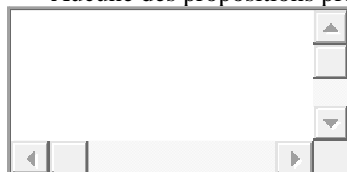
Cocher la case qui convient en partant de la description des objectifs faite par le répondant.

- Les objectifs sont spécifiques
- Les objectifs sont mesurables
- Les objectifs sont réalisables
- Les objectifs sont pertinents
- Les objectifs sont assortis de délais
- Aucune des propositions précédentes

Est-ce que chaque cadre a des objectifs clairement formulés et consignés?

Avez-vous des objectifs de performance dans votre poste? Sont-ils écrits dans un document, compris et acceptés par vos collègues et vous-même?

- Chaque cadre a des objectifs/ ICP
- Chaque cadre a des objectifs clairement formulés et consignés
- Aucune des propositions précédentes



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

1.1.2 Directeur exécutif

Le directeur exécutif est-il nommé par le Comité de Direction après avoir posé sa candidature de manière indépendante?

Quelle est la procédure de nomination du directeur général?

Est-ce que l'organe directeur nomme le directeur général? Est-ce que le candidat doit poser officiellement sa candidature pour le poste, notamment en envoyant un CV et une lettre de motivation à l'Organe Directeur? Est-ce que l'Organe Directeur choisit les candidats à partir de: a) leur expérience managériale; b) leur niveau scolaire?

- Le candidat a été nommé par l'organe directeur
- Le candidat a posé sa candidature qui a été étudiée par l'organe directeur
- Le candidat a été sélectionné sur son expérience à un poste managérial
- le candidat a le niveau scolaire qui convient
- Aucune des propositions précédentes



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

1.1.3 Equipe de direction

Est-ce que l'organisation a une équipe de direction aux postes clés?

Est-ce que les dirigeants sont en mesure de décrire avec précision leur mandat?

Demandez aux dirigeants de décrire leur mandat ou les tâches principales. Lequel des cadres ont été en mesure de décrire avec précision leur mandat?

- Le (la) président(e) est en mesure de décrire son mandat
- Le (la) trésorier(e) est en mesure de décrire son mandat
- Le (la) secrétaire est en mesure de décrire son mandat
- Le (la) cadre supplémentaire 1 est en mesure de décrire son mandat
- Le (la) cadre supplémentaire 2 est en mesure de décrire son mandat
- Aucune des propositions précédentes

Quels sont les rôles représentés dans l'équipe de direction de l'organisation?

Qui fait partie de l'équipe de direction de l'organisation et quels sont les rôles respectifs?

- L'organisation a un président
- L'organisation a un trésorier
- L'organisation a un secrétaire
- L'organisation a un dirigeant supplémentaire
- L'organisation a un autre dirigeant supplémentaire
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

1.1.4 Qualité des dirigeants

Est-ce que les dirigeants ont l'expérience adéquate pour les postes qu'ils occupent?

Combien d'années d'expérience ont les dirigeants en moyenne?

Demandez à chaque répondant combien d'années d'expérience il a dans le secteur ou sur le poste qu'il occupe. Notez le nombre d'années pour chacun, faites la somme et divisez-la par le nombre de cadres pour faire la moyenne.

Est-ce que les dirigeants ont le niveau de formation nécessaire?

Demandez à chaque répondant: Quel est votre niveau scolaire? Veuillez me dire dans quelle école et quelle université vous êtes allé, et quelles formations supplémentaires vous avez suivies.

- Le président a le niveau de formation nécessaire
- Le trésorier a le niveau de formation nécessaire
- Le secrétaire a le niveau de formation nécessaire
- Le dirigeant supplémentaire a le niveau de formation nécessaire
- Le 2ème dirigeant supplémentaire a le niveau de formation nécessaire

Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

1.1.5 Nomination des dirigeants

Est-ce que l'organisation sélectionne et nomme ses dirigeants en tenant compte de leurs qualifications?

Quelle est la procédure de recrutement des dirigeants?

Est-ce que la procédure de recrutement des dirigeants est documentée dans les statuts ou le règlement de votre organisation? (Demandez à voir les documents où la procédure est indiquée. Est-ce que les mandats des membres de la direction sont limités en nombre et en temps? (Vérifiez à partir de la documentation.) Est-ce que les changements au sein de la direction se passent conformément aux règles établies? (Demandez aux répondants de préciser quand ils ont pris leurs fonctions, qui les occupait avant eux, et quand interviendra le prochain changement.) Est-ce que les qualifications des candidats en matière de formation et d'expérience sont vérifiées? (Demandez de préciser comment s'effectue cette vérification et qui étudie les candidatures.)

- La procédure de recrutement est documentée dans les statuts et/ou règlements de l'organisation
- Les mandats des membres de la direction sont limités en nombre et en temps
- Les dirigeants ne dépassent pas le nombre ni la durée de leurs mandats
- Les changements au sein de la direction ont lieu conformément aux règles de l'organisation
- Les changements au sein de la direction NE se produisent PAS plus fréquemment que ne le prévoient les règles de l'organisation
- Le niveau de formation est capital dans la procédure de recrutement des membres de la direction
- L'expérience est capitale dans la procédure de recrutement des membres de la direction
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

1.1.6 Performances des dirigeants

Est-ce que l'organisation suit et vérifie les performances des dirigeants par rapport aux objectifs?

A quelle fréquence sont évaluées les performances des dirigeants?

Indicate the frequency of performance review

- les performances des dirigeants ne sont pas évaluées
- moins d'une fois par an
- une fois par an
- deux fois par an
- une fois par trimestre

Comment sont évaluées les performances des dirigeants?

Est-ce que vos performances sont évaluées dans un cadre donné? Si oui, à quelle fréquence ce cadre est-il évalué? Qui évalue les performances des dirigeants?

- Les ICP sont évalués au moins une fois par an pour tous les postes
- les dirigeants sont évalués par une tierce partie
- les dirigeants sont évalués par leurs pairs
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet

Que se passe-t-il si les performances sont jugées mauvaises?

Que se passe-t-il si les performances sont jugées mauvaises? Donnez des exemples de conséquences seulement si les répondants ne peuvent pas répondre à la question.

- De mauvaises performances n'ont pas de conséquences
- De mauvaises performances aboutissent à l'une des conséquences proposées
- De mauvaises performances aboutissent à deux des conséquences proposées
- De mauvaises performances aboutissent à trois des conséquences proposées
- De mauvaises performances aboutissent à quatre des conséquences proposées

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

1.1.7 Responsabilité des dirigeants

Est-ce que les dirigeants doivent rendre des comptes sur l'exercice de leurs responsabilités?

Est-ce que les dirigeants doivent rendre des comptes sur l'exercice de leurs responsabilités?

(Demandez à chaque dirigeant de décrire ses responsabilités.) Demandez à voir où ces tâches et responsabilités sont documentées.) Vérifiez si des mesures ont été prises pour demander des comptes aux dirigeants Est-ce que vous consignez les mesures prises pour rendre les dirigeants responsables de leurs tâches? Puis-je les consulter? "

- Les dirigeants ont des responsabilités claires
- Les responsabilités des dirigeants sont clairement documentées dans les statuts de l'organisation ou d'une autre manière
- Les mesures prises pour rendre les dirigeants responsables sont documentées
- Les mesures pour rendre les dirigeants responsables de leurs actes sont prises si nécessaire (cocher également si aucune mesure n'a été nécessaire à ce jour)
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0


1.1.8 Indépendance des dirigeants

Est-ce que les dirigeants sont suffisamment indépendants pour pouvoir prendre des décisions de manière autonome?

Est-ce que les dirigeants sont suffisamment indépendants pour pouvoir prendre des décisions de manière autonome?

Comment les décisions communes sont-elles prises concernant les questions importantes comme l'approbation du budget, recrutement d'un nouveau directeur ? Comment garantissez-vous que des personnes non-membres du bureau exécutif n'influencent vos décisions ? demandez à chaque membre de l'exécutif individuellement : pouvez-vous exécuter convenablement votre mission sans une influence du Président ou tout autre membre de l'organisation ?

- Les dirigeants prennent les décisions importantes par consensus (par ex; sur la stratégie de l'OP, le recrutement de nouveaux dirigeants, l'approbation des budgets)
- Tous les dirigeants prennent une part égale dans le processus de décision
- Les dirigeants accomplissent leurs tâches sans influence indue des autres dirigeants ou non-exécutifs
- Le président laisse les autres dirigeants accomplir leurs tâches sans intervenir
- Aucune des propositions précédentes



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

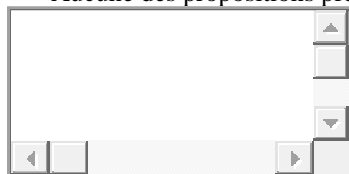
1.1.9 Continuité du pouvoir exécutif

Y a-t-il suffisamment de jeunes disponibles pour assurer la relève quand les dirigeants actuels prendront leur retraite?

Y a-t-il suffisamment de successeurs possibles pour assurer la relève quand les dirigeants actuels prendront leur retraite?

Est-ce que chacun d'entre vous voit des successeurs possibles sur son poste au sein de l'organisation? Est-ce que les personnes en question ont moins de 30 ans? Quelle formation les successeurs possibles devront-ils recevoir pour prendre votre poste? Y a-t-il des candidates aux postes de direction? Cherchez-vous des femmes pour accéder à ces postes? "

- Les candidats qualifiés existent au sein de l'organisation
- Les candidats qualifiés au sein de l'organisation ont moins de 30 ans
- Les candidats devront suivre peu ou pas de formation pour pouvoir occuper des postes de dirigeants
- Il y a des successeurs disponibles au poste de président
- Il y a des successeurs disponibles au poste de trésorier
- Il y a des successeurs disponibles au poste de secrétaire
- Il y a des candidates et/ou on en cherche
- Aucune des propositions précédentes



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

1.1.10 Comité de Direction

Les membres du Comité de Direction sont-ils légitimement élus?

Comment et par qui est élu le comité de direction?

Est-ce que les membres de l'OP élisent l'organe directeur? Si oui, depuis quand et selon quelle fréquence? Est-ce que l'organisation tient des assemblées générales? A quelle fréquence? Est-ce que tous les membres de l'OP assistent à l'assemblée générale?

- L'organe directeur est élu par tous les membres de l'OP
- L'assemblée générale est ouverte à tous les membres de l'OP
- L'organe directeur a été élu au cours de la dernière assemblée générale seulement
- L'organe directeur a toujours été élu démocratiquement au cours de l'assemblée générale annuelle
- Aucune des propositions précédentes

Combien de membres du comité de direction ont moins de 30 ans(%)?


Combien de membres de l'organe directeur ont moins de 30 ans(%)?

- Sans objet

Combien de membres du comité de direction sont des femmes (%)?

Combien de membres de l'organe directeur sont des femmes (%)?

- Sans objet



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

1.2 Organisation interne

0


1.2.1 Assemblées Générales et Communication Interne

Les assemblées générales et réunions sont-elles régulièrement organisées ?

Les assemblées générales et réunions sont-elles régulièrement organisées ?

Est-ce que votre organisation tient des assemblées générales? A quelle fréquence ont lieu les assemblées générales? Est-ce que des plans d'activités stratégiques annuels sont présentés et discutés au cours des assemblées générales? Est-ce que les membres de l'organisation ont la possibilité d'exprimer leurs besoins, leurs critiques et leurs avis au cours de l'assemblée générale? Si oui, pouvez-vous me montrer les documents qui le prouvent et me dire les mesures qui ont été prises pour y répondre? Est-ce que les avis émis par les membres sont pris en considération par les dirigeants après l'assemblée générale? "

- L'organisation tient des assemblées générales / des réunions
- Des assemblées générales / réunions ont lieu chaque année
- Des plans d'activités stratégiques annuels sont présentés et discutés au cours des assemblées générales / réunions
- Les membres ont la possibilité d'exprimer leurs besoins, leur satisfaction / mécontentement et tout ceci est consigné
- Les besoins, la satisfaction / le mécontentement exprimés par les membres sont évalués de manière régulière
- Aucune des propositions précédentes



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

1.2.2 Ressources humaines

Est-ce que l'organisation dispose des bonnes personnes au bon endroit? (répondre 0 si l'organisation n'a aucun employé et n'en a pas besoin)

Quelle est la qualité des ressources humaines?

Est-ce que votre organisation emploie du personnel? Sinon, a-t-elle des besoins dans ce domaine? Avez-vous des informations sur les compétences, les antécédents et l'expérience de vos employés? Est-ce que les employés ont les compétences requises pour le poste qu'ils occupent? Pouvez-vous me donner un exemple? Est-ce que les employés ont suffisamment d'expérience dans les fonctions qu'ils occupent? Est-ce que les employés ont le niveau scolaire qui convient? Est-ce que vous examinez les performances de vos employés? Que se passe-t-il si un employé ne fait pas bien son travail?

- L'organisation dispose d'informations sur les compétences, la formation et l'expérience de ses employés.
- Les employés ont les compétences qui conviennent
- Les employés ont suffisamment d'expérience
- Les employés ont reçu une formation suffisante
- Les performances des employés sont régulièrement examinées
- Lorsque les performances des employés sont mauvaises, cela entraîne des mesures correctives
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

1.2.3 Risques en matière de ressources humaines

Est-ce que l'organisation est en mesure de trouver et d'attirer les bons employés dont elle a besoin? (répondre 0 si l'organisation n'a aucun employé et n'en a pas besoin)

Combien de temps faut-il en général pour pourvoir un poste vacant?

Combien de temps faut-il en général pour pourvoir un poste vacant?

- Sans objet

Quel est le taux de rotation du personnel?

Calculez le taux de rotation du personnel en divisant le nombre d'employés ayant quitté l'organisation l'année précédente par le nombre d'employés actuel et multipliez par 100

- Sans objet

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

1.2.4 Archivage

Est-ce que l'organisation conserve une trace de ses membres producteurs ?

L'organisation consigne-t-elle par écrit des renseignements sur le personnel ?

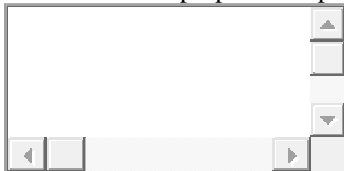
Consignez-vous par écrit des renseignements sur le personnel comme (donnez des exemples tirés d'une liste de renseignements donnés) Conservez-vous ces données sous forme digitale ?

- L'organisation consigne les données par écrit
- L'organisation consigne les données sous forme digitale
- Aucune des propositions précédentes

Quels types de données relatives aux membres sont consignées ?

Veillez indiquer quels types de données relatives aux membres vous avez consignés: (passez en revue la liste de données)

- Nom complet, adresse, coordonnées
- Sexe de l'agriculteur
- Age de l'agriculteur
- Taille de la ferme, superficie, terres cultivées/non cultivées
- Type de gestion agricole (par ex. propriétaire ou métayer)
- Volumes de production agricole/volumes vendus à l'organisation
- Pourcentage/nombre d'arbres morts/malades sur l'exploitation
- Engrais et produits phytosanitaires utilisés
- Autres récoltes produites par les agriculteurs
- Formations dispensées
- Aucune des propositions précédentes



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

1.2.5 Disponibilité de la documentation

Quel est le pourcentage de documents d'entreprise que possède l'organisation ?

Quel est le pourcentage de documents d'entreprise que possède l'organisation ?

Indiquez le pourcentage de documents d'entreprise que possède l'organisation, à l'aide du bouton documentation



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

1.2.6 Sensibilisation à la corruption

Est-ce que l'organisation est sensibilisée à la façon dont la corruption se manifeste dans les coopératives ?

Est-ce que l'organisation est sensibilisée à la façon dont la corruption et les mesures de prévention ?

Posez à chaque répondant de manière individuelle les questions suivantes : 1. Quels sont les risques de corruption auxquels votre organisation doit faire face? Veuillez en citer le plus grand nombre possible. 2. Comment votre organisation s'efforce-t-elle de prévenir ces risques. Citez quelques mesures prises si vous le pouvez.

- Le(s) répondant(s) peut(vent) citer plus de 3 risques de corruption auxquels l'organisation est confrontée
- Le(s) répondant(s) cite(nt) le code de conduite/le manuel anti-corruption
- Le(s) répondant(s) cite(nt) les normes comptables
- Le(s) répondant(s) cite(nt) la formation anti-corruption
- Le(s) répondant(s) cite(nt) l'utilisation de livres de caisse
- Le(s) répondant(s) cite(nt) le contrôle de la comptabilité par plusieurs personnes
- Le(s) répondant(s) cite(nt) le contrôle des achats de matériel de bureau par ex. par plusieurs personnes
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

1.3 Planification des activités

0

1.3.1 Mission et vision

Est-ce que l'organisation a une mission et une vision claires?

Est-ce que l'organisation a une mission et une vision claires ?

1. - Quelle est la vision de l'organisation? - Pouvez-vous me montrer où elle est consignée ? - Qui a défini cette vision ? 2. - Quelle est la mission de votre organisation? - Pouvez-vous me montrer où elle est consignée? - Qui a défini cette mission? 3. - Est-ce que votre vision et votre mission sont communiquées aux membres de l'organisation ou bien sont-elles connues essentiellement de la direction et certains autres employés? - Est-ce que vos associés, clients, donateurs et autres partenaires externes connaissent votre vision et votre mission?

- L'organisation a une vision
- L'organisation a une déclaration de mission
- La déclaration de mission est bien définie à partir des suggestions des membres multiples de l'OP et de la direction
- La mission et/ou la vision sont communiquées en interne aux membres
- La vision est bien définie à partir des suggestions des membres multiples de l'OP et de la direction
- La mission et/ou la vision sont communiquées aux associés, clients, financeurs etc.
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

1.3.2 Connaissance des points forts & des points faibles

Est-ce que l'organisation connaît ses points forts et ses points faibles?

Est-ce que l'organisation connaît ses points forts et ses points faibles?

Quelles sont les forces de votre organisation? Quelles sont ses faiblesses? Comment vous vous rencontrez pour discuter des forces et des faiblesses? Pouvez-vous me montrer où vous consigner vos échanges et les décisions pour résoudre vos faiblesses? Comment faites-vous pour mieux comprendre vos forces et vos faiblesses? Quelles sont vos approches dans la prise en charge de vos faiblesses?

- L'organisation connaît ses points forts et ses points faibles
- L'organisation fait le point sur ses forces et ses faiblesses au moins une fois par an
- L'organisation étudie ses forces et ses faiblesses
- L'organisation documente ce processus
- L'organisation prend des mesures pour remédier à ses faiblesses
- Les répondants sont en mesure de donner des exemples clairs et pertinents de la façon dont ils remédient à leurs faiblesses
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

1.3.3 Objectifs d'entreprise

Existe-t-il des objectifs clairs au sein de l'organisation?

Existe-t-il des objectifs clairs au sein de l'organisation?

Demandez à voir les documents dans lesquels les objectifs de l'organisation sont clairement formulés et documentés. Vérifiez que les objectifs recouvrent des activités qui génèrent des revenus, recouvrent des aspects relatifs à la durabilité et qu'ils sont SMART.

- Les objectifs sont précis
- Les objectifs sont mesurables
- Les objectifs sont réalistes
-] Les objectifs sont pertinents
- Les objectifs sont assortis de délais
- Aucune des propositions précédentes

Quels sont les objectifs/cibles à atteindre pour l'organisation?

Avez-vous défini des objectifs/cibles à atteindre pour votre organisation dans son ensemble? Si c'est le cas, quels sont-ils et où sont-ils consignés? Est-ce que les membres de l'organisation connaissent ces objectifs? Avez-vous consulté les membres de l'organisation pour fixer ces objectifs?

- Les objectifs de l'organisation sont clairement formulés et documentés
- Les membres ont été consultés pour fixer les objectifs
- Les membres sont informés des objectifs
- Les objectifs recouvrent des activités qui génèrent des revenus
- Les objectifs recouvrent des aspects relatifs à la durabilité
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

1.3.4 Planification des activités

Est-ce que l'organisation a une vision claire de ses projets et priorités?

Quel est le plan d'activités de l'organisation?

Avez-vous un plan d'activités? Si c'est le cas, montrez-le moi. (Vérifiez le plan d'activités par rapport aux exigences figurant dans la cellule voisine.) Est-ce que vos membres connaissent ce plan?

- Le plan d'activités fait apparaître la situation financière (actuelle)
- Le plan d'activités fait apparaître les besoins financiers (à venir)
- Le plan d'activités énonce clairement le concept d'entreprise
- Le plan d'activités décrit clairement la situation de l'entreprise
- Le plan d'activités décrit les réalisations que l'organisation cherche à faire
- Le plan d'activités étudie la concurrence
- Le plan d'activités étudie le marché
- Le plan d'activités identifie les risques et décrit les méthodes pour les réduire
- Le plan d'activités est transmis aux membres
- Le plan d'activités n'a pas plus de 2 ans.
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

1.3.5 Progrès

> Est-ce que l'organisation fait des progrès correspondant à ses objectifs?

Est-ce que l'organisation fait des progrès correspondant à ses objectifs?

Indiquez le pourcentage des objectifs atteints lors de l'année précédente

- Sans objet

Quel est le pourcentage de vos objectifs que vous allez atteindre et quels sont ceux que vous avez déjà atteints pour l'année en cours?

Quel est le pourcentage de vos objectifs que vous allez atteindre et quels sont ceux que vous avez déjà atteints pour l'année en cours?

- Sans objet

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

1.3.6 Surveillance des activités

Est-ce que l'organisation compare ses progrès et performances à ses objectifs?

A quelle fréquence l'organisation compare ses progrès et performances à ses objectifs?

Indiquez à quelle fréquence les progrès et performances sont contrôlés

- Jamais
- une fois par an
- deux fois par an
- une fois par trimestre
- Mensuel

Est-ce que l'opérationnel et le planning sont affectés par le contrôle?

Indiquez si l'opérationnel et le planning sont affectés par le contrôle

- Non
- Oui

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

2 OPERATIONS

2.1 Stockage, logistique & technologie

0

2.1.1 Stockage

Est-ce que l'organisation dispose d'installations de stockage ou de centres d'entreposage pour ses matières premières et pour ses récoltes/produits/sa production?

Est-ce que l'organisation dispose d'installations de stockage ou de centres d'entreposage?

Est-ce que vous possédez ou louez des installations de stockage?

- L'organisation ne dispose pas d'installations de stockage
- L'organisation loue d'installations de stockage
- L'organisation dispose d'installations de stockage

A quelle fréquence les lieux de stockage sont-ils entretenus?

A quelle fréquence les lieux de stockage sont-ils nettoyés? A quelle fréquence l'entretien des lieux de stockage est-il effectué, par exemple la vérification des structures? Disposez-vous d'une liste de vérification pour l'entretien des locaux de stockage? Puis-je la voir? A quelle fréquence le personnel se rend sur place pour vérifier que tout est en ordre? Où stockez-vous les produits chimiques et autres produits potentiellement dangereux? Où sont stockés les aliments? Pouvez-vous me montrer? (vérifiez si les produits dangereux sont stockés séparément) Est-ce que les employés ou membres de l'organisation qui ont accès aux locaux de stockage connaissent les risques liés à la manipulation des produits dangereux qu'ils peuvent rencontrer? Est-ce qu'ils ont reçu la formation adéquate? Pouvez-

vous me prouver qu'ils ont reçu une formation sur la manipulation de ces produits? Est-ce que vous stockez des pesticides, des herbicides etc. dans leurs conteneurs originaux?

- Il existe une liste de vérification pour la maintenance
- Un employé vérifie cette liste au moins une fois par mois
- Les produits dangereux (par ex. les produits chimiques dangereux) sont stockés à l'écart des autres produits
- Le personnel et les membres ayant accès aux installations de stockage ont reçu une formation sur la manipulation des produits dangereux
- L'organisation peut prouver que le personnel a reçu une formation sur la manipulation en toute sécurité
- Les produits phytosanitaires sont stockés dans leurs conteneurs originaux
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet

Dans quelles conditions sont les installations de stockage?

(Si possible inspectez vous-même les installations de stockage pour les vérifier par rapport aux exigences. Sinon, posez les questions suivantes: Est-ce qu'il y a des fuites de produits au niveau du stockage? Est-ce que les produits stockés sont humides en raison de la pluie? Y a-t-il eu des problèmes de cambriolage? Pouvez-vous fermer à clef les locaux de stockage? Est-ce que l'air circule librement dans les lieux de stockage? Est-ce qu'il fait très chaud et humide à la saison chaude? Avez-vous rencontré des problèmes d'animaux qui envahissent les locaux de stockage?

- Les installations de stockage sont étanches aux fuites
- Les installations de stockage sont au sec (toiture en bon état)
- Les installations de stockage sont protégées contre le vol (portes fermant à clef)
- Les installations de stockage sont bien ventilées
- Les installations de stockage empêchent les intrusions d'animaux (les souris etc. ne peuvent pas accéder aux produits stockés)
- Les installations de stockage sont nettoyées au moins une fois par mois
- Les installations de stockage sont entretenues/vérifiées au moins une fois par an
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

2.1.2 Logistique amont

Est-ce que l'organisation est en mesure de gérer les flux de produits entrants?

Combien de fois y a-t-il eu des retards causés par des difficultés logistiques dans le passé?

Combien de fois y a-t-il eu des retards causés par des difficultés logistiques dans le passé?

- >30%
- 20-30%
- 10-20%
- <10%
- Jamais

Comment planifiez-vous les entrées de stock?

De quelle sorte d'équipements (brouettes et charrettes aussi bien que bâtiments) et de personnel avez-vous besoin pour manipuler les produits livrés par les membres ou les fournitures livrées par les fournisseurs? Planifiez-vous la livraison de produits et/ou d'autres articles? Travaillez-vous avec un partenaire extérieur comme un entrepositaire pour s'occuper du stockage? Ou bien préférez-vous tout faire par vous-même? Planifiez-vous les entrées de stock? Examinez-vous rétrospectivement le stock que vous avez reçu et ce que vous aviez planifié?

- L'organisation sait de quels équipements et personnel elle a besoin pour s'occuper des produits et de tout ce qui lui est livré.
- L'organisation planifie la manipulation de ce qui lui est livré bien à l'avance et notamment bien avant la pleine période des récoltes.
- L'organisation travaille avec un gestionnaire de stockage/entrepositaire
- L'organisation fait des projections en matière de stock entrant et analyse les données historiques pour comparer les projections avec les livraisons réelles.
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

2.1.3 Technologie & équipement

Est-ce que l'organisation utilise une technologie appropriée et moderne pour ses opérations?

Est-ce que l'organisation utilise une technologie appropriée et moderne pour ses opérations?

Quel genre d'équipement ou de moyens technologiques sont appropriés au travail que fait votre organisation? Pouvez-vous citer des exemples de moyens technologiques ou d'équipements et leur utilisation? Est-ce que votre organisation dispose de ces équipements et de cette technologie? Est-ce que les équipements et les moyens technologiques dont vous disposez sont modernes? Quand vous avez des doutes sur l'utilisation de la technologie ou si vous désirez améliorer l'utilisation des équipements dont vous disposez, demandez-vous conseil? Si tel est le cas, où cherchez-vous ces conseils?

- L'organisation sait quel genre d'équipement ou de moyens technologiques sont appropriés au travail qu'elle fait
- les équipements et les moyens technologiques utilisés sont conformes à la norme du secteur
- les équipements et les moyens technologiques sont modernes
- les dirigeants cherchent à obtenir des conseils sur la façon d'optimiser l'utilisation des équipements et moyens technologiques
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

2.2 Traitement

0

2.2.1 Qualité des produits traités

Est-ce que l'organisation veille à ce que la qualité des produits qu'elle traite correspond à ses propres normes et à celles de ses clients/acheteurs?

Est-ce que l'organisation veille à ce que la qualité des produits qu'elle traite correspond à ses propres normes et à celles de ses clients/acheteurs?

Avez-vous un protocole pour le contrôle qualité? Est-ce que l'un de vos employés ou membres se consacre au contrôle qualité? Puis-je le voir? Quelle est l'expérience de la personne qui s'occupe du contrôle qualité dans le domaine de l'agriculture et/ou du traitement? Combien d'années d'expérience a-t-elle? Est-ce un fournisseur important de votre organisation? Si c'est le cas, qui contrôle la qualité de ses produits? Est-ce que vous travaillez avec vos clients, acheteurs sur les protocoles de contrôle qualité ou les normes? Est-ce que la personne responsable du contrôle qualité sait à qui appartiennent les produits qu'elle contrôle?

- Un protocole de contrôle qualité existe
- L'organisation a une personne responsable du contrôle qualité
- La personne responsable du contrôle qualité est un agriculteur/professionnel du traitement de produits confirmé compétent (>10 ans d'expérience)
- Les clients/acheteurs sont invités à travailler sur les protocoles de contrôle qualité et à contrôler la qualité
- La personne responsable du contrôle qualité n'est pas un fournisseur important de l'organisation (OU si c'est le cas, quelqu'un d'autre contrôle ses produits)
- La personne responsable du contrôle qualité ne sait pas à qui appartiennent les produits qu'elle contrôle
- Aucune des propositions précédentes

Est-ce que l'organisation utilise des normes de qualité?

Quelles sont vos normes qualité pour les produits vendus par votre organisation? Est-ce que vos acheteurs ont des normes de qualité? Si oui, pouvez-vous décrire leurs similitudes ou différences par rapport aux vôtres? Pouvez-vous me montrer où vous avez consigné vos normes de qualité?

- L'organisation a ses propres normes qualité pour ses produits
- L'organisation peut détailler les normes qualité de ses clients/acheteurs
- Les normes qualité de l'organisation sont documentées et bien formulées.
- Aucune des propositions précédentes

A quelle fréquence sont effectués les contrôles qualité?

Indiquez la fréquence des contrôles qualité

- une fois par mois ou moins souvent
- deux fois par mois
- Hebdomadaire
- quotidienne (pendant la période des récoltes)
- quotidienne (sur toute l'année)

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

2.2.2 Méthodologies de traitement

Est-ce que l'organisation dispose de méthodologies de traitement recommandées?

Est-ce que l'organisation dispose de méthodologies de traitement recommandées?

Disposez-vous de suffisamment de place pour stocker les produits avant traitement? Disposez-vous des machines/équipements appropriés pour le traitement? Disposez-vous de suffisamment de place pour stocker les produits après traitement? Est-ce que vos locaux de stockage sont à la bonne température? Est-ce que vos locaux de stockage sont au niveau d'humidité qui convient? Est-ce que l'éclairage est correct dans vos locaux de stockage? Est-ce que vous empêchez les rongeurs et autres nuisibles d'approcher les produits pendant et après leur traitement?

- suffisamment de place pour le stockage avant traitement
- suffisamment de machines/équipements
- suffisamment de place pour le stockage après traitement
- le stockage après traitement est à bonne température
- le stockage après traitement est au bon niveau d'humidité
- le stockage après traitement dispose d'un éclairage correct
- les rongeurs et autres nuisibles ne peuvent pas approcher les produits pendant et après leur traitement
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

2.2.3 Rendement des produits

L'organisation connaît-elle ses rendements?

L'organisation calcule t-elle ses rendements?

(Lorsque vous avez posé la question précédente, est-ce qu'il est clair que l'organisation a calculé les rendements de ses membres? Sinon, est-ce dû au fait que personne n'est en mesure de calculer les rendements ou simplement que personne ne s'est préoccupé de faire les calculs?)

- l'organisation n'a pas calculé ses rendements
- L'organisation a calculé ses rendements, mais les calculs sont inexacts ou incomplets
- l'organisation a calculé ses rendements de manière exacte

Comment les rendements de l'organisation peuvent être comparés au rendement moyen du pays?

(Demandez à voir les registres où sont notés les rendements des membres. Si possible, utilisez le rendement moyen par hectare; sinon faites le calcul à partir de 10 échantillons. S'il n'existe aucun registre, demandez:) Quelle quantité un membre de votre organisation produit-il habituellement par hectare?

- les rendements sont au-dessus de la moyenne
- les rendements sont dans la moyenne
- les rendements sont au-dessous de la moyenne

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

3 DURABILITÉ

3.1 Questions sociales

0

3.1.1 Lutte contre le travail des enfants

Comment l'organisation réussit-elle à décourager le travail des enfants ?

Comment l'organisation réussit-elle à décourager le travail des enfants ?

Quelle est votre politique en matière de travail des enfants? Puis-je voir votre politique en matière de travail des enfants? A quelle fréquence informez-vous vos membres sur le travail des enfants? Est-ce que le fait d'employer des enfants de moins de 12 ans pour effectuer un type quelconque d'activités ou ceux entre 12 et 16 ans pour des activités dangereuses (voir la définition dans les questions précédentes) entraîne des conséquences? Quelles sont ces conséquences?

- l'organisation a une politique en matière de travail des enfants qui reflète les exigences nationales et internationales (noter que les exigences décrites dans la question précédente peuvent servir de référence de bonne pratique)
- les répondants n'ont eu aucune difficulté pour trouver et montrer à l'évaluateur la politique en matière de travail des enfants
- l'organisation communique sur l'importance de ne pas employer les enfants au moins une fois par mois
- l'organisation décourage activement le travail des enfants en soutenant les exploitations qui se voient forcées d'avoir recours au travail des enfants
- l'organisation décourage activement le travail des enfants en donnant des avertissements aux exploitations qui emploient des enfants
- l'organisation décourage activement le travail des enfants en excluant les membres qui emploient des enfants
- l'organisation en réfère aux autorités dans les cas où des enfants sont employés et où les autres formes de découragement sont sans effet
- l'organisation a recours à d'autres mesures de découragement contre le travail des enfants (non citées ci-dessus)
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

3.1.2 Travail des enfants

Est-ce l'organisation ou ses membres ont recours au travail des enfants?

Est-ce que des enfants de moins de 12 ans travaillent pour vous ou vos membres?

Est-ce que des enfants de moins de 12 ans travaillent pour votre organisation? Est-ce que des enfants de moins de 12 ans travaillent pour vos membre?

- Des enfants de moins de 12 ans NE travaillent PAS pour l'organisation
- Des enfants de moins de 12 ans NE travaillent PAS pour des membres
- Aucune des propositions précédentes

Est-ce que les enfants sont impliqués dans des activités dangereuses?

Est-ce que les enfants qui travaillent pour votre organisation ou ses membres... - portent des charges élevées, - utilisent des équipements motorisés et/ou dangereux, - manipulent des produits chimiques dangereux, - doivent travailler par temps très chaud, humide ou froid et sont-ils souvent en contact avec des animaux dangereux pendant leur travail?

- Les enfants ne portent pas des charges élevées

- Les enfants n'utilisent pas des équipements motorisés et/ou dangereux
- Les enfants ne manipulent pas des produits chimiques dangereux
- Les enfants ne sont pas en contact avec des animaux dangereux et/ou exposés à des chaleurs extrêmes et/ou aux fortes pluies pendant leur travail
- Sans objet

Existe-t-il des registres où est consignée la fréquentation scolaire des enfants?

Existe-t-il des registres où est consignée la fréquentation scolaire des enfants, et puis-je les consulter?

- Des registres où est consignée la fréquentation scolaire n'existent pas
- Des registres où est consignée la fréquentation scolaire existent

Quel est le pourcentage des enfants de vos membres et employés qui sont scolarisés?

Calculez le pourcentage des enfants de vos membres et employés qui sont scolarisés?

Combien d'heures par semaine des adolescents travaillent directement pour votre organisation?

Est-ce que des enfants entre 12 et 16 ans travaillent directement pour votre organisation? Si c'est le cas, combien d'heures par semaine?

Combien d'heures par semaine des adolescents travaillent directement pour vos membres?

Est-ce que des enfants entre 12 et 16 ans travaillent pour vos membres? Si c'est le cas, combien d'heures par semaine?

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

3.1.3 Travail forcé

Comment l'organisation traite-t-elle la question du travail forcé?

Quelles mesures sont prises pour lutter contre le travail forcé?

Avez-vous un document ou un livret sur votre politique contre le travail forcé? Puis-je le voir? Est-ce que certains de vos membres emploient des travailleurs contre leur gré? Est-ce qu'il est courant pour vos membres de rembourser un prêt en fournissant de la main-d'œuvre gratuite? Est-ce que vous communiquez avec votre base de membres sur les problèmes de travail forcé? Si c'est le cas, veuillez expliquer sous quelle forme. Quand vous découvrez qu'un membre emploie quelqu'un contre son gré, quelle est votre réaction? Est-ce que vous continuez à travailler avec lui? En référez-vous aux autorités?

- l'organisation a une politique/un manuel en matière de travail forcé
- aucun membre n'exige de ses débiteurs qu'ils remboursent leurs prêts en main-d'œuvre gratuite
- le remboursement des prêts sous forme de main-d'œuvre gratuite n'est PAS une pratique courante chez vos membres
- l'organisation communique avec ses membres pour les sensibiliser et peut clairement expliquer comment elle le fait
- l'organisation a une politique de tolérance zéro en matière de travail forcé et elle alerte les autorités quand elle constate la moindre infraction
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

3.1.4 Absence de discrimination et égalité des chances

Est-ce que l'organisation garantit l'absence de discrimination et l'égalité des chances pour ses travailleurs et ses membres?

Quelles mesures sont prises pour lutter contre le harcèlement et la discrimination?

Avez-vous eu affaire à des cas de harcèlement, intimidation ou exploitation au cours de l'année écoulée? Combien? Pouvez-vous donner des exemples? Est-ce que vous notez par écrit ce qui s'est passé dans ces cas-là? Qu'arrive-t-il à ceux qui harcèlent, intimident ou exploitent les autres? Est-ce que tout ceci est noté quelque part? Y a-t-il une personne de confiance pour les employées femmes? Qui est cette personne?

- Les femmes ne sont PAS affectées de manière disproportionnée par de tels événements
- L'organisation contrôle ces événements
- L'organisation a mis en place des mesures disciplinaires pour les coupables
- L'organisation a consigné par écrit les mesures disciplinaires
- L'organisation a une femme comme personne de confiance
- Aucune des propositions précédentes

Quel est l'écart de rémunération entre les hommes et les femmes (%)

Combien payez-vous les employées femmes et les employés hommes occupant les mêmes postes ou des postes identiques? Pourriez-vous me montrer des documents écrits à ce sujet?

- Sans objet

Est-ce que l'organisation applique une politique de non-discrimination?

Quand vous embauchez un employé ou accordez une adhésion à un producteur, quels sont certaines des exigences que vous demandez? Est-ce que le candidat répond systématiquement à ces dernières? Sinon, comment prenez-vous la décision d'embaucher quelqu'un/d'accorder une adhésion à un producteur? Avez-vous un document qui décrit en détail la façon dont votre organisation traite tous les employés de manière équitable, sans distinction de sexe, d'appartenance ethnique, de religion?

- Les répondants sont capables de décrire les exigences en matière d'emploi/d'adhésion
- Les répondants peuvent faire la preuve que ces exigences sont capitales en matière d'emploi/d'adhésion
- L'organisation a une politique de non-discrimination ou un document identique
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

3.1.5 Représentation hommes femmes

Les femmes sont-elles suffisamment représentées dans l'organisation?

Combien de femmes sont membres de l'organisation?

Combien de femmes sont membres de l'organisation? (Calculer le pourcentage en divisant le nombre de femmes par le nombre total de membres, puis en multipliant par 100)

Combien de femmes travaillent pour votre organisation?

Combien de femmes travaillent pour votre organisation? (Calculer le pourcentage en divisant le nombre de femmes par le nombre total de femmes employées par l'organisation, puis en multipliant par 100)

Sans objet

Combien de femmes sont membres de la direction?

Combien de femmes sont membres de la direction? (Calculez le pourcentage en divisant le nombre de femmes par le nombre de membres de la direction et multipliez par 100)

Combien de membres du comité de direction sont des femmes (%)?

Combien de femmes sont membres de l'organe directeur? (Calculer le pourcentage en divisant le nombre de femmes par le nombre total de membres du conseil d'administration, puis en multipliant par 100)

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

3.1.6 Salaire minimum

Est-ce que l'organisation verse à tous ses employés le salaire minimum?

Quel est le salaire horaire/journalier/mensuel de vos employés?

Quel est le salaire horaire/journalier/mensuel de vos employés? (Au cas où un salaire minimum existe) Connaissez-vous le salaire minimum? Pouvez-vous m'indiquer son montant? (Au cas où il n'existe pas de salaire minimum) Quel est le salaire habituel pour le type de travail qu'effectuent vos employés?

- L'organisation paie bien en dessous du salaire minimum / salaire moyen
- L'organisation paie en dessous du salaire minimum / salaire moyen
- Organisation paie environ le salaire minimum / salaire moyen
- L'organisation paie au dessus du salaire minimum / salaire moyen
- Organisation paie bien au-dessus du salaire minimum / salaire moyen

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

3.1.7 Femmes enceintes

Est-ce que l'organisation s'assure que les femmes enceintes n'accomplissent pas de tâches inappropriées à leur état?

Est-ce que les femmes que vous employez touchent des congés maternité après la naissance de leurs enfants?

Est-ce que les femmes que vous employez touchent des congés maternité après la naissance de leurs enfants? Si c'est le cas, les informez-vous sur leur droit à un congé rémunéré?

- Les femmes ne touchent pas un congé maternité
- Les femmes touchent un congé maternité
- Les femmes sont informées sur leur droit à un congé maternité rémunéré

Quelle est la durée (mois) du congé maternité rémunéré?

Quelle est la durée (mois) de leur congé maternité rémunéré?

- Sans objet

A quelle fréquence une femme enceinte doit-elle faire des tâches difficiles ou très physiques?

A quelle fréquence une femme enceinte doit-elle faire l'une des tâches suivantes? - manipuler des produits phytosanitaires - faire fonctionner des machines lourdes - soulever de lourdes charges

- Pregnant women either handle heavy lifting, operate heavy machinery or handle agrochemicals
- Pregnant women do not handle heavy lifting, operate heavy machinery nor handle agrochemicals

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

3.1.8 Santé & sécurité sur le lieu de travail

Est-ce que l'organisation fournit un environnement de travail sain et sûr?

Indiquez-vous clairement les risques de mort ou de blessure que peut courir un employé dans l'accomplissement de son travail?

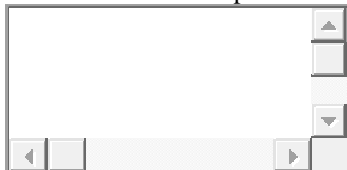
Indiquez-vous clairement les risques de mort ou de blessure que peut courir un employé dans l'accomplissement de son travail? Pouvez-vous me montrer un exemple? Prenez-vous des mesures pour réduire ou éliminer les risques auxquels vos employés peuvent être exposés? Pouvez-vous me donner quelques exemples? Fournissez-vous à vos employés des équipements et/ou vêtements de protection? Pouvez-vous me les montrer? Y en a-t-il suffisamment pour tous les employés qui en ont besoin? Est-ce que les employés ont reçu une formation sur les pratiques de travail sécuritaires? Veuillez expliquer sous quelle forme. Avez-vous un manuel de sécurité pour les employés? Si c'est le cas, veuillez me le montrer. Est-ce que les cadres ou autres employés confirmés ont reçu une formation pour donner les premiers soins? Conservez-vous une trace écrite des accidents du travail? Si c'est le cas, puis-je en prendre connaissance?

- Les dangers sont clairement indiqués et les répondants sont en mesure de donner des exemples
- L'organisation prend des mesures pour éliminer les dangers et les répondants sont en mesure de donner des exemples
- L'organisation fournit à ses employés des équipements de sécurité et des vêtements de protection
- Il y a suffisamment d'équipements de sécurité et de vêtements de protection disponibles pour tout le monde
- Les employés ont reçu une formation et les répondants sont en mesure de fournir des explications
- Un manuel de sécurité existe
- Le personnel confirmé/les cadres ont reçu une formation pour donner les premiers soins
- Une trace écrite des accidents est conservée et les répondants sont en mesure de la présenter
- Aucune des propositions précédentes

Quelle est la fréquence des accidents du travail?

Quelle est la fréquence des accidents du travail?

- une fois par semaine ou plus
- Toutes les deux semaines
- Mensuel
- une fois par trimestre
- Moins d'une fois par trimestre



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

3.1.9 Usage de produits phytosanitaires

Est-ce que l'organisation s'assure que seul le personnel qualifié utilise les produits agrochimiques dans les conditions voulues?

Est-ce que ceux qui travaillent avec des produits chimiques sont conscients du danger?

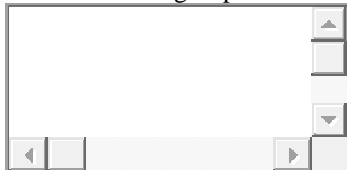
Est-ce que ceux qui travaillent avec des produits chimiques ont reçu - la formation appropriée - des vêtements de protection et - des équipements de sécurité? Est-ce que les vêtements de protection et les équipements de sécurité sont systématiquement utilisés? Qui vérifie si c'est bien le cas?

- Les employés travaillant avec des produits chimiques ont reçu une formation
- Les employés travaillant avec des produits chimiques ont des vêtements de protection
- Les employés travaillant avec des produits chimiques ont des équipements de sécurité
- Les employés travaillant avec des produits chimiques utilisent les équipements et les vêtements de sécurité
- L'utilisation des vêtements de protection et des équipements de sécurité est contrôlée
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet

Est-ce que les groupes vulnérables travaillent avec des produits phytosanitaires?

Est-ce que l'un des groupes suivants travaille avec des produits phytosanitaires: - les enfants - les femmes enceintes - les gens ayant des problèmes respiratoires?

- Vulnerable groups do handle agrochemicals
- Vulnerable groups do not handle agrochemicals



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

3.1.10 Communication sur les pratiques sociales

Est-ce que l'organisation communique et forme ses employés/son personnel/ses membres/ses sous-traitants etc. aux bonnes pratiques sociales?

A quelle fréquence dispensez-vous une formation aux bonnes pratiques sociales?

A quelle fréquence dispensez-vous une formation aux bonnes pratiques sociales?

- une fois par an ou moins souvent
- tous les 2 à 6 mois
- Mensuel

Comment faites vous connaître les bonnes pratiques sociales à vos membres, employés, sous-traitants etc.?

Est-ce que vous faites connaître les bonnes pratiques sociales à vos membres, employés, sous-traitants etc.? Est-ce que vous les formez aux pratiques sociales? Pouvez-vous donner un exemple? Avez-vous une trace écrite de la façon et du moment où vous avez fait connaître/dispensé une formation aux pratiques sociales dans le passé? Puis-je en prendre connaissance? Comment traitez-vous les infractions aux bonnes pratiques sociales dans votre communauté?

- L'organisation fait connaître les bonnes pratiques sociales
- L'organisation forme aux bonnes pratiques sociales
- Les répondants sont en mesure de donner des exemples de formation aux pratiques sociales
- Les répondants peuvent faire la preuve que la communication et la formation aux pratiques sociales ont eu lieu grâce à une trace écrite de ces activités
- L'organisation réagit aux infractions
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

3.2 Questions environnementales

0

3.2.1 Protection des plans d'eau

Est-ce que l'organisation s'assure qu'aucun plan d'eau n'est pollué ou sévèrement affecté par ses activités?

Est-ce que l'organisation s'assure qu'aucun plan d'eau n'est pollué ou sévèrement affecté par ses activités?

Avez-vous rencontré des problèmes de sources d'eau naturelle qui se sont tariées dans le passé? Avez-vous une politique ou une ligne directrice en matière de gestion de l'eau? Si oui, puis-je la voir? Prenez-vous des mesures pour lutter contre la pollution de la nappe phréatique et des plans d'eau voisins? Si oui, veuillez les décrire. Avez-vous des méthodes particulières pour vous débarrasser des déchets chimiques? Si oui, veuillez les expliquer. Que faites-vous si vous constatez qu'un agriculteur appartenant à votre organisation fait une mauvaise gestion des déchets ou de l'eau?

- L'organisation n'a eu AUCUN problème de sources qui se sont tariées dans le passé
- L'organisation a une politique/ligne directrice en matière de gestion de l'eau et est en mesure de la présenter
- L'organisation prend des mesures pour lutter contre la pollution de l'eau et est en mesure de les expliquer
- L'organisation a des méthodes particulières pour se débarrasser des déchets chimiques et est en mesure de les expliquer
- Les membres/employés ont reçu une formation sur la gestion de l'eau
- L'organisation intervient en cas de mauvaise gestion de l'eau ou de pollution du fait de ses membres
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

3.2.2 Gestion des déchets

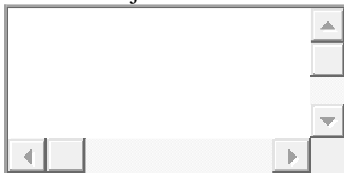
Est-ce que l'organisation s'assure que les déchets sont correctement gérés?

Est-ce que l'organisation s'assure que les déchets sont correctement gérés?

Avez-vous une liste des déchets produits sur les exploitations et sur les points de vente/traitement? Puis-je la voir?

Est-ce que les déchets sont recyclés? Si oui, comment? Où les déchets sont-ils rejetés? Informez-vous les membres sur les bonnes pratiques en matière de gestion des déchets? Pouvez-vous me donner des exemples de ceci?

- L'organisation tient une liste des déchets et les répondants sont en mesure de la présenter
- Les répondants sont en mesure d'expliquer comment les déchets sont recyclés
- Les déchets ne sont rejetés ni dans ni près des sources d'eau, près des habitations ou des infrastructures communautaires comme les lieux de forage
- Les déchets ne sont rejetés ni dans ni près des sources d'eau, près des habitations ou des infrastructures communautaires comme les lieux de forage
- L'organisation intervient en cas de gestion inappropriée des déchets par ses membres
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

3.2.3 Produits agrochimiques

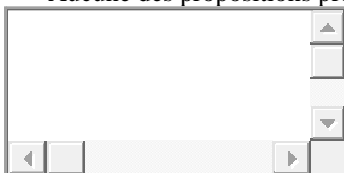
Est-ce que l'organisation est sensibilisée aux produits agrochimiques appropriés tels que les engrais, les fongicides et leur usage?

Est-ce que les membres et employés sont sensibilisés aux produits agrochimiques appropriés?

(Informez-vous sur l'utilisation appropriée des produits phytosanitaires avant de poser les questions suivantes:)

Connaissez-vous les produits phytosanitaires à utiliser pour la production des récoltes de vos membres? Si oui, veuillez m'indiquer quels produits chimiques sont utilisés pour quelles récoltes. Quels sont les dosages recommandés pour chaque produit phytosanitaire? A quelle fréquence et à quel moment de la saison doivent être utilisés les produits phytosanitaires? Est-ce que vous formez vos membres et employés à bien utiliser les produits phytosanitaires? Que faites-vous lorsque vous constatez qu'un membre n'utilise pas correctement les produits phytosanitaires?

- Les répondants savent quels produits phytosanitaires utiliser
- Les répondants connaissent les bons dosages de produits phytosanitaires
- Les répondants connaissent la bonne fréquence et le bon moment de leur utilisation
- Les membres/employés reçoivent une formation sur l'utilisation des produits phytosanitaires
- L'organisation intervient en cas de mauvaise utilisation des produits phytosanitaires
- Aucune des propositions précédentes



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

4 APPROVISIONNEMENT

4.1 Approvisionnement en matières premières

0

4.1.1 Fournitures des matières premières

Est-ce que l'organisation est en mesure de recevoir à temps les matières premières dont elle a besoin ?

Est-ce que l'organisation est en mesure de recevoir à temps les matières premières dont elle a besoin ?

1. Etes-vous toujours en mesure d'acheter des intrants quand vous en avez besoin? 2. Combien de fournisseurs avez-vous? 3. Décrivez les itinéraires de transport jusqu'à vos fournisseurs. Rencontrez-vous des problèmes en route, comme des ponts en mauvais état ou des routes inondées par fortes pluies? 4. Est-ce que les intrants dont vous avez besoin sont disponibles chez des fournisseurs proches?

- l'organisation dispose des fonds nécessaires pour se procurer les intrants
- l'organisation se procure les intrants chez plusieurs fournisseurs
- les infrastructures permettant de se rendre chez/revenir de chez les fournisseurs ne présentent pas de problèmes
- Les intrants sont habituellement disponibles dans la région
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

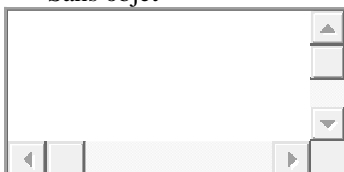
4.1.2 Procédures qualité pour les matières premières

Est-ce que l'organisation vérifie la qualité de ses approvisionnements?

Comment l'organisation vérifie la qualité de ses approvisionnements?

1. Connaissez-vous les normes qualité pour les intrants que vous achetez? Pouvez-vous citer quelques exemples de ce qui caractérise un bon semis, un bon engrais, etc.? 2. Contrôlez-vous la qualité des intrants? 3. Est-ce que vous avez un manuel/guide de contrôle qualité. Si oui, puis-je le voir? 4. Cherchez-vous de nouveaux fournisseurs susceptibles de fournir de meilleurs intrants si vous n'êtes pas satisfait? "

- les répondants sont en mesure de citer les normes de qualité
- l'organisation contrôle la qualité des intrants
- la procédure de contrôle qualité est documentée
- l'organisation change de fournisseurs pour avoir des intrants de meilleure qualité
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

4.1.3 Qualité des approvisionnements

Est-ce que l'organisation rencontre souvent des problèmes avec la qualité des approvisionnements?

Vous arrive-t-il souvent d'avoir des problèmes avec la qualité de vos intrants?

Indiquez à quelle fréquence l'organisation a eu des problèmes avec la qualité de ses approvisionnements

- à chaque livraison
- Mensuel
- une fois par trimestre
- deux fois par an
- Moins de deux fois par an



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

4.2 Approvisionnements par les membres

0

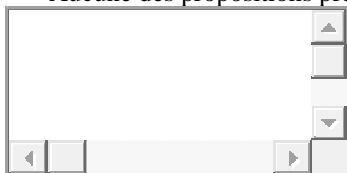
4.2.1 Volumes attendus d'approvisionnement fournis par les membres

Est-ce que l'organisation est en mesure d'estimer les volumes saisonniers pour ses clients?

Comment l'organisation contrôle le volume de production ?

1. Est-ce que vous contrôlez le volume de production pendant toute la saison? Pouvez-vous me dire comment vous procédez? 2. Pouvez-vous donner des estimations des volumes de production espérés chaque saison? 3. Est-ce que vos prévisions correspondent généralement aux volumes de production finaux? 4. Est-ce que vous faites connaître les volumes espérés aux clients?

- l'organisation contrôle les volumes pendant toute la saison et tient des registres
- l'organisation prévoit les volumes de production
- les prévisions sont vérifiées et comparées aux volumes finaux
- les prévisions correspondent généralement aux volumes de production finaux
- les prévisions sont communiquées aux clients
- Aucune des propositions précédentes



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

4.2.2 Fiabilité des approvisionnements fournis par les membres

Est-ce que les membres fournissent leurs approvisionnements en temps et en heure comme prévu?

Comment l'organisation s'assure que les membres fournissent leurs approvisionnements en temps et en heure comme prévu?

1. Est-ce que vous indiquez clairement à vos membres quelles sont leurs obligations? Si oui, comment procédez-vous? 2. Est-ce que vous contrôlez les livraisons de vos membres? 3. Est-ce que vous notez par écrit les moments/dates de livraison? 4. Est-ce que vous récompensez les livraisons ponctuelles? 5. Cherchez-vous à améliorer les pratiques des membres qui vous livrent systématiquement en retard?

- les membres sont sensibilisés à leurs obligations
- l'organisation dispose de contrats écrits avec ses membres
- les livraisons des membres sont contrôlées
- les livraisons sont notées par écrit
- les livraisons ponctuelles sont récompensées
- les livraisons qui ont du retard sont améliorées
- Aucune des propositions précédentes

A quelle fréquence un membre livre ses produits avec un retard?

Est-ce qu'il arrive souvent que le membre moyen livre ses produits avec un retard qui met en danger votre relation avec vos acheteurs chaque saison?

- Plus de 4 fois par saison
- 4 fois par saison
- 3 fois par saison
- 2 fois par saison
- 1 fois par saison ou moins

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

4.2.3 Contrôle qualité

Est-ce que l'organisation vérifie la qualité des approvisionnements en provenance de ses membres?

Quelle est la procédure standard pour la réception de produits de vos membres?

1. Avez-vous une procédure standard pour la réception de produits de vos membres? 2. Pesez-vous tous les produits? 3. Prélevez-vous des échantillons sur les produits livrés? 4. Refusez-vous les produits dont la qualité ne correspond pas à ce que désirent les acheteurs?

- l'organisation a mis une procédure en place pour la réception des produits
- Tous les produits sont pesés
- les produits sont échantillonnés
- les produits de qualité insuffisante sont refusés
- Aucune des propositions précédentes

Combien d'exigences qualité espérez-vous des produits de vos membres?

Pouvez-vous citer autant d'exigences qualité que possible que vous espérez des produits de vos membres?

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

4.2.4 Qualité des approvisionnements en provenance des membres

Est-ce que l'organisation rencontre des problèmes de qualité avec les approvisionnements en provenance des membres?

Quel est le pourcentage des livraisons qui ont présenté des problèmes importants de qualité au cours de la saison écoulée?

Avez-vous souvent des problèmes avec la qualité des produits? Veuillez donner un pourcentage des livraisons qui ont présenté des problèmes importants de qualité au cours de la saison écoulée.

Sans objet

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

4.3 Force de la base de membres

0

4.3.1 Evolution de l'ensemble de membres

Est-ce que l'ensemble de membres actifs est stable ou en augmentation?

Quels sont les conditions ou critères pour pouvoir adhérer à votre organisation?

1. Existe-t-il des conditions ou des critères pour pouvoir adhérer à votre organisation? Si oui, quels sont-ils? 2. Essayez-vous d'avoir davantage d'adhésions de producteurs? Si oui, expliquez comment vous procédez. 3. Essayez-vous de fidéliser vos membres? Si oui, pouvez-vous m'expliquer comment vous procédez? 4. Avez-vous un registre sur lequel figurent les noms, adresses, tailles d'exploitations et coordonnées de vos membres?

- L'organisation a des critères d'adhésion et les répondants sont en mesure de les citer
- Les répondants sont en mesure d'expliquer comment ils augmentent le nombre d'adhésions
- L'organisation a une stratégie de fidélisation de ses membres que les répondants sont en mesure de décrire
- L'organisation a un registre des membres suffisamment détaillé
- Aucune des propositions précédentes

Quel est le statut des adhésions auprès de votre organisation

Diriez-vous que le nombre de membres...

- En diminution
- Stable
- En augmentation

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

4.3.2 Concurrence pour recruter des membres

Existe-t-il une concurrence pour recruter les membres de l'organisation?

Existe-t-il une concurrence pour recruter les membres de l'organisation?

Existe-t-il une concurrence pour recruter les membres de l'organisation?

- Des organisations identiques existent dans la région
- Des organisations identiques recrutent dans la base des membres
- Les membres quittent l'OP pour aller voir ailleurs

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

4.3.3 Avantage des services fournis aux membres

Est-ce que l'organisation fournit à ses membres/sous-traitants des services de qualité qui renforcent leur loyauté vis-à-vis de l'organisation?

Parmi les services suivants, lesquels votre organisation offre-t-elle à ses membres?

Parmi les services suivants, lesquels votre organisation offre-t-elle à ses membres?

- Formation
- Utilisation collective d'équipements
- Stockage
- Transport
- Services financiers
- Défense des intérêt
- Infrastructures communautaires
- Irrigation communale
- éducation / aide à l'éducation des enfants
- Tutorat/coaching individuel
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

4.3.4 Avantage économique offerte aux membres

Est-ce que l'organisation offre une valeur économique ajoutée à ses membres?

Est-ce que l'adhésion en tant que membre à votre organisation apporte une valeur économique à vos membres?

Est-ce que l'adhésion en tant que membre à votre organisation apporte une valeur économique à vos membres? Si oui, veuillez préciser laquelle.

- Des prix plus élevés
- Des actions
- Des remises de prix sur les intrants
- Un partage de la main-d'œuvre / des coûts de main-d'œuvre inférieurs

- Des services à prix réduit
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

4.3.5 Détournement de produits/vente parallèle

Est-ce que la vente parallèle est un risque important pour l'organisation?

Est-ce que vos prix sont identiques, plus élevés ou plus bas que les prix du marché?

Est-ce que vos prix sont identiques, plus élevés ou plus bas que les prix du marché?

- Au dessous de
- identiques
- [plus élevés

Comment fixez-vous les prix des produits?

1. Indiquez-vous clairement à vos membres la façon dont vous fixez les prix de leurs produits? Pouvez-vous me dire comment vous procédez? 2. Est-ce qu'il y a de nombreux membres qui vendent à d'autres organisations/acheteurs en parallèle? Si oui, pensez-vous que cela crée un risque élevé? 3. Est-ce que vous payez cash à la livraison? 4. Est-ce que vous payez le prix intégral des récoltes à la livraison?

- La fixation des prix est transparente et les répondants sont en mesure d'expliquer comment tout ceci est communiqué aux membres
- La vente parallèle n'existe PAS
- La vente parallèle ne présente AUCUN risque
- L'organisation paie cash à la livraison
- L'organisation paie le prix intégral
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

4.4 Suivi & formation des membres

0

4.4.1 Suivi & formation des membres

Est-ce que l'organisation suit ses membres et les forme régulièrement?

Quelles sont les actions de formation et d'aide aux membres accomplies par l'organisation?

1. Parmi les actions suivantes de formation et d'aide aux membres, lesquelles accomplissez-vous? Veuillez indiquer comment cela est documenté si vous le pouvez. - formation aux méthodes de production - parcelle de démonstration - école pratique d'agriculture - test et adoption d'innovations agricoles 2. Est-ce que le personnel qui dispense les formations participe à des ateliers ou d'autres formations pour mettre ses connaissances à jour? 3. Est-ce que votre organisation dispose de fonds pour la formation? Pouvez-vous me montrer la part de votre budget qui y est consacrée?

4. Comment savez-vous le type de formation et d'autres aides dont vos membres ont besoin? 5. Comment savez-vous si les formations et autres aides sont efficaces? En quoi le fait que vous en ayez connaissance influence vos activités?

- Formation
- Parcelle de démonstration
- école pratique d'agriculture
- Test & adoption des innovations
- Le personnel est formé
- Des fonds pour la formation sont prévus
- L'organisation évalue les besoins des membres
- L'organisation contrôle la présence aux séances de formation et la mise en œuvre
- Les activités sont influencées par le contrôle de la présence et de la mise en œuvre
- Aucune des propositions précédentes

A quelle fréquence les membres du comité de direction ou autres employés visitent-ils leurs membres?

Veuillez vérifier la fréquence la plus proche de la réponse donnée par l'organisation

- 1 fois par an ou moins
- une fois par trimestre
- Mensuel
- 2-3 fois par mois
- Hebdomadaire



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

5 MARCHÉ

5.1 Risques relatifs au marché

0

5.1.1 Pouvoir de négociation

L'organisation a-t-elle suffisamment de pouvoir de négociation avec (son) ses acheteur(s)?

Quels sont les contrats écrits entre l'organisation et les acheteurs?

1. Combien d'acheteurs avez-vous? 2. Avez-vous passé des contrats écrits avec vos acheteurs? Puis-je les voir? 3. Est-ce que vous vous mettez d'accord sur les prix, les exigences de qualité et de service au préalable?

- L'organisation a au moins un acheteur fidèle
- L'organisation a passé des contrats écrits avec ses acheteurs
- Les exigences en matière de prix sont décidées d'un commun accord au préalable
- Les exigences en matière de services sont décidées d'un commun accord au préalable
- Les exigences en matière de qualité sont décidées d'un commun accord au préalable
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

5.1.2 Sensibilisation aux risques du marché

L'organisation est-elle en mesure de décrire les risques du marché auxquels elle est exposée?

Quels sont les risques liés au marché auxquels l'organisation peut avoir à faire face?

1. Veuillez citer certains risques liés au marché auxquels vous pouvez avoir à faire face et décrire la façon dont ils vous remettent en question. Ceci peut concerner le changement des relations avec les acheteurs et leurs exigences. 2. Par exemple pensez-vous que la baisse des prix vous affecte ou que la baisse du nombre d'acheteurs augmente le pouvoir de négociation de ceux qui restent? 3. Est-ce que parfois certains de vos acheteurs réduisent de manière significative les volumes de produits qu'ils vous achètent ou vous en demandent plus que vous ne pouvez leur en fournir? Les répondants peuvent citer...

- Les changements de prix
- La modification des exigences qualité
- Les changements de méthode ou de calendrier de livraison
- Les clients qui entrent sur le marché ou le quittent
- Les changements de volumes exigés
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

5.1.3 Atténuation des risques liés aux prix

L'organisation connaît-elle les possibilités d'atténuer les risques liés aux prix?

Comment l'organisation évite les risques menaçant son activité?

Que faites-vous pour éviter les risques menaçant votre activité que vous venez de citer?

- Commercialisation
- L'élargissement de la base des membres
- Investir dans les livraisons
- Se tenir au courant
- Investir dans le traitement
- Autre
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

5.2 Logistique aval

0

5.2.1 Transport

Est-ce que l'organisation dispose de moyens de transport suffisants et fiables pour garantir que ses produits arrivent chez son client en toute sécurité et en temps voulu? (Même si c'est l'acheteur qui s'occupe du transport, cette question doit être notée en évaluant la fiabilité du transport mis en place par l'acheteur.)

Est-ce que l'organisation dispose de suffisamment de véhicules pour assurer le transport?

1. Est-ce que vous nettoyez régulièrement les véhicules de transport (comme les camions et les charrettes)? 2. Rencontrez-vous souvent des problèmes de pannes sur les véhicules de transport? 3. Vérifiez-vous le bon fonctionnement de vos véhicules? 4. Disposez-vous de suffisamment de véhicules pour assurer le transport? "

- Les véhicules sont régulièrement nettoyés
- L'organisation rencontre peu ou pas de problèmes de pannes sur ses véhicules
- Les véhicules sont entretenus
- L'organisation a des véhicules en nombre suffisant
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

5.2.2 Infrastructures

Est-ce que les infrastructures reliant l'organisation et le client sont fiables et appropriées?

Quelle est la qualité des infrastructures a proximité de l'organisation?

Veillez cocher les cases à partir de l'expérience que vous avez des trajets aller-retour vers le site de l'OP

- L'organisation se situe à proximité d'une route goudronnée
- L'organisation se situe à proximité d'une route praticable par tous les temps
- Les inondations ne posent aucun ou peu de risques pour les déplacements vers /depuis l'organisation
- Les ponts qui se trouvent sur les routes sont en bon état (OU il n'y a pas de ponts à traverser)
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

5.3 Stratégie commerciale

0

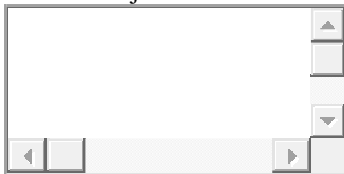
5.3.1 Stratégie commerciale

Est-ce que l'organisation commercialise activement ses produits et services?

Est-ce que l'organisation commercialise activement ses produits et services?

1. Cherchez-vous à trouver de nouveaux clients de manière permanente? Si oui, comment procédez-vous? 2. Avez-vous récemment représenté votre organisation lors de foires commerciales/agricoles? 3. Est-ce que vous étiquetez vos produits avec le nom et le logo de l'organisation? 4. Est-ce que vous faites de la publicité? Si oui, pouvez-vous décrire ce que vous faites?

- L'organisation recherche de nouveaux clients et est en mesure d'expliquer comment
- L'organisation recherche de nouveaux clients et est en mesure d'expliquer comment
- Les produits sont étiquetés avec le nom et le logo
- Elle fait de la publicité et les répondants sont en mesure de décrire les activités entreprises
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

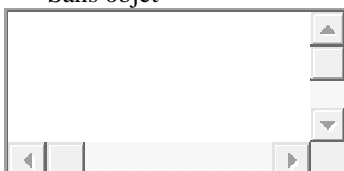
5.3.2 Activités à valeur ajoutée

Quelle valeur ajoutée les produits de l'organisation ont-ils sur le marché?

Quelle valeur ajoutée les produits de l'organisation ont-ils sur le marché?

Sous quelle forme l'organisation vend-elle ses produits (par exemple pour le maïs : maïs frais, maïs séché, farine de maïs, aliment pour bétail, etc.)? > Est-ce que l'organisation ajoute de la valeur à la production de ses membres ? > Quelles sont les activités à valeur ajoutée ? > Est-ce que les coûts de traitement et la valeur ajoutée sont calculés et contrôlés ?

- L'organisation vend ses produits sous différentes formes
- L'organisation fait du traitement
- L'organisation fait de l'emballage
- Les coûts liés aux activités sont calculés
- L'organisation classe ses produits
- Le coût par activité est calculé
- Le coût de ces activités est contrôlé
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

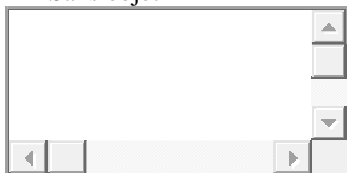
5.3.3 Besoins de la clientèle

Est-ce que l'organisation est toujours bien consciente des besoins de (son) ses client(s)/acquéreur(s)/acheteur(s)?

Est-ce que l'organisation est toujours bien consciente des besoins de ses clients/acquéreurs/acheteurs?

1. Connaissez-vous la quantité de produits que chacun de vos acheteurs prévoit d'acheter chaque année? 2. Avez-vous des accords écrits à ce sujet? 3. Est-ce que vous vous êtes mis d'accord avec vos acheteurs sur la qualité? 4. Avez-vous un accord écrit à ce sujet?

- L'organisation connaît les quantités que les acheteurs veulent acheter
- Les quantités sont précisées dans des contrats
- L'organisation connaît la qualité recherchée par les acheteurs
- La qualité est précisée dans des contrats
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

6 GESTION FINANCIERE

6.1 Gestion financière

0


6.1.1 Responsable de la gestion financière courante

Y a-t-il une personne ayant l'expérience et la formation nécessaires pour s'occuper de la gestion financière courante?

Est-ce que la personne qui s'occupe de vos finances a la formation et les compétences requises?

Est-ce que la personne qui s'occupe de vos finances... 1. A la formation de base 4. Sait lire et écrire 3. Sait compter 4. A reçu une formation en comptabilité et dans le domaine budgétaire 5. A de l'expérience dans cette fonction ou une formation en gestion financière?

- La personne qui s'occupe des finances a reçu une formation de base
- La personne qui s'occupe des finances sait lire et écrire
- La personne qui s'occupe des finances sait compter
- La personne qui s'occupe des finances a une formation en comptabilité et dans le domaine budgétaire
- La personne qui s'occupe des finances a occupé un poste similaire (OU a été recrutée directement à sa sortie de l'université/après une formation professionnelle)
- Aucune des propositions précédentes



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

6.1.2 Traitement des opérations courantes

Les opérations courantes sont-elles traitées de manière appropriée?

Les opérations courantes sont-elles traitées de manière appropriée?

1. Lorsque vous recevez de l'argent liquide, est-il placé en banque ou bien utilisé en espèces pour les dépenses d'entreprise? 2. Est-ce que vous avez un livre pour les rentrées et sorties de fonds? 3. Où conservez-vous les espèces? 4. Combien de personnes signent les chèques? 5. Vous arrive-t-il de signer des chèques pas complètement remplis? 6. A quelle fréquence mettez-vous à jour les livres de comptes? A quelle fréquence faites-vous les rapprochements de comptes de caisse avec les rapprochements bancaires?

- L'argent liquide reçu est intégralement versé en banque, sans avoir été utilisé
- Les rentrées et sorties de fonds sont inscrites sur les livres de comptes de l'organisation
- Il est conservé dans une caisse fermée à clef ou dans un coffre
- Les chèques sont signés par au moins deux personnes autorisées et aucun chèque en blanc n'est signé
- Les livres de comptes sont mis à jour une fois par semaine au moins
- Les rapprochements de comptes de caisse avec les rapprochements bancaires se font une fois par mois
- Aucune des propositions précédentes



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

6.1.3 Conventions comptables

Existe-t-il des conventions et procédures comptables appropriées?

Quelles sont les conventions et procédures comptables mises en place?

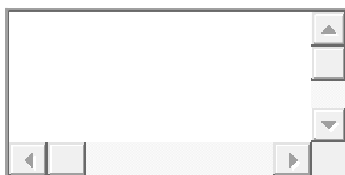
1. Avez-vous une politique écrite pour les éléments suivants et pouvez-vous me la montrer? 2. Comment traiter les paiements en espèces 3. Quels sont les contrôles mis en place 4. Qui autorise quoi 5. Qui vérifie quoi Une politique comptable comprend des règles pour...

- Les paiements en espèces
- Les contrôles
- Les autorisations
- Qui vérifie quoi
- Aucune des propositions précédentes

Quelle est la procédure mise en place pour les états financiers?

1. A quelle fréquence les états financiers ont-ils lieu? 2. Est-ce que plusieurs personnes vérifient les états financiers? 3. Quelles sont les connaissances en comptabilité de ceux qui vérifient les comptes? 4. Communiquez-vous les états financiers aux parties prenantes? Les états financiers...

- Sont faits au moins une fois par trimestre
- Sont vérifiés par plusieurs personnes
- Sont vérifiés par des gens qualifiés
- Sont communiqués
- Aucune des propositions précédentes



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

6.2 Planification, budgétisation et sources de revenus

0

6.2.1 Prix de revient

L'organisation connaît-elle ses prix de revient?

L'organisation connaît-elle ses coûts de production?

1. Combien cela coûte-t-il à votre organisation pour produire 1 unité de produit? Veuillez citer les différents types de coûts. 2. Calculez-vous régulièrement les prix de revient de vos produits et si c'est le cas, pouvez-vous me présenter un exemple de la dernière saison? 3. Comment ces prix de revient se situent-ils par rapport aux prix de vente moyens? 4. Comment fixez-vous vos prix de vente?

- L'organisation connaît ses coûts de production
- L'organisation calcule régulièrement les prix de revient et peut donner un exemple récent
- Les prix de revient sont inférieurs aux prix de vente unitaires
- L'organisation utilise des données pertinentes du marché pour fixer ses prix de ventes
- Aucune des propositions précédentes



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

6.2.2 Budgets

Est-ce que l'organisation élabore des budgets pour ses dépenses et recettes?

Est-ce que l'organisation élabore des budgets de dépenses?

1. Etablissez-vous des budgets de dépenses? 2. A quelle fréquence établissez-vous les budgets de dépenses? 3. Puis-je voir le dernier budget de dépenses? 4. En fin d'année, comparez-vous le budget initial aux chiffres réels? Si oui, que faites-vous de cette information?

- L'organisation établit des budgets de dépenses
- Les budgets de dépenses sont faits une fois par trimestre au moins
- Le dernier budget de dépenses prévoit toutes les sorties d'argent sur la période du budget de manière réaliste
- Chaque année, les chiffres des budgets sont comparés aux chiffres réels et les résultats ont une influence sur le budget suivant
- Aucune des propositions précédentes

Est-ce que l'organisation élabore des budgets de recettes?

1. Etablissez-vous des budgets de recettes? 2. A quelle fréquence établissez-vous les budgets de recettes? 3. Puis-je voir le dernier budget de recettes? 4. En fin d'année, comparez-vous le budget initial aux chiffres réels? Si oui, que faites-vous de cette information?

- L'organisation établit des budgets de recettes
- Les budgets de recettes sont faits une fois par trimestre au moins

- Le dernier budget de recettes prévoit toutes les rentrées d'argent sur la période du budget de manière réaliste
- Chaque année, les chiffres des budgets sont comparés aux chiffres réels et les résultats ont une influence sur le budget suivant
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

6.2.3 Politique des réserves

Est-ce que l'organisation réfléchit et planifie la façon d'augmenter ses réserves?

Est-ce que l'organisation a des réserves financières et planifie la façon d'augmenter ses réserves?

1. Avez-vous des réserves financières? Si oui, sont-elles suffisantes pour couvrir les dépenses en période de difficultés financières, par ex. en cas de mauvaise récolte ou de catastrophe naturelle? 2. Quel % de votre chiffre d'affaires annuel est placé en banque? 3. Avez-vous un plan pour augmenter les réserves? Pouvez-vous me l'expliquer? 4. Avez-vous pu augmenter vos réserves au cours de l'année écoulée?

- L'organisation a des réserves financières
- Les réserves financières se montent à 10-20% du chiffre d'affaires annuel
- L'organisation a un plan pour augmenter les réserves et les répondants sont en mesure de l'expliquer
- L'organisation a réussi à augmenter ses réserves l'an dernier
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

6.2.4 Dépendance des donateurs

Dans quelle mesure l'organisation dépend-elle des fonds de donateurs?

Combien de temps l'organisation peut-elle opérer sans des fonds de donateurs?

L'organisation peut opérer sans les fonds de donateurs pendant...

- Moins d'1 mois
- 1 - 3 mois
- Pour 3 - 6 mois
- plus de 6 -12 mois
- Plus d'un an ou n'a jamais eu besoin de donations

Dans quelle mesure l'organisation dépend-elle des fonds de donateurs?

1. D'où vient l'argent de votre organisation? Pouvez-vous me montrer les états indiquant les différentes rentrées d'argent en provenance des donations, emprunts, ventes, frais d'adhésion? 2. Quelle est la part des donations, que ce soit en espèces ou en nature, des subventions, etc.? 3. Quels services rendus aux membres devriez-vous arrêter si les donations venaient à cesser? 4. Est-ce que l'achat de vos produits est subventionné par le gouvernement?

- Les répondants savent faire la différence entre fonds de donateurs et autres fonds
- L'organisation réalise des activités qui génèrent des revenus sans donations
- L'organisation réalise des activités de services à la communauté sans donations
- Les ventes/achats de produits ne sont pas subventionnés par le gouvernement
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

6.2.5 Frais d'adhésion des membres et capital social

Quel pourcentage des membres s'acquittent de leurs frais d'adhésion et leur capital social?

Quel pourcentage des membres s'acquittent de leurs frais d'adhésion et leur capital social?

Combien de membres paient des frais d'adhésion? Veuillez donner un pourcentage.

- Moins de 80%
- 80% - 90%
- 90% - 95%
- 95% - 99%
- 100%

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

6.3 Archivage & suivi

0

6.3.1 Flux de trésorerie, revenus et dépenses

L'organisation enregistre-t-elle ses recettes et dépenses?

L'organisation enregistre-t-elle ses recettes et dépenses?

1. A quelle fréquence les entrées et sorties d'argent sont-elles enregistrées? 2. Est-ce que les états financiers font l'objet de rapports annuels? 3. Comment connaissez-vous les sommes d'argent que vous devez et celles que l'on doit à votre organisation? 4. Vérifiez-vous si les chiffres réels correspondent aux prévisions/budgets? Si oui, pouvez-vous me montrer comment vous avez fait cela pendant la période la plus récente? Comment tout cela influence-t-il les budgets futurs? 5. Qui enregistre les recettes et les dépenses? "

- Les recettes et dépenses sont enregistrées au moins une fois par mois
- Les recettes et dépenses sont consolidées une fois par an
- La situation de trésorerie est enregistrée au moins une fois par mois
- Les chiffres réels sont comparés aux budgets/prévisions
- La comparaison des budgets aux chiffres réels influence le budget à venir
- Un comptable est responsable de la comptabilité

- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

6.3.2 Registre des actifs

L'organisation tient-elle un registre de ses actifs?

L'organisation tient-elle un registre de ses actifs et de leur valeur?

1. Avez-vous une bonne vue d'ensemble de vos actifs (comme les bâtiments, les terrains, les équipements, les machines) et de leur valeur? 2. Pouvez-vous me montrer où vous gardez une trace écrite de vos actifs et de leur valeur? 3. Comment est prise la décision d'acquérir des actifs au sein de l'organisation? 4. Qui gère l'inventaire des actifs (s'il y a quelqu'un)? 5. Comment déterminez-vous la valeur actuelle et future de vos actifs? Avez-vous documenté cela quelque part, et puis-je voir ce document?

- L'inventaire indique la valeur estimée des actifs
- Le conseil d'administration décide en commun des principales acquisitions
- Un comptable gère l'inventaire et l'estimation des actifs
- L'OP a mis en place une procédure pour l'estimation des actifs
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

6.3.3 Système de comptabilité

L'organisation dispose-t-elle d'un système de comptabilité en place?

L'organisation dispose-t-elle d'un système de comptabilité en place?

La comptabilité se fait...

- Il n'y a aucun système comptable
- Sur Excel
- Sur papier;
- à l'aide d'un logiciel de comptabilité

Quels documents sont utilisés dans le système de comptabilité?

Veillez décrire votre système de comptabilité, notamment les différents livres de comptes que vous tenez et comment ils sont tenus (sur papier, sous forme digitale, etc.) Un système de comptabilité comprend...

- Des livres de banque
- Des livres de caisse
- Un système de facturation
- Des registres

- Une budgétisation
- Des prévisions de trésorerie
- Des livres de crédit (comptes créditeurs/comptes débiteurs)
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

6.3.4 Utilisation des informations financières

A quel moment les dirigeants se réunissent-ils pour discuter des bilans financiers ? Est-ce qu'ils les examinent et en discutent au moins une fois par mois et les utilisent pour la prise de décision ?

A quelle fréquence discutez-vous les états financiers?

A quelle fréquence discutez-vous les états financiers?

- moins d'une fois par an
- une fois par an
- Deux fois par an
- une fois par trimestre
- Au moins une fois par mois

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

6.3.5 Accès aux informations financières

Les informations financières sont-elles partagées avec les membres de manière appropriée?

Les informations financières sont-elles partagées avec les membres?

Partagez-vous les informations financières avec les membres? Si oui, comment et à quelle fréquence?

- Les rapports financiers sont partagés au cours des AGA
- Les membres reçoivent des informations financières essentielles, telles que les objectifs trimestriels, au moins une fois par trimestre
- Les rapports financiers sont simplifiés et réduits à l'essentiel lorsqu'ils sont partagés avec les membres
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

7 RISQUES EXTERNES

7.1 Connaissance des risques externes

0

7.1.1 Connaissance des risques liés au climat et aux risques naturels

L'organisation connaît-elle les risques potentiels liés au climat et à la météorologie?

L'organisation connaît-elle les risques potentiels liés au climat et à la météorologie?

1. Pouvez-vous me dire les conditions météorologiques qui peuvent avoir un impact négatif sur vos producteurs dans cette région? Pouvez-vous me dire quand les conditions météorologiques ont eu un impact sur la production au cours des 5 dernières années? 2. Quels types de catastrophes naturelles peuvent se produire ici à votre connaissance? Pouvez-vous me dire quand et comment cela a affecté la production au cours des 5 dernières années? 3. Comment la météorologie et les catastrophes naturelles apparaissent-elles dans votre plan d'activités? Pouvez-vous m'indiquer comment vous avez pris ceci en compte dans la planification d'activités? 4. Comment prévoyez-vous de réagir aux types de risques auxquels vous devez faire face? Etes-vous en mesure de mettre en œuvre vos projets?

- Les répondants sont sensibilisés aux risques météorologiques
- Les répondants sont sensibilisés aux risques de catastrophes naturelles
- Les répondants sont en mesure de décrire l'impact financier de mauvaises conditions météorologiques au cours des dernières années
- Les répondants sont en mesure de décrire l'impact social de mauvaises conditions météorologiques au cours des dernières années
- Les répondants sont en mesure de décrire l'impact environnemental de mauvaises conditions météorologiques au cours des dernières années
- Les répondants sont en mesure de décrire l'impact financier des changements climatiques
- Les répondants sont en mesure de décrire l'impact social des changements climatiques
- Les répondants sont en mesure de décrire l'impact environnemental des changements climatiques
- La météorologie et les catastrophes naturelles sont prises en compte dans le plan d'activités
- L'organisation a des stratégies d'atténuation prévues pour chaque type de risque et est en mesure de les mettre en œuvre
- Aucune des propositions précédentes



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

7.1.2 Connaissance des risques biologiques

L'organisation connaît-elle les risques biologiques potentiels tels que les parasites et les maladies des végétaux?

L'organisation connaît-elle les risques biologiques?

1. Quels types de nuisibles et de maladies peuvent affecter les récoltes de vos membres? 2. Pour les nuisibles et maladies que vous venez de citer, veuillez expliquer brièvement comment ils affectent les récoltes. 3. Pouvez-vous me dire quand les nuisibles et les maladies ont affecté la production au cours des 5 dernières années? 4. Pouvez-vous me dire quels effets les nuisibles et les maladies ont eus sur vos récoltes dans le passé? 5. Comment les nuisibles et les maladies apparaissent-ils dans votre plan d'activités? Pouvez-vous m'indiquer comment vous avez pris ceci en compte dans la planification d'activités? 6. Comment prévoyez-vous de réagir face à ces risques biologiques? Si demain apparaissent des nuisibles et des maladies, pourriez-vous réagir comme vous le voulez?

- Les répondants sont sensibilisés aux nuisibles et aux maladies
- Les répondants sont en mesure de décrire l'impact des différents nuisibles et maladies qui les concernent

- Les répondants peuvent se rappeler les nuisibles et les maladies qui sont apparus au cours des 5 années précédentes OU que des nuisibles et des maladies ne sont pas apparus au cours des 5 années précédentes
- Les répondants peuvent décrire les effets des nuisibles et des maladies qui sont apparus dans le passé
- La connaissance des nuisibles et des maladies se traduit par des commentaires pertinents dans le plan d'activités
- L'organisation a des stratégies d'atténuation prévues pour différents types de risques biologiques et est en mesure de les mettre en œuvre
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

7.2 Mesures d'atténuation

0

7.2.1 Mesures d'atténuation des risques naturels et climatiques

Est-ce que l'organisation a mis en place des mesures simples d'atténuation des risques naturels et climatiques?

Est-ce que l'organisation a mis en place des mesures simples d'atténuation des risques naturels et climatiques?

1. Quelles méthodes d'atténuation des risques météorologiques et de catastrophes naturelles peuvent s'appliquer aux risques auxquels vous avez à faire face? 2. En avez-vous utilisé certaines dans le passé? 3. Etes-vous prêts à utiliser ces méthodes à l'avenir? Comment vous y préparez-vous? 4. Sensibilisez-vous les membres aux méthodes d'atténuation des risques? Planifiez-vous ceci? 5. Formez-vous les membres aux méthodes d'atténuation des risques? Planifiez-vous ceci?

- L'organisation est sensibilisée aux méthodes d'atténuation des risques et peut les citer
- L'organisation a déjà utilisé ces méthodes par le passé
- L'organisation est préparée pour les risques à venir
- Les membres sont sensibilisés à l'atténuation des risques
- L'organisation a mis en place un plan pour sensibiliser davantage les membres aux risques
- Les membres ont reçu une formation à l'atténuation des risques
- L'organisation a mis en place un plan de formation des membres à l'atténuation des risques
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

7.2.2 Mesures d'atténuation des risques biologiques

Est-ce que l'organisation a mis en place des mesures simples d'atténuation des risques biologiques?

Est-ce que l'organisation a mis en place des mesures simples d'atténuation des risques biologiques?

1. Quelles méthodes d'atténuation des risques biologiques peuvent s'appliquer aux risques auxquels vous avez à faire face? 2. En avez-vous utilisé certaines dans le passé? 3. Etes-vous prêts à utiliser ces méthodes à l'avenir? Comment vous y préparez-vous? 4. Sensibilisez-vous les membres aux méthodes d'atténuation des risques? Planifiez-vous ceci? 5. Formez-vous les membres aux méthodes d'atténuation des risques? Planifiez-vous ceci?

- L'organisation est sensibilisée aux méthodes d'atténuation des risques et peut les citer
- L'organisation a déjà utilisé ces méthodes par le passé
- L'organisation est préparée pour les risques à venir
- Les membres sont sensibilisés à l'atténuation des risques
- L'org a mis en place un plan pour sensibiliser davantage les membres aux risques
- Les membres ont reçu une formation à l'atténuation des risques
- L'organisation a mis en place un plan de formation des membres à l'atténuation des risques
- Aucune des propositions précédentes

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

8 RESSOURCES

8.1 Développement des capacités & ONG

0

8.1.1 Disponibilité de services d'assistance

L'organisation est-elle capable de trouver les bonnes formations, les moyens de développer ses capacités et de l'assistance?

L'organisation reçoit-elle de l'aide pour le renforcement des capacités?

1. Où pouvez-vous trouver de l'aide pour le renforcement des capacités et l'amélioration des méthodes de production agricole et de gestion? 2. Pour quels types d'activités votre organisation a-t-elle le plus besoin d'aide? 3. Pouvez-vous obtenir de l'aide dans ces domaines? 4. Est-ce que vos membres et vous êtes satisfaits de l'aide dont vous disposez? 5. Est-ce que ces services d'appoint sont utiles à vos membres pour la gestion de base de leurs activités agricoles? 6. Est-ce que ces services d'appoint les aident à améliorer leurs pratiques agricoles?

- L'organisation connaît l'existence des services
- Les répondants sont en mesure d'identifier les domaines dans lesquels ils ont le plus besoin d'aide
- L'organisation obtient de l'aide dans les domaines qui conviennent
- L'organisation est satisfaite de ces services
- Les services concernent la gestion des activités agricoles
- Les services concernent les pratiques agricoles
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

8.2 Communauté

0

8.2.1 Relations avec la communauté

Quels sont les rapports de l'organisation avec la communauté?

L'organisation a-t-elle de bons rapports avec la communauté locale?

1. Comment décririez-vous vos relations avec la communauté locale? 2. Avez-vous rencontré des problèmes avec la communauté par le passé? 3. Quelles mesures prenez-vous pour améliorer vos relations avec la communauté? 4. Employez-vous des personnes appartenant à la communauté locale?

- Les répondants définissent les relations avec la communauté comme positives
- Il n'y a eu aucun problème par le passé
- L'organisation crée des emplois
- L'organisation offre d'autres avantages
- Autre
- Aucune des propositions précédentes
- Sans objet

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

8.3 Gouvernement

0

8.3.1 Connaissance des lois & règlements

Est-ce que l'organisation connaît les lois et règlements qui s'appliquent à elle?

Est-ce que l'organisation connaît les lois et règlements qui s'appliquent à elle?

1. Quels lois et règlements s'appliquent à votre organisation en tant qu'entreprise? 2. Quels lois et règlements s'appliquent aux activités que vous menez? 3. Le cas échéant, comment avez-vous essayé (ou essayez-vous) de les appliquer? 4. Est-ce que l'un des dirigeants ou membres du personnel est en mesure de se tenir au courant des règlements?

- L'organisation connaît les règlements concernant les entreprises
- L'organisation connaît les règlements portant sur ses activités
- L'organisation n'a aucun problème juridique pour le moment
- L'organisation cherche à obtenir des conseils en matière de lois et règlements si nécessaire
- Aucune des propositions précédentes

Est-ce que l'organisation a eu des problèmes juridiques au cours des trois dernières années?

Avez-vous eu des problèmes juridiques au cours des trois dernières années?

- Plus de 5 fois
- 4 - 5 fois
- 2 - 3 fois
- Une fois
- S/O

Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

0

8.3.2 Services publics de vulgarisation

L'organisation connaît-elle les priorités de l'office national de l'agriculture? Est-ce que l'organisation rencontre des employés du secteur agricole pour planifier des activités de renforcement des compétences ? Est-ce que les membres de l'organisation participent à des expériences de recherche sur le terrain ?

L'organisation connaît-elle les priorités de l'office national de l'agriculture?

1. Savez-vous ce qui est important pour l'Office national de l'agriculture? Si oui, pouvez-vous citer certaines de ses priorités? 2. Rencontrez-vous des responsables de l'industrie agricole au niveau du district et du secteur pour savoir comment ils peuvent vous aider dans le cadre de leurs programmes? 3. Est-ce que des membres de votre organisation participent à des travaux de recherche en milieu agricole?

- L'organisation connaît les priorités de l'office national de l'agriculture et peut les citer
- L'organisation est en relation avec les agents de vulgarisation
- Les membres participent à des essais de recherche en milieu agricole.
- Aucune des propositions précédentes



Preuves

Ajouter des documents

Renseignements supplémentaires

Annexe 2 : Engagement des responsables de l'organisation évaluée

Conditions Générales

J'accepte les conditions générales suivantes:

J'accepte de participer à l'évaluation du mieux que je peux. J'affirme que je répondrai sincèrement et en toute bonne foi à toutes les questions que me posera l'évaluateur. Je suis conscient du fait que des informations malhonnêtes risquent de porter atteinte à la bonne réputation de mon organisation, à celle de SCOPEinsight et de ses clients.

L'évaluation m'aidera à comprendre les points forts et les points faibles. Elle m'aidera également à remédier aux faiblesses de mes activités commerciales. Les résultats de la procédure d'évaluation SCOPEinsight apparaissent dans un ou plusieurs rapports. Le rapport d'évaluation a pour but de m'aider à avoir accès à des prêts, des subventions, des partenaires commerciaux ou d'autres opportunités commerciales, mais je suis conscient que cela ne se produira pas de manière automatique ni sans effort supplémentaire.

A l'issue de l'évaluation, l'évaluateur me remettra le rapport d'évaluation pour que je l'étudie. L'évaluateur m'indiquera quand je dois lui faire parvenir mes commentaires. Les commentaires, y compris les documents d'accompagnement relatifs aux modifications que je demande dans le rapport, peuvent être envoyés par email à SCOPEinsight (support@scopeinsight.com) ou directement à l'évaluateur qui les transmettra à SCOPEinsight. A la suite de quoi, le rapport définitif sera rédigé.

J'accepte que les résultats de l'évaluation figurent sur le Portail SCOPE®, la plateforme internet de SCOPEinsight. Cette plateforme n'est ouverte qu'aux tierces parties intéressées à des fins d'opportunités commerciales. Je me réserve le droit de demander la suppression de mes données personnelles du Portail SCOPE®.

J'accepte le fait que les résultats de l'évaluation sont la propriété de SCOPEinsight. J'accepte le fait qu'il m'est interdit de rendre les rapports accessibles au public.

J'accepte en outre le fait que SCOPEinsight a le droit d'utiliser les résultats de l'évaluation à d'autres fins, comme les études comparatives. A condition que mes données personnelles soient effacées (les données sont rendues anonymes), SCOPEinsight a le droit de partager les résultats de l'évaluation avec des tierces parties à des fins plus générales que les opportunités commerciales qui me concernent.

Au cas où malheureusement, un litige surviendrait qui ne puisse être résolu, je prendrai contact avec la partie chargée de mon évaluation.

Acceptées par:

Nom:

Poste occupé au sein de l'organisation:

Date et lieu:

Signature ou nom en cas de version digitale:

