



L'endogénéisation du coaching comme vecteur de diffusion des bonnes pratiques agricoles au Nord du Bénin

L'agriculture de demain se cultive avec les savoirs d'ici, portés par des jeunes formés par les leurs.

JUIN 2025

À propos de SNV

SNV est un acteur international du développement, engagé dans les contextes locaux et profondément ancré dans les sociétés où elle intervient.

Présente au Bénin depuis 1970, SNV accompagne depuis plus de 50 ans le gouvernement béninois, les administrations territoriales, les organisations de la société civile et le secteur privé dans leurs efforts de développement.

Nous disposons de deux bureaux principaux à Cotonou et Parakou, ainsi que de deux antennes locales à Kandi et Natitingou, garantissant une présence et une intervention sur l'ensemble du territoire.

SNV s'appuie sur des leviers transformateurs tels que la dynamisation des marchés, la modernisation des politiques publiques et le renforcement des capacités des acteurs locaux.

Notre approche systémique vise à catalyser des changements durables en influençant les systèmes existants pour une évolution positive, en faveur d'un développement inclusif et équitable.

À propos du projet EJASA

Le projet Emploi des Jeunes pour une Amélioration de la Sécurité Alimentaire (EJASA) vise à renforcer l'emploi des jeunes dans le secteur agroalimentaire pour augmenter les revenus, améliorer la sécurité alimentaire et la nutrition, et contribuer à la résilience sociale.

Le projet touche environ 17000 jeunes, dont 50 % de femmes, et est mis en œuvre dans les départements de l'Alibori et de l'Atacora, au nord du Bénin. Les filières ciblées incluent le maraîchage, le soja, la volaille et l'élevage de petits ruminants comme les chèvres et les moutons.

Grâce à l'appui de l'Union Européenne (ProNord), obtenu via une coopération déléguée avec l'Ambassade des Pays-Bas, le projet a pu élargir son impact en ciblant spécifiquement les jeunes les plus vulnérables.

EJASA est mis en œuvre par SNV en partenariat avec les Agences Territoriales de Développement Agricole (ATDA), la Direction Départementale de l'Agriculture, de l'Élevage et de la Pêche (DDAEP), l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE), ainsi que des ONG locales béninoises.

Contents [ToC/Title page]

L'endogénéisation du coaching comme vecteur de diffusion des bonnes pratiques agricoles au Nord du Bénin	1
Résumé	2
Contexte et Problématique	2
Objectifs et Approche	2
Mise en Œuvre	3
Sélection des champion.nes :	3
Accompagnement des Agripreneurs.es :	3
Compétitions de Plans d'Affaires/Pitch :	3
Sélection des mentor.es et mentoré.es	3
Résultats et impacts	4
Après des Champion.nes et Mentor.es	4
Dans les communautés	4
Développement du leadership	5
Gouvernance et normes de genre	5
Défis et Apprentissage	6
Conclusion et Perspectives	6

Auteur : Abdoul-Wahab ADJIBI, Chef antenne SNV/EJASA

Contributeurs : Equipe EJASA

Rédacteur en chef : Abdoul-Wahab ADJIBI

Editeur : Jacqueline Terrillon

Designer : Carmen HODEDJI

Crédit photo : SNV.

Citations suggérées : Interviews des agripreneurs.es EJASA

Résumé

Le projet EJASA (Emploi des jeunes pour l'amélioration de la sécurité alimentaire au Nord Bénin) a démontré l'efficacité de l'endogénéisation du coaching pour renforcer les compétences agricoles dans les communautés locales. En mobilisant les membres de la communauté comme mentor-es et champion-n-es, EJASA encourage la transmission des connaissances, favorise l'engagement collectif, et renforce la résilience communautaire face aux défis agricoles. Cette approche vise une transformation durable en ancrant le coaching dans le tissu social local.

Contexte et Problématique

Au nord du Bénin, les départements de l'Alibori et de l'Atacora rencontrent des difficultés socio-économiques importantes, notamment une agriculture peu productive, l'insécurité alimentaire, le chômage des jeunes, et des effets accrus du changement climatique. Pour répondre à ces défis, le projet EJASA, financé par l'ambassade des Pays-Bas et l'UE, est mis en œuvre depuis 2020

et se poursuivra jusqu'en 2027. Il vise l'augmentation des revenus agricoles pour 17 000 jeunes hommes et femmes. Durant la phase pilote (2020-2023), le projet a accompagné 4 234 jeunes agripeneur-es exerçant dans les filières soja, maraîchage, petits ruminants et volailles répartis en deux cohortes dans les communes de Matéri, Tanguiéta, Boukoumbé, Natitingou, Kandi et Banikoara, renforçant ainsi leurs compétences et leur autonomie financière. L'accompagnement vise à renforcer la maîtrise des itinéraires techniques parfois innovants, la gestion d'entreprise, le marketing et la commercialisation des produits ainsi que l'accès aux crédits. Ce processus est mené en collaboration avec des ONG locales partenaires d'EJASA. C'est grâce à cet accompagnement que sont identifiés et formés les champion-n-es, des jeunes agripeneur-es reconnus pour leurs compétences techniques, leur leadership positif et leur capacité à accompagner leurs pairs.

Malgré l'accompagnement soutenu du projet, la question de la durabilité et de la pérennisation des acquis demeure. En effet, de nombreux programmes sont

«Former des jeunes et les voir réussir grâce à l'élevage, c'est le vrai sens de mon engagement.»

CHABI SINAGAHOUÉ Nicolas, petits ruminants, BANIKOARA



Image 1 : Séance de Coaching d'une mentore à l'endroit des mentoré-es sur le suivi sanitaire, l'hygiène et la fabrication de provende à base de produits locaux dans la commune de Matéri

béfiqes pour la communauté tant qu'ils sont en cours. Cependant, une fois le projet terminé, le dispositif tend à disparaître. De plus, le coaching de proximité reste un défi majeur, car les coaches recrutés pour accompagner les publics cibles sont souvent des intervenants externes, liés par un contrat. En l'absence de rémunération continue, ils/elles ne peuvent plus offrir leur assistance une fois que le contrat prend fin. Il est donc crucial de trouver un mécanisme pour garantir la durabilité des acquis et une satisfaction continue des publics cibles, d'où la pertinence, voire la nécessité de valoriser les relais communautaires que constituent les champion·nes et les mentor·es.

Mise en Œuvre

Objectifs et Approche

Le projet EJASA a adopté une stratégie endogène de coaching, sélectionnant des « agripeneur.es champion·nes » et « mentor·es » parmi les jeunes, pour en faire des relais communautaires. Cette stratégie repose sur une approche de coaching qui valorise les ressources internes et les forces des individus ou des équipes en favorisant l'autonomie, la responsabilité personnelle et la réalisation d'objectifs de développement durable.

En intégrant le coaching dans les pratiques locales, elle vise à renforcer l'autonomie des acteurs communautaires, à renforcer la solidarité et à assurer la transmission durable des savoir-faire agricoles, encourageant ainsi les communautés à mobiliser leurs propres ressources pour façonner un avenir prospère et durable.

Sélection des champion·nes

En 2022 après l'accompagnement de 4 234 agripeneur·es, un processus de sélection rigoureux a permis d'identifier 320 d'entre eux, dont 167 femmes, comme agripeneur·es champion·nes. Ces leaders locaux ont été choisis selon des critères précis.

Accompagnement des agripeneur.es Champion·nes

Huit coaches champions, choisis pour leur expérience et leurs compétences, ont été recrutés par EJASA pour assurer un accompagnement complémentaire aux agripeneur·es champion·nes. Chaque coach champion a encadré entre 15 et 25 agripeneur·es champion·nes. Ainsi, ils/elles ont été formés pendant trois mois sur des sujets allant des techniques agricoles aux compétences en leadership. Ce coaching a inclus des modules spécialisés pour que les champion·nes puissent à leur tour former leurs pair·es.



Image 2 : Séance de coaching individuel d'un coach champions auprès d'une agripeneur championne à Banikoara

Critères de sélection des agripreneur·es champion·nes

La détermination : savoir jusqu'où on veut aller, comment y aller et mettre tout ce qu'on sait en application.

L'autonomie : être capable de se gérer soi-même, planifier, s'organiser et gérer ses priorités.

L'adaptation : savoir s'adapter à toute nouvelle situation pour garantir la continuité de l'activité.

Avoir le sens du partage /développeur de potentiels : capacité à aider son entourage à atteindre leurs objectifs, à tendre vers soi.

Être stable : physiquement, mentalement, socialement et/ou émotionnellement, pour mieux gérer les situations tendues pendant les périodes difficiles.

La créativité : ne rien tenir pour acquis et rechercher des solutions alternatives pour optimiser chaque processus.

Intégrité/crédibilité : cohérence entre les dits et les faits, aussi bien en présence des autres qu'en leur absence.

Envie d'apprendre : suivre des formations pour avoir une meilleure communication, se tenir au courant des nouvelles technologies.

Avoir confiance en soi et son projet : c'est en ayant confiance en soi, en son projet, en ses idées et en son travail, qu'il conservera sa motivation, trouvera de nouvelles idées pour dynamiser tout cela.

Savoir communiquer : parvenir à motiver les autres et à susciter leur adhésion.

Être sociable et ouvert d'esprit : faire preuve d'une grande ouverture d'esprit permet entre autres de discuter de tout avec tout le monde et de se créer un carnet d'adresses relativement important.

Compétence technique : maîtrise de son activité.

Compétitions de plans d'affaires/pitch

Pour renforcer l'accès au financement, EJASA a organisé une compétition de plans d'affaires, offrant aux jeunes agripreneur·es champion·nes l'opportunité de présenter leurs idées de projet (pitch), d'obtenir des microcrédits et de développer leur entreprise. Cela a également permis d'encourager la créativité et la compétitivité parmi les champion·nes.

Sélection des mentor·es et mentoré·es

Après ce « paquet » d'accompagnement dispensé par les coaches champions, les mentor·es sont sélectionnés suivant des critères bien définis (volontariat, capacité à coacher ses pairs, disponibilité et motivation). Ainsi pour ce cas précis, sur 320 champion·nes, 76, dont 31 championnes ont satisfait aux critères et exigences pour devenir des mentor·es. Leur rôle consiste à devenir des relais communautaires, des vecteurs de changement de leurs pair·es, à travers un transfert de compétences et un coaching de proximité. Dans cet objectif, chaque mentor·e a choisi entre cinq et dix mentoré·es (jeunes producteur·trices agricoles locaux en quête de connaissances et ayant besoin de suivi). Cette initiative a été suivie par le projet EJASA sur une période de trois mois. Les résultats obtenus ont permis d'observer un fort impact de ce dispositif.

Résultats et impacts

Augmentation des revenus

Les agripreneur·es champion·nes ont constaté une augmentation importante de leur productivité et de leurs revenus, certain·es ayant même triplé leur rendement. Des figures locales, comme SABI SABI Bassiratu, ont illustré ce succès en améliorant leur situation économique et sociale grâce au programme.

Elle témoigne :

"Grâce aux formations techniques et aux renforcements de capacités offerts par EJASA, j'ai pu améliorer ma situation financière. Ma superficie de production est passée de 1 à 3,5 ha avec un rendement de 2 000 kg/ha. Je suis devenue une référence respectée dans ma communauté. Aujourd'hui, mon foyer est devenu plus stable, et je peux désormais subvenir aux besoins (alimentaires et en éducation) de mes trois enfants sans dépendre totalement de mon mari."

Adoption de bonnes pratiques

Le mentorat endogène a joué un rôle clé dans l'adoption de bonnes pratiques agricoles et l'amélioration des rendements chez les jeunes agripreneur·es. En offrant un accompagnement de proximité, les mentor·es instaurent une relation de confiance qui stimule l'engagement renforce l'inclusion et la diversité au sein des communautés d'intervention et dans le secteur agricole.

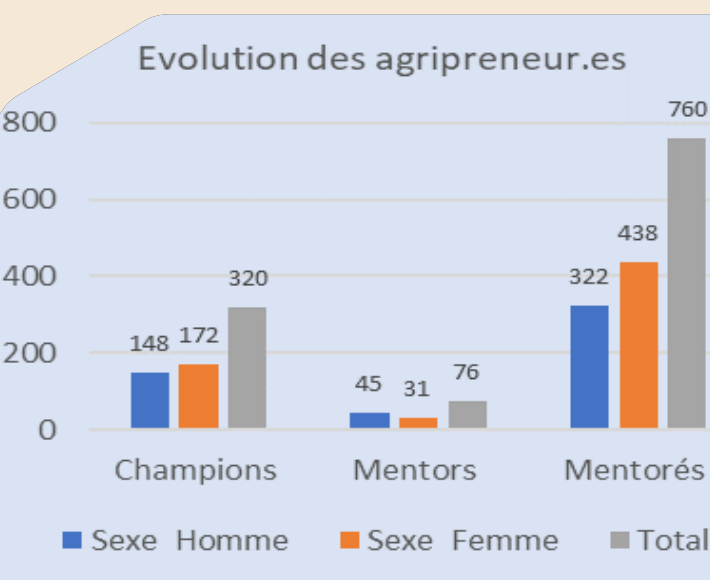


Figure 1 : Cette figure présente les effectifs à chaque étape de l'accompagnement



Image 3 : Séance de coaching sur les techniques de production du fromage de soja d'une championne/mentore envers ses mentoré.es à Kandi.

GAWÉ Gnon Mako, agripreneure championne devenue mentore, a choisi d'accompagner bénévolement ses pairs avec passion :

"Je suis devenue mentore car j'ai cette volonté d'aider les autres dans ma communauté, grâce à ma capacité à transmettre mes savoirs que j'ai renforcée avec l'accompagnement du projet EJASA. Aujourd'hui, j'accompagne cinq jeunes, dont trois filles, à améliorer leurs pratiques agricoles et à accéder aux financements. Ce rôle m'apporte beaucoup de satisfaction car je constate que ces jeunes deviennent plus responsables."

Cette dynamique d'accompagnement entre pairs contribue non seulement à la transmission de compétences, mais aussi à l'adoption concrète de nouvelles pratiques. GUERRA Zoulia, une jeune mentorée par Gnon Mako, illustre les effets positifs de ce coaching endogène :

"Depuis que je travaille avec la mentore Gnon Mako, j'ai appris de nouvelles techniques de production et de commercialisation du soja. Elle est toujours disponible et constitue un modèle à suivre. Même si je n'ai pas encore atteint son niveau, je suis désormais plus autonome car je suis passée de 0,5 ha à 2 ha de superficie. Aussi, je suis passée de sept sacs à 12 sacs/ha et enfin, je vends toutes ma production à un meilleur prix (280 FCFA/kg)."

Ainsi, le mentorat endogène favorise non seulement l'amélioration des techniques agricoles, mais il contribue aussi à l'autonomisation des jeunes, à la diversification des cultures et à l'usage accru de pratiques agroécologiques

Développement du leadership

Les mentor-es, en raison de leur proximité sociale et géographique avec leurs pair-es, jouent un rôle crucial dans l'adoption de nouvelles pratiques agricoles. Leur

appartenance à la même communauté et à la même tranche d'âge permet de bâtir une confiance naturelle et de faciliter l'intégration des changements au niveau local. Par exemple, le président de l'Union communale des producteurs de soja de la commune de Banikoara (UCPS) est un mentor, démontrant ainsi leur leadership et leur influence dans les instances de prise de décision.

Gouvernance et normes de genre

Les mentor-es sont responsabilisés en tant que présidents des Groupes d'épargne crédit autogérés (GECA). Auparavant, les présidents étaient souvent nommés en raison de leur âge ou de leur situation financière, sans nécessairement posséder le bagage nécessaire pour exercer cette fonction. Les mentor-es viennent ainsi redynamiser ces groupes grâce à leur expertise et à leur engagement.

Les statistiques, révèlent une proportion plus élevée d'hommes mentorés que de femmes mentores. Cela indique que des femmes accompagnent des hommes dans leurs communautés, ce qui traduit un changement de comportement par rapport aux normes de genre traditionnellement peu propices à ce type de leadership féminin.

A Kassakou, dans la commune de Kandi, le GECA a enregistré une forte progression de son épargne, passant de 280 000 FCFA en fin 2022 à 1 300 000 FCFA en fin 2023. Cette amélioration est largement attribuée au leadership du mentor nommé président du groupement. Dès sa prise de fonction, le président a instauré une gouvernance rigoureuse des fonds, renforcé la mobilisation des membres et veillé au respect des règles.

Ces efforts ont permis d'obtenir des résultats



Image 4 : Animation d'un GECA à Kassakou présidé par un mentor

remarquables en fin de cycle, suscitant une grande fierté au sein de cette communauté rurale.

Défis et apprentissage

Bien que l'accompagnement de la plupart des champion-nnes/mentor-es se fasse sur une base volontaire, leur enthousiasme est perceptible car ils/elles se sentent valorisés dans ce rôle. Toutefois, plusieurs défis restent à relever, dont la formation et le suivi des mentor-es non alphabétisés, notamment pour la tenue de registres. Il convient d'explorer des stratégies pour les soutenir, telles que l'introduction d'outils de gestion simplifiés ou des formations adaptées à leurs besoins spécifiques.

De plus, le suivi des changements à travers des indicateurs quantitatifs auprès des agripneur-es champion-nnes, des mentor-es et des mentoré-es n'a pas été prévu dans le système de suivi, d'évaluation et d'apprentissage (SEA), rendant l'impact difficile à mettre en valeur. Pour optimiser l'efficacité et la pérennité du programme de mentorat, les mécanismes de suivi et d'accompagnement doivent être renforcés (coaches champions et chefs d'antenne) afin d'identifier les succès et les défis rencontrés et d'ajuster les activités en conséquence.

Au niveau des coaches champions, aucune femme n'a été sélectionnée en raison de la barrière du niveau d'instruction et de l'absence de candidatures féminines. Bien que les consultants sélectionnés aient fait preuve de professionnalisme dans le domaine de l'accompagnement et aient été capables de soutenir les mentorées, la diversité des genres reste un enjeu. Les critères de sélection pourraient encourager davantage les candidatures féminines.

Parmi les apprentissages, il est attendu que les mentor-es jouent un rôle de diffusion des bonnes pratiques au sein de leurs communautés. Cependant, plusieurs questions demeurent quant à la durabilité et à l'adaptation de ces innovations au sein du système. Les coopératives seront-elles capables d'absorber ces mentor-es et de prendre graduellement en charge ces services, permettant ainsi un retrait progressif du projet ?

Conclusion et perspectives

En s'appuyant sur un réseau local de champion-nnes et mentor-es, le projet EJASA a su créer une dynamique de coaching endogène prometteuse, assurant la durabilité des connaissances partagées. Le modèle sera étendu aux nouvelles communes avec un mécanisme de « vouchers » pour rémunérer les mentor-es via les coopératives.



Image 5 : Un mentoré en séance d'animation sur la présentation du pitch avec ses mentorées.



« Maîtriser mes outils de gestion m'a permis de piloter mon entreprise vers la réussite. »
SAMBIENI G. Innocent, producteur de soja à Matéri

Le mécanisme de voucher est un système de cofinancement innovant qui permet aux agripreneurs organisés en coopératives d'accéder à des services agricoles de qualité fournis par leurs OPA filières. Chaque service est financé conjointement par le producteur ou la productrice via sa coopérative, et le projet EJASA. Ce mécanisme renforce les relations entre les producteur-trices et les OPA, soutient le développement d'idées d'affaires collectives, permet d'améliorer la performance des services et favorise l'autonomisation durable des acteurs des chaînes de valeur agricoles.

L'avenir de ce modèle pourrait résider dans l'intégration progressive de ces mentores et mentoré-es dans les structures locales telles que : l'Association des

jeunes agriculteurs moderne (AJAM), la Coopérative communale des producteurs de soja (CCPS), la Coopérative communale des éleveurs de petits ruminants (CCER), l'Association communale des aviculteurs (ACA), pour garantir un accompagnement continu et adapté aux besoins des communautés rurales.

Cependant, bien que le système de voucher offre des perspectives prometteuses, il reste au stade expérimental. Son opérationnalisation nécessitera une clarification des rôles des OPA, une structuration du circuit financier et un encadrement précis des conditions d'éligibilité, de prestation et de suivi des mentores.



Impact
that matters



Contact us:

Lot 107, zone résidentielle Camp Guézo
Rue 5125 - Porte n°225
21 31 31 42 / 21 31 21 22
01 BP : 1048 Cotonou

benin@snv.org
snv.org

© 2025 - SNV.
Photos: SNV.