

Mission BBIN-3 (2020-36)

Bujumbura-Burundi. Octobre 2021.

1. Présentation de l'entreprise

Le Bbin (Burundi Business Incubator) a pour mission d'aider à la création de nouvelles entreprises. Tous les secteurs d'activité sont visés de même que leur implantation, ville ou campagne. La majorité des personnes qui s'adressent à ses services sont jeunes et manquent souvent de formation et de moyens financiers. Ex-Change-Expertise ASBL est très attentive à son évolution et a envoyé à Bujumbura trois experts au cours des dernières années, les objectifs poursuivis par les deux entités étant similaires.





2. La mission.

La dernière mission en date s'était déroulée au mois d'octobre 2021. Son objectif était de renforcer l'institution, objectif ultra-classique pour notre Association. Toutefois, la méthode envisagée avait la particularité de s'adresser directement et sur le terrain aux entreprises sous incubation, aux fins de jauger la qualité du soutien apporté par le Bbin et d'en tirer les enseignements.

Elle n'a finalement pas été retenue au profit de l'élaboration d'un projet de création d'un Institut de formation professionnelle. Un document précis et chiffré a été rédigé et remis à la direction du Bbin. **Voir Annexe p.4**



3. Evaluation de la mission

Cette mission a été très appréciée par les responsables de l'incubateur qui verrait son rôle singulièrement renforcé si cette proposition est mise en œuvre rapidement. Des ressources importantes devront être mobilisées. Aussi l'Expert s'est-il proposé de poursuivre cette mission par une formule de missions à distance. Le partenariat se poursuit....



ANNEXE

CRÉATION D'UN CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

1- Planning des actions prioritaires

Timing	action	objectifs	moyen	ressources	période			
					2021	Q1 2022	Q2 2022	Q3 2022
1	Présentation du projet au PNUD	Libérer le budget d'investissement	Business plan actuel résumé + tableau d'investissement corrigé	P.C. Nduwumwami				

2	Sondage des besoins du marché auprès des entreprises	1- Valider le projet 2-Etablir les priorités de création des modules 3-Sonder les partenariats 4- Pré-vente du projet	Questionnaire à choix multiples objectivables. Une quinzaine de questions maximum. Cibles: les banques, les grosses entreprises et PME, les chambres de commerce.	Interne BBIN + support ex-change pour rédaction sondage et analyse + Membres fondateurs				
3	Finalisation du business plan	document bancable	Un projet complet avec : 1- les programmes prioritaires 2- plan financier pluri-annuel 3- Grille de prix	Interne BBIN+ support Ex-change				
4	Recherche de partenariats	1- Stages pour apprenants 2- engagements de 1, 2 certifiés BBIN à la fin du cycle 3- Besoins internes de formation	Business plan + convention de partenariat	Interne BBIN + Membres fondateurs				
5	Recherche ressource humaine principale	Engager un profil de manager "ingénieur en formation"	1- Définir sa fonction 2- Lancer la recherche 3- Envisager un plan de mise à niveau	P.C. Nduwumwami + ressource externe + support Ex-change				
6	Création programme de formation 1	lancement d'une première session avec un premier module de formation	1- Ecrire le programme 2- établir les procédures "qualité" 3- sélectionner les enseignants	Directeur du centre + secrétariat + Comité exécutif + support Ex-change				
7	Sélection apprenants	démarrage 1ère session	Démarrage du plan de communication externe	Comité de sélection suivant procédure				

2- Planning détaillé

✓ Etape 1 :

Présentation au PNUD du projet afin de libérer le budget disponible. Il devrait couvrir les investissements prévisionnels y compris le salaire du directeur du département pendant 6 mois et des honoraires d'une ressource externe pour le recrutement soit la période nécessaire à la mise sur pied d'un 1^{er} module.

Le moyen : l'ébauche de business plan déjà rédigé mais actualisé au niveau budgétaire et résumé.

Cette présentation sera faite par le directeur de BBIN, Pierre C. Nduwumwami

✓ Etape 2 :

Sondage des besoins du marché auprès des entreprises et organisations moyennes et grandes avec priorité donnée aux organismes bancaires et d'assurances, téléphonies mobiles ainsi que les chambres de commerce.

Activer le réseau des membres fondateurs avec présentation du sondage en chambre de commerce et club Rotary

L'objectif est de valider le projet et d'établir une liste prioritaire des besoins en matière de formation avant recrutement (les candidats à un poste) et en interne (les employés)

L'outil : un questionnaire à choix multiples avec échelle d'évaluation et questions fermées. Minimum : 25 sondages.

Ressources : interne de BBIN avec le support de Ex-change (à distance) pour la création du sondage et l'analyse.

L'appui des membres fondateurs sera sollicité pour faciliter la prise de rendez-vous et les premiers contacts avec les dirigeants des entreprises visées et les chambres de commerce.

✓ Etape 3 :

Finalisation du Business Plan afin d'en faire un document « bancable ».

Il comprendra :

- Les résultats du sondage
- Une étude Bench-marking de la concurrence
- Les programmes qui seront créés en priorité et pourquoi
- Un plan financier pluriannuel (3 ans)
- Une proposition de grille de prix

Les ressources : internes à BBIN avec le support d'Ex-Change-Expertise ASBL (à distance)

✓ Etape 4 :

Recherche de partenariats d'entreprises

Proposition d'une convention de partenariat pouvant couvrir :

- La prise en charge de 2 à 3 stagiaires par an dans des spécialisations qui les concernent.
- La promesse d'un ou deux CDD par an pour des apprenants issus de la formation BBIN dans des branches qui les intéressent
- La possibilité de formations du personnel de l'entreprise par des formateurs BBIN soit en inter-entreprises (dans les locaux BBIN) ou en intra-entreprises.

Outils : Convention + Business Plan

Ressources : personnel BBIN + lobbying des membres fondateurs + Dany Mkono pour la rédaction de la convention.

✓ Etape 5 :

Recherche et engagement de la ressource humaine principale : Directeur du centre de formation.

Remarque : en fonction des besoins exprimés par le sondage, le profil devra, en plus d'un profil type « ingénieur de formation », avoir des connaissances suffisantes dans les matières à enseigner.

Phases :

- Définition de la fonction
- Lancement de la recherche
- Sélection et engagement + éventuelle formation complémentaire
- Proposition : CDD avec salaire de base 2.500.000 Fbu mensuels avec augmentation à la fin de la période d'essai

Ressources : Pierre C. Nduwumwami + renfort externe (chasseur de tête ou organisme de recrutement) + support à distance Ex-Change-Expertise ASBL.

✓ Etape 6 :

Mise sur pied d'un premier module de formation

Phases :

- Ecrire le programme
- Mise en place d'un système « qualité » et les procédures correspondantes aux normes officielles de reconnaissance
- Sélection et engagement des enseignants (internes ou free-lance)

Ressources :

- Directeur du centre + secrétariat
- Enseignant free-lance qualifié
- Support à distance Ex-change ou en présentiel suivant besoin
- Validation par le comité exécutif et l'a.g. des membres fondateurs

Durée : entre 3 et 6 mois

✓ Etape 7 :

Démarrage session 1 module1 suivant procédures

Mise en place du plan de communication avec inauguration officielle du centre et de la 1^{ère} session du module 1. Dossiers de presse, reportage audio-visuel, photos. Présence de tous les membres fondateurs.

Expert = Michel Vanpé

Rédac. : P. Tr.



Association belge pour l'envoi d'experts bénévoles à l'étranger asbl