

Doc 2.8. Exemples de descriptions de rôles du personnel TREE

Tout le personnel doit avoir les compétences, la flexibilité et les sensibilités nécessaires pour faire face à la diversité des groupes cibles TREE et être ouvert et disposé à participer à la formation et à d'autres activités.

Niveau national

national Coordinateur national du programme

Il s'agit du responsable de la mise en œuvre globale du programme et dirige l'équipe nationale TREE. Ils sont responsables de l'intégration du genre dans le programme TREE et de la coordination quotidienne entre les agences participantes. Leurs devoirs et responsabilités incluent ce qui suit :

- coordonne et surveille les activités de l'équipe nationale TREE ;
- prépare le budget annuel du programme pour approbation par le chef de l'agence et gère l'utilisation de ces fonds ;
- veille à ce que les questions de genre, de handicap et d'autres questions de diversité pertinentes soient correctement traitées dans tous les aspects du programme TREE et est en mesure de fournir ou d'organiser la formation nécessaire pour d'autres membres du personnel sur ces questions ;
- coordonne l'adaptation et le développement d'outils et de processus pour répondre aux besoins socio-économiques spécifiques dans la zone du programme car ces outils (questionnaires d'enquête, formulaires de suivi, etc.) seront nécessaires pour la mise en œuvre de la méthodologie TREE ;
- examine et prend des mesures si nécessaire sur tous les rapports et communications entrants des équipes TREE régionales ou locales concernant la mise en œuvre du programme, c'est-à-dire la documentation sur la sélection des sites du programme, les rapports d'enquête et les études de faisabilité, telles que les enquêtes de base, l'enquête sur la demande des consommateurs, etc. , des rapports sur la planification des programmes de formation professionnelle, des rapports sur les cours de formation professionnelle achevés, des rapports sur le contrôle et le suivi post-formation et les plans financiers pour chaque cycle de programme ;
- représente le programme dans les réunions (internes et externes) liées au programme TREE et prépare les rapports et documents nécessaires ;
- visite les équipes TREE locales et les sites de programme et fournit une assistance technique dans les principaux domaines/préoccupations de la méthodologie aux agents de programme ;
- prépare les termes de référence pour l'embauche de consultants requis pour mener des études d'appui technique ; travaille en étroite collaboration avec les consultants pendant toute la durée de leur travail ; et examine et formule des commentaires sur les études soumises et s'assure de leur réalisation conformément aux termes de référence ;
- prépare des propositions qui faciliteront/amélioreront la mise en œuvre du programme ;

- agir en tant que personne ressource / commentateur lors de séminaires ou d'ateliers sur des sujets liés au programme TREE;
- organise et préside les réunions régulières du personnel ;
- prépare des rapports d'étape bimensuels ou trimestriels et d'autres rapports de suivi, au besoin ; et
- veille à ce que les expériences du programme TREE soient correctement documentées.

Socio-économiste

Le socio-économiste travaille sous la direction du coordinateur national du programme et avec l'aide des équipes TREE locales. Ils sont responsables de la planification, de la mise en œuvre et de la coordination des diverses enquêtes socio-économiques (c. d'accompagnement post-formation.

Ils sont également chargés de superviser et de coordonner les activités des membres de l'équipe et des équipes de soutien communautaire au niveau régional et local dans les activités de placement et d'autres soutiens de suivi post-formation, d'élaborer des lignes directrices dans ce domaine pour l'utilisation des équipes TREE locales et de fournir assistance technique si nécessaire. Ils doivent également assurer la liaison avec les organisations compétentes actives dans les activités de soutien post-formation telles que l'assistance au crédit, le marketing, le conseil, etc.

Spécialiste national de la formation

Le spécialiste de la formation est responsable de la planification, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des programmes de formation TREE. Cela couvre les évaluations des besoins de formation, l'examen des propositions de formation, la supervision technique et le suivi des programmes de formation, la conduite d'études de suivi et la préparation de rapports sur les activités de formation.

Le spécialiste national de la formation rend compte au coordinateur national du programme. Il peut s'agir d'un poste unique ou divisé en deux ou trois postes décrits ci-dessous :

- spécialiste de la formation entrepreneuriale ;
- spécialiste de la formation et de la prestation de formation des instructeurs (responsable de la formation et de la prestation de formation des instructeurs spécifiques au programme, fournissant des directives et une assistance technique aux agents régionaux dans ce domaine);
- agent de programme national pour l'élaboration des programmes d'études et l'évaluation des cours (responsable de l'élaboration de nouveaux programmes de formation, en collaboration avec le personnel régional et les instructeurs locaux, ainsi que de l'évaluation des cours).

Postes supplémentaires ou expertise de conseil spécialiste

- des micro et petites entreprises ;
- spécialiste du genre et/ou de la diversité ;
- spécialiste du développement communautaire;
- agent de documentation et d'évaluation;
- responsable des services de placement et de suivi.

Assistant administratif et financier

Nécessaire pour fournir un soutien au programme TREE en matière financière, logistique et administrative. Ils sont responsables des registres de trésorerie et des décaissements, des achats, du fonctionnement et de la maintenance du bureau du programme, des dossiers du personnel et des fonctions connexes. Sous la supervision du coordonnateur national du programme, l'adjoint administratif prépare les paiements et les demandes budgétaires. Dans les programmes pilotes à petite échelle, l'assistante administrative et financière assume également des tâches de secrétariat.

Niveau local

locales Coordinateur TREE local

Ils dirigent l'équipe TREE locale et sont responsables de la gestion, de la coordination et de l'administration de toutes les activités du programme sur le site du programme. Plus précisément, ils doivent :

- être responsables de la planification générale, de la programmation et de l'organisation des activités et programmes TREE dans la localité, y compris la coordination inter-agences ;
- coordonner la conduite des différentes enquêtes d'évaluation et études de faisabilité dans la communauté TREE ;
- préparer et organiser des programmes de formation de formateurs sur l'intégration du genre, la méthodologie pédagogique et le transfert de technologie ;
- superviser la prestation de la formation et du soutien post-formation et assurer la fourniture rapide et adéquate des ressources et des intrants nécessaires pour entreprendre ces activités ;
- surveiller la mise en œuvre globale du programme dans la communauté et préparer les rapports d'avancement nécessaires ;
- maintenir une coordination étroite avec l'équipe nationale TREE ;
- établir et entretenir des relations de travail étroites avec les OG et les ONG actives dans la promotion de l'emploi en général et de la formation qualifiante et des activités connexes (crédit en particulier).

Socio-économiste local

Il devra :

- être responsable des diverses enquêtes socio-économiques qui doivent être entreprises avant l'évaluation des besoins de formation (enquêtes de base incluant les profils communautaires, identification des opportunités économiques, études de faisabilité, etc.) ;
- être responsable de la planification et de la mise en œuvre du soutien post-formation ;
- évaluer le besoin et aider les diplômés dans le cadre d'un soutien post-formation tel que la préparation d'un plan d'affaires / proposition, l'accès au crédit, le développement de produits, le marketing, la promotion de produits et d'autres services liés à la création de micro et petites entreprises avec l'aide du programme les partenaires, le cas échéant

- , explorent, assurent la liaison et maintiennent une étroite collaboration avec les organisations gouvernementales et non gouvernementales impliquées dans le soutien post-formation, telles que le crédit, les technologies de développement de produits, le marketing et la promotion des produits ;
- assurer la liaison avec les services de placement locaux, lorsqu'ils existent, et avec les organisations d'employeurs et d'autres associations professionnelles pour aider les diplômés à trouver un emploi salarié;
- en collaboration avec le responsable local de la formation, analyser les informations du dossier du statut d'emploi des diplômés TREE et proposer des stratégies pour améliorer leur situation.
- préparer et soumettre les rapports requis au besoin.

Responsable local de la formation

Ils vont, en collaboration avec les prestataires de formation :

- organiser et entreprendre des activités d'évaluation des besoins de formation sur la base des résultats de l'enquête sur les opportunités économiques et des études de faisabilité qui auront été entreprises dans la communauté TREE.
- analyser et examiner les résultats des enquêtes d'évaluation des besoins de formation avec les partenaires TREE responsables de l'offre de formation, puis préparer et soumettre des rapports sur les résultats des enquêtes en tant que contributions à la planification de la formation, à l'élaboration des programmes et aux activités de formation des instructeurs ;
- être responsable du processus de prestation de la formation, y compris la préparation du lieu de formation, la fourniture d'outils et d'équipements de formation, de fournitures et de matériel de formation, le recrutement et l'embauche d'instructeurs et le suivi des programmes de formation en cours ;
- tenir à jour un dossier ventilé par sexe des stagiaires diplômés des programmes de formation TREE, y compris le handicap et d'autres caractéristiques de diversité, et garder un contact étroit avec et surveiller le statut d'emploi de tous les diplômés ;
- examiner les rapports d'inscription et de fin d'études préparés par les prestataires de formation et s'assurer qu'ils sont remplis conformément aux termes de référence ;
- préparer des rapports de synthèse analytique sur la formation, au besoin.

Formateur

Compte tenu de la conception et des objectifs uniques de la formation communautaire, plusieurs compétences et qualités personnelles sont nécessaires pour que les formateurs soient efficaces. Cela inclut les éléments suivants :

- Compétence dans son domaine de métier - Le formateur doit être parfaitement compétent dans le métier qu'il/elle est appelé à enseigner. Il doit également être au courant des connaissances et informations telles que celles relatives à la création d'activités génératrices de revenus selon son domaine d'expertise. Le niveau de motivation des participants à la formation dépend également de la façon dont ils perçoivent favorablement la compétence de leurs formateurs. Les formateurs sont

considérés comme des modèles et doivent donc gagner le respect des stagiaires et de la communauté.

- Un fort désir personnel d'enseigner - Il est possible qu'aucun facteur unique dans le groupe complexe de qualités et d'aptitudes menant à un bon enseignement ne soit aussi important que l'amour de l'enseignement. Le formateur doit avoir un désir inhérent d'aider les gens. Le formateur doit avoir cette patience pour créer un climat d'apprentissage, qui montrerait, raconterait et guiderait constamment les stagiaires adultes jusqu'à ce qu'ils aient acquis les compétences nécessaires et qu'ils soient capables de les utiliser pleinement.
- Ingéniosité et créativité - Les méthodes qui fonctionnent bien pour un individu ou pour une leçon peuvent ne pas être efficaces dans une autre situation. Un bon formateur est attentif aux premiers signes qui indiquent une confusion, une incompréhension ou un manque d'intérêt de la part des stagiaires. Il doit, sur-le-champ, adapter ses actions pour corriger la difficulté. Le formateur doit être rapide pour modifier son instruction d'une manière que les stagiaires comprennent et apprennent. L'une des choses les plus importantes qu'un formateur doit maîtriser est le schéma d'apprentissage des stagiaires adultes.
- Le point le plus notable est qu'avec les apprenants adultes, la variation des méthodologies à employer est essentielle. Les stagiaires plus jeunes peuvent présenter un large éventail de capacités, de talents et d'intérêts dans une situation d'apprentissage; les adultes, d'autre part, peuvent apporter des expériences de vie réelles et même plus.
- Les formateurs communautaires sont censés posséder des compétences dans les techniques pédagogiques de base. Cela couvre les compétences nécessaires pour présenter une leçon, animer des situations d'apprentissage et évaluer l'efficacité de la formation. Un formateur compétent préparera le plan et les stratégies de formation pour s'assurer que :
 - il y a un maximum de participation et d'intérêt pour le processus d'apprentissage
 - la meilleure utilisation est faite du temps des participants
 - la planification de la leçon se rapporte aux objectifs de leurs activités économiques post-formation prévues
 - la planification est suffisamment flexible pour capitaliser sur l'intérêt particulier ou l'expérience unique des formateurs
 - il y a un respect pour les besoins individuels et les droits des apprenants adultes.
- Connaissances et compétences dans l'évaluation de la formation - Un bon formateur doit constamment vérifier si les stagiaires acquièrent réellement de nouvelles connaissances et compétences. Cela peut être fait de manière continue et périodique par le biais de questions orales et/ou écrites, de tests de compétences ou de performances. Il convient de souligner que le but premier des tests n'est pas d'évaluer un participant, ni de le laisser réussir ou échouer, mais plutôt d'évaluer la quantité et la qualité de l'apprentissage et ainsi de renforcer les instructions, si nécessaire.
- Capacité à bien travailler avec les agents de projet et le personnel, avec les dirigeants communautaires et les parties prenantes, et avec les stagiaires eux-mêmes - Les



participants à la formation sont des personnes aux antécédents et aux idiosyncrasies variés. Le formateur doit développer une qualité de recherche de causes et de solutions, aidant les participants à découvrir autant que possible des choses productives par eux-mêmes.

- De même, les formateurs doivent également travailler en harmonie avec les autres membres du personnel du projet, les dirigeants de la communauté, les autres formateurs et les superviseurs.
- Compréhension et engagement envers les entreprises communautaires et le développement rural