Les jeunes diplômé.es, moteur de réussite pour les coopératives.
Quand des jeunes diplômé.es locaux mettent leurs compétences au service de leur territoire

FICHE – **BONNE PRATIQUE**

CONTEXTE

Aujourd'hui au Maroc, les produits du terroir sont en plein essor, ce qui offre de réelles opportunités aux jeunes diplômé.es du monde rural.

La majorité des coopératives existantes manque de compétences que les jeunes diplômé.es peuvent apporter en matière de marketing et commercialisation, gestion financière et administrative.

Ces jeunes sont aussi capables de se mobiliser pour la recherche de financements et de partenariats.

Dans le centre de la commune territoriale d'Assaki (Province de Taroudant), les jeunes ne s'intéressent pas forcément au secteur de l'économie sociale et solidaire en milieu rural.

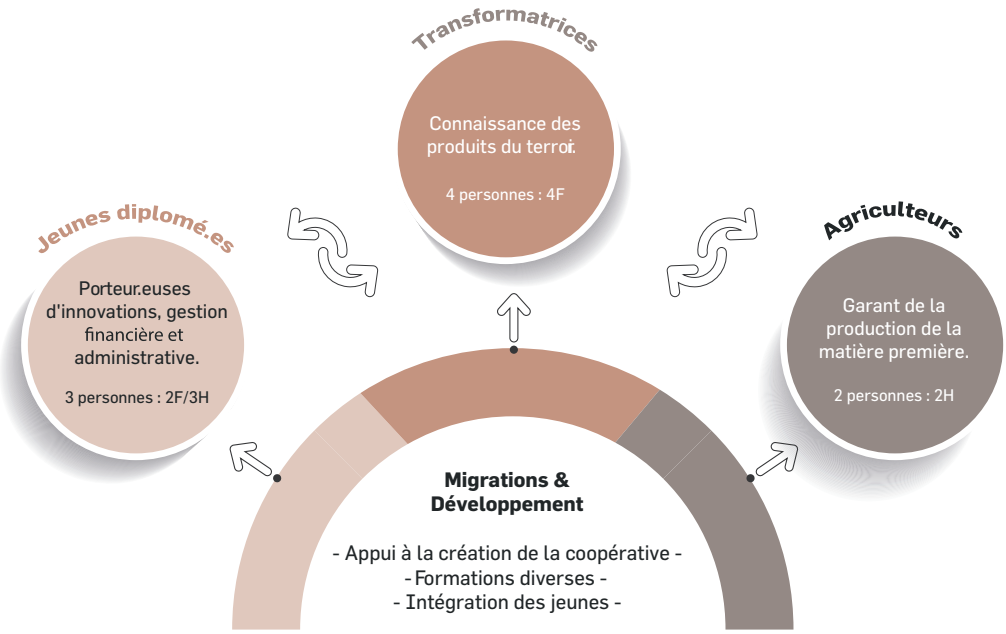
On remarque pourtant qu'au sein des coopératives existantes, la production de la matière première est au cœur des activités, au détriment des autres phases de la chaine (commercialisation, gestion...) pour lesquelles les jeunes pourraient apporter leurs compétences.

La bonne pratique de la Coopérative IGRAN réside dans l'intégration des jeunes diplômé.es dans ce type d'organisations comme une solution innovante afin d'offrir des opportunités d'emploi aux jeunes sur les territoires ruraux et de valoriser leurs connaissances pour le développement des zones rurales.

IGRAN
COOPÉRATIVE AGRICOLE

Thématique :
ÉCONOMIE SOCIALE ET SOLIDAIRE

ORGANISATION DES ACTEURS



Témoignage : Abderrahim, jeune producteur
«Je suis de retour au village après une expérience d'immigration et de travail ailleurs. Je sens un confort et une liberté : rejoindre la coopérative m'a permis de développer mes compétences et d'améliorer mon revenu».

LA DÉMARCHE DU PROJET

1/ L'origine de l'idée

La filière de l'ail manque aujourd'hui de structuration en général et en particulier dans la commune territoriale d'Assaki. Cette filière présente des opportunités d'investissement à saisir : c'est là que les jeunes diplômé.es ont compris leur intérêt à s'investir personnellement.

En 2015, des concertations entre les jeunes, les producteurs et les transformatrices ont été lancées afin de valoriser les produits du terroir liés à l'ail. La bonne communication entre acteurs et actrices a été un élément clé de la mise en place de ce projet. La stratégie du groupe, avant même la création de la coopérative, fut de former une équipe complémentaire avec les jeunes diplômé.es comme moteurs de développement de l'activité. De plus, l'idée était aussi de maitriser toute la chaîne de valorisation de la matière.

2/ Le choix du modèle économique : la coopérative

la coopérative. Le modèle choisi par l'équipe est la coopérative, car elle présente de nombreux avantages dans le contexte rural : coopération, mise en commun et mutualisation, exonération de taxes, subventions, levier de l'Économie Sociale et Solidaire... Ce modèle présente aussi un intérêt pour les jeunes et pour les producteurs qui manquent de moyens financiers pour créer d'autres types de structures.

3/ Le développement du projet.

Le constat de départ était le suivant : les producteurs d'ail peinaient à obtenir des prix de ventes satisfaisants pour la matière première. C'est en partant du désir de diversifier leurs revenus au travers de ce produit que s'est imposé le besoin des jeunes pour apporter de la structuration et des femmes pour fabriquer et vendre directement des produits transformés avec une plus forte valeur ajoutée.

Le fait d'avoir des jeunes dans le groupe a facilité la création de la coopérative : ils/elles permettent de faciliter les démarches administratives (processus de création) et le lancement des activités.

De plus ces jeunes, étant issus de ces territoires ruraux, ont une fine connaissance des réalités locales permettant d'adapter au contexte local les outils tels que le business plan. Enfin ces jeunes sont en capacité de transmettre et de faciliter l'appropriation du business plan par les autres membres de la coopérative.

C'est ainsi que la gestion de la coopérative a été confiée aux mains des jeunes diplômé.es en fonction des spécialités de chacun.e (marketing, gestion, informatique et animation territoriale).

Leur vision pour développer l'activité est basée sur la recherche de partenaires techniques. Par exemple, l'ONG Migrations & Développement a appuyé la réalisation d'un business plan et d'un plan d'actions en complément d'une étude de marché réalisée par une des jeunes diplômées.

Ensuite, les jeunes ont participé activement à l'appropriation de ces outils de travail (business canevas, plan d'actions...) par tous les membres de la structure.

Pour arriver à ce résultat en 3 ans, il a fallu des financements pour mettre en place une unité de valorisation, obtenue via un crédit bancaire contracté par un membre de la coopérative.

De plus, il a fallu former les femmes transformatrices afin qu'elles puissent exploiter la matière première et fabriquer ces produits dérivés.

Enfin, la stratégie choisie par cette coopérative s'articule autour de la transformation et la commercialisation des produits dérivés de l'ail avec la perspective d'intégrer d'autres marchés (et notamment les grandes surfaces, la restauration, l'hôtellerie ...).

Témoignage : Hanane, jeune coopérante

« Au départ je n'avais pas le courage de partir hors du village pour suivre une formation. Finalement avec ces formations, j'ai eu la chance d'acquérir beaucoup de choses que je pratique maintenant et je contribue au développement de notre projet : fabrication des produits cosmétiques, commercialisation ... ».

LES RÉSULTATS

Les résultats de cette dynamique résident notamment dans la création de la coopérative, qui est un modèle adapté au contexte rural de cette région, et l'apport des jeunes dans le processus de réalisation du business plan qui a permis la mise en place d'une unité de valorisation de l'ail, aménagée selon les critères de l'Office National de la Sécurité Sanitaire et Alimentaire (ONSSA).

Cette unité de valorisation, obtenue après le prêt bancaire, a permis de diversifier l'activité de la coopérative avec la création de 10 produits dérivés (ail en poudre, huile d'ail, etc...) par les femmes transformatrices.

C'est cette cohérence entre les jeunes diplômé.es, les femmes transformatrices et les producteurs qui a permis le succès de cette coopérative. Ce mode d'organisation autour de 3 « pôles » (gestion, transformation, production) a favorisé la création de 3 emplois pour les jeunes diplômé.e.s et 3 emplois pour les transformatrices.

Au niveau du chiffres d'affaires de la coopérative, nous pouvons observer une augmentation de 15% en 2 ans.

LES DIFFICULTÉS

Les difficultés rencontrées lors de la réalisation de ce projet, sont tout d'abord d'ordre «financier», notamment en matière d'accès aux subventions et financements publics. Ensuite, l'accès aux formations techniques réellement qualifiantes et gratuites est difficile. Beaucoup de formations sont proposées mais ne répondent pas aux attentes et au niveau d'étude des jeunes diplômé.e.s. Pour avoir accès à des formations intéressantes, il faut souvent payer une somme non négligeable.

Le manque de moyens financiers impacte l'acquisition d'équipements et de matériel, ainsi que la valorisation et la communication sur les produits locaux (bien que les idées ne manquent pas). Enfin la recherche scientifique autour des produits dérivés de l'ail est difficile à mettre en place par une petite coopérative alors que cela permettrait d'avoir de nouveaux arguments de vente importants.

LES POINTS FORTS

Les points forts de cette coopérative résident tout d'abord dans l'engagement et la motivation des jeunes diplômé.es, à la fois pour créer leurs propres emplois et pour contribuer au développement local du territoire.

La synergie et la complémentarité de l'équipe de la coopérative est le cœur de cette réussite. En effet, les compétences des différents membres de la coopérative sont dédiées à chaque activité, chacun.e a un rôle bien défini, de la production à la commercialisation. Le mode de gestion est transversal. La communication fluide entre les coopérant.e.s favorise l'appropriation de la stratégie de développement de la coopérative par toutes et tous.

Les conseils et leçons tirées de cette coopérative sont, tout d'abord **d'identifier, impliquer et développer l'intérêt des jeunes diplômé.es de son réseau**.

Et ce, dès la création de la coopérative pour avoir les compétences nécessaires dans la commercialisation et la gestion, qui font parfois défaut aux producteurs.

Il faut également que ces jeunes aient des compétences intéressantes pour la coopérative (marketing, gestion financière, maitrise de l'informatique...).

LES CONSEILS/LEÇONS TIRÉES

La confiance qui règne au sein de cette coopérative est également un point fort à souligner. Cette confiance a permis une prise de risque de la part d'un des membres de la coopérative (un crédit bancaire est pris en son nom propre et lié par procès-verbal à la coopérative), ce qui a facilité l'accès au financement de l'unité de valorisation. **L'organisation par compétences avec les jeunes à la gestion, les femmes à la transformation et les producteurs pour la matière première est un point fort également, permettant une répartition des tâches cohérente.** Un exemple : les femmes créent des produits ayant une plus forte valeur ajoutée grâce aux recherches effectuées par les jeunes sur les produits dérivés.

Ensuite il est important de commencer avec ce que l'on a, même si ce n'est pas grand-chose, l'important est d'avoir des rôles bien définis dans la structure (gestionnaires, producteurs, transformatrice...). La diversification des produits proposés à la vente est un point intéressant également, qui permet de chercher des revenus complémentaires, en attendant le développement des produits principaux.

Enfin deux élèments essentiels sont le besoin de trouver une personne ressource au sein de la structure qui ait une grande capacité d'écoute pour toute l'équipe ainsi que la définition d'une vision et des objectifs clairs et partagés.

Témoignage : Mohamed MOUHA, vice-président de la coopérative

« Je ressens une amélioration significative de ma situation, on arrive à se débrouiller avec nos moyens et notre coopération. Le climat de confiance et le respect au sein de l'équipe sont essentiels. Et j'ai une place en tant que personne ressource. »

©Migrations & Développement
Crédit photos : Driss FARINI

Cette fiche est réalisée avec le soutien de l' AFD. Les points de vue exposés dans ce support ne représentent pas le point de vue officiel de l'AFD.

AFD

Objectif du Développement Durable phare

12 CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

Coopérative IGRAN
(+212) 528 534 352 - contact@igran.ma
Migrations & Développement
(+212) 528 534 148 - md.maroc@migdev.org
www.migdev.org