



CESA G INCUBATEUR REGIONAL DE LEADERSHIP

INCUBATEUR REGIONAL DE LEADERSHIP

**Innovation pédagogique sur le leadership, l'entrepreneuriat et
l'employabilité : parcours de transformation, de coaching et d'incubation
de l'apprenant**

Dr Bara NDIAYE

SOMMAIRE

1. Justification	2
2. Objectifs	3
3. Théorie du changement : Parcours de transformation de l'apprenant.....	4
4. Parcours de transformation de l'apprenant.....	4
4.1. Admission.....	4
4.2. Certificat de compétence en leadership et en entrepreneuriat.....	6
4.3. Formations Complémentaire	8
4.4. Coaching/Mentorat.....	8
4.5. Maturation/Induction.....	12
5. Suivi-Evaluation et Recherche	16

1. JUSTIFICATION

Le Centre Africain d'Études Supérieures en Gestion (CESAG) a pour mission d'accompagner le processus d'intégration régionale par le renforcement des capacités humaines et l'amélioration des performances des entreprises et des organisations africaines.

Aujourd'hui, le CESAG reçoit, chaque année, dans ces parcours de formation entre 1 200 et 1 700 étudiants et mets à la disposition des économies de la zone UEMOA et au-delà 400 à 600 diplômés dans les différents grades.

Dans sa vision stratégique 2025-2029, le CESAG consacre un engagement de rehausser sa contribution au développement durable endogène de l'Afrique en opérant une montée en gamme de la qualité de ses services de « transformation du capital humain ». Par l'option de transformer le capital humain, le CESAG s'engage à faire de l'apprenant un acteur de changement en agissant sur les quatre niveaux de compétences suivants : le savoir, le savoir-faire, le savoir-être et le savoir-faire faire. Il envisage également de :

- faire de l'offre de services un instrument de différenciation des apprenants(es) et organisations partenaires du CESAG en créant une expérience de formation individualisée, unique et très satisfaisante pour chaque apprenant, afin d'en faire des gestionnaires et leaders agissant pour la transformation durable du continent ;
- rehausser sa contribution aux agendas de renforcement des capacités des Etats par le biais des formations de courte durée et l'assistance technique. Il va contribuer à la performance des gestionnaires et leaders transformationnels, à celles des organisations ainsi qu'à la durabilité et la résilience des écosystèmes des politiques de développement ;
- renforcer les contributions réciproques du CESAG et des partenaires à la mise en œuvre de leurs missions respectives. Pour cela, il va diversifier davantage les partenariats et développer davantage une gestion proactive et stratégique des partenariats dans une logique gagnant-gagnant.

Dans sa vision d'être l'opérateur de choix de la transformation du capital humain africain avec une orientation à la fois endogène et globale, dans un espace de solidarité, d'innovation et de créativité, le CESAG entend opérationnaliser son Incubateur en poursuivant la transversalité de son approche à travers l'innovation pédagogique sur l'entrepreneuriat et l'employabilité. Il s'agira de développer un parcours d'immersion, de coaching, d'incubation et de renforcement des aptitudes des apprenants en leadership, en entrepreneuriat, en management public, en engagement citoyen et en initiatives de développement communautaire.

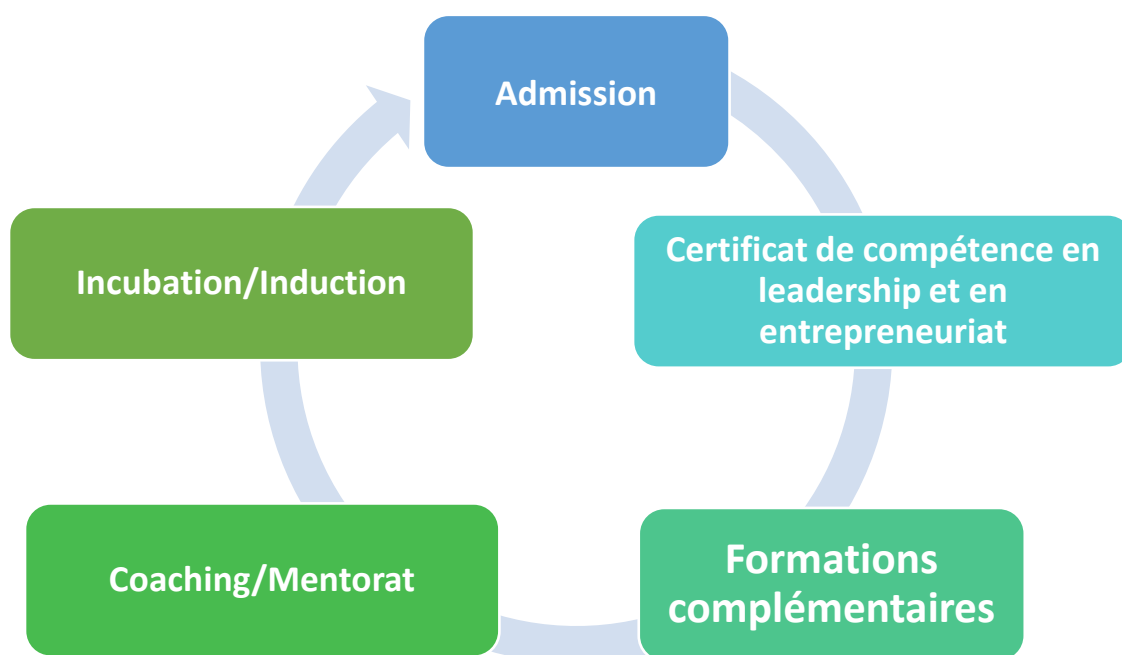
2. OBJECTIFS

L'objectif étant de faire des apprenants de meilleurs profils opérationnels, agiles et capable d'agir dans un environnement d'enjeux de développement économique, l'apprenant aura acquiert une transdisciplinarité favorable à l'employabilité et à un environnement d'opportunités de partenariat et d'entrepreneuriat.

De manière plus opérationnelle, il s'agira de :

- Inciter les apprenants d'un parcours académique à développer des projets d'impact ;
- Sélectionner sur une base rationnelle et périodique des apprenants à admettre dans le parcours de transformation pour l'employabilité et le développement de l'entrepreneuriat ;
- Organiser un renforcement de capacité en leadership et en entrepreneuriat pour les apprenant sélectionnés en le sanctionnant de la délivrance d'un certificat de compétence ;
- Identifier les besoins complémentaires en renforcement de capacité qui vont concourir à préparer l'apprenant à plus d'agilité et de compétence ;
- Créer un modèle de coaching/mentorat basé sur le projet de l'apprenant ;
- Asseoir un environnement de partenariats et d'opportunités favorable à l'employabilité et au développement de l'entrepreneuriat.

3. THEORIE DU CHANGEMENT : PARCOURS DE TRANSFORMATION DE L'APPRENANT



LEADERSHIP - RESEAUTAGE - VALORISATION - IMPACT

4. PARCOURS DE TRANSFORMATION DE L'APPRENANT

4.1. ADMISSION

L'admission fait référence à l'acceptation de l'apprenant dans le programme d'incubation après une évaluation de ses aptitudes et de son potentiel en leadership, en entrepreneuriat, en engagement citoyen, et en management public. Le processus d'admission à l'incubateur du CESAG désigne plusieurs étapes :

- **Appel à candidature**

L'admission se fera à travers un appel à candidature au sein de l'établissement ou au niveau de plusieurs établissements partenaires du projet. Les termes de références ou de l'annonce publié doit tenir compte des objectifs, de la durée, de la date de la formation du format (présentiel ou en ligne), et des établissements participants.

- **Critères de sélection**

Il s'agira de définir des critères de sélection comme le niveau de l'apprenant (Licence ou master, etc.), les compétences spécifiques (par exemple, en gestion, en communication, etc.), le potentiel en leadership et le projet ou l'idée de projet de l'apprenant qu'il arrive à définir en démontrant l'impact attendu.

- **Soumission de candidature**

Les candidats doivent remplir un formulaire de candidature en ligne sur une plateforme dédiée. Cette plateforme doit permettre de collecter toutes les informations nécessaires des candidats, y compris :

- Informations personnelles : Nom, prénom, date de naissance, coordonnées, etc.
- Parcours académique : Diplômes obtenus, établissements fréquentés, etc.
- Description du projet ou de l'idée de projet : Une explication détaillée de l'idée que le candidat souhaite développer, y compris les objectifs, l'impact attendu et la faisabilité.
- Documents à joindre : CV, lettre de motivation, relevés de notes

La plateforme doit également garantir la sécurité des informations soumises et permettre aux candidats de suivre l'état de leur candidature. Une fois le formulaire rempli et les documents joints, les candidats pourront soumettre leur candidature pour évaluation.

- **Évaluation**

Les candidatures seront examinées selon un processus structuré, basé sur deux volets principaux :

- Examen des dossiers :
 - Les experts examineront les documents soumis par chaque candidat, notamment le CV, la lettre de motivation, les relevés de notes et la description du projet ou de l'idée de projet.
 - Les critères d'évaluation incluront la pertinence du parcours académique, la clarté et la faisabilité du projet proposé, ainsi que le potentiel de leadership et d'innovation démontré dans la candidature.
- Entretiens avec des experts :

- Les candidats présélectionnés seront invités à un entretien, qui permettra d'évaluer plus en profondeur leurs motivations, leurs compétences et leur capacité à développer leur projet.
- Les entretiens seront menés par un panel d'experts dans le domaine, qui posera des questions pour mieux comprendre les aspirations des candidats et leur vision.

Ce processus d'évaluation permettra de sélectionner les candidats les plus prometteurs, en s'assurant qu'ils possèdent les compétences et le potentiel nécessaires pour réussir dans le programme de formation. Les résultats des évaluations seront communiqués aux candidats dans un délai raisonnable après la conclusion de ce processus.

A l'issue de ce processus, les candidats sélectionnés vont suivre une formation en leadership et en entrepreneuriat.

4.2. CERTIFICAT DE COMPETENCE EN LEADERSHIP ET EN ENTREPRENEURIAT

L'objectif de cette formation est de donner beaucoup plus de potentiel et d'agilité aux apprenants en leur dotant des compétences pratiques et des aptitudes en leadership et en entrepreneuriat. Cette formation va intégrer les notions d'engagement citoyen et de management publique. Elle ciblera dans les institutions de formation les étudiants en licence et en master. Dans la phase de mise en place du système de formation, il s'agira spécifiquement de répondre efficacement à ces objectifs :

- développer les contenus pédagogiques
- identifier les besoins en ressources humaines, matérielles et financières
- mettre en place le cadre de partenariat
- définir la gouvernance et le management du Certificat

Le programme de formation inclura plusieurs activités pratiques et pédagogiques, conçues pour développer les compétences des participants et les préparer à des défis réels dans le monde de l'entrepreneuriat. Voici les principales composantes :

- **Ateliers de design thinking et prototypage rapide :**

Ces ateliers permettront aux participants d'apprendre à identifier des problèmes, à générer des idées créatives et à développer des prototypes de solutions. L'approche centrée sur l'utilisateur favorisera l'innovation et la réflexion critique.

- **Études de cas réels et simulations de prise de décision :**

Les participants analyseront des études de cas provenant de diverses industries pour comprendre les défis auxquels font face les entreprises. Des simulations de prise de décision leur permettront de pratiquer l'art de gérer des situations complexes et de développer des stratégies efficaces.

- **Construction d'un business plan et d'un prévisionnel financier :**

Les candidats seront guidés dans la création d'un business plan structuré, incluant des analyses de marché, des stratégies de marketing, et des projections financières. Cela leur fournira les outils nécessaires pour présenter et défendre leur projet devant des investisseurs potentiels.

- **Sessions de pitch devant mentors et retours structurés :**

Les participants auront l'occasion de présenter leur projet à des mentors expérimentés lors de sessions de pitch. Ils recevront des retours constructifs permettant d'améliorer leur présentation et de renforcer leur argumentation.

- **Mentorat et journées d'immersion en start-up ou entreprise sociale :**

Un programme de mentorat sera mis en place pour relier chaque participant à un mentor du secteur. De plus, des journées d'immersion dans des start-up ou des entreprises sociales permettront aux participants d'observer et de comprendre le fonctionnement quotidien et les défis rencontrés par ces organisations.

Ces activités pratiques visent à renforcer les compétences en leadership, en innovation et en gestion d'entreprise, tout en offrant aux participants une expérience concrète et enrichissante dans le monde de l'entrepreneuriat.

4.3. FORMATIONS COMPLEMENTAIRES

Il s'agira de définir en fonction des besoins un ensemble de formations complémentaires qui peuvent être particulièrement bénéfiques pour l'entrepreneuriat et l'employabilité. Ces formations visent à développer des compétences clés, à renforcer la confiance et à préparer les apprenants à relever les défis du marché du travail ou à créer leur propre entreprise.

Ces formations complémentaires sont conçues pour répondre aux besoins variés des apprenants, qu'ils cherchent à entrer sur le marché du travail ou à développer leur propre entreprise. En offrant ces opportunités d'apprentissage, l'Incubateur va aider les apprenants à acquérir les compétences nécessaires pour réussir dans un environnement professionnel en constante évolution. Ces thématiques ci-dessous proposées variées en fonction des besoins des apprenants :

- Innovation et Développement de Produits
- Marketing digital et Ventes
- Financement et Levée de Fonds
- Compétences Professionnelles et Recherche d'Emploi
- Développement Personnel : Intelligence émotionnelle, Résilience et gestion du stress :
- Compétences Numériques et Intelligence Artificielle
- Projets Collaboratifs : Hackathons, Concours d'innovation
- Stages et Mentorat

4.4. COACHING/MENTORAT

Il s'agira de mettre en place un modèle d'accompagnement centré sur le projet professionnel et le développement personnel de l'apprenant qui a déjà obtenu le certificat de compétence et a été sélectionné pour continuer le parcours. Ce modèle sera mis en œuvre à travers des méthodes de coaching et ou de mentorat.

LE COACHING,

qui serait défini dans le modèle comme un accompagnement rapproché individuel ou collectif visant le développement des compétences personnelles et professionnelles des apprenants, elle sera réalisée à travers le développement et la mise en œuvre d'une offre d'accompagnement

rapproché « sur mesure » portant sur les softs skills et hard Skills selon les besoins des apprenants. Les sessions de coaching aboutiront à l'élaboration d'un plan de changement et de croissance personnelle suivant la méthode des 4A (Analyse diagnostique, Ambitions, Axes d'amélioration, Appréciation des résultats) :

Analyse Diagnostique

- **Entretien individuel** : Commencer par un entretien pour comprendre les besoins, les attentes et les défis de l'apprenant. Utiliser des questionnaires ou des outils d'évaluation pour identifier les compétences à travailler.
- **Feedback 360°** : Recueillir des retours d'information de collègues, supérieurs et subordonnés pour avoir une vision complète des points forts et des axes d'amélioration.

Ambitions

- **Définition d'objectifs SMART** : Aider l'apprenant à formuler des objectifs spécifiques, mesurables, atteignables, réalistes et temporellement définis. Par exemple, améliorer ses compétences en communication pour réussir une présentation dans trois mois.
- **Vision à long terme** : Travailler sur une vision à long terme, en se projetant dans l'avenir pour définir ce que l'apprenant souhaite atteindre à différents stades de sa carrière.

Axes d'Amélioration

- **Plan d'action personnalisé** : Élaborer un plan d'action qui comprend des activités spécifiques, des ressources à consulter (livres, articles, formations) et des exercices pratiques. Par exemple, organiser des simulations de présentation pour travailler sur la confiance en soi.
- **Ateliers de groupe** : Proposer des sessions de groupe sur des thématiques comme la gestion du stress ou le travail en équipe, permettant aux participants d'apprendre les uns des autres.

Appréciation des Résultats

- **Suivi régulier** : Mettre en place des points de suivi réguliers pour évaluer les progrès par rapport aux objectifs fixés. Cela peut se faire par des entretiens mensuels ou des indicateurs de performance.
- **Évaluation finale** : À la fin du processus, réaliser une évaluation globale pour mesurer les progrès et ajuster le plan si nécessaire. Cela peut inclure une nouvelle évaluation 360° ou un retour d'information des pairs.

LE MENTORAT,

défini dans ce modèle comme la mise en relation des apprenants (mentees) avec des mentors qui sont des personnes ayant des expériences dans un domaine et dont le parcours peut inspirer et favoriser l'évolution personnelle et professionnelle des alumni, consistera à mettre les expériences du Mentor au service du mentee pour favoriser son développement personnel et professionnel.

Ses objectifs s'articulent principalement autour du développement des compétences et du renforcement du réseau :

- Aider les mentees à identifier et à développer des compétences spécifiques nécessaires pour leur parcours professionnel ou entrepreneurial.
- Offrir des conseils sur la gestion de carrière, la prise de décision et l'orientation professionnelle.
- Faciliter la création de liens entre les mentees et des professionnels du secteur, permettant ainsi d'élargir leur réseau professionnel.
- Encourager les mentors à présenter leurs mentees à d'autres contacts pertinents dans leur domaine.

Ce modèle de mentorat développera des méthodes innovantes et adaptées à un environnement pour l'employabilité et au développement de l'entrepreneuriat ; il permettra de mettre en place un réseaux de coach qui seront alliés et partenaires du projet. Ces coachs doivent essentiellement venir de l'écosystème des alumni du CESAG. Ce modèle peuvent avoir plusieurs composantes avec des objectifs clairs :

Programmes de Mentorat Structurés :

Créer des programmes avec des objectifs clairs, des étapes définies et des critères de réussite. Par exemple, un parcours de mentorat de six mois avec des sessions mensuelles et des objectifs mesurables.

Utilisation de Technologies :

Mettre en place une plateforme en ligne pour faciliter les échanges entre mentors et mentees. Cela peut inclure des outils de visioconférence, des forums de discussion, et des ressources partagées (articles, vidéos, études de cas).

Ateliers et Formations :

Organiser des ateliers où les mentors partagent leur expertise sur des sujets spécifiques liés à l'employabilité et à l'entrepreneuriat (ex. : marketing digital, gestion de projet, leadership).

Proposer des formations pour les mentors afin de les aider à développer des compétences en coaching et en mentorat.

Mobilisation des Alumni :

Identifier et recruter des alumni du CESAG qui ont réussi dans leur domaine et qui sont prêts à partager leur expérience. Créer un annuaire des mentors disponibles avec leurs compétences et domaines d'expertise.

Communauté Active :

Favoriser une communauté active de mentors et de mentees, avec des événements réguliers pour partager des expériences, des succès et des défis. Cela peut inclure des conférences, des tables rondes ou des journées de networking.

Feedback Continu :

Mettre en place un système de feedback régulier entre mentors et mentees pour évaluer l'avancement et l'efficacité du processus de mentorat. Cela peut inclure des questionnaires ou des entretiens de suivi.

Célébration des Réussites :

Organiser des événements pour célébrer les succès des mentees, qu'il s'agisse d'obtention d'un emploi, de création d'une entreprise ou d'atteinte d'un objectif de développement personnel.

Ce modèle de mentorat peut non seulement contribuer à l'évolution personnelle et professionnelle des mentees, mais aussi renforcer le lien entre les alumni et l'institution. En créant un réseau solide et en proposant des méthodes adaptées aux besoins actuels du marché, vous favoriserez une culture d'entraide et de réussite au sein de l'écosystème du CESAG.

LE STAGE,

qui est essentiel pour la mise en situation d'entreprise pour l'étudiant doit se reposer sur le coaching et le mentorat mais également sur le partenariat et le réseautage.

La collaboration avec les Entreprises permettra d'établir des partenariats avec des entreprises locales et internationales pour offrir des stages de qualité qui intègrent des objectifs d'apprentissage clairs et des évaluations de performance pour les étudiants. Ces entreprises peuvent également contribuer à la formation des mentors et des coaches.

L'organisation d'événements de networking entre étudiants, anciens élèves, mentors et professionnels du secteur créeront des opportunités de contacts. Cela peut inclure des forums, des conférences ou des ateliers ou la création des groupes de discussion en ligne ou des forums où les stagiaires peuvent partager leurs expériences, poser des questions et obtenir des conseils de leurs pairs et de leurs mentors.

En intégrant ces éléments dans le processus de stage, l'Incubateur peut offrir aux étudiants une expérience enrichissante qui les prépare mieux au monde professionnel. Le coaching et le mentorat leur fourniront un soutien personnalisé, tandis que le partenariat et le réseautage leur permettront d'établir des connexions précieuses qui peuvent être bénéfiques pour leur future carrière.

4.5. MATURATION/INDUCTION

Dans la dernière phase du parcours, il sera observé une maturation du projet de l'apprenant afin de lui permettre de se connecter à d'autres réseaux ou à des opportunités où il aura toutes les chances de réussir. C'est une phase qui doit permettre d'avoir un champion agile et outillé pour rassurer aux employeurs et aux porteurs d'opportunités de développement de l'entrepreneuriat sur ses compétences et de ses aptitudes.

L'objectif de la Maturation/Induction est de mettre en place un dispositif de gestation et de maturation de projets des apprenants à fort potentiel socio-économique, porteurs de changements et de développement communautaire comprenant la structuration technique, la préparation au marché et la mobilisation de ressources de croissance.

Il s'agira également de préparer avec l'apprenant son insertion pour un emploi ou de l'accompagner dans la phase de recherche d'emploi. Ce sera cette phase qui s'appellera l'induction. Elle permettra à l'apprenant de réussir son insertion dans son emploi ou bien d'avoir tous les atouts pour répondre efficacement aux offres d'emploi.

L'incubation visera spécifiquement à :

- Impliquer et valoriser les expériences, programmes et plateformes en accompagnement des apprenants ;
- Créer un réseau réel facilitant l'accès aux opportunités d'emploi et d'entrepreneuriat ;
- mettre à disposition un centre de ressource technologique au profit des projets technologiques innovants (Fablab) ;
- Contribuer à la mise en place et à l'élargissement d'un réseau de partenaires techniques et financiers pour appuyer le passage à l'échelle des projets des apprenants ;
- Avoir un cadre d'organisation, à l'attention des apprenants, d'événements entrepreneuriaux : concours d'innovation, compétition de pitch, hackathon, séminaires de rencontre B to B, etc ;
- mettre en place un réseau de business Angels et favoriser la mise en place des mécanismes de financement alternatif ;
- préparer à la levée de fonds et accompagner les apprenants dans leur recherche de ressources financières auprès des institutions financières.

L'incubation est un processus crucial avec des actions concrètes qui peuvent varier en fonction des besoins de chaque apprenant afin d'avoir un programme d'incubation efficace :

Valorisation des Expériences :

Inviter des anciens apprenants qui ont réussi à partager leurs expériences, créant ainsi un modèle inspirant pour les nouveaux apprenants.

Mettre en place des témoignages et des retours d'expérience sous forme de vidéos ou d'ateliers.

Réseau d'Opportunités :

Établir des partenariats avec des entreprises locales et internationales pour faciliter l'accès à des stages, des emplois ou des opportunités de mentorat.

Créer un annuaire des entreprises partenaires et des opportunités d'emploi spécifiquement destiné aux apprenants.

Centre de Ressources Technologiques (Fablab) :

Offrir un espace équipé de technologies innovantes (impression 3D, prototypage, etc.) pour permettre aux apprenants de réaliser leurs projets et de développer des prototypes.

Organiser des ateliers pratiques où les apprenants peuvent apprendre à utiliser ces technologies.

Événements Entrepreneuriaux :

Planifier des concours d'innovation et des compétitions de pitch pour permettre aux apprenants de présenter leurs projets à des investisseurs potentiels et à des experts du secteur.

Organiser des hackathons pour stimuler la créativité et favoriser la collaboration entre les apprenants.

Réseau de Business Angels :

Créer un réseau de business angels intéressés par le financement de projets innovants, en les mettant en relation avec les apprenants lors d'événements de pitch.

Éduquer les apprenants sur les différentes options de financement, y compris le crowdfunding et les investissements privés.

Accompagnement à la Levée de Fonds :

Proposer des formations sur la création de business plans et la préparation de présentations pour les investisseurs.

Accompagner les apprenants dans la recherche de financement, en les aidant à élaborer des propositions adaptées aux besoins des investisseurs.

Cette phase d'incubation et d'induction devrait permettre aux apprenants de devenir des acteurs proactifs de leur parcours professionnel. En les outillant avec des compétences pratiques et en les connectant à des réseaux d'opportunités, vous favoriserez leur employabilité et leur capacité à créer des projets ayant un impact positif sur leur communauté. En somme, cette approche intégrée et dynamique crée un cycle vertueux d'apprentissage et de développement qui peut transformer les apprenants en futurs leaders et entrepreneurs.

5. SUIVI-EVALUATION ET RECHERCHE

Le suivi et l'évaluation d'un parcours de transformation, de coaching et d'incubation de l'apprenant sont cruciaux pour s'assurer que l'apprenant progresse vers ses objectifs. Il permettra :

- **l'évaluation de l'atteinte des objectifs** : Mesurer si l'apprenant atteint les résultats escomptés en matière de compétences, de développement personnel et de réalisation de projets.
- **l'identification des points d'amélioration** : Repérer les domaines où l'apprenant rencontre des difficultés pour ajuster le soutien et les ressources nécessaires.
- **l'amélioration continue** : Utiliser les retours d'information pour améliorer le programme de coaching et d'incubation dans son ensemble.

La mise en œuvre du suivi évaluation du processus de transformation comportera requiert la définition claire des méthodes, des outils, des indicateurs et de l'utilisation des résultats.

Méthodes de suivi et d'évaluation

- **Suivi continu**
 - **Rencontres régulières** : Organiser des sessions de suivi régulières entre l'apprenant et ses coachs/mentors pour discuter des progrès, des difficultés et des stratégies à adopter.
 - **Journaux de bord** : Encourager les apprenants à tenir un journal de bord où ils notent leurs réflexions sur leurs expériences, les compétences acquises et les défis rencontrés.
- **Évaluations formatives**
 - **Auto-évaluations** : Demander aux apprenants de réaliser des auto-évaluations périodiques pour réfléchir sur leur apprentissage et leurs compétences.
 - **Feedback 360°** : Mettre en place un système de feedback où les apprenants reçoivent des retours de leurs pairs, mentors et coachs, leur permettant d'obtenir une vue d'ensemble de leur progression.

- **Évaluations sommatives**

- **Évaluation finale** : À la fin du parcours, organiser une évaluation globale qui peut inclure des présentations de projets, des tests de connaissances et des évaluations de compétences.
- **Études de cas** : Analyser des études de cas ou des projets réalisés par les apprenants pour évaluer l'application pratique de leurs compétences et connaissances.

Indicateurs de performance

- **Compétences développées** : Évaluer le développement des compétences spécifiques (soft skills et hard skills) sur la base d'indicateurs clairement définis.
- **Taux de réussite** : Mesurer le taux d'insertion professionnelle des apprenants ou le nombre de projets entrepreneuriaux lancés après le programme.
- **Satisfaction des apprenants** : Réaliser des enquêtes de satisfaction pour recueillir les avis des apprenants sur le programme, la qualité de l'accompagnement et les ressources proposées.

Outils de suivi

- **Plateformes numériques** : Utiliser des outils de gestion de projet ou des plateformes de suivi qui permettent de centraliser les informations, les évaluations et les retours d'expérience.
- **Tableaux de bord de progression** : Créer des tableaux de bord pour visualiser les progrès des apprenants sur différents indicateurs clés.

Analyse des résultats

- **Rapports d'évaluation** : Élaborer des rapports réguliers sur les résultats des évaluations, en mettant en avant les réussites, les défis et les recommandations pour l'amélioration.
- **Groupes de réflexion** : Organiser des sessions de retour d'expérience avec les coaches, mentors et apprenants pour discuter des résultats obtenus et des leçons apprises.

Leçons apprises et amélioration continue

- **Ajustement du programme** : Utiliser les résultats des évaluations pour adapter le contenu et la structure du programme, en intégrant les retours des participants.
- **Formation des intervenants** : Proposer des formations continues pour les coaches et mentors en fonction des résultats d'évaluation afin d'améliorer l'efficacité de l'accompagnement.

Le suivi et l'évaluation d'un parcours de transformation, de coaching et d'incubation permettent de garantir que les apprenants atteignent leurs objectifs et bénéficient d'un soutien adapté. En intégrant un système structuré de suivi et d'évaluation, l'Incubateur du CESAG favorisera une culture d'apprentissage continue et d'amélioration, contribuant ainsi à la réussite des apprenants dans leur parcours professionnel et entrepreneurial.

Recherche d'impact

La recherche d'impact d'un parcours de transformation, de coaching et d'incubation est essentielle pour démontrer la valeur de ces programmes. En mesurant les résultats, en analysant les données et en diffusant les résultats, il est possible non seulement de prouver l'efficacité du programme, mais aussi identifier des opportunités d'amélioration et renforcer l'engagement des parties prenantes.

Dans le cadre de la cohorte pilote de l'incubateur, le CESAG mettra en contribution son projet de recherche intitulée « **Bénéfices d'un incubateur universitaire pour l'emploi des diplômés au Sénégal** » élaboré par CLEAR et financé par le fonds de recherche Jobs and Opportunity Initiative (JOI) du J-PAL. Le budget du projet s'élève à 75 000 USD et sa mise en œuvre est prévue entre octobre 2025 et juin 2027, soit une durée de 21 mois.

L'objectif de cette recherche est d'examiner dans quelle mesure et par quels mécanismes l'incubateur du CESAG améliore l'insertion professionnelle des diplômés, en particulier l'accès à l'emploi salarié et à l'auto-emploi. Plus spécifiquement, elle vise à mesurer l'effet du développement de compétences transversales non techniques, souvent absentes des curricula de formation des programmes de licence et de master du CESAG.

