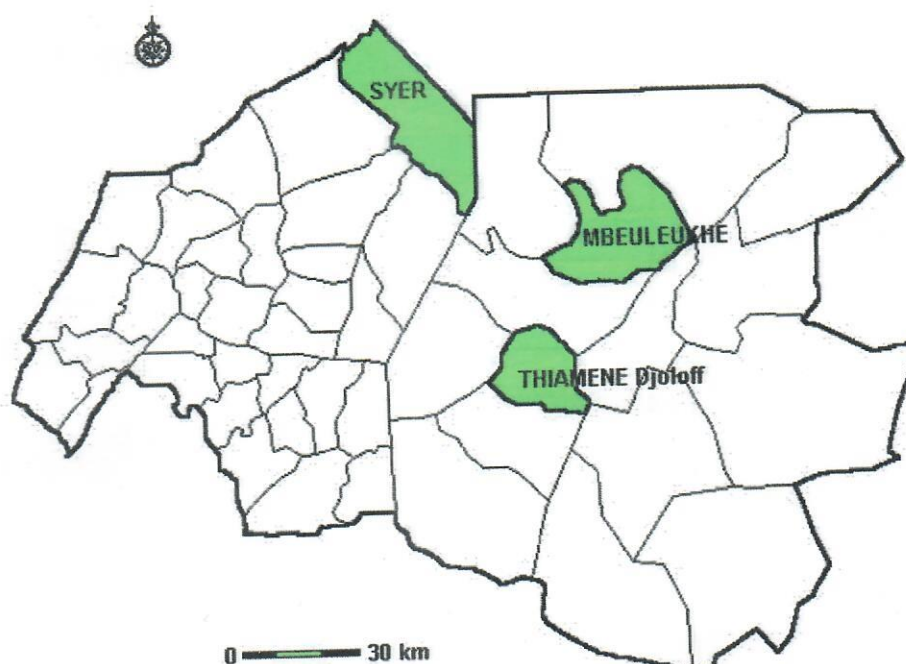




République du Sénégal
Ministère de l'Agriculture

Programme National d'Infrastructures Rurales

Bureau Régional de Coordination de Louga



PLAN DE FORMATION DE LA COMMUNAUTE RURALE DE MBEULEUKHE

Version Provisoire



Cabinet CIG
Communication Information Gestion
Villa N°1311 HLM Grand Yoff
BP 39 Dakar - Colobane
Tel.: (221) 867 07 97 - Fax: (221) 867.19.25
E.Mail: cig@sentoo.sn

Novembre 2003

SOMMAIRE

I. INTRODUCTION	3
II. CONTEXTE	3
III. PRESENTATION DE NOTRE ZONE D'INTERVENTION	7
3.1. Présentation de la zone	7
3.2. Résultats du Diagnostic Participatif	7
3.2.1. Besoins de formation par objectifs Stratégiques du PLD	8
3.2.2. Besoins de formation par cible	10
IV. LE PLAN DE FORMATION	12
4.1. Objectifs du plan de formation	12
4.2. Principe de base du plan de formation	12
4.3. Les contenus des formations	14
4.4. Modalités de formation	21
4.4.1. Effectifs des personnes à former pour les 3 Communautés Rurales	21
4.4.2. Plannings de formation pour les 3 Communautés Rurales	22
4.4.3. Evaluation du Budget de formation	23

I. INTRODUCTION

Ce Plan de formation concerne les trois (3) Communautés Rurales (CR) de Thiamène Djoloff, Syer et Mbeuleukhé qui sont encadrées par l'Opérateur Privé Partenaire (OPP) ; cette option d'un Plan de Formation commun provient de l'Initiative de Convergence qui est proposée par les 3 CR depuis le Diagnostic Participatif (DP) et confirmée dans leurs Plans Locaux de Développement (PLD) respectifs.

Ce plan commun favorise une économie d'échelle mais elle permet aussi que chacune des 3 Communautés Rurales la mette en œuvre de façon solitaire sans remettre en cause le principe de l'intercommunalité qui ne supprime aucunement les prérogatives de chaque Conseil Rural.

II. CONTEXTE

Le contexte de la décentralisation donne aux Collectivités Locales le devoir de servir de cadre à la planification et à la programmation du développement et la formation.

De plus notre Diagnostic Participatif entrepris comme prélude au PLD et à ce Plan de Formation ont révélé :

- **Sur le Plan Politique et Stratégique** que le processus de décentralisation entend contribuer à :
 - réduire la très forte marginalisation des populations rurales parce qu'aujourd'hui tous les acteurs et partenaires du développement ont choisi d'intervenir principalement au niveau des Communautés Rurales et des villages ;
 - atténuer la centralisation des pouvoirs de décision parce que l'essence de la réforme est de proposer des solutions locales aux problèmes identifiés localement.
 - pallier à l'absence, au plan local de dynamique de mobilisation et de motivation liée au caractère 'techniciste' des interventions ; aujourd'hui des approches participatives donnent une certaine prééminence aux populations qui ne sont plus de simples bénéficiaires mais des partenaires ;
 - l'accélération de la maturation politique des populations en les mettant au centre des processus ; il est apparu clairement qu'une ébullition lente est en train de se faire jour au niveau des C.L dont les difficultés de la mise en œuvre n'ont pas émoussé l'enthousiasme ;
 - engager le développement du pays dans une perspective où l'action des Collectivités est déterminante avec une vision confortée par l'adhésion de presque tous ses partenaires de la coopération bilatérale et multilatérale qui se sont tous investis pour accompagner la réforme ;
 - un élargissement sensible du champ du possible par un espace d'opportunités nouvelles et notamment dans la lutte contre la pauvreté.

- **Sur le plan institutionnel :** les Conseils mis en place sont en fait des cadres appropriés pour une réelle prise en charge des affaires locales pour permettre:
 - l'émergence de leaders issus de la population, renforcés dans leurs identité et rôle par la légitimité du procédé de l'élection ;
 - d'impulser le processus de développement à partir du niveau local avec une approche de territorialisation qui prône la systématisation du principe de gestion participative et planifiée du développement local ;
 - le début d'élaboration et de mise en œuvre effective d'une politique plus cohérente et conséquente d'aménagement du territoire.
- **Sur le plan juridique :** des mécanismes de liberté d'actions des autorités locales élues ont été mis en avant bien que la loi a conçu la responsabilisation des Collectivités Locales, en veillant à maintenir l'autorité de l'Etat pour la garantie de l'unité nationale.

Bien que dans la pratique, toutes les compétences de souveraineté, d'impulsion générale et de coordination des actions de développement économique et social au niveau national sont restées à l'Etat on trouve entre autres :

- des compétences étendues à neuf domaines, transférées avec une répartition qui s'inspire du principe fondateur 'à enjeux locaux, compétences locales' ;
- des garanties des droits des Collectivités Locales (C.L) à travers la création de règles de contestation des décisions des autorités administratives territoriales ; c'est ainsi que l'organe élu peut attaquer le refus d'approbation de l'autorité administrative auprès d'un organe juridictionnel, le Conseil d'Etat ;
- des actes qui peuvent être effectifs de plein droit quand l'autorité administrative représentant de l'Etat, refuse ou néglige dans un certain délai d'exécuter les actes prescrits par la loi ; c'est le cas en matière d'affectation des terres du domaine national lorsque le représentant de l'Etat n'a pas notifié sa réponse à la Collectivité Locale un mois après la transmission de l'acte d'affectation ;
- l'impossibilité d'une annulation administrative des décisions des Collectivités Locales par le représentant de l'Etat, mais plutôt la saisine du juge par déféré en dehors du champ de l'approbation préalable de l'article 336 CCL (Code des Collectivités Locales).

La grande difficulté partout dénoncée est la non application du principe qui veut que tout transfert de compétences soit accompagné du transfert concomitant par l'Etat des ressources nécessaires à leur libre exercice comme le stipule la loi 96-07 portant transfert des compétences aux Collectivités Locales prise en application de l'article 5 du Code des Collectivités Locales.

En somme la faiblesse des budgets des Collectivités Locales surtout rurales ne leur permet pas de remplir réellement leurs missions.

Pourtant la Décentralisation c'est aussi, au quotidien, une gestion au bénéfice des populations avec :

- un service public à assurer ;
- des politiques à conduire à travers des exercices qui induisent des prises de décision, des actes de gestion, d'animation, de communication et d'information ;
- des ressources humaines locales sur lesquelles et à travers lesquelles conduire ces actions ;
- des attitudes, des savoirs et savoir-faire spécifiques

Pour les CR l'indisponibilité des ressources humaines nécessaires, l'absence d'utilisation des mécanismes disponibles de mobilisation et d'utilisation des ressources disponibles est manifeste ; parmi les causes on invoque entre autres:

- l'éloignement de structures qui n'existent qu'au niveau régional (Services de l'urbanisme, du cadastre, de la planification etc..) ;
- l'éloignement/enclavement de certaines zones ;
- l'ARD non fonctionnelle du moins au niveau de la CR.

Le profil des élus, les observations et attitudes des différents acteurs partenaires du développement local semblent conforter l'idée que la contrainte surdéterminante qui paralyse le processus est le niveau de formation des élus et/ou leur profilage politique qui ont des conséquences dans la planification des ressources, dans la qualité du cadre de vie, dans l'aggravation de la pauvreté avec comme conséquences des lenteurs dans la maturation d'une conscience citoyenne, une démotivation et démobilisation ambiante déstructurantes et handicapantes.

Certes les facteurs explicatifs dépassent la simple responsabilité des acteurs locaux.

La nouvelle donne institutionnelle de la décentralisation a mis en place des institutions qui déclarent toutes appuyer les collectivités locales dont les responsabilités ont été élargies pour prendre en charge les intérêts des populations locales par le biais de leur Plan de Développement Local (PLD).

Parmi les priorités de ce PLD, la formation constitue un axe de base car aucune action de développement ne saurait prospérer si elle n'est pas portée par des ressources humaines appropriées et proches.

Par exemple les objectifs stratégiques dégagés par le PLD laissent apparaître, en toile de fond que l'éducation et la formation sont une base transversale pour la promotion :

- d'une meilleure gestion durable des ressources naturelles ;
- de la création de revenus dans les secteurs productifs incluant l'agriculture, la foresterie, l'élevage, la pêche, l'artisanat, le commerce et le tourisme
- de la bonne gouvernance par l'implication effective des femmes et de la jeunesse ;
- d'un partenariat durable basé sur des intérêts mutuels des différentes parties prenantes

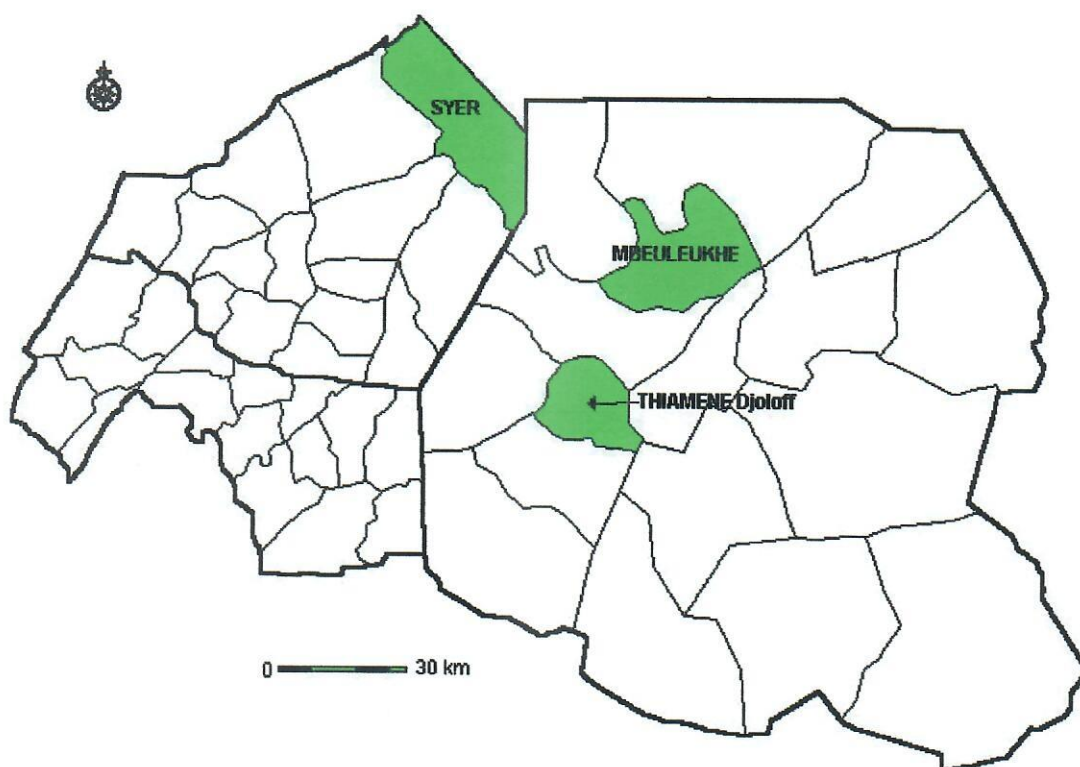
Dans cette lancée et dans une dynamique d'un développement participatif à la base avec tous les acteurs, le Conseil Rural et ses partenaires entendent élaborer un Plan de Formation pour trouver des réponses durables aux contraintes identifiées.

Les CR ont insisté pour que ce Plan de Formation tienne compte d'une politique spécifique à l'endroit des femmes non plus seulement sous l'angle de leur protection mais de leur promotion globale à cause :

- des disproportions flagrantes à corriger pour des raisons de simple respect de l'égalité des traitements et des chances ;
- l'inégalité dans l'accès aux services sociaux de base et surtout aux niveaux de décision qui se traduit en par une inégalité sociale et une quasi dépendance des femmes ;
- le dynamisme avéré des femmes et leur rôle moteur dans l'économie domestique et dans l'économie locale.

III. PRESENTATION DE NOTRE ZONE D'INTERVENTION

3.1. PRESENTATION DE LA ZONE



Les communautés rurales de Syer, Mbeuleukhé et Thiamène (notre zone d'intervention) sont situées dans la zone sylvo-pastorale et la zone du lac et de la basse vallée du Ferlo. Cette diversité agro-écologique fait que c'est une zone relativement bien dotée en ressources. Le déficit en infrastructures constitue cependant un handicap majeur pour une exploitation efficiente de ces ressources.

3.2. RESULTATS DU DIAGNOSTIC PARTICIPATIF

Le Diagnostic Participatif est présenté dans un document séparé et ces matrices sont la synthèse des contraintes et hypothèses de solutions concernant la formation.

Au cours des diagnostics, les restitutions zones et inter zonales ont été l'occasion pour échanger avec les différents acteurs représentants du Conseil rural, du Comité de concertation et de gestion (CCG), du secrétaire communautaire et des organisations communautaires de base sur leur rôles et responsabilités et les besoins spécifiques pour les assumer.

Il s'est agi de rappeler les tâches des différents acteurs et de solliciter d'eux les besoins en renforcement de capacités qui vont leur permettre de mener à bien les tâches qui sont attendues d'eux dans la mise en œuvre du PLD et le développement de la communauté rurale.

3.2.1. Besoins de Formation par Objectifs Stratégiques du PLD

Programmes stratégiques	Contraintes	Hypothèses de solutions
Femmes et gestion des ressources naturelles	Accès à la terre	Formation en lobbying et plaidoyer
	Accès aux centres de décisions	Lobbying et plaidoyer
	Problèmes de valorisation des produits issus des ressources naturelles	Formation sur les techniques de transformation et de conservation
	Faible niveau d'organisation des femmes	Développement organisationnel
	Analphabétisme	Centre alphabétisation
Sécurité alimentaire	Parasitisme des cultures	Formation sur la lutte phytosanitaire et à l'identification des parasites et les produits appropriés
	Problèmes de Conservation des produits locaux	Formation sur les techniques de conservation et de transformation
	Difficultés d'accès aux marchés	
	Faiblesse des productions agricoles	Formation sur les techniques d'élaboration de fosses compostières et sur le compostage
	Productivité faible des animaux	Formation sur les techniques de stabulation
	Problèmes d'accès aux infrastructures de base	Bonne gouvernance
	Insuffisance de la formation et de l'organisation des producteurs	Mettre l'accent sur la formation en organisation des producteurs
Cadre de vie	Insuffisance des infrastructures sanitaires	formation d'auxiliaires d'élevage
	Déperdition scolaire	Sensibilisation des populations notamment des femmes
	Difficultés d'accès à l'eau potable	formation sur l'hygiène de l'eau

Programmes stratégiques	Contraintes	Hypothèses de solutions
Développement pastoral	Difficultés d'alimentation du bétail de Mai à Août	Former les éleveurs aux techniques de conservation du foin
	Accès difficile à l'eau	Investissement et bonne gouvernance
	transhumance	Sensibilisation/ formation
	Abandon des classes par les jeunes	Sensibilisation
	Conservation des fourrages	Former les éleveurs aux techniques de conservation du foin
	Faible connaissance des techniques d'embouche	Formation sur les techniques d'embouche
	Insuffisance d'infrastructures en santé animale et zootechniques	Formation d'auxiliaires de santé animale

3.2.2 Besoins de Formation par cible

Cibles	Besoins en Formation
Conseillers et chefs de villages :	▪ relations entre Conseil rural, chefs de village et autorités administratives ▪ Rôle et mandat du conseiller rural et du chef de village ▪ Prérogatives et limites du Conseil rural et du chef de village ▪ Rôles et fonctionnement des différents organes du Conseil rural (commissions) ▪ Alphabétisation des conseillers ruraux en langues locales (Pulaar) ▪ Décentralisation et code des collectivités locales ▪ Formation sur le civisme ▪ Technique de réunion et d'animation ▪ Technique de mobilisation sociale (exemples : taxe rurale, contrepartie demandée par des projets ou programmes comme le PNIR) ▪ Gestion comptable pour le personnel et bureau du Conseil rural ▪ Formation en comptabilité matière pour le personnel et bureau du Conseil rural ▪ Elaboration et exécution du budget ▪ Formation en informatique pour le personnel et bureau du Conseil rural (initiation à l'Internet) ▪ Gestion organisationnelle de la maison communautaire ▪ Politique de création des ressources additionnelles (en dehors des ressources ordinaires) dans la Communauté rurale ▪ Gestion durable des ressources ▪ Formation en élaboration de projets ▪ Formation sur le partenariat et les relations avec l'extérieur (coopération décentralisée) ▪ Procédures de passation de marchés ▪ Rôle et mandat de la commission passation des marchés du CCG ▪ Technique d'animation (information – sensibilisation) ▪ Décentralisation ▪ Rôle des conseillers ruraux ▪ Respect de la voie hiérarchique ▪ Elaboration de budget prévisionnel ▪ Rapport conseil rural et ONG / programme / projet intervenant dans la Communauté rurale ▪ Elaboration de projet ▪ Identification des sources de financement (bailleurs de fond) ▪ Rôle des commissions techniques du CCG ▪ Rôle du bureau du CCG

Cibles	Besoins en Formation
	▪ Explication des statuts et élaboration de règlement intérieur ▪ Formation sur la procédure de passation de marché ▪ Importance des pièces justificatives (factures) ▪ Elaboration de budget prévisionnel ▪ Faire un bilan (passif – actif) ▪ Amortissement du matériel et des infrastructures ▪ Techniques de planification ▪ Outils de suivi évaluation
Comités de gestion et d'entretien des infrastructures et des comités de construction, des associations de parents d'élèves (APE), des comités de gestion de forages et des comités de gestion des cases et postes de santé.	▪ Alphabétisation fonctionnelle pour certains membres de ces comités ▪ Techniques d'Expression écrite - Elaboration de rapport ; - Elaboration de PV ; ▪ Management des organisations ▪ Initiation à la gestion et à la comptabilité
OCB/GPF/ASC etc..	▪ Etude de projet ▪ Recherche de partenaires (financements) ▪ Initiation à la gestion et la comptabilité ▪ Rôle du membre d'une OCB ▪ Gestion et fonctionnement d'une OCB ▪ Technique de mobilisation sociale ▪ Technique d'animation ▪ Teinture, couture, coiffure ▪ Transformations des produits locaux : ▪ Conduite de troupeaux / santé animale, alimentation / conduite de poulailler ▪ Intensification de l'élevage, insémination artificielle, amélioration des races ▪ Technique d'exploitation de la terre (surtout pour le maraîchage) ▪ Préparation du compost pour le maraîchage ▪ Technique de conservation du fourrage ▪ Technique de retenue de l'eau dans les champs ▪ Conservation des produits locaux / stockage des semences ▪ Identification de marchés potentiels ▪ Production en pépinière ▪ Greffage et repiquage ▪ Arboriculture (entretien des arbres fruitiers) ▪ Gestion des conflits ▪ Transformation des produits locaux ▪ Alphabétisation fonctionnelle

IV. LE PLAN DE FORMATION

4.1 OBJECTIFS DU PLAN DE FORMATION

Le Plan de Formation permet:

- d'identifier les priorités réelles à partir des indications fournies par le PLD et les tendances qu'il dessine aussi bien pour la lutte contre l'analphabétisme et la formation professionnelle;
- de mieux identifier les besoins infrastructurels et les équipements et matériels qui les accompagnent ;
- de promouvoir une gestion et une maintenance saines des patrimoines éducatifs de manière participative et responsable et de mettre en place les conditions nécessaires pour un maintien et une amélioration conséquente et continue des acquis ;
- de favoriser, par des initiatives locales novatrices, la corrélation Formation/cadre de vie/revenus afin de rendre plus visible l'impact de la formation sur le développement et sur l'essor de la CR ;
- de favoriser une formation professionnelle prenant en compte l'environnement socio économique la CR en évolution ;
- de coordonner les activités des partenaires actifs dans la CR pour la synergie et l'appropriation réelle au niveau des activités et programmes retenus dans ce cadre ;
- de permettre un Suivi Evaluation d'un tel programme

4.2. PRINCIPE DE BASE DU PLAN DE FORMATION

Le principe de planification utilisé suit les recommandations du document de guide de l'élaboration des plans de formation édité par le PNIR à savoir :

Année 1 : Formations Dynamisantes

Dans le cadre de l'initiative développée par les communautés rurales, l'an 1 devrait emmener les collectivités à mieux comprendre les enjeux de la décentralisation, et avoir une claire perception sur les politiques et les institutions partenaires.

C'est pourquoi, il s'agira dans cette première année de renforcer les compétences des collectivités ainsi que leur bras techniques, mais surtout de les habiliter aux tâches de gestion et de mise en œuvre.

Cette responsabilité appelle de la part des élus la maîtrise de techniques de mobilisation sociale, de planification participative et de gestion financière.

Au niveau des programmes, les acteurs doivent améliorer leur productivité et améliorer les conditions d'accès.

Année 2 : Consolidation des acquis

La deuxième année de formation des acteurs devait permettre de consolider les acquis de la première année. La responsabilité des collectivités locales est bien maîtrisée et se reflète dans les relations entre les différents acteurs.

Il s'agira au cours de la deuxième année de renforcer les capacités des conseillers dans la gestion des responsabilités qui leur sont dévolues et ce à travers la gestion des infrastructures, la gestion du compte et les modalités de passation de marchés

Année 3 : Faciliter les changements

Au cours de la troisième année, les collectivités locales devraient commencer à mesurer les changements dans :

- leur cadre de vie : amélioration de l'accès aux infrastructures de base ;
- la bonne gouvernance : amélioration de l'accès des groupes vulnérables aux centres de décision et aux infrastructures de base ; accès à la terre etc. ;
- la Gestion des ressources naturelles : régénération des sols et des ressources végétales ;
- la sécurité alimentaire : amélioration des productions, de l'accès aux intrants ; de l'accès au crédit.

A partir de la troisième année, les collectivités locales devraient s'inscrire dans la perspective de convergence au niveau de la région considérée comme l'unité structurelle de base pour assurer un développement local harmonieux.

4.3. LES CONTENUS DES FORMATIONS

Les besoins en formation seront présentés suivant des thématiques qui comprennent un certain nombre de modules.

Cible	Compétences requises	Besoins en Formation	Résultats
PCR	Etre capable de dégager et de proposer un ordre du jour Etre capable de traduire en acte les décisions du Conseil Etre capable d'analyser les lignes budgétaires et de planifier les opérations de dépenses Bonne connaissance des règles de transfert de compétences en matière domaniale	Techniques de réunions Préparation – élaboration et exécution du budget Quelques rudiments de droit foncier	Technique de recherche de financement 1. citer les principes de la coopération décentralisée 2. identifier les domaines dans lesquels la communauté a besoin d'appui 3. identifier des partenaires potentiels 4. élaborer des projets 5. définir une stratégie de collaboration avec ces partenaires Passation de marché 1. Fixer les critères de choix des prestataires de services 2. définir la politique d'information pour les appels d'offres 3. donner les profils des membres des commissions de dépouillement des offres de services 4. donner les règles de gestion et de suivi des contrats Gestion comptable et financière 1. Elaborer, exécuter et suivre des budgets 2. suivre les rentrées d'argent, les sorties de fonds et tous les mouvements de fonds 3. Suivre la situation de la banque, de la caisse et des partenaires 4. établir des rapports financiers périodiques 5. élaborer des comptes de résultat sur l'exploitation de certaines infrastructures ou des activités 6. Partager les informations entre eux et avec les partenaires

Cible	Compétences requises	Besoins en Formation	Résultats
Conseillers	Etre capable de cerner les tenants et les aboutissants d'un ordre du jour et le déroulement d'une séance Etre capable de traduire en Termes simples Plan, programmes et projets	Rappel des conditions de convocation, de procuration, de vote et les techniques de réunion - Alphabétisation - Technique de communication - Leaderships	<u>Organisation et fonctionnement du Conseil rural</u> 1. Citer les règles et principes de fonctionnement 2. Travailler ensemble comme une équipe cohérente 3. Gérer le temps et la dynamique de groupe 4. Partager les informations <u>Technique de communication</u> 1. Utiliser les techniques appropriées de communication, adaptées à l'approche participative 2. Communiquer les informations exactes à la population concernée 3. Passer les informations exactement et succinctement 4. Motiver les autres et influencer leur comportement 5. Agir comme des leaders 6. Préparer et organiser une rencontre
Présidents de Commiss°	Maîtriser le procédures d'appel d'offres, de passation de marchés Avoir un système de planification et suivi des travaux . Bonne connaissance de la comptabilité matière Maîtrise des normes de construction et des techniques de suivi	Procédures de passation des marchés . Formation sur les modalités de fonctionnement des commissions Les techniques participatives pour appropriation et gestion communautaire Techniques d'entretien et de suivi des réalisation	<u>Fonctionnement des CGE</u> 1. Fixer les règles et principes de fonctionnement 2. Travailler ensemble comme une équipe cohérente 3. Gérer les infrastructures et maintenir la dynamique de groupe 4. Partager les informations entre eux et avec les partenaires <u>Technique d'appropriation</u> 1. Fixer les critères de choix des membres des Comités de gestion et d'entretien des infrastructures 2. Avoir des stratégies de mobilisation de la contrepartie financière des populations dans le financement et l'entretien des infrastructures 3. Assurer une bonne fréquentation de l'infrastructure par les populations 4. Définir les règles et principes de fonctionnement des comités de gestion et d'entretien des infrastructures

Cible	Compétences requises	Besoins en Formation	Résultats
			Comptabilité des matières 1. connaître la nomenclature des comptes 2. enregistrer les mouvements de matières dans le livre journal et le grand livre 3. expliquer les procédures de réception et de sortie des matières 4. suivre la consommation des fournitures 5. faire une recensement/inventaire des matières Politique d'entretien et d'amortissement des infrastructures 1. adopter une politique d'amortissement 2. identifier les principales causes de dégradation de leur infrastructure 3. Fixer les règles d'entretien et de réparation
Chefs de Village	Bonne compréhension de son rôle Quantité de leader et de manager ; Compréhension du rôle Bonne technique dynamique de groupe Capacité de persuasion Capacité à remplir les cahiers et respect de la périodicité de reversement Connaissances des délais de déclaration et des personnes habilitées à le faire	Techniques de réunions Connaissance des textes de loi sur l'administration locale et territoriale Bonne connaissance de la décentralisation Gestion des conflits	1. Expliquer les rôles et responsabilités des membres et les attributions du PCR et des commissions techniques (domaine, santé, environnement etc.) 2. donner les domaines de compétences du CR 3. définir une stratégie pour l'exercice de ces compétences

Cible	Compétences requises	Besoins en Formation	Résultats
CCG	Etre bien informé des résultats du diagnostic	Techniques de réunions et	<u>Gestion administrative et financière de la CR</u> 1. Expliquer les rôles et responsabilités des membres et les attributions du PCR et de la commission des finances 2. citer les autres acteurs de la gestion budgétaire du CR 3. identifier les stratégies pour accroître les recettes de la CR 4. gérer le fonctionnement de la maison communautaire 5. expliquer le budget de la CR
	Bonne maîtrise des axes de développement de la communauté rurale	Elaboration et exécution du budget	
	Connaître la gestion administrative et financière	Procédures d'appel d'offres	
	Connaître les modalités de fonctionnement du CCG	Techniques de planification e, de suivi évaluation	<u>Fonctionnement du CCG</u> 1. Fixer les règles et principes de fonctionnement Travailler ensemble comme une équipe cohérente 2. Gérer le temps, les activités du programme et de maintenir la dynamique de groupe 3. Partager les informations entre eux et avec les partenaires
	Maîtriser les techniques de réunion, de planification et de suivi	Mobilisation sociale et appropriation .	
	Maîtriser les techniques d'appropriation et de prise en charge		
	Connaître les démarches de passation de marché		<u>Planification – Suivi – Evaluation</u> 1. élaborer un plan d'action 2. identifier des indicateurs de résultats 3. concevoir des procédures de suivi et des outils d'évaluation
	Avoir des compétence de bonne gouvernance (équité, transparence, démocratie)		<u>Technique d'appropriation</u> 1. Fixer les critères de choix des membres des Comités de gestion et d'entretien des infrastructures 2. Avoir des stratégies de mobilisation de la contrepartie financière des populations dans le financement et l'entretien des infrastructures 3. Assurer une bonne fréquentation de l'infrastructure par les populations 4. Définir les règles et principes de fonctionnement des comités de gestion et d'entretien des infrastructures

Cible	Compétences requises	Besoins en Formation	Résultats
			<u>Passation de marché</u> 1. Fixer les critères de choix des prestataires de services 2. définir la politique d'information pour les appels d'offres 3. donner les profils des membres des commissions de dépouillement des offres de services 4. donner les règles de gestion et de suivi des contrats <u>Gestion comptable et financière</u> 1. Elaborer, exécuter et suivre des budgets 2. suivre les rentrées d'argent, les sorties de fonds et tous les mouvements de fonds 3. Suivre la situation de la banque, de la caisse et des partenaires 4. établir des rapports financiers périodiques 5. élaborer des comptes de résultat sur l'exploitation de certaines infrastructures ou des activités 6. Partager les informations entre eux et avec les partenaires <u>Comptabilité des matières</u> 1. connaître la nomenclature des comptes 2. enregistrer les mouvements de matières dans le livre journal et le grand livre 3. expliquer les procédures de réception et de sortie des matières 4. suivre la consommation des fournitures 5. faire une recensement/inventaire des matières

Cible	Compétences requises	Besoins en Formation	Résultats
OCB/GPF	Maîtriser une comptabilité simple des projets à gérer	Formation en gestion comptable	<u>Gestion comptable et financière</u> 1. Elaborer, exécuter et suivre des budgets 2. suivre les rentrées d'argent, les sorties de fonds et tous les mouvements de fonds 3. Suivre la situation de la banque, de la caisse et des partenaires 4. établir des rapports financiers périodiques 5. élaborer des comptes de résultat sur l'exploitation de certaines infrastructures ou des activités 6. Partager les informations entre eux et avec les partenaires
	Maîtriser les techniques de production, de conservation, de transformation et de commercialisation	Initiation à la comptabilité matières	<u>Comptabilité des matières</u> 1. connaître la nomenclature des comptes 2. enregistrer les mouvements de matières dans le livre journal et le grand livre 3. expliquer les procédures de réception et de sortie des matières 4. suivre la consommation des fournitures 5. faire une recensement/inventaire des matières
	Avoir des connaissances dans la gestion des groupes , l'organisation de réunions .	Formation sur les itinéraires techniques en matière de production, conservation, transformation et commercialisation	<u>Techniques de production, de conservation, de transformation et de commercialisation</u> 1. Conservation et transformation des produits forestiers 2. Gestion de troupeaux (santé animale, alimentation, intensification de l'élevage, insémination artificielle, amélioration des races) 3. Amélioration de l'aviculture traditionnelle 4. Techniques maraîchères 5. Technique d'égavage 6. Fabrication de foyers améliorés 7. Formation d'auxiliaires vétérinaires 8. Technique d'embouche 9. Compost et fumure améliorée 10. Conservation et amélioration fourragère 11. Technique de pépinière, de greffage et de plantation 12. Technique de retenue des eaux de pluie

Cible	Compétences requises	Besoins en Formation	Résultats
			<u>Développement organisationnel</u> 1. donner la raison d'être, les objectifs et l'organigramme de leur OCB 2. donner des normes et règles de fonctionnement d'une OCB 3. arrêter des stratégies de gestion des conflits internes <u>Voyages d'échanges</u> 1. échanger leurs expériences avec d'autres 2. nouer de nouveaux partenariats 3. adopter des nouveaux comportements, techniques ou pratiques
Administrat° du CR CGE (APE, Comité de santé, et à des OCB.	Bonne compréhension des procédures administratives Dynamique de groupe Bon niveau comptable Bon niveau comptable et gestion des finances publiques Bonne connaissance en Etat Civil	Formation en techniques administratives Techniques de réunion Remplissage registre des délibérations Formation en gestion budgétaire – tenue des livres Préparation – élaboration du budget et du compte administratif Cours de formation en état civil	<u>Initiation à l'informatique et à l'Internet</u> 1. connaître les différentes parties de l'ordinateur 2. travailler sur les principaux systèmes d'exploitation 3. utiliser les logiciels les plus courants (traitement de texte, tableur) 4. connaître les principes de l'Internet 5. faire des recherches sur Internet

4.4. MODALITES DE FORMATION

4.4.1 Effectifs des personnes à former pour les 3 Communautés Rurales

Formations	Nombre d'Ateliers	Nombre de participants	Participants			
			CR - CV	CCG	CGE- CC	OCB
Organisation et fonctionnement du Conseil rural	3	138	60	30	28	20
Compétences du Conseil rural	3	138	60	30	28	20
Gestion administrative et financière de la CR	3	168	60	40	20	40
Technique de communication	6	60	10	20	10	20
Technique de recherche de financement	3	60	60			
Fonctionnement du CCG	3	150		150		
Planification – Suivi – Evaluation	3	150		150		
Fonctionnement des CGE et CC	3	60		60	60	
Technique de mobilisation sociale (participation et appropriation)	12	60		60		
Passation de marché	9	60		60	60	
Gestion comptable et financière	9	60		10	20	30
Comptabilité des matières	3	60	20	5	5	30
Initiation à l'informatique	6	60	10	10		40
Politique d'entretien et d'amortissement des infrastructures	12	60		20	60	
Techniques de production, de conservation, de conditionnement et de commercialisation	48	240				240
Gestion organisationnelle des OCB	12	60				60
Voyages d'échanges	12	60	20	10	10	30
TOTAL	159	1644	300	455	301	530

4.4.2 Planning des formations pour les 3 Communautés Rurales

FORMATIONS	NB ATELIERS	PERIODE			
		An 1	An 2	An 3	An 4
Organisation et fonctionnement du Conseil rural	9	x			
Compétences du Conseil rural	9	x			
Gestion administrative et financière de la CR	9	x			
Technique de communication	6	x	x		
Technique de recherche de financement	3	x			
Fonctionnement du CCG	3	x			
Planification – Suivi – Evaluation	3	x			
Fonctionnement des CGE et CC	12	x	x	x	x
Technique de mobilisation sociale	12	x	x	x	x
Passation de marché	9	x	x	x	
Gestion comptable et financière	9	x	x	x	
Comptabilité des matières	3	x			
Initiation à l'informatique	6	x			
Politique d'entretien et d'amortissement des infrastructures	12	x	x	x	x
Techniques de production, de conservation, de conditionnement et de commercialisation	48	xxxx	xxxx	xxxx	xxxx
Gestion organisationnelle des OCB	12	x	x	x	x
Voyages d'échanges	12	x	x	x	x