



Manuel de renforcement des capacités des Unités Pastorales au Sénégal

Réalisé par AVSF dans le cadre du projet de lutte contre la désertification par l'appui au pastoralisme dans le Ferlo «Ega Egga»

Juillet 2020

Liste d'acronymes

- ADID:** Association pour le développement intégré et durable de Dahra
- AG:** Assemblée Générale
- AVSF:** Agronomes et Vétérinaires Sans Frontières
- BE:** Bureau Exécutif
- CA:** Conseil d'Administration
- CD:** Comité Directeur
- CG:** Comité de Gestion
- DIRFEL:** Directoire régional des femmes en élevage
- EGAB:** Entente des groupements associés pour le développement à la base
- GAF:** Gestion Administrative et Financière
- MDE:** Maison des éleveurs
- OCB:** Organisations Communautaires de Base
- ONG:** Organisation Non Gouvernementale
- OP:** Organisation Paysanne
- PNDE:** Programme National de Développement de l'Élevage
- PTA:** Plan de Travail Annuel
- UP:** Unité Pastorale



Sommaire

PAGE 2

LISTE D'ACRONYMES

PAGE 5

ÉDITORIAL

PAGE 7

PRÉFACE

PAGE 8

INTRODUCTION

PAGE 11

OBJECTIFS DU MANUEL

PAGE 12

**CALENDRIER D'EXÉCUTION ET
MISE EN ŒUVRE DES MODULES
DE FORMATION**

PAGE 14

MODULE 1 :
APPROCHE UNITÉ PASTORALE :
MOTEUR D'AMÉNAGEMENT
OPÉRATIONNEL D'UN
TERRITOIRE PASTORAL

PAGE 16

MODULE 2 :
VIE ASSOCIATIVE ET GESTION
ORGANISATIONNELLE

PAGE 18

MODULE 3 :
GESTION ADMINISTRATIVE ET
FINANCIÈRE

PAGE 20

MODULE 4 :
GESTION DES
INFRASTRUCTURES D'ÉLEVAGE

PAGE 23

MODULE 5 :
FORMATION DES ANIMATEURS

PAGE 25

MODULE 6 :
INFORMATION ET
COMMUNICATION

PAGE 27

MODULE 7 :
RÉGLEMENTATION PASTORALE
ET DÉVELOPPEMENT LOCAL

PAGE 29

MODULE 8 :
PRÉVENTION ET GESTION DES
CONFLITS

PAGE 31

MODULE 9 :
MANAGEMENT ET
GOUVERNANCE DES OP

PAGE 33

MODULE 10 :
PLAIDOYER, LOBBYING ET LEA-
DERSHIP

PAGE 35

MODULE 11 :
PRÉVENTION ET GESTION DES
CRISES PASTORALES

PAGE 37

**MÉTHODOLOGIE
PÉDAGOGIQUE**

PAGE 38

MÉCANISMES D'ÉVALUATION



Éditorial

L'élevage pastoral est indispensable à la survie des communautés, car il permet de valoriser et d'entretenir des terres autrement inexploitable. C'est le cas dans la région Nord-est du Sénégal appelée le Ferlo, où la majorité de la population dépend de l'élevage et de la transhumance pour se nourrir et subvenir à leur besoin. Mais cette forme durable d'exploitation des ressources naturelles est menacée par les sècheresses récurrentes à cause des changements climatiques. D'autres contraintes liées à la dégradation des ressources, comme la disparition des espèces fourragères de qualité, à cause de la baisse de la pluviométrie combinée au surpâturage autour des points d'eau, et la réduction de l'espace pastoral au profit de l'agriculture rendent l'accès aux ressources de plus en plus difficile, compétitif, et conflictuel.

Pour faire face à cette situation, AVSF soutient depuis 2008 les éleveurs du Ferlo dans leur lutte contre la désertification, par la mise en place d'un modèle communautaire de gestion de l'espace et des ressources appelé Unité Pastorale (UP). Le principe est de mettre en place des espaces de concertation à partir d'intérêts communs (espace vital, parcours pastoral, point d'eau...) pour définir une gestion équitable et durable des ressources au travers des plans de gestion consensuels, élaborés de manière participative contenant, et une cartographie de l'occupation de l'espace et des ressources.

L'existence d'une UP permet de définir de façon participative et inclusive les règles et les modalités de gestion des ressources et de l'espace par la responsabilisation des communautés dans la gestion des ressources locales, en développant des approches de gestion et d'aménagement de proximité.

Ces dernières années, l'État du Sénégal et ses partenaires s'appuient sur la mise en place des UP pour accompagner les pasteurs dans l'amélioration de la gestion des ressources et de



l'espace. Ce qui fait qu'actuellement on peut compter environs 120 UP dans le Ferlo et ses alentours.

Aujourd'hui, la multiplicité des approches de création et d'animation du processus de mise en œuvre des UP a été résolue avec l'élaboration sous la coordination du Ministère de l'Élevage et des Production Animales du **Guide méthodologique de mise en**

œuvre et d'animation des Unités Pastorales du Sénégal. Par contre leur accompagnement et autonomisation demeurent encore les points faibles de cette approche avec un contenu, un programme de formation bien ficelé et une méthodologie de transfert de compétences à faveur des UP.

Ainsi pour apporter des améliorations à ces insuffisances, l'équipe d'AVSF/Sénégal a élaboré ce manuel de renforcement des capacités des Unités Pastorales. L'accompagnement d'une UP peut être conçu comme la combinaison de ces quatre dimensions complémentaires et interdépendantes :

- la dimension écologique,
- la dimension économique,
- la dimension sociétale,
- la dimension d'appui à la structuration et à la mise en réseau

Selon les UP, leurs trajectoires et leurs dynamiques, la vision de ses membres et dirigeants, une dimension est parfois privilégiée. Cependant, comme évoqué précédemment, les quatre dimensions considérées sont interdépendantes. Une UP ne peut pas développer ses activités pastorales, par exemple, si les éleveurs et autres membres et leurs dirigeants ne maîtrisent pas la production, n'ont pas clairement définis et n'assument pas leurs rôles respectifs, ne s'identifient pas à leur organisation, n'ont pas confiance dans la gestion financière de l'organisation par manque d'accès à l'information ou manque de transparence, etc.

Pour l'élaboration de ce manuel de renforcement des capacités, plusieurs ateliers ont été tenus pour faire des diagnostics et l'identification des besoins en formation des membres des UP dans les départements de Linguère, de Ranérou-Ferlo et de Matam.

Ces ateliers ont permis de rencontrer les membres des comités de gestion des UP et des commissions techniques. Outre les membres des UP, les fédérations d'UP, les OP (EGAB, ADID, DIRFEL), les maires, les services techniques déconcentrés, les autorités administratives, la présidente nationale du DINFEL et le Président du Conseiller national de la MDE ont participé à l'identification des besoins en formation pour l'accompagnement des UP. Au total onze ateliers ont été organisés, et plus d'une quinzaine de

séances de travail avec les autorités et les techniciens.

Tous ces efforts ont abouti à l'élaboration de ce manuel pour l'accompagnement des Unités pastorales. Ce manuel vise à aider toutes les organisations, les projets et programmes qui travaillent dans la création et l'accompagnement des UP. Il est cependant important de souligner que **la formation ne se limite pas à des ateliers ou sessions : elle doit nécessairement inclure des phases d'accompagnement de la part de l'équipe d'appui** dans la mise en pratique des connaissances acquises.

Moussa Baldé

Coordinateur national de AVSF Sénégal



Préface

La région du Ferlo est le théâtre d'enjeux cruciaux pour le devenir de l'élevage du Sénégal. En effet, une bonne partie du cheptel national se retrouve localisée dans cette zone sahélienne. L'élevage pastoral qui y est pratiqué, se caractérise par la grande mobilité des éleveurs et de leurs troupeaux sur de grandes étendues où la pluviométrie, comprise entre 200 et 400 mm par an et quelquefois beaucoup moins, n'autorise que de faibles ressources fourragères très dispersées.

Ainsi, la forte pression exercée sur ses ressources naturelles pose des défis croissants pour la sécurité alimentaire et nutritionnelle des éleveurs et impacte négativement sur les disponibilités nationales en produits et sous-produits animaux pour couvrir les besoins des consommateurs.

Cette pression sur les ressources accentue également la vulnérabilité de la région face au changement climatique et à la désertification.

Pour pallier ces difficultés relevées dans cette partie du pays et dans des zones à caractéristiques agro écologiques similaires, durant ces dernières décennies, plusieurs projets ont été initiés avec l'appui de divers partenaires pour renforcer les capacités des communautés locales en vue de leur permettre de gérer leurs ressources de manière concertée, équitable, durable et respectueuse de l'environnement.

A cet effet, le modèle de structure considéré comme étant le plus adéquat pour assurer la gestion des ressources naturelles dans la zone est l'Unité Pastorale.

Agronomes et Vétérinaires Sans Frontières (AVSF) a repris ce modèle dans le cadre du Projet « Ega Egga », avec comme objectif de mettre en place des Unités Pastorales fonctionnelles, autonomes et durables.

Dans cette optique, sur la base de son expérience

dans le Ferlo, après avoir participé activement à l'élaboration du guide méthodologique de mise en œuvre et d'animation des Unités pastorales, AVSF a conçu ce manuel de renforcement et d'autonomisation des UP.



Ainsi, ce dernier a pour but d'aider les acteurs qui travaillent dans la mise en place des UP à disposer d'un canevas pour l'accompagnement et l'animation à travers des formations et l'appui-conseil, en vue de rendre la structure durable et autonome.

Ce manuel réalisé, en collaboration avec Monsieur Bocar SOW, un expert pastoraliste qui a longuement travaillé dans le Ferlo, contient 11 fiches thématiques, qui traitent des questions essentielles pour renforcer l'efficacité et l'autonomie des UP dans la gestion concertée des ressources pastorales.

Au vu du document produit, je voudrais chaleureusement le remercier, ainsi que toutes les parties prenantes ayant participé à sa réalisation.

Je voudrais également saluer une fois de plus, l'action de AVSF, qui compte parmi les plus grands partenaires de mon département, notamment pour le développement de l'élevage pastoral.

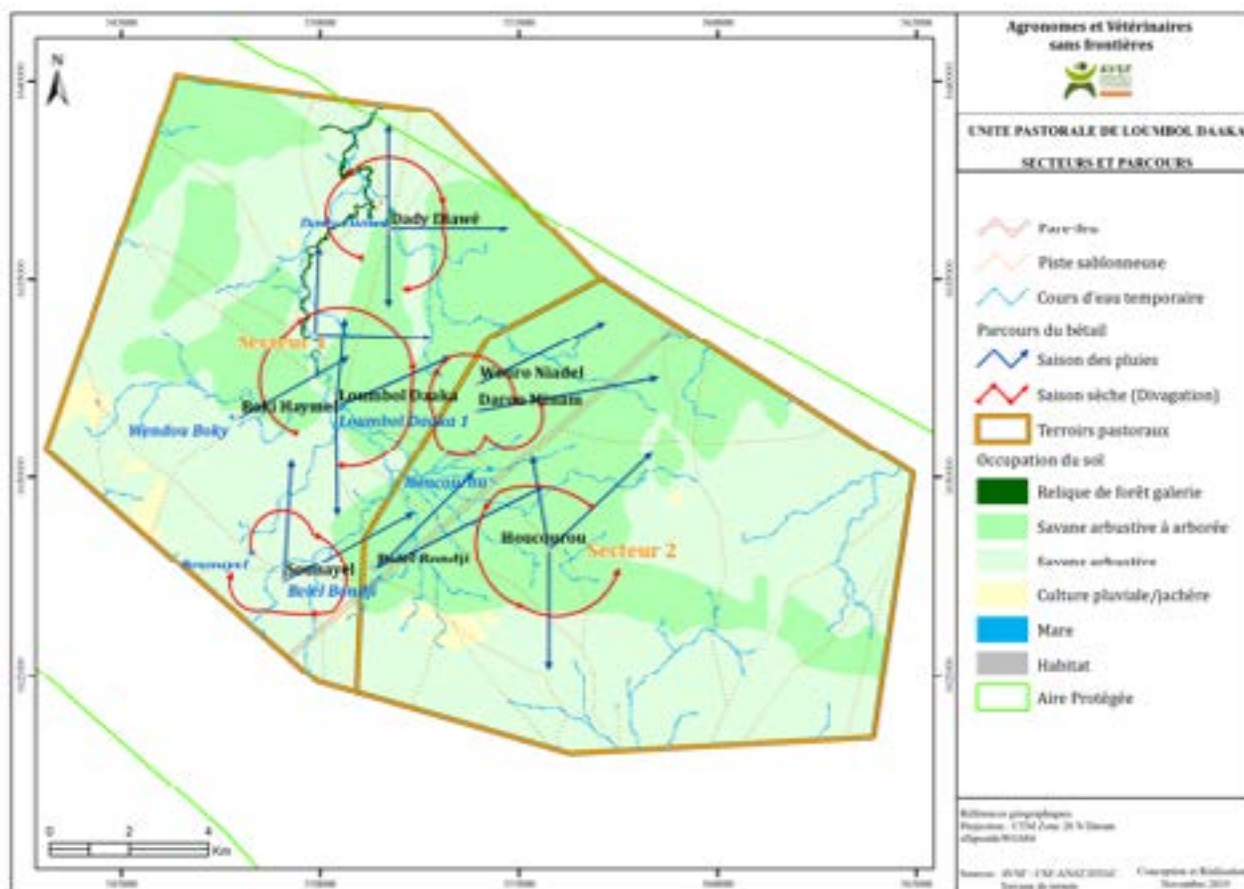
Pour terminer, j'invite toutes les structures et acteurs évoluant dans la zone et/ou le domaine concernés d'en faire un bon usage, au grand bonheur des pasteurs et au profit de l'élevage de notre pays.

Le Ministre de l'Élevage et des Productions animales du Sénégal
Monsieur Samba Ndiobène KA



Introduction

- AVSF est une association de solidarité internationale reconnue d'utilité publique, qui agit depuis 1977 pour soutenir l'agriculture paysanne. AVSF soutient et accompagne des communautés rurales et organisations paysannes du monde entier pour les sortir de la pauvreté en leur donnant les moyens d'accéder à l'autonomie alimentaire et économique.
- La mission d'AVSF entre en totale concordance avec l'orientation stratégique n°2 du Plan National de Développement de l'Élevage du Sénégal, qui définit comme objectif l'accroissement de la productivité et l'amélioration du niveau de vie des pasteurs sans dégradation de l'environnement.
- Le Ferlo accueille les deux-tiers du cheptel sénégalais. Cette région sahélienne est donc le théâtre d'enjeux cruciaux, tant pour la sécurité financière et alimentaire des éleveurs et communautés locales, que pour la préservation des ressources naturelles et le ralentissement de la désertification et, enfin, pour la souveraineté alimentaire du Sénégal.
- L'élevage est en partie sédentaire et en partie transhumant; la transhumance est dûe au manque de ressources et d'eau pendant la saison sèche. Néanmoins, les forages réalisés par l'État et différents partenaires ont conduit à une sédentarisation croissante des éleveurs. Cela amène hélas une augmentation de la pression sur les ressources naturelles, qui accentue la désertification dont est victime la région. Les changements climatiques intensifient à leur tour la pression sur les ressources, formant un cercle vicieux qu'il est urgent de briser.
- Les problèmes auxquels se heurte le développement de l'élevage sont, entre autres, le surpâturage, les feux de brousse fréquents, la mise en culture croissante due à la sédentarisation des populations autour des forages, les conflits entre éleveurs et les prélèvements croissants sur la biomasse et la couverture ligneuse.
- AVSF est active au Sénégal depuis plus de 20 ans dans les domaines de l'agriculture, de l'élevage et de l'environnement. Au Ferlo, AVSF met en œuvre depuis 2016 le projet de « Lutte contre la désertification par l'appui au pastoralisme dans le Ferlo », plus communément appelé « Ega Egga », avec comme objectif global d'améliorer la gestion des ressources pastorales dans la zone du Ferlo et dans la moyenne vallée du fleuve Sénégal.
- Le projet vise à mettre en place 26 unités pastorales (UP) permettant la gestion concertée des ressources d'une large partie du territoire pastoral. Il vise aussi à mieux structurer la société pastorale pour qu'elle soit représentée aux différents niveaux de prise de décision. Enfin, il vise à améliorer les pratiques d'élevage et à diversifier les activités économiques des éleveurs afin de diminuer la pression sur les ressources. 26 UP ont été mises en place, accompagnées et renforcées par le projet Ega Egga.
- Les projets rencontrent des difficultés, une fois les UP mises en place, pour les rendre viables et autonomes. Les UP peuvent être confrontées à des problèmes de gestion, de manque d'intérêt et d'investissement humain dans la structure, de manque de compréhension du cadre légal et réglementaire, d'implémentation lacunaire du plan de travail, d'un manque de suivi, etc.
- C'est pour répondre à ces problèmes qu'AVSF a élaboré ce manuel d'accompagnement et de renforcement des UP.
- Afin de profiter aux autres projets et programmes, et leur permettre d'éviter les écueils fréquents, AVSF a rédigé ce manuel et les différents modules en capitalisant sur le projet Ega Egga et sur les leçons apprises durant les quatre années de sa mise en œuvre.



Présentation du manuel

Le Manuel de Renforcement des capacités des Unités Pastorales est un guide méthodologique qui a pour objectif de rendre les UP efficaces et autonomes dans la gestion concertée des ressources pastorales. Il fait suite au Guide Méthodologique de Mise en Œuvre et d'Animation des UP [dont une synthèse a été réalisée conjointement par AVSF]².

C'est un support dont le but est d'identifier des modules pertinents, de fournir un cadre opérationnel, des contenus thématiques pour chaque module et une méthode afin de former les membres des UP et leurs OP partenaires. À la fin du programme de renforcement, les membres des UP seront pourvus de tous les instruments et compétences techniques nécessaires pour pouvoir faire fonctionner l'UP, ses différents organes et mener les activités prévues. L'objectif est qu'ils puissent à terme atteindre leurs objectifs avec un minimum d'accompagnement extérieur.

Intérêt et champ d'application

Ce guide fournit un cadre tant temporel que structurel pour la formation des membres des UP. Les 11 modules touchent à une variété de sujets allant de la gestion administrative et financière au plaidoyer et à la prévention des conflits.

Le champ d'application de ce manuel s'étend à toutes les unités pastorales déjà mises en place, où que ce soit au Sénégal.

Les conditions pour mettre en œuvre et implémenter les modules contenus dans ce manuel, sous la forme de formation, sont les suivantes :

- L'Unité Pastorale doit déjà être mise en place et avoir délibéré.
- La demande de renforcement et de formation doit être exprimée par les membres de l'UP ou de l'OP partenaire.
- Les textes de loi et les dispositions réglementaires en vigueur dans le pays doivent être respectés pendant tout le processus.

² Toutes les publications sont téléchargeables dans l'onglet « Publications » du site www.avsf.org

Architecture

- Après la préface et la présente partie introductive, les objectifs du manuel sont établis. Les 11 modules sont ensuite déroulés dans l'ordre de leur implémentation. Ces modules structurent les formations qui seront données aux membres des UP.
- Dans chaque fiche, les buts et objectifs du module ainsi que son public cible sont établis. Ensuite les thèmes et leurs contenus sont listés. Les équipes d'AVSF, de la part leur expertise et leur expérience en matière

d'accompagnement des UP, ont développé le contenu des thématiques retenues. Il appartient à toute autre personne conduisant ces formations de développer le contenu des thématiques retenues, en se basant sur son expertise et expérience personnelle.

- Ensuite, le manuel développe la partie méthodologique commune à toutes les formations. Il s'agit des modalités pédagogiques et mécanismes d'évaluation, souvent basés sur la participation active, qui est conseillé d'utiliser.



Objectifs du manuel

Le présent document a pour but d'aider les responsables de projets intervenant dans le domaine pastoral à former les membres des unités pastorales et leurs partenaires.

Objectifs spécifiques

- Définir les thèmes, sujets et contenu général des différentes formations à donner aux personnes amenées à jouer un rôle dans le fonctionnement des UP.
- Identifier les publics-cibles, méthodes pédagogiques et processus d'évaluation des ateliers.
- Offrir un cadre uniformisé pour les formateurs des unités pastorales et veiller à ce que leurs membres partagent une vision claire et harmonisée du fonctionnement d'une UP.
- Fournir aux membres des UP/OP toutes les connaissances, savoir-faire et attitudes nécessaires pour faire fonctionner la structure de manière durable et efficace.



Utilisateurs du guide

Ce manuel s'adresse à tous les acteurs et projets qui interviennent dans le pastoralisme en utilisant l'approche UP. Plus particulièrement, le manuel s'adresse aux responsables du renforcement des capacités des projets. Ces personnes seront responsables de la conduite des formations.

Les différents modules ont pour cible les membres des différentes collectivités locales, les unités pastorales, mais aussi les fédérations d'UP, les OP, les services techniques, et les chefs de village. Une attention particulière devra être accordée à la participation des femmes et des jeunes.

Il est important de souligner que la formation ne se limite pas à des ateliers ou sessions : elle doit nécessairement inclure des phases d'accompagnement de la part de l'équipe d'appui dans la mise en pratique des connaissances acquises.

Comment utiliser ce manuel ?

Les modules présentés dans ce guide ont été conçus pour être déroulés dans l'ordre chronologique. Toutefois toutes les formations n'ont pas à être suivies par l'ensemble des membres de l'UP. Le public cible de chaque formation est ainsi systématiquement précisé. Par ailleurs, en fonction des besoins spécifiques de chaque UP, certains modules peuvent être retenus en priorité.

Les équipes d'AVSF, de la part leur expertise et leur expérience en matière d'accompagnement des UP peuvent développer le contenu des thématiques retenues. Il appartient toute autre personne conduisant ces formations de valoriser sa propre expérience et expertise pour définir le contenu spécifique des sous-thèmes de chaque module, en adaptant la démarche au contexte spécifique.

Calendrier d'exécution et mise en œuvre des modules de formation



Personne responsable et matériel nécessaire aux formations

La personne qui est en charge de mettre ce calendrier en œuvre et de conduire toutes les formations est le Responsable du Renforcement de Capacités du Projet. Il peut se faire accompagner et appuyer par une personne possédant de l'expertise sur le sujet de la formation donnée. L'appel à des personnes ressources qualifiées est évidemment toujours encouragé.

Le matériel est le même pour tous les ateliers de formations. Le Responsable du Renforcement de Capacités devra prévoir un vidéo projecteur, des tableaux padex, des marqueurs, éventuellement des illustrations, et un livret synthétique relatif au module présenté ce jour-là, avec pour objectif de favoriser l'auto-perfectionnement de l'apprenant après la formation. Le livret est bien entendu différent et adapté à chaque module.

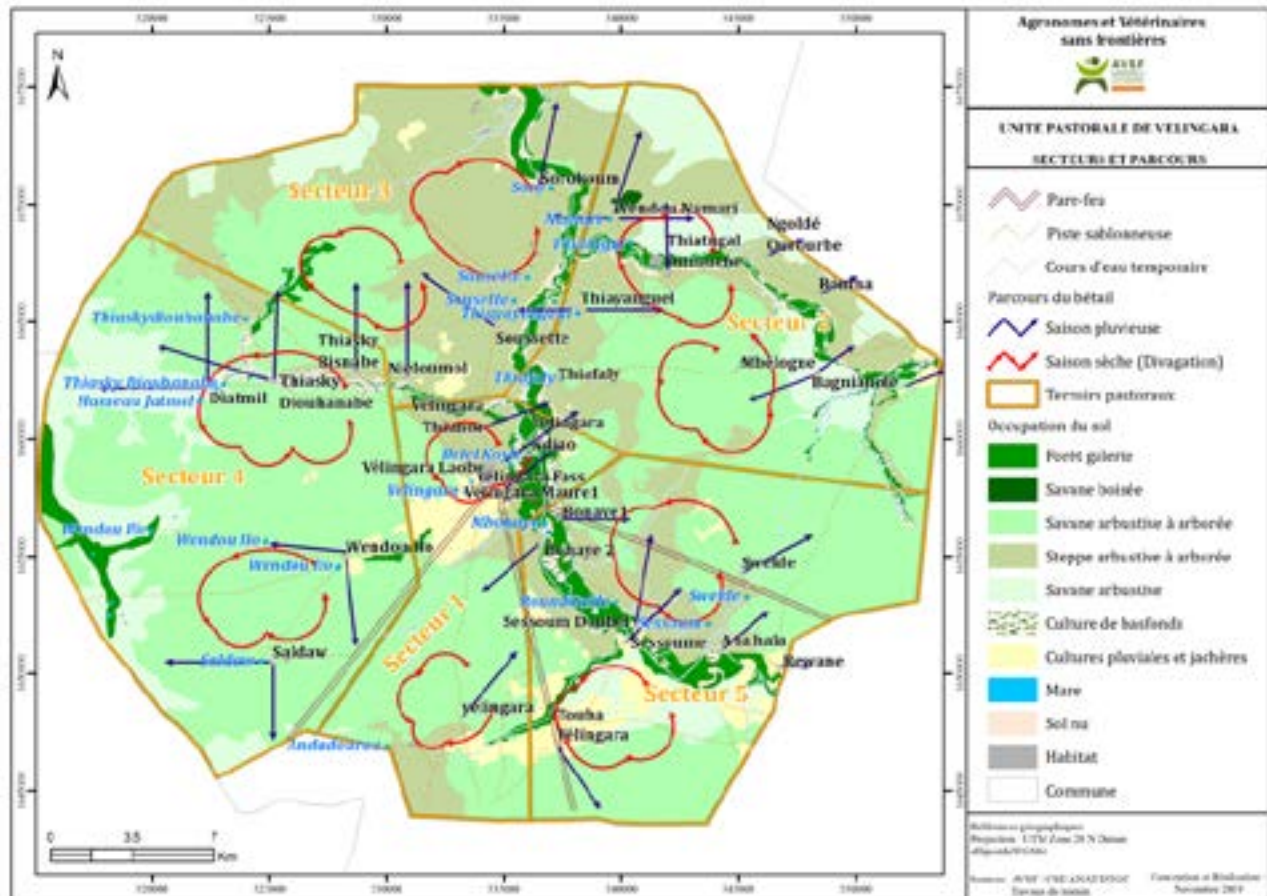
Calendrier d'exécution des modules

L'ordre des modules correspond à une logique temporelle. Afin d'avoir une efficacité et un impact optimaux, il est conseillé de respecter l'ordre établi ci-dessous. Ces modules sont à dérouler sur une période de deux ans à compter de la mise en place de l'unité pastorale, plus précisément après la délibération de l'UP.

Chaque formation est destinée à un public cible qui varie selon la thématique de la formation. Comme déjà remarqué, en fonction des besoins spécifiques de chaque UP, des OP partenaires et de chaque projet, certains modules peuvent être retenus en priorité.

Nom du module	Durée du module	Public cible
Module 1 : Approche UP : moteur d'aménagement opérationnel d'un territoire pastoral	4 jours (8h par jour) Total : 32 heures	Membres des UP, des Fédérations régionales et communales des UP, OP partenaires, animateurs de projets, Chefs de Villages, Collectivités territoriales et Services techniques
Module 2 : Vie associative et gestion organisationnelle	5 jours (8h par jour) Total : 40 heures	Membres des UP, des Fédérations régionales et communales des UP et OP partenaires du projet
Module 3 : Gestion administrative et financière	4 jours (8h par jour) Total : 32 heures	Animateurs des projets, membres des comités de gestion des UP, et des infrastructures de base des UP
Module 4 : Gestion des infrastructures d'élevage	4 jours (8h par jour) Total : 32 heures	Animateurs de projets, comités et organes de gestion des principales infrastructures d'élevage et OP partenaires du projet à travers leurs comités de gestion des infrastructures
Module 5 : Formation des animateurs	3 jours (8h par jour) Total : 24 heures	Animateurs, membres des structures d'appui et d'encadrement et responsables d'OP partenaires
Module 6 : Information et communication	2 jours (8h par jour) Total : 16 heures	Membres des bureaux des UP, Fédérations régionales et communales des UP, OP partenaires du projet, et animateurs du projet
Module 7 : Réglementation pastorale et développement local	3 jours (8h par jour) Total : 24 heures	Membres des UP, des Fédérations régionales et communales des UP, OP partenaires des projets, Chefs de villages, conseillers municipaux et animateurs de projets
Module 8 : Prévention et gestion des conflits	2 jours (8h par jour) Total : 16 heures	Membres des UP, des Fédérations régionales et communales des UP, OP partenaires du projet, Chefs de village et conseillers municipaux et animateurs de projet
Module 9 : Management et gouvernance des OP	3 jours (8h par jour) Total : 24 heures	Animateurs de projets et OP partenaires
Module 10 : Plaidoyer, lobbying et leadership	3 jours (8h par jour) Total : 24 heures	Membres des bureaux des UP, Fédérations régionales et communales des UP, OP partenaires du projet, animateurs du projet
Module 11 : Prévention et gestion des crises pastorales]	2 jours (8h par jour) Total : 16 heures	Membres des UP, des Fédérations régionales et communales des UP, OP partenaires du projet, conseillers municipaux et animateurs de projet

Module 1 : Approche Unité Pastorale : Moteur d'aménagement opérationnel d'un territoire pastoral



Objectifs du module

Le but visé est de renforcer les capacités des responsables des Organisations Communautaires de Base (OCB) sur l'approche unité pastorale (UP).

À la fin du module, les participants devront être capables de :

Comprendre le concept d'Unité Pastorale;
Connaître les effets et impacts attendus;

Maîtriser la démarche de caractérisation des UP;

Maîtriser la démarche de mise en place d'un plan de gestion d'UP;

Connaître le contenu du plan de gestion

[PG] d'une UP;

Maîtriser les bases de l'animation d'une UP;

Suivre et évaluer la mise en œuvre d'une UP.

Public-cible

Ce module est destiné aux membres des UP, Fédérations régionales et communales des UP, aux OP partenaires, aux animateurs de projets, aux Chefs de Villages, aux Collectivités territoriales et Services techniques. Une attention particulière devra être accordée aux femmes.

Contenus thématiques

Thème 1 : Comprendre le concept d'UP

Historique des UP;
Définition de l'UP;
Analyse de la pertinence de l'UP (éléments clés);
Enjeux par rapport au contexte politique, socioéconomique et environnemental.

Thème 2 : Caractérisation des UP

Objectifs et enjeux de la caractérisation;
Éléments de caractérisation des UP;
Démarche méthodologique de la caractérisation;
Conditions de réussite de la caractérisation.

Thème 3 : Démarche de mise en place d'un plan de gestion (PG)

Démarche institutionnelle
Démarche opérationnelle : Élaboration, validation, diffusion, vulgarisation, mise en œuvre et suivi du PG, règlement des conflits.

Thème 4 : Plan de gestion des UP

Objectifs du plan de gestion de l'UP (cohabitation des activités, gestion concertée de l'espace et ressources, AGR);
Principes généraux du plan de gestion;
Dispositions spécifiques à l'UP;
Relations inter-UP;
Exécution du plan de gestion;
Dispositions réglementaires (règlement intérieur, code local).

Thème 5 : Animation des UP

Profil de compétence de l'animateur d'UP;
Maîtrise de l'environnement institutionnel et réglementaire;
Approche inclusive;
Démarche de communication;
Outils de communication et modes opératoires.

Thème 6 : Suivi-évaluation de la mise en œuvre

Objectif et importance;
Acteurs impliqués;
Différents niveaux d'évaluation (comité de gestion, services techniques, collectivités locales);
Critères, indicateurs et outils de suivi-évaluation (décliner les modalités).



Module 2 : Vie associative et gestion organisationnelle



Objectifs du module

Le but visé est de :

Maîtriser les grands principes du mouvement associatif et la gestion d'une organisation sociale ou professionnelle;

Renforcer la connaissance des membres et des responsables d'OP sur le partage des rôles et des responsabilités en vue d'une amélioration de la gouvernance au sein de leur organisation;

Proposer aux OP une démarche, accompagnée d'éléments précis, de manière à pouvoir organiser leur AG.

À la fin du module, les participants devront être capables de :

Identifier et définir les différentes formes d'organisation et leur périmètre de compétence;

Définir l'objectif, l'importance et l'utilité de leur organisation;

Décrire le processus de création d'une OP [acteurs et étapes-clés];

Distinguer les organes de l'organisation;

Distinguer et s'approprier les outils de gestion de l'OP.

Décrire et comprendre les compétences et rôles de l'AG, du Bureau Exécutif et des autres commissions;

Définir les rôles de différents responsables;

Appliquer et faire appliquer les attributions de différents responsables;

Préparer l'organisation d'une réunion (de bureau, AG);

Organiser leur AG et définir les visions et les objectifs pour l'OP.

Public-cible

Ce module est destiné aux membres des UP, Fédérations régionales et communales des UP et aux OP partenaires du projet. Il pourra être utilisé également au profit d'autres types d'organisations.

Contenus thématiques

Thème 1 : Types d'organisation et importance de s'organiser

Utilité et importance des organisations;
Éléments caractéristiques et les formes d'organisations au Sénégal;
L'utilité et la définition d'objectifs pour l'OP.

Thème 2 : Démarche et processus pour la création d'une OP

Processus de création d'une OP;
Élaboration des statuts et du règlement intérieur d'une OP;
Orientations dans la formalisation de l'OP.

Thème 3 : Structure et fonctionnement de l'OP

Schématisation du fonctionnement de l'OP;
Principes du fonctionnement d'une OP;
Processus de renouvellement d'une OP.

Thème 4 : Cadre législatif et réglementaire régissant le mouvement associatif au Sénégal

Textes législatifs et réglementaires;
Étapes pour parvenir à la reconnaissance officielle juridique;
Causes de dissolution ou de suspension d'une OP.

Thème 5 : Compétences et rôles des différents organes de l'OP

Schématisation de la structure d'une OP;
L'AG (ordinaire /extraordinaire);
L'organisation de l'AG;
Le bureau exécutif ou comité de gestion;
Le CD (bureau exécutif et commissions), CA;
Les commissions;
Le comité de surveillance ou commissaire aux comptes.

Thème 6 : Principales tâches dévolues aux responsables

Le président;
Le trésorier;
Le secrétaire général;
Les commissions spécifiques;
Conseil d'administration /comité directeur;
Le commissaire aux comptes



Module 3 : Gestion administrative et financière



Objectifs du module

Le but visé est de :

Renforcer les compétences administratives et financières des comités et organes de gestion des UP;

Renforcer les compétences techniques et organisationnelles des comités et organes de gestion des UP.

À la fin du module, les participants apprendront à :

Identifier les profils et tâches des personnes impliquées dans la gestion des infrastructures, ainsi que leurs rôles et responsabilités;

Utiliser les outils et les procédures de gestion administrative et financière adaptés à

un bon fonctionnement des UP, des ASUFOR et des infrastructures;

Mettre en œuvre les bonnes pratiques de gouvernance dans les comités de gestion;

Définir les relations entre les comités de gestion et les agropasteurs regroupés en UP ou en ASUFOR.

Public-cible

Ce module est destiné aux animateurs des projets, aux membres des comités de gestion des UP, et des infrastructures de base des UP (forage, magasin d'aliment bétail, parcs à vaccination, marchés à bétail...).

Contenus thématiques

Thème 1 : Rôles et responsabilités du président du Comité de Gestion de l'UP

Rôles et responsabilités du président du CG de l'UP;
Attitudes et comportements de bon leader;
Tenue des réunions et élaboration de comptes rendus de bilan;
Étapes de préparation et de conduite d'une réunion.

Thème 2 : Rôles, responsabilités et outils de gestion du trésorier du CG

Rôles et responsabilités du trésorier;
Établir un reçu, un bon de caisse et une facture;
Comment tenir un journal de caisse et un journal de banque;
Comment remplir une fiche de suivi individuel des créances et celle des dettes;
Élaborer un rapport financier;
Remplir une fiche de stock;
Remplir une fiche de suivi journalière;
Utilités de chaque document comptable.

Thème 3 : Rôles, responsabilités et outils de gestion du gérant du CG

Rôles, responsabilités et les droits du gérant;
Conditions à remplir pour être gérant;
Les outils de gestion du Gérant;
Sanctions prévues par les textes en cas de manquement ou de détournement.

Thème 4 : Rôles, responsabilités et outils de gestion du secrétaire du CG

Élaborer une convocation;
Remplir la liste de présence;
Établir un procès-verbal;
Préparer les rapports d'activités;
Détenir les registres d'adhérents, le cahier d'enregistrement d'info, le cahier de procès-verbaux de délibérations des réunions.

Thème 5 : Rôles, responsabilités et outils de gestion de la commission de contrôle du CG

Composition de la commission de contrôle;
Rôles et responsabilités de la commission de contrôle :
Normes et procédures de contrôle des ressources et emplois;
Utilité de la commission de contrôle;
Critères, indicateurs et outils de suivi-évaluation (décliner les modalités).



Module 4 : Gestion des infrastructures d'élevage



Objectifs du module

Le but visé est de :

Renforcer les compétences administratives et financières des comités et organes de gestion des principales infrastructures d'élevage (magasins d'aliment bétail, forages pastoraux, marchés à bétail, parcs de vaccination...);

Renforcer les compétences organisationnelles et techniques de comités et organes de gestion des principales infrastructures d'élevage (magasins d'aliment bétail, forages pastoraux, marchés à bétail, parcs de vaccination...).

Au la fin de la formation, les participants devront être capables de :

Identifier les profils et tâches des personnes impliquées dans la gestion des infrastructures d'élevage, ainsi que leurs rôles et responsabilités;

Utiliser les outils et les procédures de gestion administrative et financière adaptés à un bon fonctionnement des infrastructures d'élevage (magasins d'aliment bétail, forages pastoraux, marchés à bétail, parcs de vaccination...);

Mettre en œuvre les bonnes pratiques de gouvernance dans les comités de gestion;

Maîtriser les notions principales en matière d'entretien et de maintenance des infrastructures pastorales (magasins d'aliment bétail, forages pastoraux, marchés à bétail, parcs de vaccination...);

Définir les relations entre les comités de gestion des infrastructures d'élevage (magasins d'aliment bétail, forages pastoraux, marchés à bétail, parcs de vaccination...) et les agropasteurs regroupés en UP ou en ASUFOR.

Public-cible

Ce module est destiné aux animateurs de projets, aux comités et organes de gestion des principales infrastructures d'élevage (magasins d'aliment bétail, forages pastoraux, marchés à bétail, parcs de vaccination...), et aux OP partenaires du projet à travers leurs comités de gestion des infrastructures.

Il pourra être utilisé au profit d'autres types d'organisations.

Contenus thématiques

Connaissances de base communes aux comités de gestion des infrastructures d'élevage.

Thème 1 : Rôles et responsabilités du président du comité de gestion

Rôles et responsabilités du président du CG;
Attitudes et comportements du bon leader;
Tenue des réunions et élaboration de comptes rendus de bilan;
Étapes de préparation et de conduite d'une réunion.

Thème 2 : Rôles, responsabilités et outils de gestion du trésorier du comité de gestion

Rôles et responsabilités du trésorier;
Établir un reçu, un bon de caisse et une facture;
Comment tenir un journal de caisse et un journal de banque;
Comment remplir une fiche de suivi individuel des créances et celle des dettes;
Élaborer un rapport financier;
Remplir une fiche de stock;
Remplir une fiche de suivi journalière;
Utilités de chaque document comptable.

Thème 3 : Rôles, responsabilités et outils de gestion du gérant du comité de gestion

Rôles, responsabilités et droits du gérant;
Conditions à remplir pour entre gérant;
Les outils de gestion du gérant;
Sanctions prévues par les textes en cas de manquement ou de détournement.

Thème 4 : Rôles, responsabilités et outils de gestion du secrétaire du comité de gestion

Élaborer une convocation;
Remplir la liste de présence;
Établir un procès-verbal;
Préparer les rapports d'activités;
Détenir les registres d'adhérents, le cahier d'enregistrement d'info, le cahier de procès-verbaux de délibérations des réunions.

Thème 5 : Rôles, responsabilités et outils de gestion de la commission de contrôle du CG

Composition de la commission de contrôle;
Rôles et responsabilités de la commission de contrôle;
Normes et procédures de contrôle des ressources et emplois;
Utilité de la commission de contrôle.

Connaissances spécifiques au comité de gestion du magasin d'aliment bétail

Thème 1 : Le magasin d'aliment et les missions du magasinier

Pourquoi un magasin;
Rôle du magasin;
Différents types de magasin;
Missions du magasinier (gérant).

Thème 2 : Optimisation de la gestion matérielle

Effectuer le zonage efficace de son magasin;
Actions de communication et d'information;
Les méthodes de rangement;
Les méthodes de prélèvement;
Les méthodes de préparation et de distribution;
Les méthodes d'entretien (nettoyement, réparation, etc.);
Comment réduire les coûts de stockage.

Connaissances spécifiques au comité de gestion du marché à bétail

Thème 1 : Objectifs et caractéristiques fonctionnelles du marché à bétail

Catégories de marchés à bétail (marché de collecte primaire, marché de collecte secondaire, marché de collecte terminal);

Conception technique d'un marché à bétail et choix du site d'implantation;
Capacités (espèces concernées, nombre d'animaux maximum, etc.);
Rythme d'activités (jours et horaires de fonctionnement...).

Activités secondaires potentielles (commercialisation intrants alimentaires, intrants sanitaires...);
Réglementations en vigueur définies par les administrations concernées (communes, services d'hygiène, services vétérinaires, etc).

Thème 2 : Rôles, responsabilités et outils de gestion du trésorier du comité de gestion

Identification et prise en compte des acteurs majeurs (communes : collecteurs, surveillants, associations d'éleveurs, bouchers, commerçants, etc.);



Module 5 : Formation des animateurs



Objectifs du module

Le but visé est de renforcer les capacités des animateurs de projets et des responsables des Organisations Communautaires de Base (OCB) sur les techniques de formation des adultes.

À la fin du module, les participants devront être capables de :

Expliquer le rôle du formateur;

Maîtriser le concept de formation des adultes;

Travailler avec les supports visuels adaptés;

Utiliser l'approche participative;

Créer un cadre favorable à la formation;

Maîtriser les règles de la formation et de groupe;

Utiliser les techniques et méthodes de facilitation opérationnelles;

Préparer une session de formation;

Animer une session de formation des formateurs;

Évaluer une formation.

Public-cible

Ce module est destiné aux animateurs, membres des structures d'appui et d'encadrement et aux responsables d'OP partenaires.

Contenus thématiques

Thème 1 : Rôle du formateur

Les huit principes de base d'une formation efficace;
La règle d'or : 10.60.30 !

Thème 2 : Concept de formation

Caractéristique de l'apprenant adulte;
Types d'apprenant;
Cadre d'apprentissage;
Animateur, facilitateur, formateur, enseignant.

Thème 3 : L'approche participative

Participation;
Personne ne sait tout, mais tout le monde sait quelque chose;
Astuces.

Thème 4 : Travailler avec de bons supports visuels

Utiliser la visualisation dynamique;
Comment utiliser des supports visuels efficacement;
Matériel nécessaire.

Thème 5 : Créer un cadre favorable à la formation

: Briser la glace et prendre contact
La présentation croisée;
Fenêtre de la perception;
Le triangle de la prise de contact.

Thème 6 : Les règles de formation et de groupe

Le contrat d'apprentissage;
Vérifier les attentes;
Fixer les objectifs;
Notion de dynamique de groupe.

Thème 7 : Techniques et méthodes de facilitation

Quelles méthodes utiliser;
Bien présenter;
Quelques astuces;
Animer les discussions.

Thème 8 : Feedback et évaluation

Méthodes de feedback;
Méthodes d'évaluation de la formation.

Thème 9 : Préparation de la formation

Scénario de la formation;
La préparation logistique.



Module 6 : Information et communication



Objectifs du module

Le but visé est de :

Renforcer les capacités des acteurs concernés en communication et dans la construction d'une image valorisante de leur organisation. Il devra également apporter des éléments qui permettront de préparer et d'animer correctement une réunion;

Maîtriser les grands principes de la communication interne et externe des OP de manière à favoriser les échanges d'informations et les actions de plaidoyer bénéficiant à leurs membres.

À la fin du module, les participants apprendront à :

Décrire les principaux objectifs de la communication et son importance;

Distinguer les types et niveaux de communication;

Développer et mettre en œuvre des outils de communication;

Connaître les différents types de réunion;

Comprendre le rôle d'un animateur de réunion;

Connaître les étapes à suivre pour la préparation et l'animation d'une réunion.

Public-cible

Ce module est destiné aux membres des bureaux des UP, aux Fédérations régionales et communales des UP, aux OP partenaires du projet, et aux animateurs du projet.

Contenus thématiques

Thème 1 : Définition, importance et principales catégories d'objectifs de communication

Définition;
Pourquoi promouvoir la communication.

Thème 2 : Types de communication et leur niveau d'application

Types de communication;
Niveau d'application de la communication.

Thème 3 : La communication et ses exigences

Conditions préalables pour une bonne communication;
Obstacles et conséquences d'une mauvaise communication;
Conséquences de la communication;
Les qualités essentielles pour les différents acteurs;
Conseils pour une bonne communication.

Thème 4 : Types de réunion

Réunion de prise de décision;
Réunion de prise de contact;
Échanges sur un problème;
Réunion d'information et de recueil d'information.

Thème 5 : Comment préparer une réunion

Étapes de préparation d'une réunion.

Thème 6 : Déroulement d'une réunion

Étapes du déroulement d'une réunion;
Animation d'une réunion
Élaboration et partage de comptes rendu.



Module 7 : Réglementation pastorale et développement local



Objectifs du module

Le but visé est de renforcer les capacités techniques des responsables des OCB en matière de réglementation pastorale et de développement local.

A la fin de la formation, les participants seront capables de :

Comprendre les principes de la décentralisation;

Connaître les compétences transférées au département et aux communes;

Identifier le rôle des acteurs clés de la décentralisation;

Connaître la réglementation de l'espace rural, des ressources pastorales et celle relative à la santé animale.

Public-cible

Ce module est destiné aux membres des UP, Fédérations régionales et communales des UP, aux OP partenaires des projets, Chefs de villages, conseillers municipaux et animateurs de projets.

Contenus thématiques

Thème 1 : Processus de décentralisation

Définition de la décentralisation;
Étapes clés de la décentralisation;
Les compétences transférées au département;
Les compétences transférées vers les communes;
Les acteurs clés et leurs rôles.

Thème 2 : Réglementation de l'espace rural et des ressources pastorales

Enjeux et importance de l'élevage pastoral;
La gestion foncière (affectation, désaffectation, réaffectation);
Législation forestière (droit d'usage, innovations du nouveau code forestier);
La réglementation relative à l'hydraulique (implantation puits, charte domaine irrigué, OFOR, mares, etc.);
La loi sur le domaine national (64-46 du 17 juin 1964);
La loi d'orientation agro-sylvo-pastorale (LOASP 2004-16 du 4 juin 2004);

Décret 2019-110 portant application de la loi 2018-25 du 12 novembre 2018 portant code forestier;

Décret 80-268 du 10 mars 1980 portant organisation des parcours du bétail et fixant les conditions d'utilisation des pâturages;

Décret 86-275 du 10 mars 1986 portant réglementation de la mise en fourrière des animaux errants;

Décret 86-320 du 11 mars 1986 réglementant l'élevage, l'introduction, la transhumance et l'utilisation des camélidés au Sénégal;

Protocole d'accord réglementant la transhumance entre la République du Sénégal et la République Islamique de Mauritanie.

Thème 3 : Réglementation de la santé animale

Décret 2000-1094 du 4 novembre 2002 relatif à la police sanitaire des animaux;

Décret 95-645 du 6 juillet 1995 relatif à l'institution du mandat sanitaire au Sénégal



Module 8 : Prévention et gestion des conflits



Objectifs du module

Le but visé est de renforcer les capacités des responsables des OCB en prévention et gestion des conflits.

À la fin du module, les participants devront être capables de :

Définir un conflit;

Identifier les types de conflits et leur cause;

Décrire et appliquer les outils d'analyse de conflit;

Décrire les étapes d'évolution d'un conflit;

Identifier les stratégies de résolution de conflit;

Accompagner l'après-conflit.

Public-cible

Ce module est destiné aux membres des UP, Fédérations régionales et communales des UP, aux OP partenaires du projet, Chefs de village et conseillers municipaux et animateurs de projet.

Cette formation ne nécessite pas de prérequis en termes de diplôme. Cependant, la possession d'une expérience professionnelle à forte fréquence et /ou intensité relationnelle (cas des OCB), est souhaitée afin de tirer le meilleur profit de la formation.

Contenus thématiques

Thème 1 : Caractérisation des conflits

Enjeux et défis liés à la gestion de l'espace agro-sylvo-pastorale;
Définition d'un conflit;
Concept de prévention de conflits et gestion de conflits;
Différents types de conflits.

Thème 2 : Analyse des conflits

Causes d'un conflit;
Caractéristiques d'un conflit;
Facteurs ayant une incidence sur les conflits;
Outils d'analyse des causes;
Étapes d'évolution d'un conflit.

Thème 3 : Résolution d'un conflit

Stratégies de résolution de conflit (acteurs impliqués, négociation, médiation...);
Plan d'intervention : description détaillée de chaque phase;
Étapes d'accompagnement de l'après conflit.

Thème 4 : Prévention des conflits

Connaissance des textes législatifs et réglementaires;
Connaissance des us et coutumes et des pratiques traditionnelles en matière de prévention des conflits, en général (gestion traditionnelle des conflits);
Connaissance des règles locales ou traditionnelles qui régissent l'accès ou le contrôle des ressources naturelles;
Conventions locales;
Attitudes personnelles/communication.



Module 9 : Management et gouvernance des OP



Objectifs du module

Le but visé est d'accroître les capacités des animateurs de projets, des OP partenaires et des responsables des OCB à manager des organisations mixtes et à y promouvoir des règles de bonne gouvernance.

À la fin du module, les participants devront être capables de :

Expliquer à travers ses principales caractéristiques, ce qu'est une organisation;

Décrire et expliquer la structure et les règles de fonctionnement des organisations;

Analyser le fonctionnement d'une organisation;

Expliquer en illustrant, les notions de gouvernance et de bonne gouvernance dans le cadre des organisations de producteurs;

Promouvoir des règles de bonne gouvernance au sein de leurs organisations;

Promouvoir le genre et l'égalité des sexes dans leurs organisations.

Public-cible

Ce module est destiné aux animateurs de projets et à leurs OP partenaires.

Contenus thématiques

Thème 1 : Définition et fondement d'une organisation

Définition d'une organisation;
Diversité des OP;
Valeurs et principes fondamentaux d'une organisation;
Critères de choix d'un type d'organisation adapté;
Besoins d'appuis des OP.

Thème 2 : Structure et fonctionnement des organisations

Analyse de la structuration et des attributions des organes;
Analyse des tâches et profils du président, du trésorier, du secrétaire et des contrôleurs;
Analyse des droits et devoirs des membres;
Les textes qui régissent l'OP;
La gestion des ressources (financières, humaines);
La gestion de l'information et de la communication;
Légitimité et représentativité.

Thème 3 : Définir les orientations d'une OP et les respecter

Planification et élaboration d'un plan stratégique;
Le plan d'action;
Le suivi-évaluation.

Thème 4 : Gouvernance des organisations

Notion de gouvernance;
Principes et règles d'une bonne gouvernance.

Thème 5 : Leadership et gouvernance des OP

Les méthodes et outils d'analyse institutionnelle;
Outils d'analyse du genre.



Module 10 : Plaidoyer, lobbying et leadership



Objectifs du module

Le but visé est de permettre aux utilisateurs potentiels d'améliorer leurs politiques et programmes par le biais du plaidoyer et du lobbying.

Au cours de la formation, les participants apprendront à :

Comprendre le sens des concepts de plaidoyer et de lobbying;

Analyser les rapports entre plaidoyer et lobbying;

Expliquer les différentes étapes d'un processus de plaidoyer/lobbying;

Analyser les problèmes liés au plaidoyer;

Planifier une action de plaidoyer;

Mettre en œuvre une action de plaidoyer;

Suivre et évaluer une action de plaidoyer.

Public-cible

Ce module est destiné aux membres des bureaux des UP, Fédérations régionales et communales des UP, aux OP partenaires du projet, animateurs du projet.

Contenus thématiques

Thème 1 : Notion de lobbying et de plaidoyer

La société civile : définition, mandat et fonction;
Le sens des concepts de plaidoyer et de lobbying;
Différence entre lobbying et plaidoyer;
Stratégies pour réussir un plaidoyer;
Leader et leadership.

Thème 2 : Planification d'une action de plaidoyer

Différentes étapes d'un processus de plaidoyer;
Définition des objectifs et stratégies de plaidoyer;
Identification du problème pour l'action;
Message de plaidoyer;
Plan de lobbying ou de plaidoyer.

Thème 3 : Mise en œuvre d'une action de plaidoyer

Cartographie des acteurs;
Présentation des messages;
Utilisation des médias;
Gestion des rencontres;
Lettres de plaidoyer.

Thème 4 : Suivi-évaluation d'une action de plaidoyer

Notion de suivi-évaluation;
Démarche de suivi d'une action de plaidoyer/lobbying;
Outils de suivi d'une action de plaidoyer/lobbying.



Module 11 : Prévention et gestion des crises pastorales



Objectifs du module

Le but visé est de renforcer les capacités des responsables des Unités pastorales, OP partenaires, fédérations d'UP et animateurs de projets en prévention et gestion des crises pastorales.

À la fin de la formation, les participants devront être capables de :

Appréhender les défis du pastoralisme au sahel;

Comprendre la gestion des crises pastorales et la réponse des ménages pastoraux;

Comprendre les mesures de gestion des risques;

Identifier les actions à mettre en place avant, pendant et après les crises;

Maîtriser la démarche de prévention et de gestion des crises pastorales;

Maîtriser la communication orientée sur la gestion des crises pastorales.

Public-cible

Ce module est destiné aux membres des Unités Pastorales (UP), Fédérations régionales et communales des UP, aux OP partenaires du projet, conseillers municipaux et animateurs de projet.

Contenus thématiques

Thème 1 : Contexte général au sahel

Adaptation aux changements climatiques;
Evolution des facteurs d'insécurité alimentaire et situation nutritionnelle au sahel;
Sécurisation des systèmes pastoraux;
Viabilité des systèmes pastoraux face aux mutations environnementales, politiques et socioéconomiques.

Thème 2 : Gestion des crises pastorales et la réponse des ménages pastoraux

La prévention (exemple : vaccination, réserves fourragères, etc);
L'atténuation (exemple : compensation au dommage, dotation en capital, etc);
L'adaptation (exemple : reconstitution du capital, etc);
Le transfert (exemple : assurances en milieu pastoral, etc);
Informations sur les résultats des chocs et les instruments de gestion disponibles;
Identification des groupes vulnérables et mesures à prendre pour une gestion efficace.

Thème 3 : Identification des actions à mettre en place avant, pendant et après les crises

Les projets (activités tangibles, activités intangibles);
Promotion de la bonne gouvernance pastorale (responsabilisation et participation en milieu pastoral, plaidoyer et lobbying pour les États, cadre législatif et

Thème 4 : Démarche de prévention et de gestion des crises pastorales

Démarche (Quoi ? Comment ? Où ? Avec qui ? Avec quelles ressources ?);
Principes de gestion des crises pastorales;
Cadre institutionnel (les communautés et leurs organisations, les institutions étatiques et régionales, les partenaires techniques et financiers);
Mesures endogènes (mobilité stratégique, diversification, complémentation alimentaire/réserves fourragères, infrastructures, etc);
Mesures publiques (alerte précoce fonctionnelle, renforcement des capacités des acteurs, filet de sécurité alimentaire, aménagements fonciers et pastoraux, infrastructures hydrauliques, dispositif sanitaire, etc);
Planification des mesures.

Thème 5 : Communication orientée sur la gestion des crises pastorales

Liens entre la communication pour le changement de comportement et la gestion des crises pastorales;
Dispositifs de communication, d'alerte et de prévention : l'information, la sensibilisation et la communication pour le changement de comportement;
Dimensions –étapes et interventions en cas de conflits et crises pastorales;
Circuits de gestion et de partage d'informations en situation d'urgence;
Gestion de connaissances et la capitalisation d'expérience post-crisis pastorales.



Méthodologie pédagogique

Méthodes utilisées

La démarche de formation est participative et les techniques de formation sont alternées en fonction des séances à présenter. Les méthodes avancées de participation seront alternées en fonction des séances à présenter, et seront utilisées pour mettre en valeur et capitaliser l'expérience des participants, susciter le partage des expériences et des connaissances individuelles des participants et favoriser l'appropriation de la formation par les bénéficiaires.

Progression pédagogique

Observation, analyse et réflexion : Après présentation et adoption des objectifs à atteindre pour chaque séance, les formateurs amènent quelques participants à décrire leurs pratiques habituelles dans le domaine du thème traité. Les autres participants et les formateurs relèvent, s'il y a lieu, les insuffisances constatées et proposent des solutions pour les rectifier.

Expérimentation : Des exercices pratiques au besoin sont utilisés pour la simulation sous forme de groupes. Les participants traitent progressivement les exercices en se référant aux connaissances acquises lors de la séance en plénière.

Généralisation : Une correction en plénière est organisée avec le concours des participants après chaque travail de groupe.

Enfin, quand les formateurs auront répondu aux différentes questions des participants et apporté des clarifications et des précisions nécessaires, les objectifs seront revus pour s'assurer qu'ils sont atteints. La possibilité de faire appel à des personnes ressources qualifiées reste évidemment ouverte.

Méthodes d'échange	Brainstorming
	Échanges en plénière
	Discussions
	Focus groups
Méthodes académiques	Exposés
	Sujets spéciaux avec intervenants extérieurs
Méthodes de mise en situation	Jeux de rôles
	Etudes de cas pratiques
	Simulations d'opérations courantes de gestion
Méthodes évaluatives	Travaux de groupe
	Tests de connaissance

Mécanismes d'évaluation

Il s'agit d'arriver à savoir si les objectifs ont été atteints. Le but est de tirer des leçons de ces formations afin de pouvoir améliorer les prochaines sessions. Il y a 3 types d'évaluations à réaliser.

Évaluation des réactions

Cette évaluation vise le ressenti des participants eux-mêmes face au module. Elle mesure la réaction des participants à une session ou la formation dans son ensemble. De retours des participants sont importants pour les formateurs afin qu'ils puissent améliorer leur efficacité et la qualité de leur programme.

Évaluation des apprentissages

Cette évaluation est menée par le formateur pour déterminer le niveau de progrès des participants. Elle sert à mesurer le changement de connaissances, compétences, attitudes et pratiques des participants. Elle peut s'effectuer sous forme de tour de table, jeux de balles, tests écrits, tests d'urne ou toute autre méthode qui permet de voir si les participants sont capables d'effectuer ce qui est inclus dans les objectifs.

Évaluation globale de la session

Cette dernière évaluation vise le ressenti du formateur lui-même par rapport au module. Elle est réalisée en fin de formation sous forme de questionnaire, qui prend en compte les acquis du stagiaire par rapport aux critères qui font référence aux objectifs et contenus de la formation, à la qualité de l'animation, au degré d'implication des apprenants, à l'organisation de la formation, aux bénéfices pour les stagiaires et à l'appréciation des prestations du formateur. Cela lui permettra d'élaborer un rapport de formation.





Siège
14 avenue Berthelot
(bâtiment F bis)
69007 Lyon - France
Tél. +33 (0)4 78 69 79 59

Sénégal
BP 64 514, NGor Almadies lot N° 545
Dakar-Fann- Sénégal
Tel. +221 33 820 48 54

www.avsf.org

Programme réalisé avec le soutien de :



En partenariat avec :



Photos : © AVSF