

**RAPPORT FINAL
DU
SEMINAIRE DE FORMATION SUR L'AUTONOMISATION
DES CEFFA**

Yaoundé, du 08 au 12 mars 2016

Du 08 au 12 mars 2016 s'est tenu à la CASBA (Yaoundé) le **Séminaire de formation sur l'autonomisation des CEFFA**, organisé par la Plateforme PRO-CEFFA. Ce séminaire s'inscrit dans la phase préparatoire à l'élaboration du nouveau Programme DISOP Cameroun 2017-2021. De fait, la viabilité financière des CEFFA au Cameroun étant un défi à relever pour le futur, il s'est avéré nécessaire, pour chaque organisation, partenaire potentiel de DISOP, d'élaborer son Plan d'action et ses stratégies d'autonomisation. Telle se trouve être la raison de la tenue dudit séminaire.

Mardi, 08 mars 2016

C'est à 9h 30 mn qu'a débuté, ce 08 mars 2016, le séminaire de formation sur l'autonomisation des CEFFA, organisé par la Plateforme PRO-CEFFA à la CASBA (Yaoundé) à l'intention des organisations, partenaires potentiels de DISOP pour le nouveau programme 2017-2021. Ce séminaire, facilité par M. Paul SAMANGASSOU, consultant en management et stratégie, a connu la participation de 35 séminaristes.

La première articulation de cet atelier de formation fut marquée par le mot d'ouverture de la PCA de la Plateforme PRO-CEFFA *d'abord*, ensuite le mot du Directeur Régional de DISOP Cameroun suivi des dispositions pratiques, *enfin* la présentation du séminaire de formation par le facilitateur : objectifs, attentes, méthodologie/démarche, programme, présentation des participants.

Dans son mot d'ouverture des travaux, la Présidente du Conseil d'Administration de la Plateforme PRO-CEFFA, Mme Mariam HAMAN ADAMA a souhaité la bienvenue aux participants. Ce séminaire, a-t-elle d'emblée précisé, s'inscrit dans l'un des objectifs de la Plateforme, à savoir celui de renforcer les capacités des organisations partenaires de DISOP Cameroun. Elle a invité les participants à en tirer profit et a achevé son propos en remerciant DISOP qui a rendu possible ce séminaire et en souhaitant à tous un bon séjour à la CASBA et un bon séminaire.

Puis, ce fut le tour du Directeur Régional de DISOP Cameroun, M. Filip MAENHOUT, de prendre la parole pour situer le contexte dans lequel se tient ce séminaire. C'est une rencontre préparatoire à l'élaboration du nouveau programme au mois d'avril (12-16 avril 2016). Il a présenté, à titre de rappel, la stratégie de 13 ans de promotion des CEFFA au Cameroun élaborée par DISOP, basée sur trois (03) phases :

- Phase 1 : 2014-2016 : Création du Mouvement des CEFFA au Cameroun
- Phase 2 : 2017-2021 : Consolidation du Mouvement des CEFFA au Cameroun
- Phase 3 : 2022-2026 : Viabilité du Mouvement des CEFFA (stratégie de sortie). Le

présent séminaire s'inscrit ainsi dans cette stratégie de sortie car, tout bon projet intègre dès le début une stratégie de sortie.

Toutes les organisations présentes à ce séminaire, précisera-t-il, sont des partenaires potentiels de DISOP (PAPODI) pour le nouveau programme 2017-2021 et à ce titre, chacune est appelée à introduire un projet pour le nouveau programme. De

même, il a annoncé que le budget annuel 2017-2021 connaîtra une diminution de l'ordre de 20%. Pour clore son propos, il a manifesté sa sympathie à l'égard des femmes en ce 08 mars où elles célèbrent leur journée internationale.

A 11h, après une pause brève, le facilitateur a procédé à un *brainstorming* pour clarifier le concept d'autonomisation. L'on aura remarqué que le concept d'autonomisation renvoie, pour les uns et les autres, à la durabilité, à la viabilité, à la pérennité, à la réserve financière, à l'autosuffisance...C'est alors que le facilitateur a présenté un exposé introductif sur la problématique de l'autonomisation des Organisations de la Société Civile (OSC) au terme duquel il relève que l'autonomisation revêt plusieurs formes. Elle s'appuie sur des règles précises qui renforcent la maturité des organisations. Elle est fortement liée à la professionnalisation. La professionnalisation rend l'autonomie durable. Dit autrement, le chemin vers l'autonomisation passe par la professionnalisation.

S'en suivra une phase de questions-réponses, de laquelle ressort que l'autonomisation nécessite un changement de vision. Ainsi, les organisations ne doivent pas s'inscrire dans une logique de captage des ressources.

C'est par les travaux en ateliers sur les enjeux et les limites de l'autonomisation, que l'on a repris dans l'après-midi à 14h 30 mn, en répondant aux 3 questions suivantes :

1. En quels termes la problématique de l'autonomisation se pose-t-elle pour votre organisation ?
2. Quelles limites organisationnelles, institutionnelles, professionnelles ou culturelles voyez-vous à votre autonomisation ?
3. Comment peut-on surmonter ces limites ?

A 16h 30 mn, l'on est passé à la restitution de ces travaux. De la mise en commun, il en ressort que **la problématique de l'autonomisation se pose pour ces différentes organisations en termes de :**

- insuffisance des ressources financières : le gouvernement ne disposant pas d'un guichet de financement pour les projets de la société civile ;
Les ressources propres des OSC sont très limitées
- insuffisance du financement octroyé par DISOP par rapport aux besoins des projets
- accès à la terre : les communautés locales qui jouissent de droits de propriété coutumiers ne mettent pas cette ressource à la disposition des familles/communautés sans terre ; les jeunes n'accèdent pas ainsi facilement à la terre
- absence d'activités de production : les organisations n'ayant pas de parcelles pour initier des activités de production
- instabilité du personnel : certains agents compétents démissionnent à l'issue des projets ou préfèrent travailler à temps partiel à cause des salaires bas
- attentisme des populations : les populations n'apportent pas leurs contributions (aliments, finances, matérielles) parce que la présence des « Blancs » supposent que l'OSC dispose de toutes les ressources nécessaires
- faible collaboration avec les institutions

- méconnaissance de la pédagogie de l'alternance par les familles : il y a un manque de formation des familles sur la pédagogie de l'alternance
- déperdition scolaire : les effectifs des apprenants sont inférieurs aux normes prescrites par la pédagogie de l'alternance malgré les « 1.000 FCFA » donnés par le Programme C2D/AFOP
- insuffisance des maîtres de stages et des entreprises pouvant accueillir les apprenants en stage
- faible synergie entre les acteurs (DISOP-C2D/AFOP)
- faible mobilisation des ressources propres
- insuffisance des infrastructures d'accueil et de formation
- faible compétence des moniteurs en ingénierie de projets
- analphabétisme
- exode rural
- absence d'une indépendance financière au niveau de l'organisation faîtière
- manque /absence des AGR
- absence des moyens pour le renforcement des capacités
- insuffisance des ressources pour la continuité des activités
- insuffisance dans la diversification des partenaires
- ignorance des membres des associations qui ne s'impliquent pas assez dans les activités du CEFFA
- insuffisance de l'autonomisation professionnelle (inadéquation entre le personnel et les profils exigés)
- manque des ressources propres au niveau de l'organisation faîtière
- absence d'une diversification des activités
- manque de compétences dans la gestion ; d'où le manque de crédibilité
- manque de compétences dans la recherche des fonds
- insuffisance des ressources pour la continuité des activités
- difficulté à mobiliser les acteurs locaux pour le développement
- difficulté à développer des stratégies en vue de l'autonomisation
- difficulté à mobiliser les ressources financières, matérielles et techniques
- nécessité de professionnalisation des responsables
- forte dépendance à l'égard des ressources/financements extérieures
- vision des responsables orientée vers le captage des fonds externes et non sur un développement des ressources internes/endogènes
- dysfonctionnement des organes d'orientation et de décision
- partenaires/donateurs qui dictent les objectifs et stratégies d'intervention (limitant ainsi le pouvoir de décision). Le partenaire/donateur pouvant arrêter sa collaboration à tout moment
- manque de détermination des dirigeants face aux défis de l'autonomisation
- faiblesse des apports financiers des parents et des apprenants
- faible qualité des ressources (qui ne peuvent pas répondre au processus d'autonomisation)
- concurrence (technique et financière) des organisations du Nord
- imposition des procédures externes par les partenaires financiers.

1. Quelles limites organisationnelles, institutionnelles, professionnelles ou culturelles voyez-vous à votre autonomisation ?

☞ Limites organisationnelles	☞ Limites institutionnelles	☞ Limites culturelles	☞ Limites professionnelles
<ul style="list-style-type: none"> • Les procédures : absences ou mauvaise application des procédures de gestion administratives, financières et comptables des OSC ; • La vision : faible appropriation de la vision, des missions et objectifs des OSC par les équipes • Le faible suivi des projets mis en œuvre • La faible évaluation du personnel • L'absence d'un plan de formation ou de renforcement des capacités du personnel • La faible décentralisation du pouvoir de décision • L'absence d'une politique d'autofinancement • La faible expertise en management des projets économiques • L'organisation faïtière est limitée par le type de ressource humaine (constituée essentiellement des bénévoles) 	<ul style="list-style-type: none"> • Les agents de l'Etat souhaitent être payés lorsqu'ils sont sollicités par les OSC • La faible implication des bénéficiaires • La faible participation des associations locales • La faible implication des acteurs locaux • La compréhension de la gestion durable d'un projet • La faible harmonisation des stratégies d'insertion des apprenants en fin de formation • La dispersion des CEFFA dans des contextes différents ne facilite pas un plus d'autonomisation dans la coordination • L'approche d'accompagnement n'est pas holistique • La faible adéquation formation-emploi • La méconnaissance des réalités socioculturelles, économiques et 	<ul style="list-style-type: none"> • La résistance à l'innovation • La culture de la main tendue des populations vis-à-vis des OSC • La diminution de l'esprit de solidarité dans les communautés • Le vivre et le gagner au jour le jour sans ambitions futures • La faible acceptation de la notion de durabilité par rapport à la nécessité de gagner immédiatement • L'attentisme des communautés locales • La mentalité des groupes cibles ne facilitant pas l'autonomisation. • Implication insuffisante des acteurs aux réflexions et concertations • Les bénéficiaires qui pensent que les actions de développement sont gratuites et refusent de contribuer 	<ul style="list-style-type: none"> • La faible politique de gestion des ressources humaines • Les compétences limitées des responsables. La principale limite demeure celle de la professionnalisation : manque de moyens pour la formation. • Les conflits de compétence entre différents acteurs des CEFFA (entre les directeurs et les présidents des CEFFA, par exemple) • L'incompétence des formateurs.

<ul style="list-style-type: none"> • Le manque de partenaires • La faible participation des membres du Conseil d'Administration. • L'inadéquation des réalités comportementales des responsables aux textes organisant le fonctionnement de la structure • Absence de personnel bien formé • Recrutement basé sur les relations familiales et non sur les compétences • Absence de transparence dans la gestion • Absence de stratégie d'intervention (pas de plan d'action). 	<p>environnementales du milieu</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le faible dialogue entre les OSC et les populations bénéficiaires. • L'inadéquation des textes de fonctionnement aux réalités de terrain • La faible existence des documents de gestion (manuel de fonctionnement) • La contrainte liée aux lenteurs administratives et à la politique budgétaire • La faiblesse des échanges (partenaires, bénéficiaires) • La difficulté d'accéder au statut d'exercer légalement • L'absence de marchés (ou débouchés) locaux • Les infrastructures routières défectueuses • L'immixtion des politiques dans nos activités • La récupération politique de nos actions. 	<ul style="list-style-type: none"> • Les bénéficiaires qui développement une mentalité d'assistantat • La posture d'assistantat du personnel • La difficulté à valoriser la pédagogie de l'alternance face à la pédagogie classique • La pédagogie des CEFFA est vue comme une pédagogie au rabais. 	
--	---	---	--

3. Comment peut-on surmonter ces limites ?

- Rechercher et créer des relations et alliances avec les projets gouvernementaux et des organisations professionnelles agricoles
- Améliorer l'implication des bénéficiaires à travers les formations sur la pédagogie de l'alternance, les formations modulaires, l'accompagnement de leurs projets, les voyages d'études pour un partage d'expériences
- Faire des plaidoyers auprès des institutions en vue de la reconnaissance de la pédagogie de l'alternance
- Renforcer les capacités individuelles et organisationnelles pour un meilleur professionnalisme des organisations
- Organiser des cérémonies de sortie des apprenants en fin de formation
- Elaborer un référentiel de formation spécifique à la pédagogie de l'alternance
- Soutenir l'installation des jeunes (conseils, suivi, appuis...)
- Mettre les apprenants en contact avec les entreprises du milieu
- Sensibiliser les institutionnels (Mairie, SDE...) sur la pédagogie de l'alternance
- Développer des partenariats avec les collectivités territoriales décentralisées
- Organiser des formations modulaires
- Intensifier la communication sur les actions menées par les CEFFA en matière de pédagogie de l'alternance
- Améliorer la contribution des associations de la fédération
- Rechercher des partenaires locaux
- Mettre en place un bureau exécutif permanent
- Intensifier la sensibilisation
- Diversifier les sources de financement
- Redéployer le personnel
- Mettre en place un mécanisme d'alternance
- Elaborer un plan d'autonomisation
- Sensibiliser les familles
- Mettre en place un organigramme avec les fonctions et des rôles bien définis et veiller au respect de cette organisation de fonctionnement de la structure
- Actualiser les textes en permanence
- Promouvoir l'appropriation de ces textes par tous les acteurs concernés
- Elaborer les documents de stratégie (plan d'action, outils de gestion) prenant en compte les partenaires et la cible
- S'ouvrir à des partenaires stratégiques et utiles
- Sensibiliser les acteurs au niveau de l'administration au sujet des lenteurs
- Améliorer la politique de gestion des ressources humaines
- Assurer la formation continue et le développement des compétences
- Organiser des rencontres entre les responsables avec les partenaires, avec les cibles et les impliquer aux différentes réflexions et concertations
- Tenir compte des réalités locales dans toute sa diversité
- Investir fortement dans la formation des ressources humaines

- Travailler à l'institutionnalisation et la valorisation de la pédagogie de l'alternance
- Sensibiliser les acteurs et les populations sur la pédagogie de l'alternance
- Développer des stratégies d'intervention pérennes sous-tendues par des plans d'actions pour les CEFFA
- Développer des activités génératrices des revenus
- Améliorer la communication sur les financements de DISOP.

C'est autour de 17h 30 mn que les travaux en salle ont été suspendus en ce premier jour du séminaire.

Mercredi, 09 mars 2016

Ce mercredi 09 mars 2016, second jour de l'atelier de formation, l'on amorçait le cycle des expériences et actions entreprises en matière d'autonomisation des organisations. Mais avant d'y arriver, c'est par un bref rappel des travaux de la veille et une mise au point du facilitateur que débute la journée. S'en suivra la présentation synthétique du facilitateur sur la problématique des « **Aides, des subventions et de la dépendance. Du cercle vicieux au cercle vertueux** ».

A travers des courbes et diverses représentations inspirées, quelquefois des analyses de Fernand Vincent, le facilitateur a montré, avec force détails, comment la dépendance de l'aide peut contribuer à maintenir une organisation dans un cercle vicieux si bien que l'on peut s'interroger, avec le facilitateur, en ces termes : **la fin de l'aide consacre-t-elle la mort de l'OP ou de l'ONG ?** L'idéal, pour chaque organisation, est ainsi de sortir de ce cercle vicieux pour un cercle vertueux. L'autonomie est asymptotique car, on ne peut être autonome à 100%.

Le facilitateur, M. Paul SAMANGASSOU, a achevé cette belle présentation en indiquant la voie vers ce cercle vertueux : ce sont les pistes de financement propre (cotisations, dons capitalisés ou non, constitution de réserves...) ou le financement interne à travers la commercialisation des produits issus des exploitations propres ou la transformation (produits finis).

Au terme de cette présentation, quelques questions ont été adressées au facilitateur. Puis, il a renvoyé les séminaristes pour les travaux en ateliers avec pour consigne de réfléchir sur la question suivante : « **Quelles sont les actions et activités potentielles qui tendent à réduire la dépendance des CEFFA vis-à-vis de l'aide ?** »

C'est dans l'après-midi (14h 30 mn), à proprement parler, que s'ouvre le cycle des expériences, des actions et activités entreprises en matière d'autonomisation par les diverses organisations. Tour à tour, furent présentées :

1. **L'expérience de l'association Cameroun Development Entreprise (CDE)** par M. Patrice NOA qui en est le Directeur depuis 2010. Celui-ci a débuté sa présentation par un bref historique de l'association CDE créée par l'IECD et qui a bénéficié entre autres des financements de l'AFD, d'ACTEC (2006-2013), etc. Dans l'optique de son autonomisation, l'association CDE a constitué son capital depuis 2010. Un

cabinet de consultation a été greffé à cette association qui vend son service aux moyennes et grandes entreprises en vue de générer des revenus financiers à l'association. Ainsi, l'association encadre les petites entreprises tandis que le cabinet génère des ressources financières.

2. **L'expérience, les actions et activités envisagées par la CNEFAC et la FEMAFARC** (par M. Jean NKAMA). En vue de l'autonomisation, ces organisations préconisent les actions et activités suivantes :
- a. cotisations des membres : première rentrée financières des associations
 - b. convention avec les entreprises où sont implantés les CEFFA (SAFACAM, PHP, SOCAPALM, Sociétés forestières...) permettant de construire les infrastructures, de céder des parcelles, d'accueillir les apprenants en stage...
 - c. Activités génératrices de revenus : mise en place des exploitations agricoles, prestations de services, acquisition des forêts communautaires, assistance technique, transformation des produits, commercialisation des produits...
 - d. Appui des élites locales
 - e. Contribution des collectivités territoriales décentralisées (communes)
 - f. Appui de la diaspora
 - g. Contribution de la micro-finance
 - h. Partenariat avec des projets gouvernementaux (se rapprocher des délégués départementaux)
 - i. Promouvoir la création des entreprises.

Pour y parvenir, il convient de former et d'accompagner les associations à la vie et à la gouvernance associatives ainsi qu'à la culture entrepreneuriale.

3. **L'expérience, les actions et les activités potentielles envisagées par les CODAS Caritas** (Bertoua, Douala, N'Gaoundéré, CDD). En vue de leur autonomisation, les CODAS Caritas envisagent :
- a. Le développement des activités génératrices de revenus au niveau des CEFFA : agriculture, élevage, artisanat, production et commercialisation
 - b. Le développement des activités pour l'appui à l'alimentation des apprenants des CEFFA
 - c. Le renforcement des moyens de mise en œuvre des activités par la valorisation des ressources propres, le développement des outils de gouvernance, le renforcement de la professionnalisation des acteurs impliqués dans les activités en vue de la bonne conduite des activités dans les CEFFA

4. **L'expérience, les actions et activités potentielles envisagées par ADD et APASCAM**

Actions	Activités	Cibles
Diversification des partenariats et des sources de financement	<ul style="list-style-type: none"> • Rechercher et répondre aux appels à projets • Rechercher et créer des alliances avec les projets du gouvernement 	<ul style="list-style-type: none"> • Programmes gouvernementaux : PAJER-U, PIASI, ACEFA du MINADER et

	<ul style="list-style-type: none"> • Rechercher de dons • Collecter des fonds auprès des autorités et entités locales (élites, chefs, notable, entreprises...) • Mobiliser les cotisations des familles • Crowdfunding sur internet • Fundraising • Elaboration d'une politique d'autofinancement • Organiser des missions de volontariat • Organiser des missions des congés solidaires • Organiser des séjours de tourisme solidaire (éco-tourisme...) • Location des salles, dortoirs • Elaborer un répertoire d'organisme de financement (noms, adresses, domaines de financement, pays) 	<p>MINEPIA....</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les fondations : Orange, MTN • Organismes de financements : Union Européenne, GIZ, DISOP • Les ambassades • Peace Corps • Collectivités Territoriales Décentralisées (CTD) • Elites • Familles
Développement des capacités techniques et professionnelles du personnel	<ul style="list-style-type: none"> • Recruter le personnel qualifié • Formation du personnel (en ingénierie des projets, communication d'entreprise, animation, accompagnement des associations, DIRO, gestion des risques, pédagogie de l'alternance...) • Organiser des stages, des voyages études • Redynamiser de la vie associative (organisme, et association locale) • Organiser des sessions d'imprégnation du personnel sur les procédures de gestion • Réaliser des évaluations du personnel • Elaborer un plan de carrière du personnel • Assurer le personnel (CNPS, maladie ...) 	<ul style="list-style-type: none"> • Consultants • Universités et grandes écoles • OSC (ADD, APASCAM, PROCEFFA, CDD...) • FNE • MINEFOP
Mise en place des unités de production / Valorisation de la propriété	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place des pépinières en vue de la vente des plants • Création des palmeraies, cacaoyères, exploitations de maïs, soja et commercialisation des produits et sous produits • Création de fermes (porcine, poulets, apiculture, chèvrerie, lapin...) 	<ul style="list-style-type: none"> • OSC • Instituts de recherches (IRAD, ICRAF...) • Consultants • Universités et grandes écoles

	<ul style="list-style-type: none"> • Mise en place des unités de transformation (huile de palme, beurre de cacao, provende...) • Développement des parcelles agricoles • Suivre et évaluer les unités de production • Sécuriser le patrimoine foncier et les investissements (titre foncier des parcelles, assurances...) 	
Acquisition des infrastructures, équipement matériels et	<p>Doter les CEFFA en :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motos • Véhicule • Bâtiments durables : dortoirs, salle de classe, ateliers... • Tables bancs • Ordinateurs, imprimantes, photocopieuses • Lits, matelas, moustiquaires • Forages • Tronçonneuses, atomiseurs, tracteurs • Groupes électrogènes 	<ul style="list-style-type: none"> • Organismes de financements • Organismes d'envoi de matériels et équipements
Communication / Visibilité	<ul style="list-style-type: none"> • Produire et diffuser les supports publicitaires : flyers, prospectus, calendrier, T-shirt, publication, rapport d'activités • Créer et animer un site web • Organiser des Journées portes ouvertes • Organiser des Marchés d'information • Participer aux foires d'exposition • Organiser des jeux concours • Sensibilisation du public : radio, télévision, églises, autorités locales administratives... 	<ul style="list-style-type: none"> • Radio et télévisions locales et internationales • Site internet • Designers • Consultants • Agence de publicité

5. L'expérience, les actions et les activités envisagées par le Social Welfare Department, ACOHOF et SAMACCOL

S/N	Actions	Activities
01.	Creation of an Integrated Animal Farm (création d'une ferme intégrée)	Piggery (porcherie) Fish Farming (pisciculture) Poultry (aviculture) Market Gardening (Maraîchage)
02.	Bee Farming (apiculture)	Development of the apiary (Creation

		d'un rucher) Honey Production Production du miel Candles production (production des bougies) Honey drinks (boissons à base de miel) Propolis
03.	Dry Season Water supply (approvisionnement en eau en saison sèche)	For Irrigation (off season cropping) Pour l'irrigation (culture hors-saison)
04.	Dairy Farming and Dairy Products (élevage de vaches laitières et transformation de produits laitiers)	Production of milk, yogurt, cheese, butter (lait, yaourt, fromage, beurre)
05.	Increase Tuition as from the second year (augmentation de la pension à partir de la deuxième année)	Income generating activities to be encouraged in the first year (encourager les apprenants à créer des AGR dès la première année) Sensitize parents to pay for their children's income generating activities (sensibiliser les parents à soutenir les AGR de leurs enfants)
06.	Livestock Production (élevage)	Producing and selling Manure Cattle, and ruminants, sheep, goats, etc. (Production et vente de fumier, vaches et autres ruminants (mouton, chèvre...))
07.	Transformation of Agricultural products (transformation des produits agricoles)	Sugar from sugar cane, oils and cakes from soya beans, maize and groundnuts (sucre des cannes à sucre, huile et gâteau à base de soja, maïs et arachides)
09.	Cash Crop Production (culture de rente)	Tea Farming and Production, plantains and coffee production, upland rice (Plantation de thé, plantain, café, riz)
10.	Commercialization and service provision (commerce et prestation de service)	Farmers' Store for farm inputs, seeds etc. (magasin agricole pour intrants et semences) Setting a grinding mill, Sewing, Barbing, shoe mending, Catering etc. (machine à écraser, à coudre, coiffure, cordonnerie, restauration)
11.	Training (formation)	Educate the parent Association on income generating activities and on the sustainability of FFS (sensibiliser les APE sur la durabilité des CEFFA)

6. L'expérience, les actions et activités envisagées par CROPSEC

A) La réduction de l'apport de l'aide extérieure dans le fonctionnement de l'internat à travers la mise en place des activités de production/création d'une ferme agropastorale

- Aviculture
- L'élevage/engraissement de petits ruminants (chèvres, moutons)
- Porciculture
- Culture céréalière en association avec les légumineuses (maïs, sorgho, niébé et soja)
- Cultures maraichères

Les produits issus des activités de la ferme permettront de couvrir une partie des besoins alimentaires des apprenants en internat et l'excédent sera vendu pour générer des ressources nécessaires pour couvrir les autres besoins (huile, sel, sucre...)

B) Mise en place des stratégies de mobilisation de la contribution des bénéficiaires (apprenants et les familles) dans le financement de la formation et d'insertion des jeunes.

Pour cela, CROPSEC entend :

- Revoir les frais de scolarité à la hausse (de 15.000F CFA/apprenant/an à 20.000 F CFA), on précise que le taux de paiement actuel est bien appréciable (supérieur à 95 %)
- Faire intervenir des formateurs bénévoles recrutés parmi les leaders paysans membres de CROPSEC ayant une grande expertise dans le domaine agropastorale, et parmi les sympathisants de la cause
- Constituer un fonds dédié à la formation et à l'insertion des jeunes en prélevant sur les fonds générés par la commercialisation du sorgho par les membres de CROPSEC (500 CFA/tonne de sorgho vendue).

N.B. : CROPSEC en tant qu'organisation paysanne forme prioritairement les fils et filles des agriculteurs membres.

C) Mobilisation des ressources grâce à la valorisation des compétences et de l'expertise du personnel de CROPSEC

- prestation des services,
- organisation des sessions de formation payantes en faveur des entrepreneurs agricoles déjà en activités.

D) Mise en place des stratégies de mobilisation des ressources auprès des acteurs locaux

- Renforcer la collaboration avec la commune (dons en tables bancs, constructions des salles de classe...)
- Mobiliser les élites de Maroua et de Makabaye (sénateurs, maires, députés, hommes d'affaires...) pour le parrainage de la formation des apprenants (notion de marraine ou parrain d'une promotion)

- Mobiliser des ressources auprès des entreprises citoyennes
- Mobiliser les ressources auprès des sectoriels partenaires (MINEFOP, MINADER, MINEPIA, MINJEC).

Toutes les présentations étaient suivies d'une phase de questions-réponses pour plus de clarté.

A 17h 30 mn, les travaux ont été suspendus en vue de la continuité, le lendemain, du partage de ces expériences et actions en matière d'autonomisation.

Jeudi, 10 mars 2016

C'est par le rappel (*feedback*) des travaux de la veille que débute ce 10 mars 2016 la troisième journée du séminaire de formation sur l'autonomisation des CEFFA. Puis, l'on est passé à la suite de la restitution des travaux des ateliers organisés la veille sur les « **Actions et activités potentielles des partenaires de DISOP qui tendent à réduire la dépendance vis-à-vis de l'aide** » par quelques organisations (*cf. documents en annexe*) n'ayant pu le faire dans l'après-midi du mercredi (Ensemble ATE, Monastère de Babeté...).

Parce qu'aucune source de financement n'est à négliger dans le processus d'autonomisation (diversification des partenaires financiers et techniques, diaspora et élites locales, entreprises, ministères, FNE, Bailleurs de fonds internationaux, bilatéraux (ambassades) et multilatéraux (institutions des Nations Unies, Coopération Européenne), le facilitateur, M. Paul SAMANGASSOU, a présenté les **offres publiques en faveur de l'insertion socio-économique des jeunes**, sorte de tableau synoptique des opportunités. Ces offres publiques étaient du MINJEC, MINADER, MINEPIA, MINIMIDT, MINPMEESA, MINEFOP (*cf. document en annexe « Offres publiques Jeunes 2 »*) dans des domaines tels l'agriculture, l'élevage, l'industrie, l'artisanat et autres services

La présentation des offres publiques a laissé place à l'exposé sur le thème « **Renforcer son autonomie : facteurs à prendre en compte** » au terme duquel les séminaristes ont été renvoyés en ateliers avec pour consigne de travail, pour chaque organisation, de tracer sa courbe d'autonomie.

A 14h 30 mn, les travaux ont repris par la présentation de ces **Courbes d'autonomie** des différentes organisations partenaires de DISOP Cameroun : ADD, CODAS Caritas Douala, ADEFE-NLATI, PAJER-U, ASAD, APASCAM, Social Welfare Department, SAMACCOL, CDD, CODAS Caritas N'Gaoundéré, ACOHOF, COPRES-SA, CROPSEC (*cf. documents en annexe*)...Chaque présentation est suivie des observations, remarques, commentaires ou questions du facilitateur et des participants. L'on aura remarqué une diversité des courbes qui traduisent la diversité du partenariat.

Il suit de là qu'à travers ces courbes d'autonomie sont représentés les degrés de dépendance de l'aide extérieure et d'autonomisation de chaque organisation partenaire de DISOP. L'apport des bailleurs de fonds décroît tandis que l'autonomie de l'organisation va

croissant. Chaque organisation devra tendre vers 50 % d'autonomie. Telles étaient les leçons à tirer des travaux restitués en cet après-midi.

Vendredi, 11 mars 2016

Comme à l'accoutumée, la quatrième journée du séminaire de formation sur l'autonomisation des CEFFA a débuté ce matin par le rappel, par les participants désignés à cet effet (MM. Jean NKAMA et Jean Nestor HAMAN), des travaux de la troisième journée et des leçons à en tirer. Puis, le facilitateur, M. Paul SAMANGASSOU, est passé à l'exposé des « **Expériences d'autonomisation des Caritas nationales d'Afrique francophone** », non sans évoquer une brève histoire de la Caritas comme service, dépendant de la Conférence des Evêques, chargé de coordonner les activités liées à l'organisation de la charité dans l'Eglise Catholique.

Tour à tour, furent ainsi présentées les expériences de :

A. Caritas Congo, Asbl (République Démocratique du Congo)

Disposant d'un centre d'accueil de 120 chambres, de 04 restaurants, de 15 salles de conférence, la Caritas reçoit des fonds de diverses sources. Son centre est devenu un lieu de rencontre pour tous (députés notamment). Ses partenaires au Congo l'associe à diverses interventions (projets) à travers le pays...En témoigne l'enquête sur la pauvreté réalisée par cette Caritas. Les effets induits par cette autonomisation sont entre autres : une bonne rémunération de ses employés, le montage des projets/programmes ambitieux de développement, l'augmentation de sa crédibilité...Elle verse ainsi 1.000 \$, par mois, comme argent de poche, à chaque évêque congolais. A l'origine, cette Caritas avait bénéficié des frais administratifs des projets d'urgence.

B. Organisation Catholique pour le Développement et la Solidarité (OCADES) Caritas Burkina Faso

Elle a à sa tête un prêtre et dispose d'un centre d'accueil OCADES-Caritas de plusieurs chambres (30), des restaurants et autres équipements.

C. Caritas Bénin

Elle est caractérisée par sa grande capacité de communication. Elle organise des gala, distribue des flyers pour collecter les fonds. Travaillant en partenariat avec diverses organisations (Secours Catholique, Caritas Allemagne, Catholic Relief Services, Misereor, Terre des Hommes, etc.), cette Caritas est devenue le point focal du Bénin pour gérer les urgences.

D. Organisation de la Charité pour un Développement Intégral (OCDI) - Caritas Togo est en train de construire son centre d'accueil avec une trentaine de boutiques, des salles de réunion, des chambres (60). Elle a reçu une donation (un hôtel).

E. Caritas Rwanda

Elle a construit l'un des plus grands immeubles de la capitale Kigali et a créé une compagnie d'assurance.

A travers ces différentes expériences d'autonomisation, l'on aura retenu entre autres que la transparence est la première condition et la reddition des comptes (rendre compte

en bien rédigeant les rapports, documents bien présentés), la seconde, sur le chemin de l'autonomisation.

Ensuite, le facilitateur a axé son intervention sur le thème « **Construire son autonomie. Stratégie et Plan d'action** ». Partant de la définition d'une stratégie d'autonomisation comme art

- de diriger et de coordonner des actions pour atteindre un objectif
- de planifier et de coordonner l'action de plusieurs forces
- l'orientation de toutes les actions menées par une entreprise afin d'atteindre ses objectifs...le facilitateur a relevé l'importance d'élaborer un plan d'action.

En effet, un plan d'action permet, entre autres,

- de ne rien oublier en listant les tâches accomplies
- d'optimiser les moyens humains et financiers
- de maîtriser le temps de mise en œuvre
- de savoir à tout moment où l'on se trouve dans l'avancée
- de pouvoir trouver des solutions de replis
- d'impliquer et motiver les équipes en définissant les rôles précis pour chacun...

Pour y parvenir, c'est-à-dire pour arriver à bâtir un plan d'action, la méthode **QQOCQP** (**Quoi ? Qui ? Où ? Comment ? Quand ? Pourquoi ?** auxquelles on associe quelquefois le **Combien ?**) est bien à propos, où

- le **Quoi ?** consiste à lister les actions
- le **Qui ?** consiste à définir les actions
- le **Où ?** consiste à préciser les lieux
- le **Comment ?** consiste à déterminer les ressources à disposition
- le **Quand ?** consiste à définir les dates de début et de la fin
- le **Pourquoi ?** consiste à rappeler le contexte et à définir les buts
- le **Combien ?** consiste à fixer les critères de réussite.

Prenant la parole à son tour, Mme Mariam Haman Adama, Présidente du Conseil d'Administration de la Plateforme PRO-CEFFA, a articulé sa communication sur trois points :

1. *D'abord*, les réalisations de la Plateforme PRO-CEFFA (depuis son élection en novembre 2015 jusqu'en mars 2016)
2. *Ensuite*, le plan d'action 2016 de la Plateforme PRO-CEFFA
3. *Enfin*, le budget de la Plateforme PRO-CEFFA. Ceci en deux moments : *primo*, le budget de la Plateforme PROCEFFA, *secundo*, le budget de l'Animation pédagogique.

S'en est suivie une phase de questions-réponses pour d'éventuelles clarifications et remarques.

Les travaux en ateliers ont repris dans l'après-midi à 14h 30 mn et ce jusqu'à la fin de la journée. Il s'agissait, pour chaque organisation, de remplir une matrice, à partir de la

question : **Comment DISOP peut-elle l'accompagner concrètement sur le chemin de l'autonomie ?** en formulant une (1) ou deux (2) recommandations par forme d'autonomisation : autonomie économique, autonomie technique/professionnelle, autonomie financière.

Samedi, 12 mars 2016

Ce samedi, 12 mars 2016, marquait la clôture du séminaire de formation sur l'autonomisation des CEFFA. Un bref rappel (*feedback*) des travaux de la veille par certains participants *d'abord* ; *ensuite*, M. Filip MAENHOUT, en qualité de Directeur Régional de DISOP Cameroun et par ailleurs Secrétaire Permanent provisoire de la Plateforme PRO-CEFFA, annonce les articulations de cette dernière journée de travail et présente les nouveaux arrivants (Edgar ACEVEDO...) ; *enfin*, l'on est passé à la restitution des travaux entamés la veille par les organisations sur leurs **Stratégies et Plans d'action d'autonomisation**.

Prenant la parole à son tour, le facilitateur, M. Paul SAMANGASSOU, annonce le programme du jour et propose une méthodologie de travail. Ne disposant d'assez de temps, souligne-t-il, seules dix (10) organisations auront à présenter leurs travaux; les autres ne liront que les recommandations formulées à l'endroit de DISOP Cameroun.

C'est ainsi que, tour à tour, passeront présenter leurs travaux : ADD, ADEFE-NLATI, CODAS Caritas de N'Gaoundéré, SAMACCOL Binshua, ATP Kumbo, COPRESSA, PAJER-U, CDD, Social Welfare Department (*cf. documents en annexe*)...A chaque présentation, des remarques, observations et commentaires sont faits en vue de leur amélioration. Les autres organisations, comme convenu, ne liront que leurs recommandations à l'égard de DISOP.

La mise en commun des travaux terminée, une fiche d'évaluation de l'atelier de formation, à remplir, est remise à chaque participant. Ce qui est aussitôt fait. Puis, parole est donnée, à qui veut la prendre, pour des avis sur l'atelier de formation. Les témoignages entendus à cet effet (ceux d'Alfred SEMBE, Fr Herman LAWONG, Dr Fatima SIDIKI NGUELE, Stanislas BINELI MBASSI, Monique MEFRE, Pie KATIHABWA, Peter MAWOH, François OLINGA AMBASSA, David NGOURE, Annie Francine KOUNOU) sont concordants que le séminaire fut édifiant, un moment riche d'échanges d'expériences et de rencontres, une occasion offerte à chacune des organisation pour penser, discuter et présenter sa stratégie d'autonomisation. Les uns et les autres ont salué l'initiative d'organiser une telle formation, ont félicité et adressé leurs remerciements, à cet effet, à DISOP Cameroun et au facilitateur. Ils n'ont pas manqué de souligner l'efficacité de la démarche (méthode) de travail (manière dont les travaux ont été conduits) utilisée par le facilitateur et se sentent désormais mieux outillés pour réfléchir sur l'autonomisation.

Reprenant la parole, le facilitateur a déclaré être fier d'avoir rencontré tant de personnes. Il a apprécié l'atmosphère qui a régné tout le long de ce séminaire, le travail effectué autant par le secrétariat que par la commission d'organisation en relevant que celui qui s'occupe de la logistique est aussi important que le Directeur d'une organisation.

Il a achevé son propos en exhortant les participants à partager ce qu'ils ont vécu et les a remerciés pour l'accueil.

Dans son mot de clôture, Mme Mariam HAMAN ADAMA, Présidente du Conseil d'Administration de la Plateforme PRO-CEFFA, a relevé que les objectifs de cet atelier ont été atteints, à entendre les uns et les autres. Elle a recommandé que les acquis de ce séminaire de formation soient mis à contribution lors de l'élaboration du nouveau programme en avril 2016. Elle a enfin souhaité un bon retour à certains participants et un bon weekend à d'autres.

C'est à 13h 00 mn que la Présidente du Conseil d'Administration de la Plateforme PRO-CEFFA a déclaré clos le séminaire de formation sur l'autonomisation des CEFFA.

Au terme du **Séminaire de formation sur l'autonomisation des CEFFA**, organisé en préparation du nouveau Programme DISOP Cameroun 2017-2021, les organisations, partenaires potentiels de DISOP regroupées au sein de la Plateforme PRO-CEFFA, sont désormais mieux outillées pour peaufiner leur **Plan d'action et leurs stratégies** en vue de la viabilité financière des CEFFA dont elles sont les promoteurs. Aussi DISOP se révèle-t-elle comme une ONG, intégrant, dès son début, sa stratégie de sortie. Les acquis de ce séminaire seront donc mis à profit lors du séminaire d'élaboration du nouveau programme en avril 2016.