



RAFFPRO Mag

12^{ème} Assemblée Générale Ordinaire, Cotonou - Juin 2021

Renouvellement du bureau exécutif



Abdou Djerma LAWAL repart à la tête d'une nouvelle équipe P. 10



P. 12
Le Secrétaire Permanent jette un coin de voile sur le PROFOR

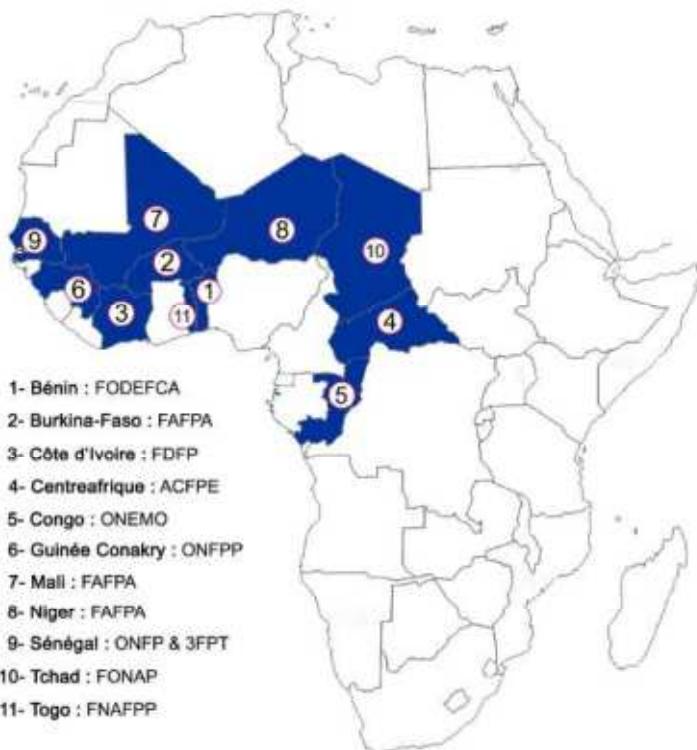
P. 22
... le 3FPT a accompagné les entreprises à 100%

P. 23
... Nous essayons de nous adapter à la digitalisation !



11 Pays | 08 de la sous-région ouest-africaine
03 de la sous-région centrale.

12 Institutions et Fonds de Formation Professionnelle



Une contribution au
renforcement de l'intégration
sous régionale

Une force de proposition et un
vecteur de changement au sein
des pays et des organisations
panafricaines

Un espace de partage
d'expériences, de bonnes pratiques
et de mutualisation des réflexions

SO MMAIRE

SOMMAIRE	3
EDITO	4
Mot du Président	5
ECHOS de L'AGO-12	6
Perspectives	10
Partage	15

- 6 12^{ème} Assemblée Générale Ordinaire
- 7 Garba AYOUBA procède à l'ouverture des travaux
- 7 L'impact de la covid-19 au cœur des échanges
- 8 Le conclave des Experts
- 9 Nouveau départ de 3 ans pour Abdou D. LAWAL



Participe à la révolution des ONG	21
-----------------------------------	----

- 22 Le cas du FAFPA du Burkina Faso avec Blaise OSCAR ILBOUDO
- 23 Le cas du FAFPA du Niger avec Nassirou ALIO
- 23 Le point de vue de Mme ABDEL-BAGUI Nadjiba Mahamat
- 24 Le cas du FAFPA du Bénin avec Ange Léonid BARRY-BATTESTI
- 24 Le cas de l'ACFPE de la Centrafrique avec M. YOELLE Pierrot

Participe au 'Gros' dialogue du RAPP	25
--------------------------------------	----

- 26 Pierre Henri KOFFI, Président d'honneur du RAFPRO
- 26 Issiaka KABORE, FAFPA du Burkina-Faso
- 27 Ange Léonid BARRY-BATTESTI du FDFP de la Côte-d'Ivoire
- 28 Ousmane ADIRDIR, FONAP du Tchad
- 28 Rodrigue Komi Dodji FONGBEMI, FNAFPP du Togo
- 29 Alphousseyni DRAME, ONFP du Sénégal
- 29 Thierry Max Christian ZOUMA, ACFPE de la Centrafrique

Participe au dialogue	30
-----------------------	----

REALISATION

Rédaction
Jérôme HOUNGBO
Aziz BADAROU

Photographie
Moïse KAKANAKOU

Conception Graphique
Fernando Meyer HOUZOUNVO

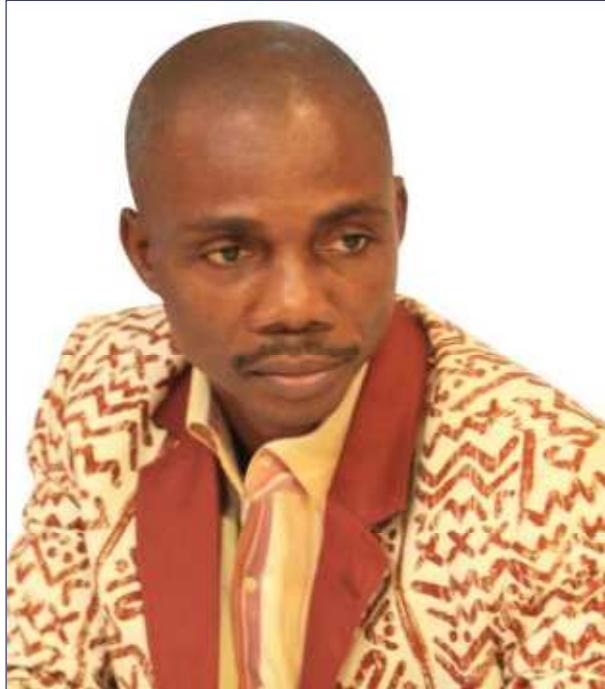
Le rempart à la ruine

La croissance ne tombe pas du ciel. La place du capital humain dans la promotion de la productivité au sein des entreprises n'est plus à démontrer.

La théorie de la croissance endogène a établi que la véritable richesse génératrice d'avantage compétitif essentiel est la capacité à innover, à créer des concepts et à produire des idées. Autrement dit, la véritable richesse d'un pays, ce sont ses hommes. «Une population active, saine et bien qualifiée vaut plus que des lingots d'or», Nan-guer, 2008.

Mais au niveau de chacune de nos Nations, ce capital humain est aujourd'hui mis en ruine par la Covid-19 dont l'apparition remonte au 17 novembre 2019, dans la ville de Wuhan en Chine centrale. En un an et demi, elle fait 3.845.051 de morts pour 177.588.390 cas recensés, selon le comptage de l'université Johns Hopkins, publié le vendredi 18 juin 2021. L'Afrique a certes compté moins de morts. Mais elle a ressenti les effets sur les plans économique et social : réduction du temps de travail, voire fermeture d'usines et d'entreprises, freinage de la consommation des ménages... Elle a ainsi provoqué des bouleversements dans tous les secteurs : les biens de consommation, le commerce de détail, l'hôtellerie, les loisirs et le tourisme, le secteur bancaire, les transports notamment le secteur aérien, l'agriculture, la pêche, l'élevage, etc... C'est clair qu'à côté de la santé qui est au premier plan, il y a la nutrition et la sécurité alimentaire, l'éducation et la protection sociale qui sont sérieusement atteintes.

Cette détérioration du capital humain interpelle au niveau national, chaque institution ou Fonds de formation professionnelle. Leur mission, rappelons-le, est le renforcement des capacités de la main d'œuvre dans le secteur privé formel et informel pour la croissance de la productivité des travailleurs, la compétitivité des entreprises et la lutte contre la pauvreté et le chômage.



Jérôme HOUNGBO,
Communicant et Ingénieur en Formation

A ce titre, les Institutions et Fonds constituent bien un rempart au désastre socioéconomique induit par la COVID-19. Il leur revient la prérogative d'initier des programmes de renforcement de capacités et promouvoir la formation, même à distance, à tous les niveaux afin d'assurer la relance des activités et la reprise de la croissance.

Malheureusement, c'est en pleine crise que leur fragilisation est intervenue : les mesures fiscales édictées par les gouvernements ont conduit à la réduction de leurs subventions, soit à la suspension de la collecte des taxes de financement de la formation, pour régler des urgences induites par la pandémie.

De toute évidence, le rempart à la ruine du capital humain a besoin d'être renforcé. Il faut plus de moyens aux institutions et fonds afin qu'ils répondent aux besoins des employeurs et de la jeunesse en intensifiant les actions de formation de tout genre au travers de dispositifs innovants. Et pour cet important besoin de financement, tous les partenaires au développement devraient apporter leur soutien.



Le pessimisme naît dans le cerveau de l'homme mais, l'optimisme vient de Dieu !

C'est grâce à la volonté de chacun et à notre engagement à nous tous, que nous avons pu tenir notre 12^{ème} assemblée générale avec la participation effective de tous les pays membres. Il s'agit d'une avancée pour laquelle nous nous devons, au nom des délégations présentes, d'exprimer toute notre gratitude à l'ensemble des acteurs qui y ont travaillé.

En premier, je voudrais citer le Président de la République du Bénin, son Gouvernement, notamment le Ministre Béninois en charge de la formation professionnelle et les agents de la Direction du Protocole d'Etat pour l'excellente qualité de l'accueil et les conditions de séjour qu'ils nous ont offertes.

Nos vifs remerciements vont ensuite au Bureau International du Travail (BIT) dont le soutien n'a pas fait défaut au Réseau depuis sa création. Que les Directeurs des Bureaux d'Abidjan, de Dakar et de Kinshasa ainsi que les membres du Département de Développement des Compétences et de l'Employabilité à Genève, reçoivent ici nos remer-

ciements pour leur contribution remarquable et leur participation efficace à l'atelier de validation de l'étude relative aux «effets de la COVID-19 sur les institutions et Fonds et les pistes de relance de leurs activités».

Enfin, nous nous tournons vers le Secrétaire Permanent du RAFPRO, le Secrétaire Exécutif par intérim du FODEFCA et son personnel pour l'accueil chaleureux et les excellentes conditions de travail dont nous avons bénéficié tout au long de notre séjour à Cotonou. Ce fut une excellente organisation !

Chers acteurs à différents niveaux, désormais, notre responsabilité est grande face à la perturbation du système productif de nos pays par la pandémie de la Covid-19. L'initiative des programmes de renforcement de capacités, de promotion de la formation en milieu professionnel (même dans le contexte de la pandémie) et de l'insertion des actifs dans le tissu économique nous revient !

Le développement est une affaire de compétences !!!

Abdou Djerma LAWAL
Président du RAFPRO

ECHO S DE L'AGO - 12

Cotonou a accueilli la 12ème Assemblée Générale Ordinaire



Du 16 au 18 juin 2021, l'hôtel Azalai de Cotonou a servi de cadre aux travaux de la 12ème Assemblée Générale Ordinaire du Réseau Africain des Institutions et Fonds de Formation Professionnelle (RAFFPRO). Cette rencontre qui devait se tenir en 2020, à la suite de celle de 2019, tenue à Ouagadougou, a dû être reportée du fait de la pandémie de la Covid-19. Vu que cette crise a enfin baissé d'intensité, les membres du Réseau ont choisi de se retrouver à

Cotonou, pour la relance de leurs activités. Diverses préoccupations ont meublé les travaux. Il y a eu notamment l'adoption des rapports de gestion des années 2019 et 2020, l'examen du plan d'actions et du budget de 2021, la validation des comptes, la validation des résultats de l'étude relative aux effets de la crise de la covid-19 sur les institutions et fonds membres du Réseau et l'élection d'un nouveau bureau exécutif.

Garba AYOUBA procède à l'ouverture des travaux,

en sa qualité de représentant du Ministre béninois des Enseignements Secondaire, Technique et de la Formation Professionnelle .



Le soutien du gouvernement béninois aux actions du RAFPRO a été bien manifeste à cette 12^{ème} Assemblée Générale Ordinaire. C'est Garba AYOUBA, Directeur de Cabinet du Ministre en charge de la formation professionnelle qui a donné le top des travaux et est d'ailleurs resté aux côtés des participants toute la matinée de ce mercredi 16 juin, pour suivre la présentation des résultats de l'étude sur les effets de la Covid-19, le panel et les débats y relatifs. Déjà, dans son discours d'ouverture, il a rappelé quelques-uns des dommages que la crise sanitaire a causé au fonctionnement des Institutions et Fonds de Formation et souhaité qu'au terme de l'Assemblée Générale, une série de recommandations soient formulées à l'endroit des premiers responsables dans le sens d'une contribution du Numérique et autres mesures à la reculée de l'impac de la pandémie.

L'impact de la covid-19 au cœur des échanges



A la suite de la cérémonie officielle d'ouverture des travaux de l'AG, il a été présenté les résultats d'une étude commanditée sur les effets de la crise de la covid-19 sur les institutions et fonds et les pistes de relance de leurs activités. Le consultant en charge de cette étude, OUSMANE Sène a exposé les conclusions de son travail : l'augmentation du nombre des chômeurs avec les pertes d'emploi, la réduction des subventions à la suite des mesures

fiscales prises par les pourvoirs, le faible équipement des Fonds en NTIC n'ayant pas permis de faire face à la léthargie causée par le coronavirus.... L'étude recommande une évaluation exhaustive au niveau de chaque Fonds en vue de l'adoption de stratégies innovantes. Cette présentation a été suivie d'un panel, nourri par les expériences de ~~RAFFPRO~~ de ~~RAFFPRO~~ et ~~RAFFPRO~~. Mme Aby SEYE du Sénégal, Pierrot YOELÉ de la Centrafrique et Simplice BROU de

la Côte d'Ivoire. Par visioconférence, deux représentantes du BIT sont intervenues dans ce panel. Il s'agit de Mme Carine SONIGO depuis Genève et de Mme Ntéba SOUMANOU depuis Kinshasa.

Les échanges qui ont suivi ces différentes présentations ont suscité des observations et donné lieu à des contributions dont le consultant devra tenir compte dans son rapport final.

Le conclave des Experts



En prélude aux travaux de cette Assemblée générale ordinaire, les Experts Points Focaux, venus des pays membres du réseau se sont retrouvés du 14 au 15 juin 2021 à l'hôtel du Lac de Cotonou. Durant ces deux jours, ils ont procédé à l'étude et à l'amendement des différents documents de travail apprêtés par le secrétariat permanent pour l'Assemblée générale. Il s'agit notamment des rapports d'activités et financiers des exercices 2019 et 2020, de la note de présentation du projet de budget 2020, de la note de présentation de programme et du budget 2021 et des plans de formation puis de communication de l'institution. L'implication du Secrétaire Permanent dans ces travaux préparatoires a été bien appréciée par les experts ; il a eu à présenter et à apporter les éclaircissements nécessaires sur chacun des différents documents de travail.

Au terme de ses travaux, le Comité des Experts a formulé des recommandations à l'endroit du RAFPRO. Il a entre autres proposé :

- des missions de plaidoyer auprès des Ministres de tutelle des pays membres du RAFPRO afin de les inciter au versement de la totalité des taxes dédiées à la formation aux Institutions et Fonds ;
- la fixation d'un délai de rigueur pour le paiement des cotisations annuelles par les membres,
- une démarche auprès du Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) de la Côte-d'Ivoire afin que la Maison de l'apprenti soit retenue comme leader dans l'accueil des activités de formation du RAFPRO ;
- la constitution d'un fonds de recherche pour favoriser les rencontres de partage d'expériences entre les Institutions et Fonds du RAFPRO.

Renouvellement du bureau exécutif

Nouveau départ de 3 ans pour Abdou D. LAWAL

À terme des travaux de l'Assemblée générale ordinaire, les membres du Réseau ont procédé au renouvellement du bureau dirigeant. Après la vérification du quorum et des membres actifs à jour de leurs cotisations, le présidium mis en place pour la circonstance a conduit le processus d'élection des nouveaux membres. Ainsi, seul candidat à sa propre succession, le président sortant Abdou Djerma Lawal du Fonds d'appui à la formation professionnelle continue et à l'apprentissage (Fafpa) du Niger, a été réélu à l'unanimité pour un nouveau mandat de trois ans. La vice-présidence est occupée par la Centrafrique à travers Pierrot Yoele tandis que la Côte-d'Ivoire prend le secrétariat général avec Ange Léonid Barry-Basttesti. La trésorerie générale est revenue au Mali avec Camara Moussa tandis que Koffi Chankoni du Togo est désigné commissaire aux comptes.

Ce nouveau bureau de six (06) membres devra s'investir dans la relance des activités du Rafpro, affecté par la crise sanitaire de la Covid-19. Il entend remobiliser ses membres autour des défis majeurs que constitue l'amélioration de la qualité des ressources humaines des entreprises des secteurs formel et informel par la formation et l'insertion des jeunes.



Composition du nouveau bureau du RAFPRO

Président : **Abdou Djerma LAWAL**, DG du Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA) du Niger

Vice-Président : **Pierrot YOELÉ**, DG a.i de l'Agence Centrafricaine pour la Formation Professionnelle et l'Emploi (ACFPE) de la Centrafrique

Secrétaire Général : **Ange Léonid BARRY-BASTTESTI**, Secrétaire Général du Fonds de Développement de la Formation Professionnelle (FDFP) de la Côte-d'Ivoire

Secrétaire Général Adjoint : **Issiaka KABORE**, DG du Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA) du Burkina-Faso

Trésorier : **Camara MOUSSA**, DG du Fonds d'Appui à la Formation Professionnelle et à l'Apprentissage (FAFPA) du Mali

Commissaire aux Comptes : **Koffi TCHANAKONI**, Secrétaire Exécutif du Fonds National d'Apprentissage, de Formation, et de Perfectionnement Professionnels (FNAFPP) du Togo

PERSPECTIVES D'AVENIR

A l'occasion de la 12^{ème} Assemblée Générale Ordinaire de Cotonou, nous avons pu échanger avec trois différents acteurs sur des perspectives d'avenir.

D'abord, le Président du Réseau évoque les préoccupations auxquelles le nouveau bureau se consacrera pendant les trois prochaines années.

Le Secrétaire Permanent fait quant à lui, un éclairage sur les grands axes du Programme Régional de Formation Professionnelle (PROFOR).

Et enfin, au vu des réformes engagées au Bénin dans le sous-secteur de la formation professionnelle, le Secrétaire Exécutif du FODEFCA parle du positionnement de l'institution qu'il dirige.



Les perspectives de Abdou Djerma LAWAL, Directeur Général du FAFPA-Niger et Président réélu

Monseigneur le Président du RAFPRO
quelles sont vos impressions ?

C'est un sentiment de joie et de satisfaction qui m'anime suite au travail abattu par nos différents experts qui ont pratiquement fait tout le travail de base, nous ayant permis de boucler les dossiers jusque-là en instance.

Vous venez d'être réélu à la tête de l'organisation. Il y a sûrement des chantiers qui attendent déjà !

D'abord, le nouveau bureau va se pencher très rapidement sur des dossiers en instance tels que le démarrage du Programme Régional de la Formation professionnelle (PROFOR), le Projet de Formation Professionnelle en Milieu Rural, avec l'appui de la coopération Suisse. Aussi, nous faut-il penser dès maintenant à l'élargissement du réseau puisque nous sommes encore à 12 membres. Certes, il y a trois pays qui se sont annoncés pour intégrer l'organisation, mais nous devons aller au-delà. Pour le moment, il n'y a que des pays francophones et il nous faut aller vers les pays lusophones et anglophones, en vue d'une meilleure mutualisation au profit de l'employabilité de la jeunesse africaine. Voilà quelques-uns des dossiers dans lesquelles nous nous investirons au cours de ce nouveau mandat.

On parle du faible niveau des ressources du RAFPRO. Comment envisagez-vous remédier à cette situation ?

Les enjeux sont immenses, les besoins sont énormes ; le RAFPRO est encore une jeune organisation.



Mais nous sommes en train de voir, d'ici la prochaine Assemblée Générale, dans quelle mesure augmenter le niveau de cotisation des pays membres. Aussi, pensons-nous mobiliser davantage de partenaires techniques et financiers qui sont conscients des enjeux de la formation professionnelle dans nos pays.

Le RAFPRO est entrain de fermer 15 ans d'existence ; qu'est-ce qu'on en retient en termes d'acquis ?

15 ans d'existence, nous sommes encore en pleine jeunesse, en pleine évolution mais nous devons

remercier le tout puissant et tous les acteurs qui ont contribué à l'enracinement du Réseau. D'abord, il y a eu élargissement de l'organisation ; ensuite, l'obtention d'un accord de siège à Cotonou. Et enfin, il faut noter les différents dossiers qui vont dans le sens de la lutte pour l'employabilité de notre jeunesse. En réalité, les maux qui minent aujourd'hui nos différents pays, sont surtout relatifs à la question de l'employabilité des jeunes. Et le RAFPRO y travaille à travers les actions menées par ses membres au niveau des pays et aussi à travers la mutualisation de nos outils et pratiques.

Le Secrétaire Permanent, Jean Y. TOSSANT lève un coin de voile sur le PROFOR

Face aux nombreux défis auxquels sont confrontés les pays africains, en particulier le chômage et le sous-emploi chronique des jeunes, la Commission de l'UEMOA et la Direction du Développement et de la Coopération Suisse (DDC) ont convenu de mutualiser leurs actions en vue d'accélérer l'employabilité des jeunes à travers le PROFOR. A ce titre, le RAFFPRO a été retenu aux côtés de deux autres acteurs pour assurer la mise en œuvre d'une composante du Programme dont seront aussi bénéficiaires les pays membres n'appartenant pas à l'UEMOA : le Tchad, la Guinée Conakry, le Centrafrique et le Congo.

A travers cet entretien, le Secrétaire Permanent du RAFFPRO lève un coin de voile sur le programme.



Monsieur le SP, voudriez-vous nous présenter le PROFOR ?

Le PROFOR est un programme régional qui vise à promouvoir des dispositifs de formation professionnelle efficents et adaptés à nos économies afin qu'ils soient réellement pourvoyeurs d'emplois décents et durables pour les jeunes. L'ambition est donc d'apporter des réponses aux trois (03) causes principales des contre

performances constatées dans la mise en œuvre de la formation professionnelle à savoir :

- (i) le faible rendement, tant interne qu'externe des systèmes de formation technique et professionnelle ;
- (ii) la faible articulation des systèmes de formation professionnelle avec les besoins du marché de l'emploi ;

- (iii) le faible financement de ce sous-secteur de l'éducation.

De façon spécifique, ce programme aura à :

- appuyer la mutualisation des outils et des ressources de formation de sorte qu'il soit constitué une plateforme commune permettant de mettre à disposition de tous les pays concernés et de tous les acteurs, des outils validés par tous ;

- soutenir la capacité inter pays de recherche-action et d'outils d'aide à la décision ;
- cibler les financements sur les dispositifs de Formation Professionnelle à forte valeur sous régionale et former des formateurs ;
- rendre accessibles les outils et ressources de formation pour des métiers porteurs au niveau régional, améliorant ainsi la cohérence régionale des contenus de formation ;
- améliorer la formation des formateurs et tuteurs en entreprise par la formation pilote de formateurs dans des centres de formation sélectionnés dans tous les pays participants ;
- identifier et évaluer les dispositifs de formations innovantes (y compris la formation duale) et les mettre en œuvre dans les pays participants sur une base pilote. Ainsi, des alternatives à la formation professionnelle classique en milieu scolaire seront identifiées et rendues accessibles ;
- renforcer la gouvernance des Fonds de formation professionnelle et promouvoir des mécanismes de financement durables et innovants.

Quel est le mécanisme de mise en œuvre du Programme ?

Porté par l'UEMOA à travers le Département du Développement Humain (DDH), le programme comporte trois composantes qui seront exécutées au travers des actions de trois acteurs majeurs que sont :

- 1- le Cadre de Concertation des Ministres en charge de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de l'UEMOA (CCMEFP-UEMOA) qui assurera l'impulsion politique au niveau de l'espace communautaire;

2- le Pôle Qualité InterPays pour le Développement des Compétences Techniques et Professionnelles (PQIP/DCTP), adossé à l'Association pour le Développement de l'Education en Afrique (ADEA), pilotera les recherches-action pour mieux documenter et comprendre les évolutions dans les métiers et pratiques de formation professionnelle. Il assurera aussi la capitalisation et la diffusion des résultats ;

3- le Réseau Africain de la Formation Professionnelle (RAFPRO) accompagnera les institutions et fonds membres dans une réforme de leur fonctionnement et dans la mutualisation des ressources. Il co-pilotera la formation des formateurs et tuteurs avec l'Institut Européen de Formation Professionnelle (IEFP) de Suisse.

Dans ce rôle, le RAFPRO se chargera de mettre à disposition de ses membres, les outils de gestion pour l'amélioration des interventions. En fait, le plan de travail du RAFPRO comporte des activités qui seront mises en œuvre par les Institutions et Fonds au niveau des différents pays. Si on prend par exemple, le système d'apprentissage où on veut expérimenter un modèle de système dual de formation dans les entreprises, les termes de référence qui auront été élaborés seront retournés au niveau des pays. Chaque institution ou Fonds membre devra s'en servir pour faire tout le travail qu'il faut et mettre en œuvre les activités.

Voudriez-vous nous éclairer sur le financement ?

Le PROFOR sera mis en œuvre sur une période de douze (12) ans répartie en trois phases de quatre (4) années chacune. Le coût global du financement attendu de la Direction du Développement et de la Coopération Suisse (DDC) s'élève

à 25.000.000 Francs Suisse (CHF). La part contributive de la Commission de l'UEMOA et des acteurs de mise en œuvre du PROFOR passera progressivement de 20% du coût global du financement à la 1^{ère} phase du programme à 50% et plus à sa dernière phase. Le coût de la 1^{ère} phase s'élève à 4,5 milliards de francs CFA, soit 7,5 millions de francs suisse. Il se répartirait comme suit :

- 80% soit 3,6 milliards de F CFA (environ 6 millions de CHF) au titre de l'apport de la Coopération Suisse ;
- 20%, soit 900 millions de F CFA (1,5 millions CHF) au titre de la contrepartie de la Commission de l'UEMOA et des acteurs de mise en œuvre.

Les ressources limitées du RAFPRO pourraient-elles permettre de faire face à cet engagement ?

C'est vrai, le Réseau fonctionne principalement sur les cotisations de ses membres, mais aussi sur les apports individuels de Fonds membres pour l'exécution de certaines activités et de PTF comme le BIT. Mais compte tenu de l'importance que revêt le PROFOR pour le réseau et ses membres, la dernière Assemblée Générale tenue à Cotonou, a décidé, à travers une résolution, qu'il y ait une contribution exceptionnelle de la part de chaque membre, à compter de la 1^{ère} année de mise en œuvre. C'est ainsi que le RAFPRO compte mobiliser sa contribution sans difficulté.

« Pour le projet ARCH, les dispositifs du volet formation sont en attente »

Cyriaque AHOUANVOEDO, Secrétaire Exécutif par intérim du Fodefca

Les réformes engagées au Bénin par le régime en place dans le sous-secteur de la formation professionnelle, mettent le développement du capital humain au cœur des investissements. Dans ce nouveau contexte, le Fonds de Développement de la Formation Professionnelle et de l'Apprentissage Continue (FODEFCA) a sûrement un important rôle à jouer. A ce sujet, le Secrétaire Exécutif par intérim du Fonds apporte des éclairages à travers ce court entretien.

Monsieur le SE, comment le Fodefca se positionne t-il par rapport aux réformes entreprises par le Chef de l'Etat?

Ces réformes constituent la preuve que les plus hautes autorités du Bénin sont préoccupées par la qualification de la main d'œuvre, nécessaire à l'amélioration de la compétitivité dans les entreprises formelles et informelles. Elles appellent évidemment du Fonds, un changement de paradigme. Et nous nous sommes déjà inscrits dans la logique d'un guichet de financement de la formation devant apporter des réponses à l'ensemble des besoins des entreprises, mais les moyens font défaut depuis lors.

Qu'est-ce qui est concrètement fait alors ?

D'abord, nous donnons priorité au travail en synergie avec l'ensemble des entités du champ de la formation professionnelle et de l'emploi. Ensuite, nous avons renforcé nos relations avec nos PTFs et échangeons avec les nouveaux PTFs qui, dans le cadre des présentes réformes, ont marqué une volonté à accompagner le gouvernement béninois. Nous pensons que c'est dans cette démarche que sera atteint l'objectif qui est de qualifier ou de renforcer réellement une main d'œuvre dans les différents secteurs de l'économie. Enfin, des travaux prospectifs sont

en cours dans des secteurs prioritaires comme les Btp, l'énergie, le tourisme-hôtellerie, la restauration... où nos interventions en termes de financement de la formation constitueront un levier de croissance pour l'économie nationale.

Quelles sont alors vos attentes des décideurs?

En tant qu'institution, le FODEFCA est déjà prêt, à l'interne, pour assurer la plénitude de sa mission afin de relever le défi de la qualification de la main d'œuvre dans les jours à venir. Dans cette perspective, je voudrais appeler les différents décideurs du développement du capital humain, à travailler

à mettre à la disposition du Fonds, les ressources nécessaires pour jouer son rôle. Et cet appel est lancé à tous ceux qui sont dans la chaîne des dépenses publiques.

Ils devront être regardants par rapport à ce dispositif à l'instar de tous les autres Fonds qui sont créés au Bénin pour assurer une mission spécifique. En effet, quand on parle de développement de capital humain, il ne faudra pas oublier le volet formation. Les autres mécanismes tels que ceux de la microfinance et de la santé ont été huilés etc... seul le volet formation (du projet ARCH) est à la traîne. Les dispositifs prévus à cet effet, ne bénéficient pas de l'accompagnement annoncé par l'Etat.

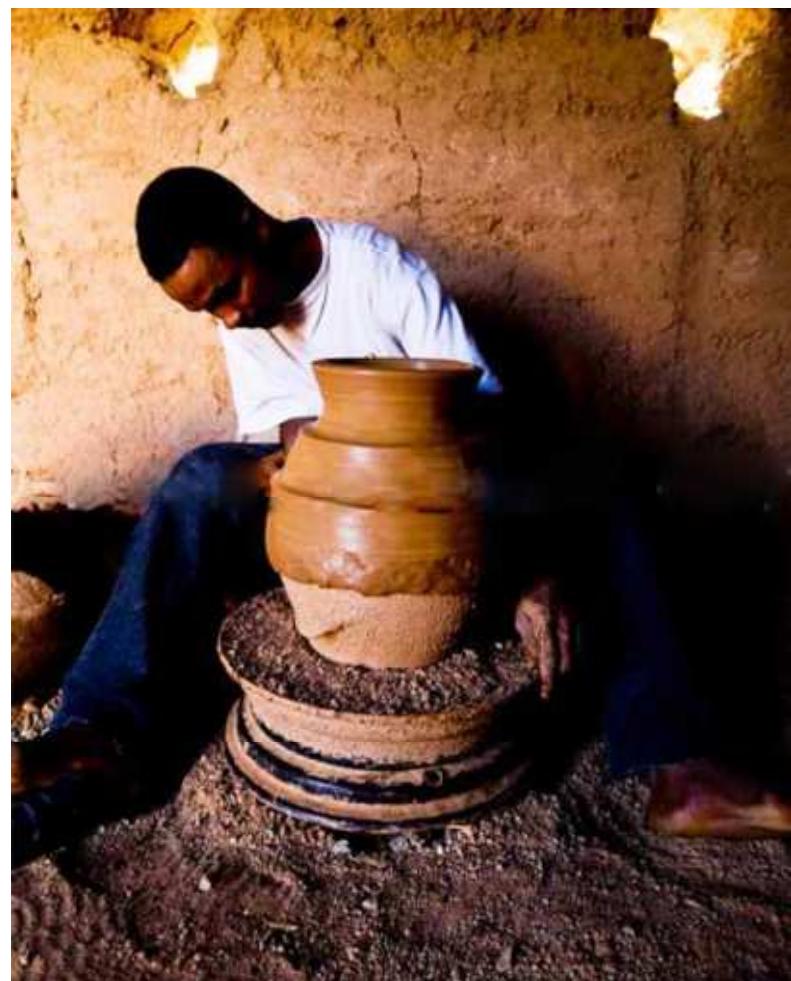


Partage de bonnes pratiques



Le RAFPRO est un creuset de partage d'expériences, de bonnes pratiques et de mutualisation des réflexions. Ici des cadres des Institutions et Fonds membres du Réseau présentent leurs expériences d'initiatives susceptibles d'inspirer d'autres acteurs.

Tour à tour, des experts burkinabé, béninois, guinéen, sénégalais et ivoirien exposent, chacun en ce qui le concerne, une expérience spécifique en termes de formation et d'insertion de la main d'œuvre. Ce sont des initiatives complémentaires aux produits habituels des Fonds que sont les plans de formation des entreprises, les projets collectifs de formation et l'apprentissage.



La formation des jeunes vulnérables au Burkina Faso

Blaise Oscar ILBOUDO,

Directeur de la promotion des compétences professionnelle au FAPF du Burkina Faso

« Au Burkina, à l'instar des autres pays de la sous-région, nous traversons une crise sécuritaire avec des déplacements massifs des populations. Et de ce point de vue, nous avons pensé qu'il était important d'avoir un regard particulier sur les personnes vulnérables. A cet effet, nous avons mis en place un programme spécifique destiné à ce type de public et qui donne aujourd'hui des résultats concrets.

En effet, les déplacements massifs induits par les Jihadistes ont créé une certaine instabilité dans le monde du travail et les outils habituels du Fonds (plans de formation des entreprises, projets collectifs de formation et apprentissage) ne pouvaient pas prendre en charge ce type de public.

Nous nous sommes tournés vers des formations modulaires qualifiantes, parce que l'apprentissage classique n'est plus à la mode dans des pays comme les nôtres. Les jeunes n'ont plus le temps pour apprendre pendant deux ou trois ans.

Nous avons donc opté pour des formations de courte durée. Cette approche donne des résultats extraordinaires parce qu'il y a plus de pratique que de théorie et le jeune est immédiatement employable. Le projet fonctionne sous l'approche formation individuelle.



Nous faisons un avis à sélection comme si on accordait des bourses à ces jeunes. Le jeune a donc la possibilité de faire le choix de sa filière et il est libre de dire je vais me former dans tel centre et nous lui accordons une sorte de bon de formation comme des bourses.

Aujourd'hui, nous sommes à plus de 1000 jeunes formés avec plus de deux milliards de FCFA. Cette expérience a donné confiance aux partenaires techniques et financiers qui viennent de nous accorder un montant encore plus important pour aller dans le sens de la prise en charge des jeunes vulnérables de façon spécifique dans le cadre de nos financements. Dans ce dispositif de formation, nous mettons

beaucoup l'accent sur l'insertion et tous les jeunes qui ont été formés et évalués, sont dotés de kits d'insertion. Il y a un mécanisme de suivi au niveau du Fonds pour suivre tous ces jeunes. Donc nous formons dans l'optique de les insérer. Au bout d'un an, nous sommes à plus de 1500 jeunes formés dans différents métiers de l'artisanat. Nous avons la mécanique, la menuiserie, le BTP, l'agro-sylvo-pastoral ... Nous avons aussi le domaine des innovations. Vous savez le pays connaît de plus en plus de scandale minier et donc, il y a également des métiers qui relèvent du domaine des mines notamment la conduite d'engins lourds etc...»

La formation au Bénin de 500 jeunes filles aux métiers traditionnellement masculins

Josué ADISSO,

Directeur de l'ingénierie et des opérations au FODEFCA du Bénin

«Ces dernières années, nous avons géré deux actions que nous voudrions partager avec nos collègues d'ici et d'ailleurs. Il s'agit d'une formation de courte durée dans les métiers traditionnellement masculins ; cela renvoie par exemple à la fabrication des agglos, la fabrication de silice de cuisine où on utilise le feu, la réparation des téléphones portables qui passe par la manipulation de l'électricité, l'installation et l'entretien des panneaux solaires.... Il faut monter sur des échelles. Ce sont des gestes professionnels masculins. Nous avons pu former, cinq cent (500) jeunes filles grâce au projet, financé par la banque mondiale.

Pour y arriver, on a d'abord passé des avis à manifestation d'intérêt pour un profil donné. Il a été ensuite ouvert les inscriptions pour ceux qui répondaient à ce profil ou qui voulaient faire cette formation de courte durée. Nous avons enregistré, dans l'intervalle de deux semaines, pour tout le territoire national, plus de 7000 jeunes filles. Mais comme les ressources étaient limitées, on a dû faire le tri pour retenir celles qui semblaient très motivées, celles qui pourront faire le travail après la formation. C'est à priori celles-là que nous avons retenues. La formation de ces 500

jeunes filles a duré six (06) semaines pour certains métiers et pratiquement trois mois pour d'autres. Pour construire le processus pédagogique, nous avons élaboré grâce à l'ingénierie pédagogique, le profil de sortie pour savoir sur quelles compétences la formation devrait porter. Nous avons principalement tenu compte des biens les plus demandés sur le marché pour définir les profils de sortie. Et c'est sur la base de ces profils que nous avons mis les candidates à la disposition des centres de formation retenus.

Le même dispositif a été utilisé pour gérer une action de formation en partenariat avec HANDICAP Internationale. Cette fois-ci, il n'a pas été question de métiers traditionnellement masculins, mais plutôt de métiers qui débouchent sur des prestations de service pour les personnes en situation de handicap. Il s'agissait principalement de la couture, de la fabrication de chaussures, de la coiffure, de la maintenance informatique, de la sérigraphie, du graphisme, l'élevage de ruminants et de volailles etc. Sur la base des profils de sortie retenus, les centres de formation ont décliné les compétences en contenus de formation qui ont été réalisés. Deux cohortes ont été



bénéficiaires de cette formation ; la première était de 104 personnes et la 2^{ème} était de 84. C'est vrai qu'il y a eu des abandons pour raisons de santé mais c'est avec fierté que je témoigne aujourd'hui de ce que beaucoup ont pu s'installer. Il y en a que les partenaires ont réussi à placer en stage professionnel qui a débouché sur des emplois. La leçon tirée notamment est qu'on est entré dans une intervention inclusive qui tient compte d'un alignement des couches marginalisées de la société».

Le Projet de Modernisation de l'Apprentissage (PROMODAP) en Guinée

Etienne KAMANO,
Chef de la Division Formation Continue à ONFPP / Guinée Conakry

«En Guinée, nous avons développé un projet dénommé "Projet de Modernisation de l'Apprentissage" dont le sigle est PROMODAP.

C'est un projet pour lequel nous avons ciblé trois filières pour sa phase pilote : la Construction Métallique, la Menuiserie et la Mécanique Automobile. Nous avons démarré le projet par une étude. Cette étude nous a permis de découvrir qu'il y avait un grand nombre d'apprentis dans ces filières. Au recensement, nous avons constaté qu'il y avait un grand nombre d'apprentis dans les filières de ferraillage ou de menuiserie.

Nous avons donc décidé pour une phase expérimentale, de recruter parmi eux, ceux qui savent lire et écrire déjà ; ceux-là qui ont un bon niveau en français et bien conscients du sérieux qu'exige l'apprentissage du métier pour lequel ils s'engageaient.

En effet, le projet a été expérimenté dans la Région de LABE (au Fouta Djallon) et à Conakry, la capitale. Deux filières ont été développées à LABE ; il s'agit de la menuiserie (85 formés) et de la métallerie (45 formés). Mais à Conakry, trois filières ont été prises en compte : la menuiserie (195), la métallerie (110) et la mécanique automobile (125).



Nous avons sollicité pour ce projet, l'accompagnement de la GIZ et à l'arrivée, ce fut un taux d'insertion de presque 100%. Au total, c'est 430 apprenants qui ont été formés. Sur cet effectif, 348 (81%) ont été insérés dans les entreprises, surtout minières, et 82 en auto-emploi (19%).

En fait, sur la base de l'étude du marché, nous avons établi des partenariats avec certaines entreprises minières qui ont engagé le gros lot de l'effectif des formés. Le reste s'est constitué en groupements

d'intérêts économiques ou coopératives et la GIZ a mobilisé à leur profit, d'autres partenaires pour leurs besoins de commande en métallerie et menuiserie.

Aujourd'hui, avec l'OIF nous sommes en train d'étendre cette expérience à près de 15.000 jeunes. Nous aurions déjà démarré avec le premier effectif de 700 apprentis si la pandémie de la Covid-19 n'était pas survenue. D'ailleurs c'est un ancien ministre béninois qui est l'Expert de l'OIF qui nous accompagne dans ce nouveau projet».

Le concept du Guichet

Sène OUSMANE, Conseiller technique du Directeur Général de l'ONFP du Sénégal

«Dans l'organisation d'un Fonds de financement de la formation professionnelle, plutôt que d'avoir des directions ou services comme ça se voit généralement, il devrait être mis en place des guichets. Et le terme de guichet n'a pas été donné fortuitement. C'est un terme qui répond à la mission première d'un Fonds, celle de collecter toutes les ressources nécessaires à la formation professionnelle et de les redistribuer dans le secteur.

On peut donc considérer qu'un Fonds est une banque. C'est la banque de la formation professionnelle. Ainsi donc, si vous tapez à la porte d'une banque, vous allez vers le guichet qui vous intéresse. Suivant les structurations qui existent dans la plupart des Fonds membres du RAFPRO, on devrait parler entre autres, de guichet des entreprises pour le financement des plans de formation des entreprises ; de guichet des demandes individuelles pour les jeunes demandeurs de formation etc. ...

Le 3FPT du Sénégal est le Fonds qui est dans une telle dynamique. Il dispose même d'un guichet des Etablissements de formation professionnelle et technique parce qu'il priorise la mise à niveau des établissements qui sont des relais par lesquels les formations atteignent les cibles. C'est un guichet qui est destiné à les préparer, à mieux les doter de moyens matériels pour qu'ils puissent bien jouer le rôle d'opéra-



teur de formation. Il dispose par ailleurs d'un guichet qui est un peu transversal qu'on appelle le guichet d'assurance qualité. Celui-ci permet à tous les autres guichets de se mettre à niveau, d'avoir des normes plus ou moins internationales, des normes standardisées qui permettent de hausser le niveau des services offerts. Voilà ce qu'on peut dire sur la dénomination de guichet qui n'est rien d'autre qu'un nom en rapport avec la mission première d'un Fonds : une banque de la formation professionnelle.

Son abondement vient de ce qu'on peut appeler Taxe d'Apprentissage

ou la Contribution Forfaitaire à la Charge de l'Employeur (CFCE) au niveau du Sénégal.

Cette taxe qui est prélevée au niveau des entreprises est régulièrement virée au Fonds de financement de la formation professionnelle. Et c'est au Conseil d'administration de doter chaque guichet d'un budget, selon les objectifs».

La formation duale ou l'adéquation formation-emploi en Côte d'Ivoire

Simplice BROU,

Responsable de la Maison de l'apprentissage du Fdfp / Côte d'Ivoire

«La problématique de l'adéquation formation-emploi, est inhérente à tous les pays et au niveau du Fdfp, nous l'avons abordée autrement. Etant donné que les besoins, les demandes du marché du travail sont exprimées par les entreprises, nous avons convenu que ce sont les entreprises, au travers des branches professionnelles, des chambres consulaires, de la chambre de l'artisanat qui orientent le monde du travail. Donc, nous les avons identifiés comme étant les acteurs essentiels dans la définition des curricula de formation de telle sorte que quand nous devons réaliser des projets de formation, l'expression des besoins de celles-ci nous permet donc de mieux adresser la formation à l'endroit des jeunes pour que ces jeunes qui sont formés soient insérés dans ces entreprises.

L'autre chose, c'est le développement des projets d'apprentissage. Nous avons développé ces projets d'apprentissage avec les entreprises de telle sorte qu'aujourd'hui quand une entreprise a un besoin de recrutement, elle nous fait savoir ses besoins spécifiques et le Fdfp en tant qu'organisme de financement va former ces jeunes pour les mettre à la disposition de l'entreprise. Donc, nous réglons deux problèmes : le problème de manque de main d'œuvre qualifiée mais également le problème du chômage des jeunes en comblant ce vide de main d'œuvre par des jeunes qui sont formés.

Non seulement nous travaillons à mieux orienter le volet apprentissage au niveau des entreprises formellement constituées mais aussi à le développer en faveur du monde informel, c'est-à-dire non structuré. C'est ainsi que nous apparaîssons comme une solution de résorption du problème de l'adéquation formation-emploi. C'est une expérience que nous partageons et dans ce cadre, nous avons déjà reçu le Fonds de financement de la formation professionnelle du Niger qui est venu s'inspirer du dispositif d'apprentissage au niveau de la Côte d'Ivoire. Sous peu, nous allons également recevoir le Fonds du Burkina qui veut bien s'imprégner du mode dual de formation afin de proposer des solutions au chômage des jeunes.

En termes d'insertion, il faut être honnête, il y a toujours des résidus. En effet, les premières conditions que le Fdfp pose pour les formations à l'endroit des entreprises, c'est un taux d'insertion de 100%. Mais il se trouve que des entreprises expriment leur besoin en main d'œuvre qualifiée qu'elles n'ont finalement pas la possibilité et la capacité de consommer à 100%. Donc, nous avons atténué un peu cette condition de telle sorte que même si nous sommes à un taux d'insertion de 60%, nous pensons que c'est assez satisfaisant parce que derrière, nous avons également l'objectif d'améliorer l'employabilité



de ces jeunes, leur permettre d'être toujours attractifs sur le marché du travail. Nous pensons que c'est assez satisfaisant à partir du moment où nous oscillons autour d'un taux d'insertion de 60 à 65 %.

Je voudrais faire constater ici que l'ensemble de nos pays sont des pays à forte consonance de jeunesse. Alors, il serait important d'occuper les jeunes par des formations professionnelles afin qu'ils ne soient plus des bras séculiers de tout ce qui est activité terroriste et de déstabilisation de leur pays. C'est un appel à la formation des ~~ressources humaines canadiennes~~ jeunes

Dossier: la résilience à la COVID-19

Depuis mars 2020, à l'instar des diverses organisations, les Fonds et Institutions du RAFPRO ont été durement éprouvés par la crise sanitaire de la COVID-19. Mais chaque Fonds a pu user de la stratégie pour traverser ces moments de stress et de cessation d'activités.

Quelques responsables présentent ici des éléments de leur stratégie de résilience.



Malgré ce sevrage, le 3FPT a accompagné les entreprises à 100%

Hme Seye MAME ABY, DG du 3FPT / Sénégal

«Le Sénégal n'a pas été épargné. Au 3FPT nous avions aussitôt mis en place deux (02) stratégies opérationnelles pour continuer à accompagner nos cibles. Pour certaines grandes entreprises, les formations en ligne étaient de rigueur puisque c'était des entreprises qui avaient déjà la culture du e-learning.

Pour les petites entreprises et les Groupements d'Intérêt Économique (GIE) où c'était en général des femmes à former pour la transformation des produits locaux, il a fallu également aménager et réduire les effectifs de formation pour permettre que les formations se déroulent.

En ce qui concerne la cible jeune, on a arrêté des cours et repris en septembre 2020 ; mais une reprise très progressive avec déperdition car il y a des jeunes qui ne sont plus revenus.

C'est donc clair que cette crise a quand-même eu un impact négatif, sur aussi bien le décaissement que sur le résultat. Au-delà de tout, nous avons mis à profit ce temps de crise pour travailler sur nos outils de pilotage, nos manuels de procédures et révisé le plan stratégique.

Ce fut aussi une opportunité pour revoir et réorienter nos financements sur des priorités dégagées



par la haute autorité à travers le Plan Ajusté et Accéléré (PAA) lié aux PSE (Plan Sénégal Émergent). Les secteurs primaires comme l'hôtellerie, le tourisme, la restauration étaient des secteurs complètement à terre et il fallait mettre le paquet. Il y avait également d'autres opportunités comme ces métiers liés notamment aux filières vertes, au numérique, au secteur du transport puisque le Sénégal a beaucoup investi dans les infrastructures. Tout ceci appelle de notre part, un accompagnement des jeunes dans ces secteurs prioritaires et nouveaux métiers à travers le développement de compétences.

Les entreprises qui ne payaient plus les taxes...

C'est d'abord l'Etat qui a pris des mesures fortes comme l'allègement des taxes fiscales accordé aux entreprises importantes durant un semestre. Pendant ce temps, elles ne payaient pas les taxes ; notamment

la Contribution Forfaitaire à la Charge de l'Employeur, 3% de la masse salariale, qui est la ressource du 3FPT. Malgré ce sevrage, le 3FPT a accompagné les entreprises en finançant l'intégralité de leur plan de formation. A l'origine, le 3FPT accompagne à hauteur de 80% les plans de formation. Mais avec la crise, un geste fort a été fait en accordant la gratuité de 100% de Novembre 2020 à Juin 2021. Et ça, c'est pour accompagner les entreprises dans la relance : il y a eu des actions de reconversion professionnelle et de requalification pour un meilleur développement du capital humain des entreprises. C'est ainsi que le 3FPT a accompagné les entreprises (grandes comme petites). Il en a également été pareil pour toutes les organisations professionnelles (chambres de métiers, de commerce, consulaire...). Elles ont été financées gratuitement par le 3FPT.

Nous avons très tôt mis en place un dispositif de visioconférence...

Nassirou ALIO, Expert Point Focal du RAFPRO au Fafpa du Niger

«Effectivement, avec la survenue de cette pandémie, toutes les structures ont commencé à penser à de nouvelles méthodes de travail. Le Réseau avait recommandé aux différents Fonds d'aller dans cette perspective. Au niveau du Fafpa Niger, pour donner le bon exemple parce que c'est le Fafpa Niger qui assure la Présidence du Réseau, nous avons très tôt mis en place un dispositif de visioconférence opérationnel, qui permet de continuer le travail sous n'importe quelle condition. Aujourd'hui, au Fafpa, à l'intérieur comme à l'extérieur du pays, nous travaillons en visioconférence avec nos représentations. Cela nous permet de travailler en continue malgré la crise de la Covid-19».



... Parce qu'il ne faudrait pas qu'on écarte le côté présentiel

Mme Nadjwa Mahamat ABDEL-BAGUI, Directrice Générale du FONAP du Tchad



«Par rapport à la digitalisation, je voudrais dire que le Tchad n'est pas du reste. On est déjà dans la dynamique, sauf qu'il faut avoir les moyens conséquents pour digitaliser. L'autre solution sur laquelle, nous avons plus misé au niveau du FONAP, c'est le rapprochement de nos groupes cibles.

Et là, on est en train de se positionner ; on a assez d'antennes qui se mettent en place. Et au sujet de la digitalisation, nous avons décidé d'y aller pas à pas, parce qu'il ne faudrait pas qu'on écarte le côté présentiel. Nos cibles ne sont pas, en grande partie, outillées pour la digitalisation».

Nous essayons de nous adapter à la digitalisation ...

Lucien B. GUILAO, DG de l'ONFPP de la Guinée Conakry

Dans le plan stratégique de l'ONFPP, il était déjà prévu qu'à l'horizon 2021, nous nous modernisons davantage. Et donc la modernisation pour nous, c'est la formation au TIC, la digitalisation et nous essayons de nous y adapter.

Mais notre principale préoccupation au niveau de l'ONFPP, c'est comment pourrons-nous satisfaire nos publics cibles avec la digitalisation. C'est un concept plein de sens mais qui peut se révéler vague aussi. Nous intervenons en fonction des besoins de nos cibles. Si elles réclament des formations à distance ou digitale, nous les ferons.

Mais si c'est la formation présentielles qui est demandée, nous devrons y aller puisque nous avons le devoir d'être en cohérence avec les besoins des entreprises. Pour l'instant, nous essayons d'analyser au maximum et objectivement les besoins de nos entreprises et nous faisons en fonction de ce qu'elles demandent.



... notre trésorerie n'a pas été très impactée

M. Pierrot YOELÉ, DG de l'ACFPE de la Centrafricaine.



Avec la trentaine d'années de crises qu'a connues notre pays, les entreprises ont été fragilisées, vandalisées et beaucoup ont fermé leurs portes. Mais la chance de notre Agence est qu'il y avait eu de nombreuses ONG qui sont venues en Centrafrique. Elles constituent aujourd'hui les gros contributeurs de l'Agence. C'est vrai qu'il y a eu des ONG qui sont obligées de claquer la porte parce qu'elles n'avaient plus du financement. Et parmi les 12 Fonds et Institutions membres du RAFPRO, l'ACFPE apparaît bien comme un cas atypique car nous venons de faire

le bilan et la situation de la trésorerie n'a pas été très impactée. Avec la reprise des activités, nous veillons à limiter le nombre de participants et à faire respecter les mesures barrières.

Nous demandons à ces entreprises d'activer leurs comités d'hygiène, de santé et de sécurité au travail. C'est une question très importante et nous l'avons dit au niveau de nos demandeurs d'emploi. Au vu donc des opportunités liées à la Covid, nous avons formé 256 jeunes dans différents domaines d'emplois pour avoir du travail et s'auto employer.

15 ans d'existence du RAFPRO

Les acteurs témoignent

Créé en 2006 à Cotonou par dix (10) Institutions et Fonds de formation professionnelle continue, émanant de neuf pays africains, le Réseau Africain des Institutions et Fonds de Formation Professionnelle (RAFPRO) vient de boucler quinze années d'existence.

Aujourd'hui, il compte douze (12) Institutions et Fonds et couvre onze (11) pays africains. Les acteurs apprécient le parcours ; ils s'essayent au bilan.



Pierre Henri KOFFI, Président d'honneur du RAFPRO



Si des institutions arrivent à durer 15 ans, c'est déjà beaucoup. Puisqu'il y en a qui disparaissent la même année, sinon dans les cinq premières années! Vous connaissez le taux d'échec de nos organisations.

Nous avons pris du temps pour l'ancrage de l'institution. Nous avions décidé de la création du secrétariat permanent ; ce qui veut dire qu'on était parti pour mener, de manière permanente, un certain nombre d'activités. Comme cela se voit, il y a des ateliers thématiques, il y a la formation des conseillers, il y a du plaidoyer sur la collecte des taxes, il y a des contacts avec des fonds similaires en Afrique et dans le monde. Que souhaiter d'autre ? Il faut que cela continue comme ça et qu'on fasse de toute façon qualitativement de mieux en mieux afin que le réseau survive à nous tous.

Issiaka KABORE, DG du FAFPA du Burkina-Faso

«Depuis sa création, le Réseau s'est employé à accomplir, dans le domaine de la formation professionnelle, sa mission de mutualisation des pratiques et de plaidoyer. Mais il y a des préalables qui ne sont pas toujours perceptibles. Il y a eu la stabilisation du Réseau. Des efforts ont été faits pour s'intégrer dans le dispositif des institutions au niveau sous régional.

Au niveau de certains partenaires, le réseau a pu également s'affirmer et gagner leur confiance. Et nous pouvons maintenant noter que, parce que la structure est viable, des institutions frappent à la porte.

En termes de perspectives, nous travaillerons à améliorer la gouvernance du Réseau car sa capacité à impacter la vie des Fonds membres repose sur sa force de persuasion auprès des partenaires et des institutions de nos différents Etats. Nous nous attellerons à ces aspects afin de positionner le Rafpro et pousser les institutions membres à mieux s'affirmer dans leurs pays».



Ange Léonid BARRY-BATTESTI,

Secrétaire Général du FDFP de la Côte-d'Ivoire

L'idée de base était de créer un cadre de concertation, de partage d'expériences sur l'ensemble des pratiques menées par les Fonds et je peux dire que nous avons réussi.

Lors de nos différentes rencontres ou assemblées générales, nous avons eu l'occasion de former des cadres des différents Fonds. Déjà, nous avons un début d'harmonisation des pratiques et nous partageons actuellement des idées de programmes. Nous constatons tous que le réseau jouit d'une certaine notoriété et de la confiance de certains partenaires comme le BIT et la Coopération Suisse. En fait, le réseau est sur un bon chemin et je crois que dans 15 ans encore, nous aurons l'occasion de faire le point et nous rendre compte que le réseau continue de progresser.

A propos du nombre de membres, je voudrais faire remarquer que pour créer une association, il faut un noyau. Et le noyau du Rafpro ayant eu le temps de se consolider, on peut commencer à partir de maintenant à rechercher de nouveaux adhérents. D'ailleurs, il y a le Madagascar qui s'annonce tout comme d'autres dont des fonds de pays anglophones.

Je m'en voudrais de ne pas féliciter tous ceux qui ont dirigé le réseau jusqu'à aujourd'hui. Avec une organisation comme celle-là qui regroupe des responsables de tous les pays, chacun avec ses réalités,

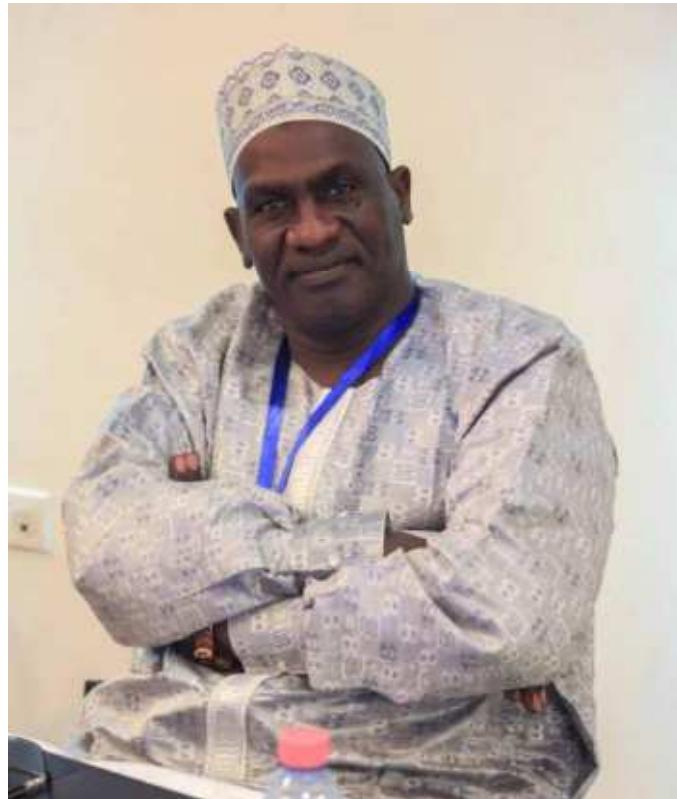


ses spécificités (ressources, contraintes et situations politiques), ils ont réussi à concilier tous ces points de vue et ont maintenu le réseau debout.

Ousmane ADIRDIR, Expert Point Focal du RAFPRO au FONAP du Tchad

Le RAFPRO a fait un grand chemin, d'abord en termes de rapprochement de nos institutions ; ensuite en termes d'échanges d'expériences et de bonnes pratiques. Ceci a vraiment permis de mettre en route tous nos outils, tous nos documents de management et autres. Je dois mon titre de Conseiller en formation aux actions du Rafpro qui m'a permis de suivre à Bassam en Côte d'Ivoire, une série de formations qui m'ont franchement permis d'être au top dans le cadre de l'ingénierie de formation. Cela m'a par ailleurs permis de partager les compétences avec mes collègues qui n'ont pas jusque-là été pris en compte.

Pour les prochaines années, j'aurais souhaité que le Secrétaire Général, le Secrétaire Permanent et le Président du Rafpro descendent dans nos institutions pour toucher du doigt nos réalités, nos problèmes et pour convaincre davantage nos supérieurs hiérarchiques, le conseil de gestion et la tutelle. Aussi, faudrait-il que les formations du Réseau s'étendent à nos autres collègues qui sont des finances, du secrétariat



Rodrigue Komi Dodji FONGBEMI, Expert Point Focal du RAFPRO au FNAFPP du Togo



Je salue ce qui se fait déjà au niveau du Rafpro en termes de plaidoyer auprès de certains fonds qui ont de difficultés. Au Togo, nous avions accueilli le Rafpro et grâce à son action, le versement des taxes est devenu aujourd'hui une réalité patente. Il a permis aux conseillers en formation que nous sommes, d'avoir assez de formations.

Et pour l'avenir, le Réseau devra revenir sur ses formations qui se déroulaient à Grand Bassam en Côte d'Ivoire. Aussi, faudra-t-il promouvoir la démarche qualité au niveau de l'ensemble des Fonds et Institutions membres auxquels il s'impose déjà de travailler à passer à la digitalisation pour le bonheur du personnel des entreprises.

Alphousseyni DRAME, Expert Point Focal RAFPRO à l'ONFP du Sénégal

Déjà, l'échange d'expérience, la mutualisation des efforts a permis aujourd'hui à beaucoup de structures de revoir leur méthode de travail, leur stratégie d'intervention. De ce point de vue, le Rafpro a fait un travail considérable. Mais, il y a encore des choses à faire. Pour les années à venir, les dirigeants du Réseau devront renforcer leur plaidoyer au niveau des pays où les décideurs sont encore réticents à verser la taxe de la formation professionnelle. Mais en amont, il faut travailler à la visibilité du Réseau et de ses membres car, si les décideurs ne voient pas l'utilité du dispositif pour les entreprises et les demandeurs d'emploi, nous aurons du mal à les convaincre à accroître nos budgets. Il est donc important que nos décideurs sachent qu'on a formé tels effectifs, qu'on a fait ceci ou cela. On doit pouvoir afficher des données relatives aux gens formés puis insérés et c'est à travers l'évaluation de nos actions.

Je voudrais finir par la nécessité de l'ouverture du Réseau à d'autres membres et de la hausse des contributions annuelles afin que l'organisation assure librement ses activités.



Thierry Max Christian ZOUMA,

Directeur de la Formation et du conseil en organisation à l' ACFPE / Centrafrique

Thierry Max Christian ZOUMA, Directeur de la Formation et du conseil en organisation à l' ACFPE / Centrafrique

L'Acpte est en train de faire à peu près, une dizaine d'années au sein du Rafpro. Notre présence au sein de l'organisation est la manifestation de notre rapprochement des autres Fonds dont nous avons partagé les pratiques. Ceci nous a permis de pouvoir faire des avancées significatives dans nos prestations à Bangui.

Mais pour l'avenir, je pense que d'énormes défis attendent nos Fonds et le Rafpro. Nous ne devons plus continuer à attendre que l'extérieur nous envoie des professionnels, des techniciens compétents. Nous devons former des professionnels au niveau de nos Fonds, de nos pays afin de mettre à disposition du secteur privé, des cadres compétents, capables de monter des projets, capables de diriger, de faire avancer l'économie de nos pays.



L'impact de la Covid-19 au cœur des échanges

Cet événement accueilli depuis ce mercredi, 15 juin 2021, les travaux de la 12ème Assemblée générale ordinaire du Réseau africain des institutions et fonds de formation professionnelle (Rafproj). La présente assise qui vise à mobiliser les membres du Réseau autour des défis majeurs de la formation professionnelle en Afrique a permis aux participants de débattre des résultats de l'étude sur les effets de la crise de Covid-19 sur les institutions et fonds de formation professionnelle.

Les experts en conclave à Cotonou



Projecteur sur des actions de résilience

La crise sanitaire du Covid-19 n'a pas épargné les Fonds et institutions de financement de la formation professionnelle en Afrique. Si l'étude commanditée par le Réseau africain des institutions et fonds de formation professionnelle (Rafpro) pour évaluer l'impact de la pandémie a révélé des limites dans l'exécution des tâches, plusieurs Fonds ont développé des actions de résilience avec des résultats probants. Zoom sur quelques actions de résilience.



Edward KATSNICK

Abdou Djerma Lawal réélu pour relever les défis

Les rideaux sont officiellement tombés vendredi, 18 juin 2021 sur la 124e formation professionnelle (Rafnor). La réunion de clôture a été marquée par une cérémonie de remise de diplôme et de diplôme à 124 jeunes diplômés.

12^e Assemblée Générale Ordinaire du RAFFRA à Cotonou : Les effets de la crise de la Covid-19 sur les institutions et l'ordre au cœur de la rencontre

Bethel Rd., 44 Mag. 17. 1.1n 2021

<https://www.benjimenez.com/15years-assembly-line-continuous-improvement-15th-anniversary.html>

12 - Assemblée Générale Ordinaire du RAPDPA à Calviac : Les enjeux de la crise de la Covid-19 sur les investissements et Fonds en cours de la période

Le 30/06/2021 à 10h au 12/06/2021 à 12h. Accès à la
Cité - site 2 niveau 1. Réservation via site de la mairie. A l'issue
de l'assemblée Plénière, le 12/06/2021.

CARTES ROBERTSONIENNES

Microsoft Word - 2010-09-24 132476.docx

and the author's name on the title page of the book. The author's name is also mentioned in the preface.

127 Der Auswirkungen Gewaltfreie Organisationen auf Reaktionen auf Konflikte in den Institutionen der Frieden: die Formation Proletarionnelle (RAFFPRO) in Göttingen

https://doi.org/10.4236/jamp.202111122044 84 JAMPE

KINAO-TV, 19 17 July 9 00:47

Comparative study of *Escherichia coli* isolated from humans and animals in the State of São Paulo, Brazil

http://www.benachor.com/health/2-7226513 סודר רפואה ובריאות

<https://www.yotube.com/watch?v=2axTMIE7yKU>





« Parce que le développement est une affaire de compétences »

