

# RAPPORT

## RENCONTRE DE LA PROCEFFA DANS LA REGION DU GRAND NORD



COPRESSA  
NOVEMBRE 2016

## **INTRODUCTION**

L'an 2016 et les 28 et 29 octobre, s'est tenue à Mokolo une rencontre entre les promoteurs des CEFFAs du Grand Nord en prélude à l'Assemblée Générale de la PROCEFFA qui aura lieu en novembre 2016. Cette rencontre a vue la participation de cinq organisations partenaires de DISOP, à savoir : le Codas Caritas de Ngaoundéré, la FEREFAN de Garoua, le CDD de Maroua-Mokolo, le CROPSEC de Maroua et COPRESSA de Maroua. Le présent rapport présente les activités menées lors de cette rencontre tenue dans les locaux la délégation départementale du MINEPAT de Mayo-Tsanaga.

### **DEROULEMENT DES ACTIVITES**

La rencontre commence par une minute de silence en la mémoire de nos morts d'Eséka.

Suite à cette compassion, le modérateur a présenté un draft de programme qu'il a ensuite soumis à l'appréciation des participants. Quelques suggestions ont été prises en compte avant la validation dudit programme. Il s'agit de déplacer l'heure de la photo des familles, d'intégrer l'élaboration participative du contexte sécuritaire dans la Région de l'Extrême Nord et de partager les récentes nouvelles de la PROCEFFA.

C'est après ce toilettage que la Coordinatrice de COPRESSA a prononcé son mot de bienvenue et la PCA de la PROCEFFA son mot introductif. En effet ayant constaté la présence de nouvelles figures dans la salle, la PCA Mariam a non seulement fait son discours prolégomènes, mais a également présenté la PROCEFFA et ses moments forts.

### **Méthodologie**

Après ce mot, le modérateur a mis en place un dispositif permettant de suivre scrupuleusement le programme.

La méthodologie d'ensemble prône la participation tout azimut : pour chaque thème abordé, chaque participation donne à tour de rôle son point de vue.

C'est dans cette lancée que la visite terrain a été préparée. Selon le temps imparti pour la visite de l'IFER et le CEFFA, chaque participant a posé au maximum 02 questions.

## **I. Visite de l'IFER et CEFFA**

Après la préparation du plan d'étude de la visite du site de l'IFER de Mokolo, une descente terrain a été initiée. Cette visite a duré trois heures de temps et a permis aux participants de toucher du doigt les réalités de l'IFER, Centre initié et géré par le CDD-Maroua.

La mise en comme des appréciations des participants se présentent comme suit :

### **Vie en internat**

Après les cours, les apprenant, tous des internes prennent en commun leur repas préparés par les bons soins d'un cuisinier. Le soir, les internes placés sur la protection de 02 gardiens s'occupent de leurs études.

### **Gestion d'un internat**

L'internat de l'IFER a un règlement intérieur que les internes sont tenus d'observés, sous le contrôle d'un responsable, un permanent chargé de donner des sanctions en cas de nécessité.

Chaque interne paye 50 000 FCFA en guise de frais d'écologie. Cette pension peut être payé en nature ; les apprenants apportent de la nourriture qui est estimé en argent et reversé en lieu et place des frais de scolarité des apprenants.

La présence d'un cuisinier est une aubaine les apprenants qui se consacrent essentiellement à leurs études.

Il y a néanmoins un point de réflexion sur la vie communautaire entre les garçons et les filles.

### **Participation des parents à la formation des jeunes**

Ici, on note qu'il y a 02 catégories des parents, ceux qui ont été atteint lors des sensibilisations et les parents qui ont eu l'information par personnes interposées. Si la première catégorie fait un effort de participation et montrent un intérêt pour l'école de leurs enfants, on ne dirait pas autant de la deuxième catégorie brille par son absence

Certains parents sont des maitres de stages ce qui est formidables, mais certains maitres de stages souhaitent être rémunérés.

Il y a parfois des thèmes planifiés qui manquent de personnes ressources. Pour pallier à ce gap, les formateurs procèdent par des études comparatives : culture d'oignon à la place de la culture d'ail.

A l'IFER de Mokolo, il n'y a pas encore de formations modulaires, car il y a comme on l'a évoqué, des difficultés à mobiliser les parents dans la formation des jeunes.

### **Contrat avec les maitres de stage**

Pour l'instant, il n'y a pas de contrats formels entre les maitres de stages et l'IFER, c'est possible pour l'année prochaine.

Remarque : les maitres de stages ont certes des exploitations agropastorales, mais est-ce vraiment les modèles rêvés pour les jeunes ?

En faisant référence à la reconnaissance de l'agriculture familiale de nos jours comme mère nourricière pourtant pratiquée sur de petites surfaces, il y a lieu de se demander si c'est la taille de l'exploitation qui fait son efficacité ou la gestion rationnelle des espaces disponibles. Ceci est une interpellation, voire une réflexion à approfondir.

### **Envoie des enfants en milieu socioprofessionnel**

Pour envoyer un apprenant en MSP, il y a une phase préparatoire qui dure 02 semaines. Et ensuite les apprenants vont en stage pour 02 semaines. Souvent le centre ne respecte pas la volonté des apprenants quant choix du lieu de stage ; ce qui occasionne parfois des échecs. Les référents qui accueillent les apprenants qu'ils hébergent et nourrissent, souvent ne reçoivent rien en contrepartie.

NB : Il est préférable d'envoyer les apprenants en stages en tenant compte de leurs avis. Par ailleurs dans la mesure du possible donner un peu de provision aux apprenants durant leurs stages.

### **Implication des associations et contribution des formateurs au niveau de la faitière**

A l'IFER de Mokolo, l'association des parents n'est pas créée, il est difficile de les regrouper, les apprenants de l'IFER arrive de partout.

Les formateurs sont surchargés au niveau de l'IFER et ne participent aux actions de l'organisation faitière.

### **Difficultés**

Sans être exhaustif, les difficultés rencontrées dans le processus formatif sont :

- ✓ Quand le maître de stage est loin du centre, cela occasionne beaucoup de dépenses imprévues de transport ;
- ✓ L'insécurité de certaines zones de production empêche aux apprenants de s'y rendre ;
- ✓ Le travail avec des nouveaux formateurs non encore formés à la pédagogie de l'alternance ;
- ✓ La gestion du temps ;
- ✓ La couverture du programme officiel en cumul avec le volet technique ;
- ✓ Le nombre de formateurs permanents au regard de la charge de travail (03 formateurs pour 03 niveaux;
- ✓ La gestion de l'alternance avec 03 niveaux dans les CEFFA ;
- ✓ Les formateurs sont en déconnexion avec les activités de l'organisation faitière.

## **Comment surmonter les difficultés ?**

Pour surmonter ces difficultés, nous avons :

- ✓ La Sollicitation de l'appui des amis spécialistes dans les domaines non couverts
- ✓ La création des synergies entre les acteurs, plus précisément, il s'agit du développement des synergies entre les organisations promotrices des CEFFAs.
- ✓ La mutualisation des compétences et l'emploi des formateurs vacataires.

## **II. STRATEGIES**

### **Méthodologie**

02 Sous-groupes créés comprenant chacun un président et rapporteur pour un travail en carrefour sur la compréhension des axes proposés ;

Il était question de faire le choix (adopter ou rejeter) des axes et propositions de nouveaux axes si nécessaire. Enfin de faire des formulations des activités par axe retenu.

Après avoir travaillé toute l'après-midi du premier jour, les participants sont rentrés afin de revenir le jour suivant pour la mise en commun des travaux de groupe.

Dans la présentation de leur travaux en carrefour, le groupe 1 a trouvé l'axe 3 compliqué et décide de le retirer tout en ajoutant deux (02) axes pendant que le groupe 2 est passé à validation de tous les axes et a ajouté un axe. (Cf Annexe 2).

Pendant les présentations des travaux de groupe, quelques points saillants ont permis aux participants d'échanger les expériences, il s'agit de :

- ✓ Place des associations des parents dans la vie des CEFFAs : Comment faire pour les rendre dynamique et pérenne !!!
- ✓ Cadre de concertation avec les maîtres de stages est à penser ;
- ✓ Y'a-t-il moyen d'harmoniser les plans de formation dans les mêmes zones agro écologique ? pour cette question la réponse est : C'est difficile compte tenu de la différence des sols et parfois du climat dans une même zone mais aussi des réalités socio-culturelles.

### **III. Marché d'information/Présentation des CEFFAs**

#### **3.1. CDD**

Lors du marché d'information, le CDD a préféré présenté l'IFER de Mokolo et le thème abordé s'intitule : importance d'une bonne planification dans les CEFFAs, cas de l'IFER.

L'IFER de Mokolo propose une offre de formation axée sur trois objectifs, l'emploi ou l'auto-emploi, l'obtention d'un diplôme et la possibilité à poursuivre des études (passerelle).

Ceci demande une exigence particulière dans la mesure où le programme d'enseignement doit être conforme au programme des enseignements des lycées et collèges. Il se pose dès lors un problème : celui de la couverture des programmes tout en déroulant entièrement les outils de l'alternance (Stage, MC, VE, IE, AP). Selon la nouvelle approche des enseignements (APC/ESV), le programme est organisé en séquence couvrant une période de 6 semaines répartis comme suit : 03 semaines pour les cours, 01 semaine pour les activités d'intégration, 01 semaine pour l'évaluation et 01 semaine pour la remédiation.

Etant donné que l'année scolaire compte 6 séquences, la couverture du programme nécessite donc un minimum de 36 semaines, largement supérieur aux 20 semaines que dispose l'IFER qui a opté pour les alternances bimensuelles. Il faut donc prendre des mesures afin de couvrir le programme.

### **Stratégies de couverture du programme**

Pour résoudre cette difficulté, l'équipe pédagogique a proposé un rythme séquentiel de 4 semaines réparties comme suit : 03 semaines pour les cours, 1/2 semaine pour les activités d'intégration et 1/2 semaine pour les évaluations. Quant aux remédiations, elles sont organisées pendant la période où les jeunes sont en MSP

Pour accompagner cette stratégie, l'emploi du temps est bien équilibré, des réunions bilans hebdomadaires sont organisées afin de permettre de le revisiter pour d'éventuels réajustements nécessaires (rattrapage éventuel...). L'emploi du temps à l'IFER reste donc essentiellement dynamique tout en évitant de tomber dans l'improvisation.

### **3.2. CROPSEC**

L'organisation CROPSEC a opté de faire une présentation du CFAJAM ainsi que de ses activités menées en général.

L'ouverture des cours au CFAJAM est effective depuis le 07 septembre 2015, le centre compte à ce jour 33 apprenants dont 12 filles et 21 garçons. Il comporte deux catégories d'apprenants que sont les internes et les externes. Les internes logeant au centre des enfants des coopérateurs tandis que les externes sont des enfants de Makabaye.

Cet établissement présente des bâtiments bien construits avec une clôture servant de protection.

Dans le cadre de la restauration, chaque apprenant apporte : 1 sac de mil, 5 kg de niébé, 5 kg d'arachide et légumes secs. Une cuisinière prépare de la nourriture pour les élèves à midi et le soir. Le matin cette charge est effectuée par les apprenants du CFAJAM.

Le CFAJAM fait aussi dans la protection de l'environnement avec la politique « 01 apprenant-01 arbre ». Tout apprenant est responsable d'un arbre dans le centre, il lui incombe de l'arroser et de l'entretenir sous le contrôle des formateurs.

Ce centre organise des activités récréatives telles le match des incollables, les concours d'humour pour les apprenants.

Afin d'encourager les apprenants à travailler d'avantage, des primes sont offerts pour récompenser les meilleurs parmi eux.

Dans la conduite de ses activités, CFAJAM réalise des activités annexes, c'est le cas de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes filles vulnérables à travers des incubations dans des ateliers de coutures.

Difficultés

- ✓ Harmonisation des menus des apprenants
- ✓ Trouver des maitres de stage dans la proximité

### 3.3. CODAS Caritas de Ngaoundéré

Le CODAS Caritas de Ngaoundéré a ressortit l'organisation de la vie au CEFFA+ de BEREM.

Cet établissement qui forme des jeunes selon la pédagogie de l'alternance a ouvert ces portes depuis l'année scolaire 2014-2015. L'effectif se présente comme suit : **35** apprenants pour la 1<sup>ère</sup> promotion, **11** apprenants pour la 2<sup>ème</sup> promotion et **28** apprenants pour la 3<sup>ième</sup> promotion. Il dispose d'un personnel de **05** personnes dont 01 directeur, 03 moniteurs, 01 chargé de la sécurité.

En termes de superficie, ce centre dispose de 15 hectares de terres et cette espace est bien utilisée pour son bon fonctionnement.

Les apprenants internes sont organisés en une association. Cette association est gérée par le chef de l'internat.

Les apprenants cotisent tous les mois pour leur restauration. Les cotisations sont financières (1000FCFA/mois) et en nature (maïs, arachide, légumes sec/frais).

Les parcelles du CEFFA+B mises en valeur servent également à ravitailler les apprenants internes (maïs, arachide, légumes frais...).

La cuisine est faite par les apprenants constitués en groupe; le groupe de service est aussi chargé de la coupe du bois et de la vaisselle.

Un règlement intérieur et un emploi de temps organisent la vie dans le CEFFA+B, et le moniteur en charge de l'internat veille au respect du règlement intérieur et de l'emploi de temps.

Les apprenants reçoivent de temps en temps des appuis pour leur restauration (huile, sel, cube magique...) de la part du CODAS.

Les apprenants disposent d'une parcelle d'environ 0.5 ha pour la culture des plantes maraichères servant de pratique agricole et d'activités génératrice de revenue.

Les recettes provenant des ventes des produits sont reversées dans une sous caisse comme fonds de roulement.

Pour renforcer la restauration des apprenants interne pour l'année de formation en cours, le centre a mis sur pied durant la campagne agricole 2016 : 2 hectares de maïs, 1 hectare d'arachide et 1 hectare de haricot.

### **Difficultés rencontrées**

Accès aux 20 % du financement

Alternance de 03 promotions à la fois (02 promotions qui vont en alternance à la fois et la promotion qui reste au centre a un faible effectif, ce qui impacte le suivi des parcelles mis en place au centre).

### 3.4. FEREFAN

Le thème présenté par la FEREFAN est : capacité de résilience et importance de la plateforme PROCEFFA.

Actuellement la FEREFAN compte 13 CEFFAs au total.

Elle a centrée sa présentation sur un CFEFA, celui de Doukoula dans le Karhay. Il fonctionne depuis 2000 sous l'accompagnement de la CNEFAC. Le CEFFA de Doukoula dispose d'un internat et d'une équipe pédagogique constituée de quatre (04) formateurs. L'Effectif des apprenants se présente tel qu'il suit : Niveau 1 (52 apprenants), Niveau 2 (10 apprenants) et niveau 3 (4 apprenants) âgés de 12 à 18 ans.

Actuellement les partenaires sont DISOP et une ONG Allemande.

L'expérience de la formation professionnelle n'est pas nouvelle au sein de la FERREFAN.



La FEREFAN part de 24 EFA en 2010 à 13 EFA+ en 2016 (causes : IECD, faible adhésion des populations, pas de salaires ou fonds de soutien tous les 03 mois, évaluation. La FEREFAN voit le jour en 2006 avec un minimum de transparence.

DISOP soutient 09 EFA de la FEREFAN avec 20% par IECD (4) et DAFRIK (5).

Alors comment gérer la résilience dans le cadre d'un projet de formation ?

Le fait d'être en réseau renforce ses membres et ouvre aux nouveaux partenariats.

La diversification de partenaires est importante pour maintenir et pérenniser les actions.

Il faut enfin savoir garder les bonnes relations avec les partenaires.

NB : la FEREFAN appelle la PROCEFFA d'aller plus loin dans la recherche de financement, pas seulement les 20%, mais aussi les 80%.

### **3.5. COPRESSA**

L'organisation COPRESSA a présenté les activités du CEFFAMAK dans le contexte de la situation sécuritaire à l'Extrême-Nord.

Avant la crise liée l'action de BOKO HARAM aux frontières et au Cameroun, malgré des problèmes liés à la conjoncture, les populations vivaient dans la paix et l'harmonie.

Sous l'action de BOKO HARAM quelques hôpitaux et centre de santé ont disparus (incendiés), les poste agricoles, les bureaux des affaires sociales, les marchés, les écoles et établissements de formations ont été formé, les points d'eau détruits. Les plus affectées sont les veuves avec plusieurs enfants en charge, suivi des jeunes en quête d'emploi et de formation. Les femmes veuves sont devenus chefs de ménages et sans revenus.

Toutes ces actions de BOKO HARAM ont conduit à la baisse des rendements agricoles, la famine, les maladies, les décès, la recrudescence des mariages précoces et forcées, la mendicité, le banditisme, enrôlement des jeunes filles et garçons dans les sectes, la dépendance alimentaire, l'oisiveté, baisse de revenus, développement de la méfiance, divisions familiales, beaucoup de ménages monoparentaux.

Cette crise liée aux actions de BOKO HARAM a des effets négatifs sur le déroulement de la formation de nos jeunes dans les CEFFA.

Les cours se déroulent normalement, mais dans la crainte (On ne sait où et quand BOKO HARAM frappera), les formateurs ne parviennent pas orienter les apprenants dans certaines localités (zones de productions) pour effectuer des stages.

La vie associative du CEFFAMAK est marquée par l'existence d'une association des parents depuis le 26 octobre 2014 (APTAMAK). Cette association accompagne le Centre dans le processus de formation des apprenants. Un protocole d'accord pour la cogestion du centre est signé entre COPRESSA et APTAMAK.

En plus de formations par alternance, le CEFFAMAK offre des formations modulaires aux apprenants. L'offre de formation modulaire comprend : la sérigraphie, la couture, la teinture, la maçonnerie, la plomberie et la menuiserie.

Le Centre agréé depuis octobre 2015 par l'arrêté N°380/MINEFOP/SG/DFOP/SDGSF/SACD du 14 octobre 2015. Cet agrément concerne deux 02 filières : Agriculture et élevage + Couture

L'inauguration officielle du centre est effectuée le 26 octobre 2016 et cette cérémonie était couplée à la sortie de la première promotion de 21 femmes formées en Industrie d'habillement.

Comme difficultés majeures, nous citons la situation sécuritaire et la faible participation des internes à leur restauration.

Après les différentes présentations, les participants ont échangés sur la vie de leurs organisations et une évaluation de l'atelier a été faite. La coordonnatrice de COPRESSA, organisation responsable de l'organisation de la rencontre a remercié les participants pour leurs différentes contributions et a souhaité un bon retour à chacun.

## **CONCLUSION**

En conclusion, la rencontre régionale plateforme PROCEFFA s'est déroulée du 28 au 29 octobre 2016 dans les locaux de la délégation départementale du MINEPAT/ Mayo Tsanaga. Cette rencontre s'est achevée sans incidents majeurs avec une bonne contribution des participants. Nous pensons que cette contribution de la plateforme régionale a fourni des éléments qui seront certainement approfondis lors de la rencontre nationale.

## Annexe 1 : photo



Travaux de groupe



Restitutio  
n des

travaux de groupe en plénière



Visite du site de l'IFER de Mokolo



Photo de famille rencontre régionale de Plateforme PROCEFFA à Mokolo

**ANNEXE 2 : MISE EN COMMUN DES TRAVAUX DE GROUPE SUR LA STRATEGIE  
D'INTERVENTION DE LA PROCEFFA /SERVICES RENDUS AUX MEMBRES**

<b>AXE D'INTERVENTION</b>	<b>Analyse et amendement (Ajouts ou retraits)</b>	<b>Activités à mener pour chacune des axes proposés (proposition)</b>
<p><b>2.1</b> Accompagnement des CEFFAS à une bonne maîtrise et application des outils de la pédagogie de l'alternance pour une formation de qualité</p>	<p>Professionnalisation des formateurs en pédagogie de l'alternance (alliance avec les institutions nationales et internationales)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Formation soutenue/continue des formateurs ;</li> <li>- Suivi et accompagnement des CEFFAS ;</li> <li>- Formation continue des animateurs pédagogiques.</li> <li>- Une formation certifiant</li> <li>- La production et la mise en œuvre des outils de la pédagogie de l'alternance (centre de documentation).</li> <li>- La suivie des outils de la pédagogie l'alternance</li> <li>- Mise en relation des partenaires (source de financement) avec les organisations faitières ou les CEFFAS</li> </ul>
<p><b>2.2</b> Accompagnement des CEFFAS à la connaissance de la formation et mise en place des passerelles</p>	<p>Axe politique de la PROCEFFA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Collaboration avec le MINEFOP ;</li> <li>- Accompagnement des CEFFAS à l'obtention des agréments ;</li> <li>- Appui à la reconnaissance des IFER et la validation du CAP agricole</li> <li>- Développement et validation du curricula</li> <li>- Proposition des bons curricula</li> <li>- Œuvrer pour l'élaboration d'un référentiel en agriculture pour les CEFFAS afin de permettre aux apprenants de participer au DQP ;</li> <li>- Appui à l'élaboration des curricula (IFER) comme Base à la démarche pour</li> </ul>

		<p>la mise en place d'un référentiel.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Plaidoyer pour la reconnaissance de la passerelle au niveau du MINESEC</li> </ul>
<p><b>2.3</b> Accompagnement des CEFFAS à la mise place d'un bon système de cogestion (promoteurs-associations des familles-acteurs locaux)</p>	<p>Implication des familles, des acteurs locaux dans la gestion des CEFFAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Accompagnement à l'élaboration des protocoles de collaboration entre association de familles et les CEFFAs ;</li> <li>- Recherche des partenaires pour l'amélioration (renforcement des activités de l'association des familles)</li> </ul>
<p><b>2.4</b> Echanges d'expériences, mutualisation des compétences mise en place des alliances stratégique</p>	<p>Développement d'une vision partagée des CEFFAS</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rencontres régionales, nationales ;</li> <li>- Marché d'information régional et national,</li> <li>- Organisation des visites et voyages d'échange ;</li> <li>- Harmonisation des outils pédagogiques ;</li> <li>- Organisation des foires et exposition ;</li> <li>- Négociation des alliances avec les différents acteurs qui interviennent dans l'appui aux jeunes</li> </ul>
<p><b>2.5</b> Autonomisation de la PROCEFFA et accompagnement à l'autonomie des CEFFAs</p>	<p>Renforcement de l'autonomisation de la PROCEFFA et des CEFFAS par la diversification des sources de financement.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recherche des financements ;</li> <li>- Renforcement des capacités des Organisations Promotrices.</li> <li>- La diversification des partenaires</li> <li>- Le développement des AGR ;</li> <li>- La formation des centres aux AGR</li> <li>- La recherche des partenaires commerciaux ;</li> <li>- La mise en place d'une équipe pédagogique</li> <li>- Mise en place d'un réseau</li> </ul>
<p><b>2.6</b> Accompagnement à l'insertion socioprofessionnelle des</p>	<p>L'insertion socioprofessionnelle des jeunes va améliorer</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Renforcement des capacités des O.P et organisation faitière ;</li> <li>- Partenariat avec le MINJEC, FNE,</li> </ul>

jeunes formés dans les CEFFAs	l'impact de la formation des CEFFAS	<p>AFOP et les autres partenaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- L'identification des sources de financement ;</li> <li>- La négociation avec les établissements de microfinance pour faciliter l'obtention de crédit ;</li> <li>- Plaidoyer pour l'obtention des parcelles pour l'agriculture et des bétails pour l'élevage ;</li> <li>- Appui aux jeunes et l'obtention de financement (Fonds de démarrage).</li> </ul>
2.7 Accompagnement des organisations faitières à l'amélioration des salaires de formateurs.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Analyser les besoins ;</li> <li>- Appui à la revalorisation des salaires ;</li> <li>- Appui à la protection salariale des formateurs (ouverture d'un compte...)</li> </ul>