

**ATELIER DE FORMATION SUR LA DYNAMIQUE DE  
GROUPE ET PARTICIPATION ACTIVE A LA  
GESTION D'UNE UNITE A INTERET  
COMMUNAUTAIRE**

**MLOMP 02-03-04 Juin 2016**

**Rapport de l'atelier**



Rapport élaboré par :  
**Casimir TENDENG (SENE SOLAR), Point Focal Fondation cdw à Mlomp**  
Juin 2016

## PLAN DU RAPPORT

### INTRODUCTION

- I. PHASE PREPARATOIRE
  - a. Choix du Formateur (Facilitateur)
  - b. Choix des participant-e-s
  - c. Choix du lieu de la rencontre
- II. DEROULEMENT DE L'ATELIER
  - 2.1. Cérémonie d'ouverture officielle
  - 2.2. Déroulement des travaux
- III. DIFFICULTES RENCONTREES
- VI. CLOTURE/RECOMMANDATIONS

### ANNEXES

- ✓ Liste des participant-e-s
- ✓ Photos

## Introduction

La Fondation **cdw SV** est le développeur et le financier du projet pilote d'utilité publique « **Électrification d'un marché** ». Il a financé la technique de l'installation photovoltaïque ainsi que sa mise en place et a soutenu financièrement et dans son contenu la fondation de la coopérative « Kadjiokor ».

L'activité de la fondation cdw est exclusivement d'utilité publique et ne génère aucun profit particulier. La fondation cdw ne fournit pas de prestations de services rémunérées pour des tiers (par exemple, l'électricité n'est pas générée et vendue à des tiers) ; de même, la fondation cdw ne reçoit aucune rémunération de la part de la coopérative « Kadjiokor ». Cette dernière est l'exploitante unique et exclusive de l'installation photovoltaïque mise en place et du marché. Elle agit en fonction du bien commun. Elle doit garantir le fonctionnement durable et à long terme de l'installation photovoltaïque ainsi que de la place du marché.

L'objectif de la réalisation de la place du marché est la promotion d'un développement socio-économique dans la commune. La coopérative assure une exploitation qui lui permet de couvrir les frais relatifs à l'entretien, au personnel et aux autres charges (entre autres aux impôts) et la constitution de réserves pour l'agrandissement de la place du marché.

Ainsi, pour permettre aux membres de participer activement à la gestion de l'installation photovoltaïque afin d'en assurer la rentabilité et la pérennisation, il s'est avéré nécessaire dans un premier temps de renforcer les capacités de ces derniers en dynamique de groupe et esprit coopératif.

C'est dans ce sens que s'inscrit l'organisation de l'atelier de formation sur : **Dynamique de groupe et participation active à la gestion d'une unité à intérêt communautaire**, réalisé par la coopérative elle-même avec l'appui financier de la fondation CDW, les **02, 03 et 04 Juin 2016 à Mlomp Djicomol « ESSES »**.

Cet atelier marque la première étape d'une série d'activités et d'actions dont la réalisation incombe à la coopérative « **Kadjiokor** ».

Le présent rapport met l'accent sur la phase préparatoire, l'atelier à proprement parlé, les difficultés rencontrées et les perspectives.

## **I. La Phase préparatoire**

### **a. Choix du Facilitateur (Formateur)**

En début janvier 2016, la fondation accompagnée de son Point Focal à Mlomp et du Président de la coopérative « Kadjiokor » ont effectué une mission à Dakar.

Cette mission qui entre dans le cadre de la réalisation du projet à Mlomp, a permis à l'équipe de rencontrer différents acteurs de développement (ENDA ENERGIE, PNDL, ASER, ONG RABEC, FONDATION KONRAD ADENAUER etc.)

Ces visites avaient comme objectifs : de nouer d'éventuels partenariats dans les domaines de la formation, de l'aménagement, de l'eau etc.

Au terme de la mission, et après évaluation, l'équipe a manifestée le désir de s'attacher les services du RABEC pour renforcer les capacités des membres de la coopérative en dynamique communautaire et esprit coopératif. Toutefois il est à retenir que ce désir a été partagé avec la coopérative qui a le dernier mot.

Plusieurs réunions d'informations, d'échanges et de partages avec le Conseil d'Administration et l'assemblée générale se sont tenues au siège de la coopérative. Au cours de ces réunions, le RABEC a été définitivement choisie pour assurer la conception du module de formation et de sa facilitation. C'est ainsi que les contacts ont été poursuivis pour achever le processus (partage proposition de dates, lieu de la formation, nombre de participant-e-s etc.)

### **b. Choix des participantes**

Globalement le choix des participant-e-s n'a pas posé des difficultés. Il est déterminé par l'appartenance à la coopérative, la disponibilité. Aussi, des positions et rôles de certains acteurs (chefs coutumiers /leaders d'opinion) au sein de la communauté.

Des invitations ont été envoyées au niveau des institutions étatiques comme : la sous préfecture, le service départemental du développement rural à Oussouye, la commune de Mlomp.

Au total, une quinzaine de personnes (autorités administratives et coutumières) ont été ciblées en plus des membres de la coopérative.

### **c. Choix du lieu de la rencontre**

Comme pour le choix des participant-e-s, il n'y a pas de difficultés pour s'entendre sur le lieu de déroulement de la formation. Au cours de l'assemblée générale, les participant-e-s ont tous à l'unanimité proposés comme lieu de déroulement de la formation le siège de la coopérative, dans le bâtiment administratif.

## **II. DEROULEMENT DE L'ATELIER**

### **2.1. Cérémonie d'ouverture officielle**



Présidium lors de l'atelier

Le jeudi 02 Juin 2016 s'est tenue à Mlomp Djicomol « ESSES », un atelier de formation sur : « **Dynamique de groupe et participation active à la gestion d'une unité à intérêt communautaire** ».

La cérémonie d'ouverture officielle a été marquée par la présence du Maire de la commune, du représentant du Sous Préfet de l'arrondissement de Loudia Wolof, du Président de la coopérative « Kadjiokor », du Point Focal de la fondation, des coopérant-e-s, des chefs de village et notables des différents quartiers, etc.

La cérémonie d'ouverture officielle a démarrée à 10 heures par une introduction sommaire du Président du Conseil d'Administration de la coopérative. Ce dernier après avoir salué et remercié les autorités administratives, coutumières et les chefs de village pour avoir honoré de leur présence la formation, a aussi salué et remercié les membres de la coopérative.

Il a souligné l'importance d'une telle formation, car devant créer un ciment entre les membres et une vraie intégration de la coopérative dans la société (commune) de Mlomp.

Il a également souligné que cette formation une occasion pour les invités de connaître la portée d'une telle initiative et d'être les portes paroles de la coopérative dans leurs villages respectifs et au niveau des administrations.

Avant de passer la parole au Maire, le Président a rappelé les quelques dispositions pratiques (**remboursement transport uniquement pour les autorités/personnes ressources, une pause déjeuner offerte**) durant les trois jours de formation.

Prenant la parole à son tour, le Maire de la commune a salué et remercié le Président du CA de la coopérative, le formateur du RABEC, le représentant du Sous Préfet de Loudia Wolof, les membres de la coopérative et les personnes ressources.

Il a par ailleurs, précisé que cet atelier venu à son heure est d'une importance capitale, en ce sens que non seulement la formation permettra de maîtriser les principes qui régissent le fonctionnement de la coopérative mais également renforcera les liens, définira le rôle et les tâches de chacun.

Il nota également que chaque partie doit comprendre la vision. Et pour cela, une communication efficace est nécessaire pour éviter d'éventuels conflits qui sont des phénomènes naturels.

Pour finir, il dira qu'il faut être patient et se sacrifier pour l'intérêt du groupe est le savoir être idéale. Ainsi, il a souhaité à toutes et tous la bienvenue.

Aussitôt après lui, il revenait au représentant du Sous Préfet de dire un mot.

Ce dernier a d'abord tenu à préciser qu'en l'absence du Sous Préfet empêché, qu'il est venu le représenté à cette rencontre de la coopérative « Kadjiokor » sur le thème : dynamique de groupe et participation active à la gestion d'une unité à intérêt communautaire.

Il a ensuite salué le Maire de la commune, le Président de la coopérative, le formateur, les chefs de villages, les notables et les membres de la coopérative en disant que cette rencontre de formation sur le mode de gestion dynamique d'une coopérative est une nécessité pour le bon fonctionnement d'une unité à intérêt économique.

A cet effet, il a invité tous les participant-e-s à ne ménager aucun effort pour que cette formation soit la plus bénéfique possible pour l'intérêt de la coopérative qu'ils sont censés diriger demain.

Il a remercié par avance le formateur du RABEC en qui il espère qu'il atteindra les objectifs liés aux attentes des participant-e-s pendant ces trois jours pour qu'au sortir de la formation chaque membre de la coopérative sache ses prérogatives, ses devoirs et obligations.

Il a également remercié tous les chefs de village et notables qui ont bien voulu honorer de leur présence à cet atelier pour qu'ensemble ils donnent du contenu à cette formation pour une meilleure gestion de l'unité.

Selon lui, cette formation va mettre les membres de la coopérative à un niveau où ils vont pouvoir gérer l'unité en place.

C'est sur ce qu'il a déclaré ouvert l'atelier sur «**Dynamique de groupe et participation active à la gestion d'une unité à intérêt communautaire** », et pour ce qui nous concerne: l'électrification d'un marché à usage commercial.

## **2.2. Déroulement des travaux**

De façon générale, la méthodologie utilisée a été très participative, ce qui a favorisé les échanges fructueux et la participation effective de qualité des participant-e-s.

L'atelier s'est déroulé selon les règles de l'andragogie faisant appel à des techniques d'animation assez simples comme :

- le brainstorming,
- les travaux de groupes,
- des questions- réponses
- les jeux de rôle

Celles-ci ont été renforcées par des discussions en plénière systématisées par les synthèses du facilitateur pour ce qui concerne chaque session abordée.

### **1<sup>ère</sup> journée**

Les travaux ont commencé par une présentation du formateur et de la structure qu'il dirige avant de se poursuivre avec les participant-e-s et le recueil de leurs attentes.

Ces dernières tournent autour de : **comprendre la vision de la coopérative, maîtriser la dynamique communautaire ; susciter l'engagement de chacun pour l'intérêt de la coopérative ; Etre uni au sein de la coopérative ; créer une vision commune, partagée ; créer une bonne cohésion sociale entre les membres ; amener tous les membres à participer de manière active à toutes les activités ;**

susciter l'adhésion massive des populations à la coopérative ; avoir un esprit coopératif ; pouvoir mieux sensibiliser sur la vie de la coopérative ; s'organiser d'avantage pour la réussite des projets ; démarrer les activités avant le retrait du partenaire ; avoir des connaissances sur la vie et le fonctionnement de la coopérative ; meilleure maîtrise de la gestion participative et inclusive d'une unité à intérêt économique ; être capable de donner la bonne information à la population pour faciliter leur adhésion ; meilleure appropriation des outils de gestion etc.

Après le recueil des attentes, le formateur (facilitateur) a présenté les objectifs de la formation.

Le module développé vise à :

- ✓ Amener les bénéficiaires du projet, adhérents à la coopérative et aux usagers à maîtriser les principes qui régissent les conditions fondamentales des organisations à base communautaire ou des coopératives,
- ✓ Renforcer la capacité des participant-e-s en matière de mise en œuvre des activités des coopératives dans une approche participative et inclusive,
- ✓ Favoriser une démarche opérationnelle d'appui à la mise en place et au renforcement de l'organisation,
- ✓ Amener les adhérents à développer une stratégie de pérennisation pour garantir à l'outil sa rentabilité et le renforcement de son « membership » dans l'espace communautaire.

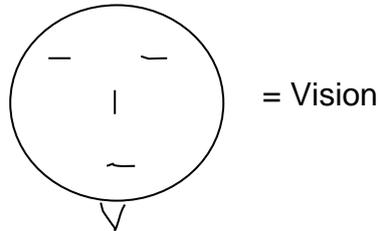
Avant de démarrer la session : généralités sur la notion de groupe, le formateur s'est appesantit sur la notion de vision commune, partagée qui est revenu plusieurs fois dans les attentes des participant-e-s. Il a à travers un petit test (exercice) essayé d'amener les participant-e-s à comprendre et dégager une vision commune.

**1<sup>er</sup> exemple :** Nous avons 4 signes qui sont identiques et 2 différents



Le formateur a invité les participant-e-s à interpréter cet exemple. Sous forme de brainstorming, les réponses fusaiient de partout, mais différentes les unes des autres. L'enseignement qui a été tiré ici est qu'au début il y a des perceptions, des interprétations différentes, des confusions.

**2eme exemple** : Les mêmes signes utilisés sous une autre forme



Inviter à se prononcer (interpréter) ce deuxième exemple comme pour la première, ici la majorité des participant-e-s a la même perception.

En synthèse, le formateur (facilitateur) a souligné que quand un groupe veut être ensemble, la première des choses à faire c'est de partager la même vision. Ce qui n'est pas du tout facile ajouta-t-il. Selon lui, il faut toujours privilégier l'intérêt du groupe. Eviter les intérêts personnels, les tiraillements etc.

Pour illustrer cela, un exercice de simulation a été fait. (voire image)



Les participant-e-s en exercice de simulation

Il s'agissait ici pour les trois participant-e-s (Michel Diatta Maire de la commune, Mr Famara Mané représentant du sous préfet, et Mr Ibrahima Badji représentant de la DRDR), de dire chacun où se trouve la porte.

Le Maire en premier dit que la porte se trouve devant lui, Mr Mané dit que la porte se trouve à sa main droite, Mr Badji dit que la porte se trouve derrière lui. Trois réponses différentes, mais toutes bonnes.

L'objectif visé c'était d'amener les acteurs à s'entendre. En d'autres termes arriver à un compromis. Ce qui n'est pas du tout facile et gagner d'avance. Le formateur a demandé aux trois acteurs de se débrouiller pour donner une seule réponse au groupe. Il y a eu des tiraillements, des prises de positions, des tentatives d'influence etc. mais finalement ils se sont entendus.

Suite à cet exercice, une pause a été observée.

A 12h 45 mn les travaux ont repris par le démarrage de la première session.

### **Généralités sur la notion de groupe**

Cette session a débuté par des séances de travail en groupe pour répondre aux questions suivantes : Quels sont les types d'organisation que vous connaissez ? Quelles sont les catégories de personnes à l'origine de leur création ? Quelles sont les fonctions de ces organisations? Quels sont les indicateurs de performance de ces structures ?

En plénière les résultats des travaux de groupes sont ainsi résumés :

**Types d'organisations** : GIE, GPF, ASC, APE, Organisations d'élèves, Coopératives, Organisations à caractère religieux, Organisations étatique, Organisations entrepreneuriales, ONGs, Fondation, « Houtendoukaye, houmathaila, Ehougna » etc.

**Personnes à l'origine de la création de ces organisations** : personnes leaders de même profession ou de même localité parfois, personnes qui mènent les mêmes activités, des personnes qui appartiennent à la même catégorie sociale, des personnes qui ont la même confession etc.

**Fonctions de ces structures** : but non lucratif, but lucratif, éducative, socioculturel, encadrement, accompagnement etc.

**Indicateurs de performance de ces structures** : niveau de réalisation des objectifs fixés, membership, durée de vie de la structure.



Une participante en pleine restitution des réflexions de groupe

En synthèse, le formateur a présenté deux types d'entreprises. Celles à but lucratif et celles à but non lucratif.

La présentation a permis de connaître qu'à la base, il y a deux types d'organisations. Les organisations traditionnelles à but non lucratif d'entraide, de solidarité etc. et les groupements de type coopératif et les coopératives ainsi que leurs unions dont les groupes mutualistes d'intérêt économique.

A partir de deux exemples illustratifs, le formateur a essayé d'amener les participant-e-s à bien voir la différence entre les types d'organisation.

Dans une organisation (entreprise) économique (capitaliste), c'est la recherche du profit. L'investisseur qui vient investir décide en général de tout. Ce qui est totalement différent des organisations d'entraide, de solidarité etc. Ici se sont les personnes qui habitent la communauté qui décident de leur sort. Les décisions sont prises ensemble. Et selon le formateur ce que nous avons dans nos organisations constitue une alternative aux problèmes de nos communautés dans le sens où, se sont les populations qui sont au cœur du développement.

Le bureau qui est l'émanation de l'assemblée générale doit mettre en œuvre ce qui est décidé en AG.

Toutefois, il y a lieu de noter qu'il y a un important travail de coordination à faire avec les moyens de bord. Aussi, avoir des indicateurs d'appréciation qui doivent se faire sur la base des objectifs.

Par exemple : efficacité des services rendus aux membres, réalisation de toutes les activités programmées, partage équitable des résultats, situation financière saine...

Sur les fonctions et spécificités, le formateur a souligné que les organisations ont des différences selon leur vision et les valeurs qui les sous-tendent par exemple :

- Commercialisation des produits agricoles,
- Approvisionnement en intrants,
- Protection et fluctuation de l'épargne, accès distribution de crédit,
- Gestion du matériel et de périmètres irrigués,
- Entraide en travail,
- Prévoyance (mutuelles),
- Production de services (distribution d'électricité, eau...)
- Etc.

Il est à noter que les organisations peuvent également assumer des tâches de production collective (activités artisanales et champs collectifs le plus souvent).

En plus de ces fonctions, les organisations jouent des rôles importants dans leur milieu d'intervention en ce qui concerne :

- La cohésion entre les membres surtout dans les organisations traditionnelles,
- Le renforcement de capacités de leurs membres et des communautés,
- Leur présence dans les instances de prise de décisions,
- Leur envergure sociale en matière de négociation et d'intermédiation au sein et entre communautés
- Etc.

En conclusion, il est à retenir que les principes d'une organisation reposent sur un modèle auquel toute action devrait tendre à se conformer à travers les conditions (internes/externes) ou en dépit d'elles. Ces principes s'apparentent au management qui signifie ici :

- ✓ Une exploitation optimale des ressources,
- ✓ Une bonne conduite des hommes,
- ✓ Un mécanisme adopté pour une prise de décisions judicieuses et bénéfiques,
- ✓ Une participation inclusive,
- ✓ Une bonne gouvernance.

Au terme de la première journée, le formateur a fini la formation par une synthèse du cycle de développement des groupes/équipes.

Quatre grandes phases nécessaires dans la construction et la vie d'un groupe sont à retenir.

Il s'agit :

**La forme** : l'expression d'un ou des besoins est la source de la création de regroupement mais exige le respect d'un certain nombre de normes au cours de cette phase (*partager l'information, encourager le dialogue, initier des actions, avoir la structure fonctionnelle, créer un environnement de confiance et de respect...*)

**L'orage** : nécessaire et inévitable dans la vie d'une association. A ce stade de l'évolution, la naissance des conflits d'intérêt, de personnes, conduisent soit à conforter le groupe ou à le disloquer. La qualité du leader dans le groupe qui possède une hauteur, une ouverture d'esprit est déterminante dans la survie de l'union du groupe (*résoudre les problèmes ensemble, soutenir les membres, communiquer à deux sens*)

**Les normes** : concerne en général les périodes où on met en pratique les dispositions de fonctionnement des groupes, où on établit de nouvelles règles de travail en fonction du niveau d'évolution de l'entreprise, des manquements, des faiblesses de la structure et de la nouvelle vision du groupe (*se parler ouvertement, soutenir le consensus, déléguer les tâches et responsabilités, donner et recevoir des critiques constructives, encourager l'évolution du groupe*)

**La performance** : l'établissement de normes de fonctionnement convenu entre tous les acteurs de manière participative et inclusive, surtout ceux qui sont impliqués dans les conflits est déterminant comme facteurs aidant à l'atteinte de performances pour toute structure (*prise de décision, identité du groupe, harmonie, action*)

## 2eme journée

Comme pour la première journée, la deuxième aussi a débutée par un petit temps de prière. Suite à cela, un rappel (récapitulatif) des travaux de la première journée a été fait par quelques participant-e-s.

### **Formes de groupes et fonctions des structures**

#### ▪ **Aspects qui favorisent un bon fonctionnement du groupe/unité**

Cette session sous forme de brainstorming a permis aux participant-e-s d'énumérer un certain nombre d'aspects : communication entre les membres (interne et externe),

renforcer la cohésion entre les membres, partager des idées, savoir écouter, respect mutuel, avoir la bonne foi, engagement, détermination...

- **Aspects qui ne favorisent pas le bon fonctionnement d'un groupe/unité :**  
retards et absences abusifs, éviter les tendances, manque d'organisation, inexistence de plan de communication, non respect des normes, non respect de la structuration des réunions, manque de communication, tiraillements, manque de foi, méfiance...

Suite à cet exercice de brainstorming, le formateur est revenu sur la notion de performance et a beaucoup insisté sur ça.

En effet, selon lui les critères d'appréciation pour les organisations de type coopératif qui sont en dehors des organisations traditionnelles largement dominantes, les critères d'appréciation peuvent être regroupés en trois catégories.

- ✓ L'efficacité des services rendus aux membres :
  - Les activités se réalisent-t-elles comme prévues ?
  - Les résultats générés sont-ils ceux espérés ?
  - Ces résultats sont-t-ils partagés avec équité ?
  - Etc.
- ✓ La situation financière de l'organisation : que les objectifs soient économiques ou sociaux, l'organisation ne sera en mesure de fournir aux membres des services efficaces durablement que si la situation financière est saine. L'examen de cette situation constitue donc un élément important d'appréciation de la viabilité à terme de l'organisation.
- ✓ Le fonctionnement institutionnel, il repose sur certains principes, largement partagés, qui stipulent que la gestion doit être démocratique et participative, que les membres sont égaux et solidaires, que les résultats doivent être partagés avec équité.

Egalement les retards et absences abusifs. Le formateur a souligné que de nos jours les bailleurs sont très regardant par rapport à ces aspects. Il a invité les participant-e-s à faire très attention.

#### **Développement de stratégie et planification d'activités**

Cette session a permis aux participant-e-s à travers l'outil **DELTA (Development Education, Leadership, Team for Actions)**, de la nécessité de faire un diagnostic de la situation et de proposer une ou des solution (s).

Le formateur a travers cet outil a ressortit trois aspects importants à prendre en compte dans le diagnostic. Il s'agit des dimensions sociales, politiques, et économiques. Mieux encore, les alliés et les menaces.

Pour introduire, le sous thème : les types de comportements dans les groupes/équipes (**Agressif ; logique intellectuelle ; centré sur le travail ; sentimental/émotionnel, pensif/silencieux**), cinq groupes de travail ont été constitués.

Il s'agissait dans un premier temps de demander à chaque participant-e-s de choisir le type de comportement auquel il se voit le plus, puis de se mettre en groupes pour ressortir les aspects positifs/négatifs à chacun des ces comportements/attitudes par le groupe et de dire qu'est ce qu'il faut pour améliorer et comment ?

Les participant-e-s en travaux de groupes



En plénière les résultats des travaux de groupes sont ainsi résumés :

<b>Libellé</b>	<b>Aspects positifs</b>	<b>Aspects négatifs</b>	<b>Ce qu'il faut améliorer et comment</b>
<b>Groupe logique intellectuelle</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Moyen de garantie et de sureté,</li> <li>• Efficience par rapport aux résultats attendus,</li> <li>• Conscience tranquille</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lenteurs/retards dans le déroulement des activités,</li> <li>• Incompréhension,</li> <li>• Pas d'ouverture,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Avoir la capacité d'adaptation et de compréhension devant les imprévus,</li> <li>• Prendre en compte les cas de force majeure, les réalités du milieu et des cas sociaux</li> </ul>

<p><b>Groupe centré sur le travail</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rigueur dans le travail,</li> <li>• Respect des délais et calendriers</li> <li>• Engagement,</li> <li>• Volonté,</li> <li>• Détermination</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accaparement de tâches et responsabilités,</li> <li>• Risque de frustration groupe (démotivation, désengagement)</li> <li>• Ne permet pas aux autres d'apprendre de vous</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plus de souplesse et de flexibilité dans le groupe,</li> <li>• Savoir déléguer les tâches et responsabilités</li> <li>• Avoir de la patience,</li> <li>• Adopter une démarche pédagogique,</li> <li>• Libérer les initiatives</li> </ul>
<p><b>Groupe Pensif/silencieux</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Captif,</li> <li>• Attentif,</li> <li>• Poser (éviter les problèmes)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pas de partage d'idées,</li> <li>• Fermé,</li> <li>• la honte,</li> <li>• la colère</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Partager avec les autres,</li> <li>• S'entraîner à s'exprimer en public</li> </ul>
<p><b>Groupe Emotionnel/sentimental</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accessible,</li> <li>• Compréhensif,</li> <li>• Capable de communiquer avec n'importe quelle catégorie de personne,</li> <li>• Etre en cohésion avec tout le monde,</li> <li>• Sociable, humble,</li> <li>• Sens de l'écoute</li> <li>• Esprit de dépassement,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Naïveté,</li> <li>• Manque de discernement,</li> <li>• Saturation,</li> <li>• Abus sur la gentillesse,</li> <li>• Lenteurs des résultats pour atteindre les objectifs,</li> <li>• Les gens croient finalement qu'il faut les aider par la force,</li> <li>• Manque de rigueur,</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toujours agir en équipe,</li> <li>• Partager et respecter les responsabilités,</li> <li>• Marquer un temps de réflexion devant les situations,</li> <li>• Consulter avant d'agir,</li> <li>• Séparer le travail et les relations,</li> <li>• Etre dans le juste milieu</li> </ul>
<p><b>Groupe Agressif</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La ponctualité,</li> <li>• Atteinte des objectifs fixés,</li> <li>• Crédibilité,</li> <li>• Détermination</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acharnement,</li> <li>• Promptitude à la sanction, à la décision,</li> <li>• Non écoute</li> <li>• Faible participation des</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempérer l'ardeur et la rigueur,</li> <li>• Avoir la patience,</li> <li>• Etre tolérant,</li> <li>• Savoir écouter,</li> </ul>

		membres activités, passivité, laxisme	aux	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaitre le tempérament des autres,</li> <li>• Se partager les tâches, faire un suivi et une évaluation des responsabilités,</li> <li>• Corriger,</li> <li>• Etre humble, patient,</li> <li>• Avoir une bonne communication au niveau interne,</li> <li>• Déléguer.</li> </ul>
--	--	--	-----	--

L'exercice a montré que les comportements/attitudes ci dessus peuvent constituer des défauts comme des qualités. Cela dépend du contexte dans le quel l'on se trouve.

Se sont en réalité des logiques complémentaires.

En résumé, pour le formateur, le but recherché à travers cet exercice c'est de permettre à chacun de dire ce qui est en lui et de se rendre compte de la façon dont les autres le perçoivent et à devenir réaliste dans la manière de se voir elle-même. Il ajoutera que tous les types de comportements sont importants dans un groupe en se sens où pouvant aider ce dernier à gérer son temps de travail ensemble afin de trouver de meilleurs moyens pour unir ses efforts vers la transformation.

La session a été très riche en termes de témoignages (partages d'expériences).

### 3eme journée

Comme pour les journées précédentes, la troisième et dernière journée a débutée par un petit temps de prière.

Suite à cela, s'en est suivi un rappel (récapitulatif) des travaux des jours 1 et 2 par les participant-e-s.

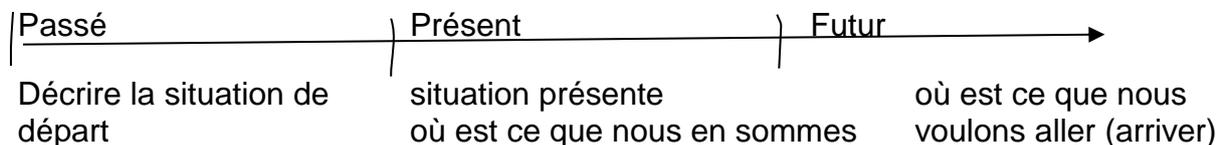
#### Education administrative et financière

##### ➤ La planification

Abordant cet aspect important dans la vie des organisations, le formateur a affirmé que l'absence de planification est l'une des faiblesses des organisations locales. En

outre, il a souligné que quand on parle de planification, il faut prendre en compte deux aspects :

- La planification stratégique (2 à 5 ans),
- La planification opérationnelle



Pour illustrer cela, l'outil de la main avec ses cinq doigts a été utilisé. Les questions suivantes renvoient à l'image de la main.

**Quoi ?** il faut identifier et recenser toutes les activités, les tâches et opérations à mener,

**Qui ?** Il faut identifier tous les acteurs et participants qui ont un rôle quelconque à jouer pour la réussite de l'action,

**Comment ?** Il faut identifier tous les moyens à mettre en œuvre pour la réussite de l'action,

**Où ?** Il faut identifier le ou les lieu (x) où chaque activité doit être menée,

**Quand ?** Identifier la période ou les période (s) où chaque activité doit être menée.

Cette session a permis aux participant-e-s à travers l'outil de la main, comment faire un diagnostic face à une situation et de développer une stratégie pour faire face à la situation. C'est un outil assez intéressant qui permet d'identifier les acteurs à impliquer.

#### ➤ **La gestion financière :**

Abordant cette dernière partie de la formation, le formateur à travers des diapositives de montrer, a essayé de montrer l'importance d'avoir une bonne gestion financière.

En effet, selon lui, l'éducation à la gestion financière est le fait d'initier les bénéficiaires d'une structure à tout ce qui représente l'ensemble des activités centrales liées aux transactions financières spécifiques aux activités du projet de l'organisation.

Elle permet de s'assurer que les aspects financiers du projet (par exemple, la budgétisation, les rapports financiers et autres procédures nécessaires) sont exécutés de manière contrôlée. La gestion financière traite essentiellement de comment, quand et pourquoi l'argent est ou devrait être affecté aux activités du projet. Elle permet aussi de fixer les priorités de l'organisation. De plus, elle s'occupe de l'analyse des résultats

financiers, qui mesurent la « santé » de l'organisation, tout en protégeant les intérêts de l'organisation et ceux de la cible. Finalement, rester dans le cadre de l'accord entre les parties prenantes (partenaire technique et financier, mécènes/donateurs) que leurs fonds sont utilisés de manière correcte.

En somme, pour le formateur, tous les coopérants doivent être au fait des pratiques administratives et financières de la coopérative.

### **III. Difficultés rencontrées**

L'organisation de l'atelier a été marquée par un certain nombre de difficultés.

En effet, des événements successifs (décès) ont eu lieu dans le village. Et l'un des défunts est parent direct du Vice Président de la coopérative et du Trésorier. Ces derniers n'ont pas pu participer à la formation. Sur une liste de cinquante invités, nous nous sommes retrouvés avec trente cinq participant-e-s.

### **IV. Clôture/Recommandations**

Clôture la journée, le Président de la coopérative a remercié le formateur pour la pertinence des sujets partagés ainsi que la méthodologie employée pour favoriser la participation de tous. Ses remerciements vont aussi à l'endroit des autorités pour avoir acceptés de venir accompagner la coopérative durant ces trois jours et de partager sa vision de développement.

Aux membres, le Président a exprimé sa satisfaction pour une participation effective durant ces trois jours, mais également sa conviction que désormais chacun se sent aussi responsable de l'évolution et du devenir de la Coopérative.

A sa suite, Le Maire de la commune a salué tous les acteurs de leur présence pendant les trois jours de formation, félicita le formateur qui a usé des meilleures démarches, méthodes et techniques pédagogiques pour animer la formation. Il invita l'ensemble des acteurs à mettre en œuvre tous les savoirs développés pour la réussite de la centrale communautaire.

Pour conclure, il a souhaité un bon retour à tout le monde en invitant le Conseil d'Administration à s'acheminer le plus rapidement possible à l'élaboration des plans d'actions et plan de mise en œuvre pour permettre de respecter les engagements de chaque partie et de situer les responsabilités en cas faille.

Pour clore le tout, le représentant du Sous Préfet après avoir remercié le Maire, le formateur, le Président de la coopérative, le représentant de la SDDR de Oussouye, les Notables et Chefs de village, les membres de la coopérative, a affirmé qu'au terme de ces trois jours d'atelier, il pense que la formation a été bénéfique pour tous les participant-e-s.

Il a réitéré ses remerciements au formateur qui selon lui a été très pédagogique dans ses approches thématiques et a facilité la compréhension de tous les participant-e-s. Ses remerciements vont également à l'endroit du Maire de la commune, du représentant du SDDR qui a accompagné durant ces trois jours et a contribué positivement aux débats.

Aux Chefs de village, notables et membres de la coopérative, il a demandé de bien vouloir s'approprier cette formation pour la bonne gestion de l'unité.

Selon lui, les participant-e-s ont assisté avec courage et abnégation à cet atelier pour que demain ils puissent ensemble gérer leur coopérative.

Il dira que le formateur au cours de ces trois jours a donné toutes les qualités requises pour une bonne gestion de la coopérative, donc les acteurs doivent utiliser ces atouts pour rendre crédible et rentable l'unité de production, qui doit être bien gérée. Et cette gestion doit être transparente à tous les niveaux, et cela c'est à tout un chacun de veiller à sa pérennisation, à ce qu'elle fonctionne correctement.

Il a n'a pas manqué de relever quelques qualités sur lesquelles le formateur a mis l'accent et lesquelles les membres doivent adopter: notamment une bonne conduite des hommes, un bon plan de communication, un respect mutuel entre membres, une bonne gouvernance, une cohésion, intéresser tout le monde aux affaires etc.

Aux participant-e-s, il a demandé chacun en ce qui le concerne de faire le mieux de lui-même pour que cette unité grandisse et soit un point de rencontre où tout peut se faire et s'échanger, un grand marché en fait. Et pour cela, ils doivent faire connaître ce marché à d'autres bailleurs qui pourraient les aider dans l'extension des infrastructures et matériels. Il reste convaincu que cela pourrait intéresser plus d'un.

Sous forme de recommandations, il a invité les membres à :

- Aller à la recherche de marchés potentiels à Mlomp, Oussouye, Ziguinchor, Elinkine, au Cap Skirring...pour une meilleure rentabilité de l'outil,
- Intéresser l'unité aux écoles, universités, populations pour une appropriation,
- Continuer à chercher d'autres bailleurs de fonds pour que ça marche davantage,

- Se rapprocher davantage de l'unité (cas de la municipalité).

Bref ne laisser personne en rade.

Pour finir, il a souhaité un bon retour aux participant-e-s dans leurs familles respectives, et a déclaré clos l'atelier de formation sur : « **Dynamique de groupe et participation active à la gestion d'une unité à intérêt communautaire** ».