



L'UNIVERSITE PAYSANNE DU ROPPA (UPR)

*NOTE D'INFORMATION SUR LES RESULTATS DU
GROUPE DE TRAVAIL (Thiés, 12-18 avril 2016)*

Etat des lieux, premiers résultats et propositions

09 BP 884 Ouagadougou 09

Tél. : (226) 25 36 08 25

E-mail : roppa2000@yahoo.fr / secretariat@roppa-afrique.org

Depuis 2012, un important travail a été réalisé par le ROPPA pour définir et mettre en place l'UPR et trois « éditions » ont eu lieu entre 2014 et 2015.

En décembre 2015 un atelier s'est tenu à Nyéléni (Mali) pour tirer les premiers enseignements de l'expérience et formuler des propositions. Il a mis en évidence **des acquis** mais aussi **des insuffisances**: prise en compte insuffisante des acquis des plate-formes nationales en matière de formation et valorisation insuffisante du savoir endogène, des connaissances et des compétences paysannes.

Un groupe de travail a été mis en place par le Secrétariat Exécutif (SE) du ROPPA pour analyser et approfondir les recommandations de l'atelier de Nyéléni afin de continuer le processus de construction de l'UPR. Le groupe de travail s'est réuni à Thiés (Sénégal) ; ses résultats seront présentés dans un rapport détaillé et un document stratégique sur l'UPR (« une charte ») sera ensuite élaboré. **La présente note résume les principales propositions du groupe de travail** qui seront soumises aux organes de direction du réseau et mises en débat au sein des plateformes nationales.

1 L'UPR est un programme du ROPPA

Le groupe de travail a rappelé que l'UPR est un programme du ROPPA et qu'elle est donc placée sous la responsabilité du Conseil d'Administration (CA) et du Bureau Exécutif (BE) pour tout ce qui concerne la définition des objectifs et des orientations, les actions menées, le financement et l'évaluation.

2 La structuration de l'UPR

21 L'UPR est un ensemble composé des systèmes et pratiques de formation des plateformes nationales et du Secrétariat Exécutif (SE) du ROPPA. Les plateformes sont des éléments constitutifs de l'UPR et, à ce titre, elles doivent jouer un rôle central dans la définition, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation de toutes les actions de formation menées. Cela suppose **une pratique en réseau**, c'est-à-dire des relations permanentes entre les plateformes et le SE et entre les différentes plateformes. La pratique en réseau engendre des attentes et des obligations réciproques entre les plateformes et le SE.

22 Du fait de leur place dans l'UPR, **les plateformes devront jouer un rôle actif** dans le choix des thèmes de formation, la définition des contenus, la validation des modules élaborés, etc. ; Elles devront mobiliser des compétences internes pour la réalisation des modules et prendront en charge directement certaines formations (cf. point 3).

23 Pour construire la pratique en réseau, il est proposé que chaque plate-forme désigne **un ou des responsables de la formation** qui seront chargés de faciliter la communication entre les plateformes et entre les plateformes et le SE. L'idée d'un binôme (responsable paysan et technicien) a été évoquée afin de faciliter le portage politique et technique de la l'UPR par la plate-forme; il serait souhaitable que ces

responsables soient porteurs des attentes de la diversité des membres de l'organisation.

24 Deux organes sont proposés pour la gouvernance de l'UPR

(1) *le Comité de pilotage* : il est composé de représentants du CA, du Bureau Exécutif et de représentants des plateformes ; les représentants choisis doivent être porteurs des questions de formation ; des personnes ressources en nombre limité peuvent intégrer le Comité de Pilotage de façon permanente ou occasionnelle. Le Comité de Pilotage définit les orientations opérationnelles de l'UPR ; il valide le choix des thèmes de formation et le plan de travail ; il assure le suivi global de l'UPR.

(2) *le Comité pédagogique* : il est composé du responsable de la formation du SE du ROPPA qui est chargé de l'animation et de représentants des plates-formes (choisis pour l'expérience de leur organisation en matière de formation). Le Comité assure la responsabilité pédagogique et opérationnelle des formations : conception des contenus des formations, des méthodes et outils nécessaires à leur réalisation, etc. Il définit les critères de recrutement, analyse les candidatures proposées par les plate-formes mais le choix définitif revient au Comité de Pilotage. Des personnes ressources pourront faire partie du Comité de façon permanente ou occasionnelle.

(3) Le groupe de travail a proposé aussi la création d'un *Comité de Parrainage* dont feraient partie les institutions et personnes ressources pouvant contribuer à la crédibilisation institutionnelle de l'UPR, à l'enrichissement de son projet, à l'élaboration des contenus et méthodes, à l'évaluation de son impact, à la construction de dispositifs de financement durables.

25 Le budget de l'UPR

L'UPR sera inscrite dans le nouveau plan quinquennal du ROPPA et dans son budget ; il est proposé que les plateformes participent à son financement selon des modalités à définir.

3 Les types de formation proposés par l'UPR

L'UPR devrait proposer *deux grands types de formation* :

(1) *des formations « générales »* qui concerneraient toutes les plateformes ; elles auraient pour but de renforcer le rôle du réseau dans les débats sur les grands enjeux de la région : les politiques agricoles régionales, la structuration des filières, les questions foncières, le changement climatique, le foncier, l'accès au marché, la valorisation des produits agro-alimentaires, etc. Ces formations concerneraient des *responsables régionaux* mais aussi des *responsables nationaux* travaillant sur ces questions dans leur pays. Il serait souhaitable de *former des formateurs* capables de démultiplier ces formations.

(2) *des formations « spécifiques »* qui s'adresseraient à un nombre limité de plateformes et qui seraient entièrement réalisées par une plate-forme ou un groupe de plateformes ayant une expérience confirmée dans le domaine concerné. Ces formations pourraient concerner des enjeux spécifiques à un groupe de pays, viser la diffusion de l'expérience d'une plate-forme, etc. concernant la mise en place de services à l'agriculture, la définition et le fonctionnement d'un dispositif permanent de formation ; la négociation avec les pouvoirs publics ; la création d'interprofessions, etc. Des plateformes pourraient faire des offres de formation ; elles seraient relayées par le Comité Pédagogique qui accompagnerait la préparation des modules et donnerait le label « UPR ».

Pour les deux types de formation il est proposé de faire appel à l'expérience et à l'expertise des plateformes (cf.4).

4 Des orientations pour la réalisation des formations.

Trois points peuvent être soulignés:

41 *Le recrutement* devrait prendre en compte (1) le nécessaire élargissement du nombre des responsables formés et le renouvellement progressif des dirigeants et (2) la généralisation de la mixité dans les formations en vue de la promotion de femmes dans les instances dirigeantes du réseau.

42 Les formations réalisées devraient faire une place importante au ***renforcement des capacités stratégiques*** au sein des organisations : capacité d'anticipation et de réaction ; capacités d'analyse, de proposition, de négociation, d'action, de suivi et d'évaluation.

43 Il est essentiel que les ***formations*** réalisées ***soient utiles*** aux plateformes et qu'elles soient perçues par les participants et leurs organisations comme ***des « formations paysannes »***. Cela suppose (1) des formations ancrées dans la réalité vécue par les participants et leurs organisations, (2) une valorisation du savoir paysan et (3) la mobilisation de personnes ressources extérieures entrant dans cette logique.

Deux points sont essentiels :

- *l'utilisation optimale des acquis des plate-formes en matière de formation* ; cela suppose l'identification et la capitalisation des expériences et des résultats des plateformes et de leurs fédérations membres: dans quel secteurs, thèmes, domaines ont-elles une expérience ? Ont-elles des formations prêtes, déjà expérimentées ? Dans quels domaines ? Qui sont les leaders paysans/le personnel technique qui pourraient intervenir ? Sur quoi ? Ont-elles des domaines ou des thèmes d'excellence ? Ont-elles mis en place des dispositifs de formation permanents? Etc.

- *l'engagement des plateformes et des fédérations membres* à toutes les étapes du

processus de formation de l'UPR : le choix des thèmes de formation, l'élaboration des modules et la répartition des tâches dans leur réalisation, le choix des apprenants, leur suivi, l'évaluation de l'impact opérationnel des formations, etc.