

Retraite du Secteur Vert de la GIZ Bénin

Ouidah, Hôtel Casa del Papa

31 janvier - au 03 mars 2022

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Participants à la retraite

1. Bruno O'Heix, ProPFR
2. Andrea Schalla, ProSOL
3. Jürgen Heinkele, ProFINA
4. Alain Rousseau, ProSAR
5. Hermann Fickinger, ProCIVA
6. Bernard Gnatouang, ProACPA/Pro Qual
7. Tanja Dorn, atigi4Ag
8. Samson Toulassi, ATEVET

9. Joachim Becker, ProAgri
10. Horst Oebel, RBT-WAP
11. Ines Adingni, DAF-Secteur Vert
12. Evariste Alohou, CTS COR
13. Yasmina Adeb, CT COR
14. Bettina de Campos, Coordinatrice
15. Hugues Quenum, Facilitateur

Aurette Yansegbe, Assistante admin.

Comment avons-nous vécu l'année passée (2021) ?

Réflexion personnelle :

Ecrire des cartons pour les réponses aux questions 1 – 5 (1 carton par réponse, pas plus que 2 réponses à la fois !)

Partage en plénière:

Chacun à tour de rôle présente ses réponses (max. 5')

Ecoute bienveillante ! Une seule personne parle à la fois. Pas de discussion ni de jugement sur ce qui a été dit. Tout au plus demander si quelque chose n'a pas été compris.

Echange est conçu comme un « safe space » où chacun peut dire ce qu'il ressent à un moment donné sans se censurer à cause de commentaires ou évaluations des autres.

Questions pour passer en revue l'année écoulée 2021 :

1. Quel a été le plus grand progrès de mon projet ?
2. Quel a été mon plus grand moment fort de l'année dernière / mon plus grand succès personnel (dans mon rôle de CP/CT ...)?
3. Qu'est-ce qui m'a le plus énervé ?
4. Quelle est la chose la plus importante que je souhaite réaliser cette année 2022?
5. Quelle musique ou quelle chanson me ferait vraiment envie cette semaine ? 😊



Pour les travaux de groupes, il a été décidé restituer en plénière uniquement les points 1 et 4

1

Quel a été le plus grand projet de mon projet?

Pro SAR
1. La création d'une vision partagée dans une équipe soudée.

Pro CIVA
Avenir équilibré des 100% des Partenaires

Pro PFR
1. Mon équipe et moi, nous avons dépassé les objectifs du projet.

RBF/WAP
1. Le PFRF a été dans la technique Partenaire

Pro Sol
2020 = 85.000 \$
2021 = 202.000 \$

Pro Agri
1. Gestion du Fonds COVID

Pro Fina
1. Pouvoir renseigner certains indicateurs et en atteindre 3 sur 4

Pro ACTA / Pro Qual
Taux de réalisation du projet

ATVET / Pro FOP
Optimisation du processus de la Commission de la Commission de la section de l'ETFP

Coordination Secteur Vert
1. Organisation de la 1ère COS/MAP

1) COS

4

Quelle est la chose la plus importante

4. Renforcer la transition vers... mais en préservant les acquis à tout les niveaux

Financer les 2 grands axes - térahés du projet

4. Mettre en oeuvre le système IRV (intégré au système existant)

4. Mettre à jour le plan de mise à jour et/ou SV de l'Annuaire

Wieder aufsteig Sol

4. Appuyer avec pool de financement système de coopération de services des réseaux existants

Digitalisation des ABC

4. Ancrer nos acquis auprès des partenaires

Bien clarifier le qual tout en trouvant un poste pour mon CT

4. Renforcement de l'opérationnel du pays

Organisation de la Signature de l'Accord Cadre

4) Être plus présente pour les projets plus menés avec implication de la capitalisation

4) Être plus présente pour les projets plus menés avec implication de la capitalisation

4) Être plus présente pour les projets plus menés avec implication de la capitalisation

Recommandations de la Retraite 2021

Janvier 2021, Grand Popo

Collaboration avec nos partenaires

Accord cadre ATDA/DDAEP

Engagement commun de ne pas financer ATDA/DDAEP comme prestataire (contrats consultants/subvention local)

Sondage auprès des projets pour voir concrètement les activités de chaque projet avec ATDA/DDAEP

Séance sur mécanismes de financement ATDA/DDAEP (Ines ...)

COS

Date: Septembre 2021

Création d'un comité de préparation du COS

Unité MAEP

Trouver une solution pour opérationnaliser/optimiser le lien avec le MAEP en créant une approche "One Face to the Customer" (éventuellement dissoudre la « Cellule MAEP » dans sa forme existante)



Stratégie et « WiMa » pour le Secteur Vert

- Réflexion sur les objectifs et les indicateurs de réussite du Secteur Vert (Atelier avec consultant Mamy ; appui d'Alain)

Digitalisation :

- **Base de données MAEP** : s'aligner sur l'étude de ProAgri et contribuer à l'établissement d'une base de données commune au Secteur Vert
- **eLearning** : utiliser la plateforme Atigni et celle du Centre d'Excellence pour la capitalisation de nos produits d'apprentissage / eLearning
- **eMarché** : séance d'information sur les nouveaux marchés digitaux (plateforme du Kenya....)
- Production d'une **cartographie** (SIG) pour les projets du secteur vert (groupe de travail piloté par Horst et Alain)

Capitalisation :

- Capitaliser les acquis (ne pas confondre avec « documentation » ; voir définition fournie par Bruno)
- Constituer un « coffre au trésor » et le remplir avec l'héritage du secteur Vert
- Chaque projet identifie 1 – 2 acquis et éventuellement aussi quelques acquis communs et choisit la forme de présentation
- Yasmina propose feuille de route

Le « Jour J »

- *Ce n'est pas un enterrement mais plutôt un nouveau départ ; nous mettons fin à une chose pour en commencer une autre*
- Chronogramme / feuille de route jusqu'à la fin (à intégrer dans la stratégie)

Evaluation de nos recommandations 2021

1. Où sommes nous aujourd'hui (par rapport à nos recommandations de l'année 2021)?

2. Quels sont nos chantiers / thématiques à poursuivre?

Recommandations	Réalisations
Accord cadre ATDA/DDAEP	Signature prévue le 08 ou 22 février 2022
COS	Tenue en oct. 2021; monitoring en cours, COS 2022 prévu
Unité MAEP	Continue et fonctionnelle
Stratégie et « WiMa » pour le Secteur Vert	S'est avéré non nécessaire
Digitalisation	En cours avec modifications...
Capitalisation	Se poursuit (acquis-phare)
Le « Jour J »	Stratégie de communication

Retraite 2022

Objectifs:

Renforcement de l'équipe

Echanges stratégiques sur transformation et activités du Secteur Vert

Sujets clés:

1. Clarification des attentes de nos interlocuteurs et partenaires par rapport à la transformation du Secteur Vert et son transfert vers de nouveaux thèmes cruciaux (BMZ 2030)
2. Synergies entre projets
3. Transferts aux partenaires et « stratégie de capitalisation » (acquis-phare des projets ...)
4. Stratégie de communication
5. Suivi des recommandations du COS et prospection d'activités
6. Echange sur options pour le personnel face à la fin des projets

Programme de la retraite 2022

Lundi 31 janvier 2022	
18:00 - 19:00	Arrivée et check-in des participants
19:00 - 20:00	Dîner
20:00 - 21:30	Passer en revue l'année écoulée
Mardi 01/02/22	
08:30 - 11:15	<ul style="list-style-type: none"> - Revue des recommandations retraite 2021 - Processus de transfert du portefeuille et attentes des interlocuteurs
11:15-11:45	Pause-café
11:45-13:00	Viste de la Directrice Résidente
13:00-14:30	Déjeuner et pause
14:30-16:00	Synergies entre projets (« Speed-dating »)
16:00 - 16:30	Pause-café
16:30-18:00	Capitalisation des acquis-phare des projets I : ProAgri, ProCIVA, ProACPA
19:00 - 20:00	Dîner
20h ...	<i>Soirée de détente</i>

Mercredi 02/02/22	
9:00-11:00	Capitalisation des acquis-phare des projets II : ProSol, ProFINA, ProPFR, ProSAR
11:00 - 11:30	Pause-café
11:30 - 13:00	Stratégie de capitalisation (mesures par rapport aux attentes...)
13:00-14:30	Déjeuner et pause
14:30-16:00	Stratégie de communication
16:00 - 16:30	Pause-café
16:30 - 18:00	<ul style="list-style-type: none"> - Suivi et planification COS - Prospection des activités du Secteur Vert 2022
19:00 - 20:00	Dîner
Jeudi 03/02/2022	
08 :30-10:30	Echange sur options pour le personnel face à la fin des projets
10:30 - 11:00	Pause-café
11:00 - 13:00	<ul style="list-style-type: none"> - Synthèse et recommandations de la retraite - "Housekeeping" / Divers - Evaluation et clôture
13:00	Déjeuner et départ

Transition du Secteur Vert au Bénin (EWOH) dans le contexte de BMZ 2030 (non-EWOH)

Processus et défis du transfert du portefeuille et attentes des différents acteurs

Transformation du secteur vert

Présentation de la situation actuelle:

- Présentation du portefeuille
- Evolution et objectifs
- Défis dans le processus de transformation



Projets bilatéraux (à partir du nouvel engagement), régionaux et globaux

 C
T
C
F

Paix et cohésion sociale

Champ d'action: Bonne gouvernance

Programme bonne gouvernance et réforme numérique des services de l'Etat (ProGRES)

Appui à la réforme des finances publiques pour l'atteinte des ODD (ReFORME)
01/2021 - 12/2023
16,5 Mio. €

Développement Communal (FADeC)

Phase IV: 15,0 Mio. €
Phase V: 10,0 Mio. €
+ Augmentation: 9,0 Mio. € Corona + 20 Mio. € (dont 10 Mio. € Corona et 5 Mio. € Plan Sahel)

Smart Gouv

(PRSCG - Programme de Renforcement des Structures Centrales de Gouvernance)
Phase I: 10,0 Mio. €
Phase II: 14,3 Mio. €

 Total CT: 171,74 Mio. €
 CT Thème crucial 1: 16,5 Mio. €
 Nombre de modules: 1

 Total CF: 280,9 Mio. €
 CF Thème crucial 1: 78,3 Mio. €
 Nombre de modules: 4

 Total: 452,64 Mio. €
 38 modules

Total thème crucial 1: 94,8 Mio. €

Protection de nos bases existentielles – environnement et ressources naturelles

Champ d'action: Eau

Programme Gestion des Ressources en Eau et Assainissement

Appui à la Gestion Intégrée des Ressources en Eau (AGIR-Eau)
01/2022 - 12/2024 – 10,0 Mio. €

Forests4Future (F4F)
2022 - 2023 – 2,0 Mio. €

Station des bœufs de vidange,
11,0 Mio. €

Approvisionnement en Eau Potable et Assainissement en zone périurbaine
Phase I: 15,0 Mio. €
Phase II: 10,0 Mio. €
Phase III: 9,3 Mio. €

Champ d'action: Biodiversité

Réserve de Biosphère Transfrontalière W-Ary-Pendjari (RBT WAP)
01/2016 - 06/2023
Projet rég. dans 3 pays - au Bénin: 8,6 Mio. € (+ 4,7 Mio. € EU)

Fondation FSOA
41,9 Mio. € (31,9 Mio. € ressources en capital + 10 Mio. € financement de projet)

 Total CF: 280,9 Mio. €
 CF Thème crucial 2: 20,6 Mio. €
 Nombre de modules: 3

 Total CF: 280,9 Mio. €
 CF Thème crucial 2: 87,2 Mio. €
 Nombre de modules: 5

Total thème crucial 2: 107,8 Mio. €

Formation et croissance durable pour des emplois de qualité

Champ d'action: Formation professionnelle

Champ d'action: Développement du secteur privé et des systèmes financiers

(Programme en préparation)

Promotion de la Formation Professionnelle (ProFoP)
06/2021 - 05/2024
8,0 Mio. €

Promotion de Petite et Moyenne Entreprise (ProPME)
07/2022 - 03/2025
7,0 Mio. €

Centres d'Innovation Vertes pour le Secteur Agroalimentaire (ProCIVA)
10/2014-03/2024
31,2 Mio. € (+ 1,79 Mio. € DEZA) +

Formation Professionnelle Agricole pour Femmes via NEPAD/CAADP (A-TVET Women)
01/2017 - 10/2022
0,9 Mio. €

Promotion du Financement Agricole (ProFINA)
12/2015 - 07/2023
5,0 Mio. €

FECECAM
Phase I: 10,9 Mio. €
Phase II: 10,0 Mio. € + Augmentation 4,5 Mio. €

FNDA
15,0 Mio. €

Financement durable de l'Enseignement et de la Formation Techniques et Professionnelles (EFTP)
20 Mio. € (dont 7,2 Mio. € Corona)

Transformation numérique
09/2021 - 11/2023
1,4 Mio. €

Atingi4Ag
12/2021-07/2023
0,8 Mio. €

Numerisation
2022 - 2025
2,5 Mio. €

Beninnovation
2022 - 2025
2,5 Mio. €

 Total CF: 280,9 Mio. €
 CF Thème crucial 3: 56,8 Mio. €
 Nombre de modules: 8

 Total CF: 280,9 Mio. €
 CF Thème crucial 3: 60,4 Mio. €
 Nombre de modules: 4

Total thème crucial 3: 117,2 Mio. €

Un seul Monde sans faim

Champ d'action: Agriculture

Clôture progressive:

Promotion de l'Agriculture (ProAgri4)
10/2020 - 12/2023 - 10,0 Mio. €

Renforcement de l'infrastructure qualité pour la filière soja (ProQual)
en coopération GIZ + PTB
08/2019 - 01/2023 – 2,05 Mio. €

Fonds d'Appui-Conseil aux Politiques Agricoles (ProACPA)
07/2019 - 04/2023 – 2,47 Mio. €

Fonds d'investissement (FI-Agr)
Phase III: 12,0 Mio. €
Phase IV: 10,0 Mio. € (4 Mio. € 2016 + 6 Mio. € 2019)

Champ d'action: Sécurité alimentaire

Sécurité Alimentaire et Renforcement de la Résilience (ProSAR)
03/2015 - 03/2023 - 13,85 Mio. €

Champ d'action: Développement rural

Protection/Réhabilitation des Sols pour améliorer la Sécurité Alimentaire (ProSOL)
11/2014 - 06/2024
24,67 Mio. € (+ 1,36 Mio. € EU)

Promotion d'une Politique Foncière Responsable (ProPFR)
10/2015 - 07/2023 - 9,0 Mio. €

 Total CF: 280,9 Mio. €
 CF Thème crucial (Clôture progressive): 62,04 Mio. € - Nombre de modules: 6

 Total CF: 280,9 Mio. €
 CF Thème crucial (Clôture progressive): 22,0 Mio. € - Nombre de modules: 2

Total thème crucial 4: 84,04 Mio. €

Coopération hors thèmes cruciaux

Initiative thématique: Énergie verte pour les citoyens

Projet sectoriel Énergie verte pour les citoyens (GBE)
10/2019 - 09/2022 – 8,2 Mio. €

Energising Development (EnDev)
10/2009 - 12/2024 – au Bénin: 6,2 Mio. € (+ 17,0 Mio. € COF)

Programme régional Renforcement du Système d'Echanges d'Énergie Électrique Ouest Africain (EEEOA)

Promotion d'un Marché d'Électricité Respectueux du Climat dans la Région CEDEAO (ProMEBC)
01/2022 - 12/2024 – projet rég. dans 15 pays; siège au Bénin

Nangbéto - Réhabilitation de la centrale hydroélectrique dans le contexte du WAPP
11,5 Mio. € + 7,5 Mio. €

Nangbéto - Centrale hybride hydro-solaire dans le contexte du WAPP
14,0 Mio. €

Soutien au laboratoire central de Cotonou dans la lutte contre Corona
09/2020 - 04/2022 – 1,4 Mio. €

régionale: 0,2 Mio. €

 Total CF: 280,9 Mio. €
 CF hors thèmes cruciaux: 15,8 Mio. €
 Nombre de modules: 3

 Total CF: 280,9 Mio. €
 CF hors thèmes cruciaux: 33 Mio. €
 Nombre de modules: 2

Total hors thèmes cruciaux: 48,8 Mio. €

MAEP : Agriculture / Développement rurale / Sécurité alimentaire	Durée	Transition assurée	Suite à chercher
ProSOL / ProSilience (EU)	6 et 12 / 2024		Alternatives / transformation *
ProCIVA	03 / 2024	ProPME/ ProFOP	
ProAgri 4	12 / 2023	(ProFOP)	
ProSAR	12 / 2023		Alternatives / transformation *
ProFiNA	07 / 2023	Fait parti du nouveau programme	(Prolongement acquis jusqu'en 2024)
Atingi4Ag	07 / 2023	Digitalisation	
ProPFR	07 / 2023		Alternatives / transformation
ProACPA	04 / 2023		Fin définitive
ATVET - Women	10 / 2022	ProFOP	
ProQual	06 / 2022		Fin définitive

* Esquisse de nouveau projet disponible !

MCVDD	Durée
RBT WAP I et II (BMZ)	06 / 2023 06 / 2028
IKI Small Grants / FNEC (BMUV)	12 / 2023
PACO (BMUV)	2022 - 2027

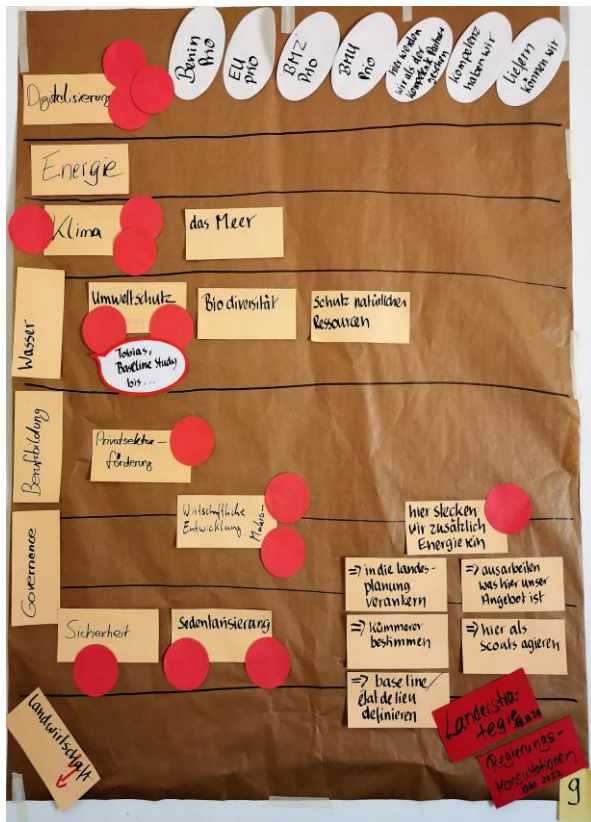
Rattachement aux projets globaux

- Migration climatique

Autre

- GCF/BMZ: Regional Climate Innovation Hub
- InS: Green Cotton Center

Identification par le « Managementkreise » des thèmes les plus importants pour GIZ Bénin dans l'avenir (Oct. 2021)



Thèmes prédéfinis:

- Eau
- Formation professionnelle
- Gouvernance

Thèmes prioritaires I:

- Climat
- Digitalisation
- Protection de l'Environnement

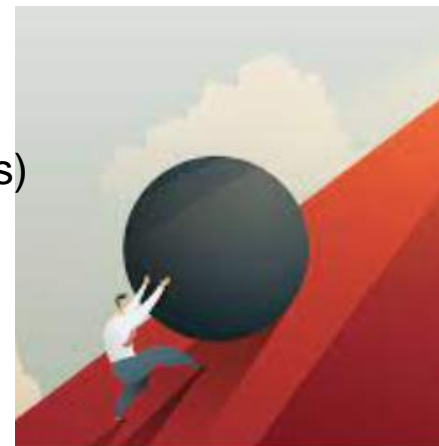
Thème prioritaires II:

- Pastoralisme / Sédentarisation
- Développement Economique

- Positionnement de l'agriculture comme secteur important pour le développement durable au Bénin, également dans les nouveaux thèmes centraux.
- Positionnement des "thèmes verts" également dans les deux autres thèmes centraux (environnement et ressources naturelles, bonne gouvernance).
- Développement de la coopération avec le BMUV et AA et avec InS

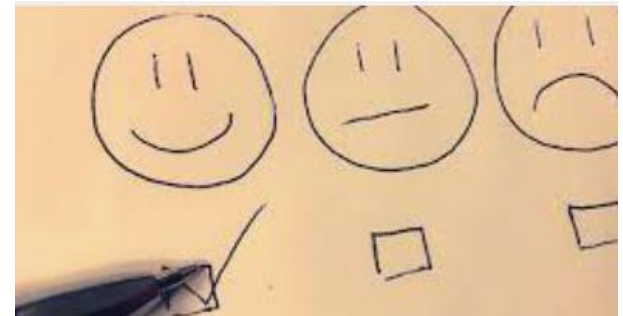
DÉFIS - Extension des thèmes principaux existants / recherche d'opportunités pour le développement ou l'acquisition de nouveaux projets

- Deux logiques à gérer: Commettant (BMZ) et partenaires locaux (MAEP)
- Faire un travail de « persuasion » auprès de l'unité régionale du BMZ (gérer la différence des attentes)
- Incertitude quant à la nouvelle orientation du contenu des acteurs politiques suite à la formation d'un nouveau gouvernement en Allemagne
- Incertitudes concernant la planification et l'allocation budgétaire (iPA22, iPA23); pour les projets bilatéraux, rythme bisannuel de la phase de planification (planification uniquement dans les années impaires)
- Recherche proactive, incessante, dynamique et rapide de nouvelles opportunités; besoin énorme de temps et d'énergie
- Appréhensions et attentes du personnel à gérer



Attentes de nos partenaires par rapport à la capitalisation

- Identification de nos partenaires – c'est qui en fait?
- Collecter les attentes des partenaires – quelles sont leurs attentes envers nous pour la « fin »?
- Réflexions sur les mesures à prendre - Que faire pour répondre aux attentes ? Lesquelles de ces attentes d'ailleurs?



Attentes des partenaires étatiques

Partenaires Étatiques

Attentes

DGF-D (DGF-D)
Direction générale de l'Énergie et des Ressources, MEF

SG MAEP (SG MAEP)

DPAF (DPAF)
DPAF

DPV (DPV)
DPV

CAIFE (CAIFE)
CAIFE

DLROPEA (DLROPEA)
DLROPEA

FNDA (FNDA)
FNDA

SONAMA (SONAMA)
SONAMA

ANM (ANM)
ANM

SP-CAN (SP-CAN)
SP-CAN

CR-CAN (CR-CAN)
CR-CAN

ATAA (ATAA)
ATAA

DBAER (DBAER)
DBAER

DDASM (DDASM)
DDASM

Mairies (Mairies)
Mairies

Implémentation dans le Développement des Projets de la GIZ

Transfert des équipements et matériel Selon Contrat

Accords Cadre avec les États

Stratégie de Capitalisation

Finalisation et mise en œuvre des mécanismes d'accès aux semences certifiées

Transfert des matériels documentations de formation

répétition et évaluation des DPA

Manuel de normes (type) de la région

Positionnement Stratégique et reconnaissance multi-secteur au niveau

Coordination multi-secteur régionale effective CR - régionale

Comprendre le "financement agricole" et symboles

Alternative à l'appui Casaca pour place → CV SAN

Appui à la création des CV SAN

Intégration du SISAN dans les RDC 4

Comment répondre aux attentes

Concertation Suivi

Partage Appropriation

Créer des produits pour l'apprentissage en ligne

Structures décentralisées (agents) renforcées

Formation multi-secteur mise en place et distribution

Accompagnement

Élaborer et transmettre

Formulation du projet alternatif

Planification zéro-zéro participative

Renforcement de capacités

Formation Technique

Appui à la création des CV SAN

Débat en notes et session de séminaire

INRAB

Implémentation par Projet

Qu'est-ce que nos partenaires ?

Quelles sont nos attentes ?

Comment répondre aux attentes ?

Ne pas avoir avec la relation avec le Tr-SAR.

MULTI-SECTEURIEL DE SEMENCES DE BASE - PAYSANNE RÉSISTANTE

Attentes des partenaires du secteur privé/OSC

Secteur
privé / société civile

Pro. soc
OPA
Pro. Fin. A Pro. A. V. A

CNA
Pro. M. C. P. A

OSC
Pro. S. R. Pro. B. R.

SFD
Pro. Fin. A

Agriculteurs,
trices (ROSOL)

partenaires

Attentes

Comment répondre
aux attentes

Transfert des
approches et
innovations ①

Capital pour
le CA ①

Trouver la formule
pour continuer la
mise en relation OPA/SED

Renforcement
des capacités

Mise en place
de la veille citoyenne
au niveau communal.

Renforcer les
capacités des OPA
pour continuer la
mise en relation

Ingédients pour
attestation de ②
bonne gouvernance

Mise en relation
avec d'autres
projets (GIZ) ③

Accompagnement
élaboration doc.
stratégiques + mod. aff. ②

Mise à disposition
de la documentation
et flexibilité (adaptat) ①

Promotion des
approches, multipli-
cation ds. activités ③

Schéma de
financement et
d'organisation pour
la mise en relation

Former des "Con-
seillers en finance
ment agricole"



Interlocuteur : GIZ

GIZ

Attentes

le personnel des projets à discuter jeudi

1) Qui sont nos partenaires?
2) Quelles sont leurs attentes?
3) Comment répondre aux attentes? Et auxquelles?

Developpement c'INDICATEURS Communs/Standards

Pour Strategie Pays

Coordnatrice Secteur Vert

Directrice Residente

Stratgique & Concurrence

Intersectorielle ?

Intersectorielle ?

Capitalisation

transfer des acquis + durabilité

Gestion personnel Projets vis-à-vis de la fin des projet

Agrandir Portefeuille

Diversification des Commettants

Innovations Creativite

Transfert acquis + Durabilité

Reussite des projets Visibilite

Directrice de Division (AL)
Hne K. Focken

Question par Anne

Montrer les reussites du Benin

Agrandir Portefeuille

Innovations

Apprentissage Partage Reseauage

SENOD/ structures de pilotage

les autres projets GIZ Benin

Synergie

Affinites des Indicateurs

Synergie entre pays

Capitalisation Visibilite

Gestion des connaissances

Partage de connaissance + Experiences

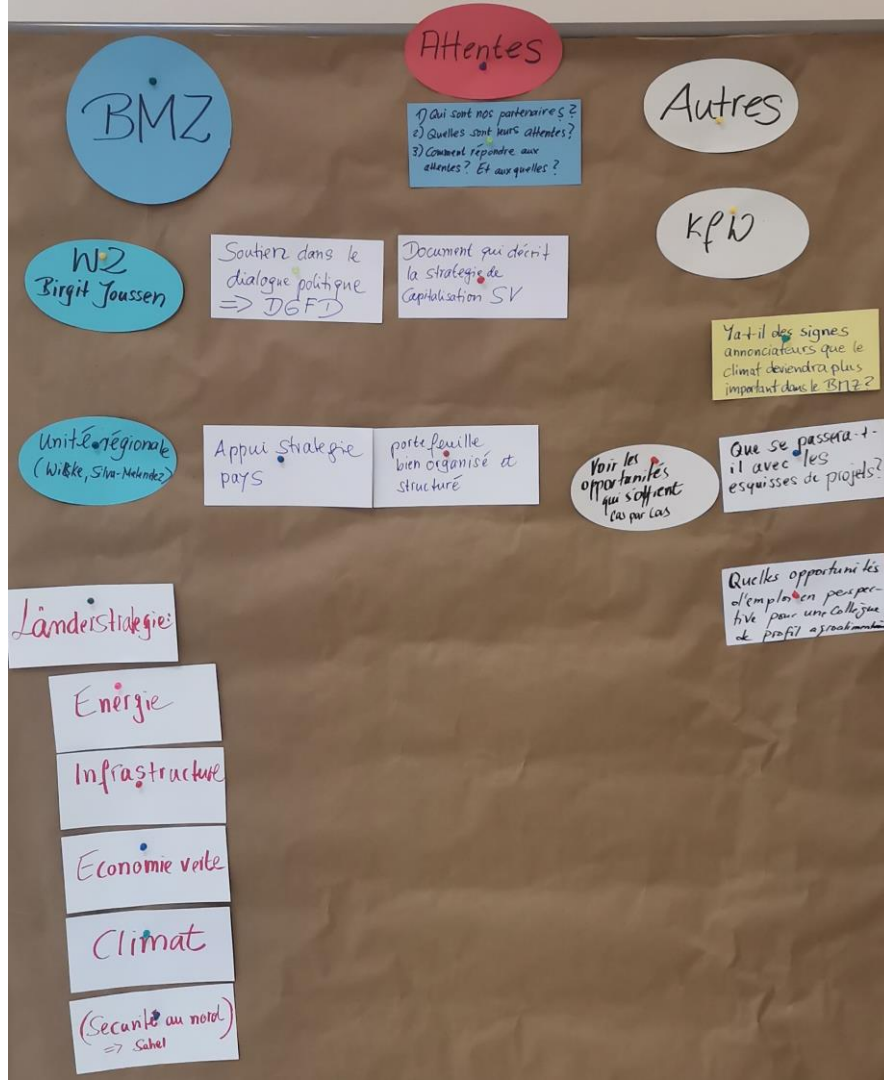
Des Jobs!!

u-t- Projets?

eni les spec- l'ajue

Interlocuteur : BMZ

NB : Les détails des résultats de groupes se trouvent dans les annexes joints au présent rapport.



Synthèse des travaux et échanges avec la Directrice Résidente sur les attentes des partenaires/interlocuteurs



Synergies entre projets (« Speed-dating »)

« Speed dating » : Cette session fut introduite par Jürgen et a permis de déterminer les synergies entre les projets







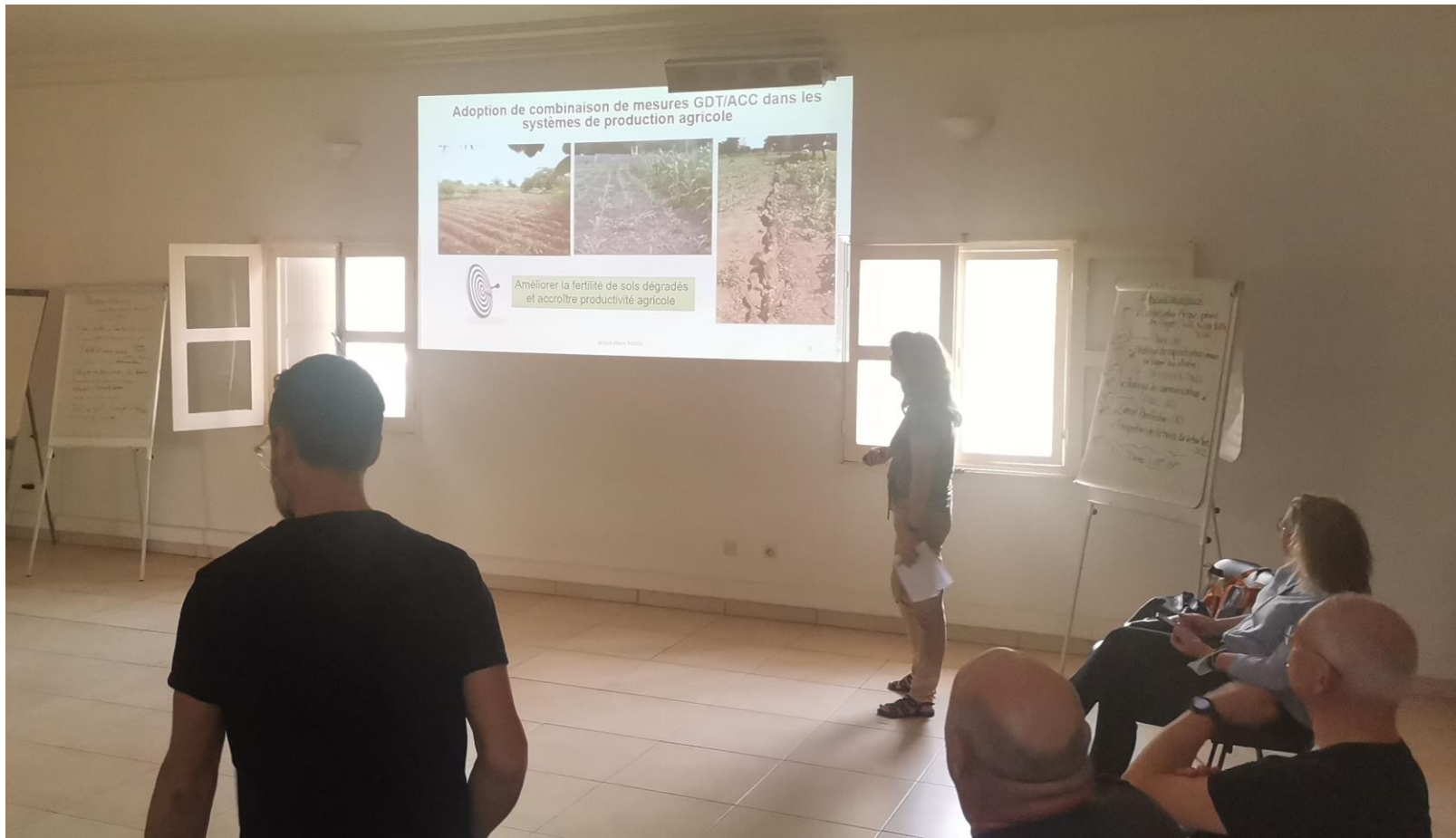
Résultats du « Speed dating »

SPEED DATING								
RBT.WAP	ProPFR	ProFINA	ProSAR	ProSOL	ProCIVA	ProAGRI	ProACPA ProQUAL	Synergies planifiées
RBT.WAP	Rencontre à Parahou RBT.WAP/PFR	Cahiers sur le FBS par filière	Poursuite des démonstrations culinaires sur modèle ProSAR					
ProPFR		Formations des SFD sur les ADC, implication et potentialité recognition des techniques ProSAR sur les ADC	Animatik ProSAR-ProPFR	Combinaison de Parage Traditionnel	Aide et Application Fina et GDT	Conventions Locales Garde Maison	RSE supérieur qualité diverses valeurs / Soja	
ProFINA	Sum de la charte RSE après des discussions et consultation des associations RSE pour les SFD	Synergies potentielles 90		GDT comme cadre d'In- novation d'un dossier de candidat - Modalité de formation "GDT" pour les SFD - Application formation sur le terrain et sur l'entrepreneuriat et le marketing	Operationalisation 3 unités 2 axes FMD et ateliers de CAIF	5 jours de la qualité, thème de travail à l'heure RSE 2 ateliers pour les producteurs ACE 2 ateliers pour les consommateurs ACE 2 ateliers de la qualité pour les producteurs ACE	2 ateliers (soja) en ateliers avec des producteurs de soja pour l'atelier Biosécurité des semences de soja 2 ateliers sur les normes de qualité soja (soja) (soja) et la qualité soja (soja) (soja)	
ProSAR	Cerivane de présentation du livre de recettes par administration collégiales dans les communes	Reflexion sur les indicateurs nutritionnels dans ProPFR	Utilisation du réseau de conseillers espéciaux pour visiter des champs nutritionnels		- Lentilles Vertes - Formation de ♀ à recettes de cuisine	Renforcement des capacités des maris → TIC 4	Partager les normes d'hygiène de fabrication de lait et de fromage Soja	
ProSOL	Journée de porte ouverte ProSOL / RBT.WAP	ALLER RSE (charte) niveau 100 producteurs GDT	Marché / 90 Jardin de case		Renforcer la capacité en terme de GDT/RSE	Formation GDT		
ProCIVA	VOUAIUMES RBT / ProCIVA	RSE à intégrer dans ProCIVA	Evaluer le niveau nutritionnel des produits de producteurs (soja)		possibilité de capter LTA et nouveaux produits "soja" de soja	1. Sur la base d'approches RSE 2. Travaux en atelier 3. 10-15 jours de travail	Faire les producteurs de soja pour les ateliers de fabrication de L'innovation à l'export	Forme la production de soja pour les ateliers de fabrication de soja -
ProAGRI	RSE 46 millions soja 50000 tonnes	PDC calculatrice matériel / Soja	Reflexion sur l'accès à la production et l'impact sur la nutrition		Approche, accès aux Mars / Soja	Appuyer des investisseurs étrangers de la filière soja / Soja → avec une stratégie "soja" → sélectionner les producteurs	Forme les producteurs de soja pour les ateliers de fabrication de soja -	
ProACPA ProQUAL	Echange entre ProACPA - RBT.WAP	Groupes communautaires soja pour l'innovation	Campagne d'info sur la qualité nutritionnelle de soja			→ 1000 tonnes / Soja → 2000 tonnes / Soja → 3000 tonnes / Soja		

Présentation des acquis-phare par projet

Quelques exemples d'acquis-phare présentés en plénière (le détail est annexé au présent rapport)







Capitalisation des acquis-phare

- (1) (3) Acquis-phare amélioré
- Éléments d'excellence ⇒
 - "facts & figures"
 - impacts...
 - (5) Sources toujours à 3 niveaux:
 - 1) interne (GIZ)
 - 2) national
 - 3) international
 - intégrer point supplémentaire sur défis / risque
 - 1 seul objectif
(clé)

- 2 -
- Utiliser langage compréhensible
 - facteurs de succès
 - présenter le paquet (=acquis) et non le contenu
 - (limiter nbr. slide)
 - harmoniser la présentation / la forme (layout...)
 - ⇒ se faire aider par des experts en communication
 - comité de validation

- 3 -
- "presentation-test" devant le client (carte d'empathie; voir Samson)
 - terme "acquis-phare" à changer?
 - modules de formation pe. pour LTA
 - examiner systématiquement la possibilité de développer outil digitale (p.e. APP) pour faciliter/moderniser/prémier l'acquis (ou un de ses éléments)

Stratégie de communication

**Présentation du concept Havas et
« Idées » pour le jour J**

**Le contenu du PowerPoint se trouve
en annexe du présent rapport**

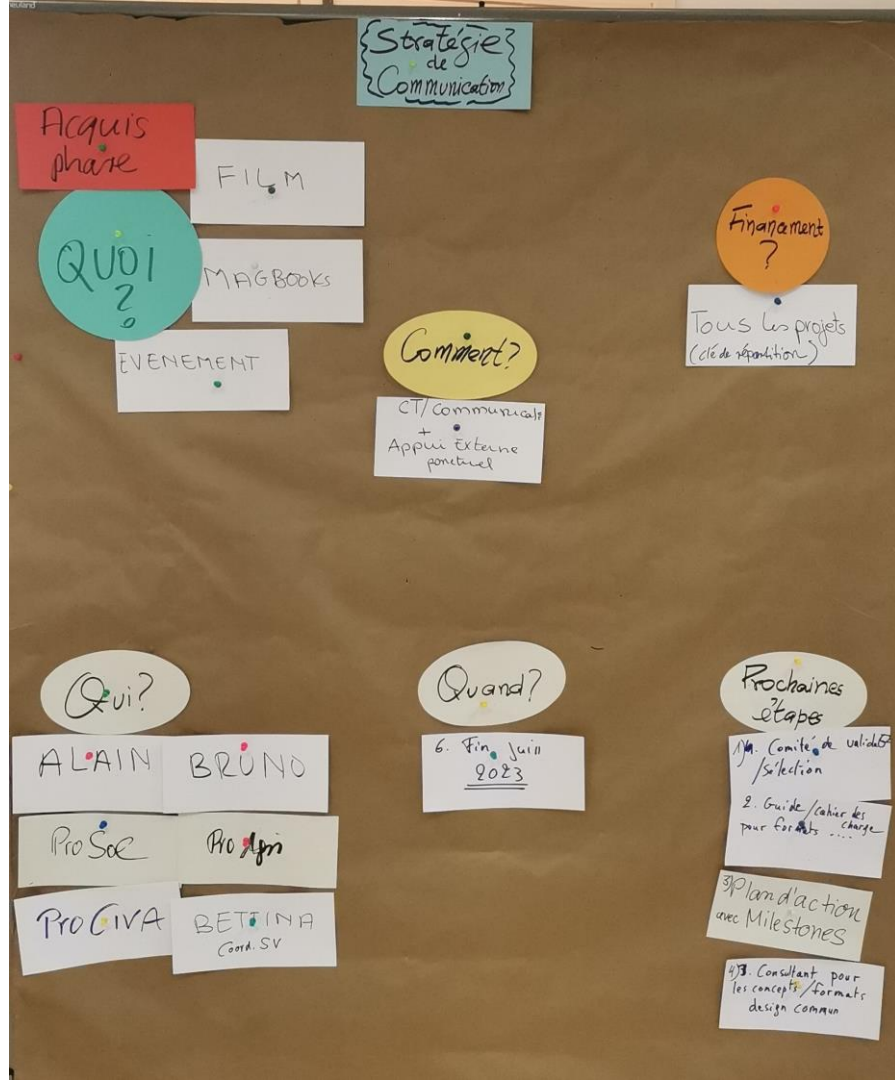


Accompagnement dans la conception et la mise en œuvre d'une campagne de communication et de visibilité pour la capitalisation des activités du Secteur Vert

Présentation des termes de référence
Secteur Vert | 02 février 2022



Résultats des échanges en plénière sur la stratégie de communication



Suivi et Planification du COS

Présentation de l'état de mise en œuvre des recommandations de 2021, suivi de discussions en groupes et « Idées » pour la tenue du COS 2022

Le contenu du PowerPoint se trouve en annexe du présent rapport



- **Comité d'Orientation et de Suivi (COS) des projets de la Coopération Allemande**
- **Suivi de la mise en œuvre des recommandations issues du COS**
- **Volet Agriculture / MAEP**

TDR des travaux de groupes

Quelles sont les dispositions pratiques à prendre pour assurer la mise en œuvre des recommandations:

- Définir un indicateur à suivre par recommandation
- Qui? Qui est responsable du suivi de la mise en œuvre de la recommandation
- Quoi? Quelles sont les étapes à suivre pour la mise en œuvre de cette recommandation?
- Quand? Définir une date butoire pour sa mise en œuvre

Proposer une date pour le prochain COS.

DATE
OCTOBRE 2022

GROUPE 1

SOL
AGRI
CIVA
REVA
PSTWAP
SV

RECOMMANDATION
1,3,5,6

INDICATEUR
Nombre de Fiches de CEC intégrant AOT

QUOI?
LES ETAPES A SUIVRE
Rencontre avec S67 pour instructions aux ATDA

QUI?
SV
ProSOL

QUAND?
Mars 2022

Recom 1

Recom 3

Présence DCAIFE et DROPEA dans les CCEM ou lors de séminaires

Invitation DCAIFE et DROPEA

Prociva

Chaque événement

Recom 5

Réalisation de l'étude portant sur l'état des lieux

Rencontre INRAB
Rencontre S67

ProSOL
Prosol + SV

Mars 2022

Recom 6

Présence SONATA dans le Comité de Suivi et de l'évaluation

Prise de Note de Service S67 création Comité
Invitation SONATA

Prociva + SV
Prociva

Février 2022
Chaque événement

Recommandation

INDICATEUR

QUOI?
LES ETAPES
A SUIVRE

QUI?

QUAND?

GROUPEZ

PFR
FINA
SAR
Ateliers
ATVET/darpp
SV

RECOMMANDATA
2, 4, 7

Remd 2

Lien SF-IA
défini

1/ Adoption de
la charte
par le Gouv.

Conseil
des Ministres

Mars - 2022

2/ Suivi des
entreprises

PO PFR

Avril - Sept
2022

3/ Enregistrement
des données
Suivi - Stat / DSI

MAEP
DR LOPEA / DSI

Décembre 2022

Remd 4

Le MAEP prend une
décision sur l'instrument
qui doit financer
les inv. agricoles communales

Identifier les raisons
qui empêchent le finan-
cement des "AHA"
travers les fonds existants

Groupe de travail
"Financement des
AHA" à créer

1ère séance fin
mars 2022

ProAgri, Fi-Agri,
FNDA, Conafil
Coop Suisse, Pro-
FinA

Remd 7

L'agenda est
disponible

Revue du
Manuel de
Guides du FNDA

Coop. Suisse

Juillet - 2022

CDS : 10/22

Echange sur options pour le personnel face à la transition / fin de projets

Gérer la fin du projet

- Distinguer entre fin des activités (techniques) du projet et fin administrative
- Déterminer bien à l'avance et minutieusement les étapes de fin de projet et quel personnel sera nécessaire pour les franchir

Faire le « tri » du personnel pour déterminer :

- Qui a besoin de rester au projet jusqu'à quelle période?
- Qui pourrait ou devrait continuer de rester à la GIZ au Bénin ou ailleurs?
- Qui pourrait ou devrait partir définitivement?

Critères administratifs à prendre en compte:

- Type de contrat (CDD, CDI)
- Délais de préavis
- Reliquat de congés
- Libération 2 jours / semaine p. recherche de travail
- Départ à la retraite
- Grossesse en cours / congés de maternité
- Délégué de personnel

➤ Un processus difficile et lourd tant sur le plan administratif qu'émotionnel !

PERSONAL SKILLS

- Learning and development skills
- Resilience
- Capacity to adapt
- Performance and target orientation
- Integrity
- Genuineness

SOCIAL SKILLS

- Intercultural skills
- Empathy
- Communication skills
- Cooperation skills
- Negotiation skills



SPECIALIST SKILLS

- Specialist skills
- GIZ-specific skills
- Methodological skills
- Advisory skills
- Digital Literacy

MANAGERIAL SKILLS

- Business skills
- Innovation skills
- Project/process management skills
- Change management

LEADERSHIP SKILLS

- Managing staff
- Team leadership
- Strategic skills
- Decision-making skills

Qualités clés d'un*e « bon*ne collaborateur*ice »

Savoir-être

Intégrité

Honnête
Transparent
Fiable
Sincère
Franche

Attitude

Motivé
Engagé
Désir d'apprendre
Esprit ouvert
Auto-réfléchissant
Responsable
Loyal
Social

Savoir-faire

Compétences

Aptitudes techniques
Habilités techniques
Qualifications techniques

Connaissances

Expérience
Savoir
Maîtrise



Faites le point et obtenez une image objective et réaliste des points forts et des domaines à renforcer (auto-évaluation)

Forces :

- Intérêts
- Dispositions
- Talents
- Amours
- Passions

Acquis :

- Formation
- Qualifications
- Aptitudes
- Connaissances
- Expériences

Opportunités :

Capacités ou compétences spécifiques :

- Multi-Linguisme
- Multi-talentié ou grand mono-talentié
- Vaste expérience interculturelle
- Grande mobilité et flexibilité
- Grand réseau professionnel ou d'amis

Entraves / Faiblesses :

- Mobilité
- Flexibilité
- Pas de langues étrangères
- Faiblesse en « digital literacy »
- Santé
- Phobie de l'avion....

Faire le « tri » du personnel en tenant compte des critères quantitatifs et qualitatifs

pour déterminer :

1. Qui pourrait ou devrait rester au projet jusqu'à quelle période?
2. Qui pourrait ou devrait continuer de rester à la GIZ au Bénin ou ailleurs?
3. Qui pourrait ou devrait partir définitivement?

Catégorisation du personnel pour la gestion des fins de projets

A) Personnel à garder par la GIZ (Bénin)		
A1	Rester jusqu'à fin à 100%	Personnel qui doit rester jusqu'au dernier jour du projet à 100% Et qui doit rester à la GIZ (Bénin) par la suite
A2	Partir avant fin partiellement	Personnel qui peut être libéré partiellement avant la fin du projet (à X %) Mais qui doit rester à la GIZ (Bénin) par la suite ; peut être partagé avec un autre projet
A3	Partir avant fin entièrement	Personnel qui peut être libéré entièrement avant la fin du projet Mais qui doit rester à la GIZ (Bénin) par la suite ; peut déjà commencer dans un autre projet

B) Personnel pour un départ définitif		
B1	Rester jusqu'à fin à 100%	Personnel qui doit rester jusqu'au dernier jour du projet à 100% Mais qui peut être libéré par la suite ; départ définitif
B2	Partir avant fin partiellement	Personnel qui peut être libéré partiellement avant la fin du projet (à X %) Mais qui peut être libéré par la suite ; départ définitif
B3	Partir avant fin entièrement;	Personnel qui peut être libéré entièrement avant la fin du projet ; départ définitif

Aperçu des catégories par projets

	Catégorie (en fonction du maintien par GIZ)	Définition	AVIDV	Personnel admin-fin	Personnel technique	Personnel d'appui
A) Personnel à garder par la GIZ (Bénin)						
A1	Rester jusqu'à fin à 100%	Personnel qui doit rester jusqu'au dernier jour du projet à 100% Et qui doit rester à la GIZ (Bénin) par la suite				
A2	Partir avant fin partiellement	Personnel qui peut être libéré partiellement avant la fin du projet (à X %) Mais qui doit rester à la GIZ (Bénin) par la suite ; peut être partagé avec un autre projet				
A3	Partir avant fin entièrement	Personnel qui peut être libéré entièrement avant la fin du projet Mais qui doit rester à la GIZ (Bénin) par la suite ; peut déjà commencer dans un autre projet				
B) Personnel pour un départ définitif						
B1	Rester jusqu'à fin à 100%	Personnel qui doit rester jusqu'au dernier jour du projet à 100% Mais qui peut être libéré par la suite ; départ définitif				
B2	Partir avant fin partiellement	Personnel qui peut être libéré partiellement avant la fin du projet (à X %) Mais qui peut être libéré par la suite ; départ définitif				
B3	Partir avant fin entièrement;	Personnel qui peut être libéré entièrement avant la fin du projet ; départ définitif				

Options pour le personnel face à la fin des projets

- Définir les catégories de personnel
- **Identifier des mesures par catégories (groupes de travail)**
- Partage des résultats
- Recommandations et prochains pas



Propositions des mesures à prendre

A) Personnel à garder par la GIZ

1) Pour supérieure
hiérarchique

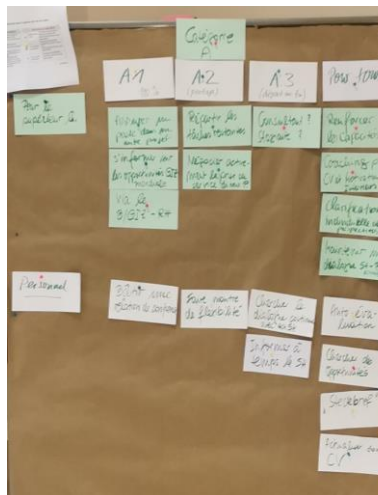
2) Pour personnel

B) Personnel pour un départ définitif

1) Pour supérieure
hiérarchique

2) Pour personnel

Catégorie A: Personnel à garder par la GIZ (Bénin)



Catégorie/Destinataire	A1 (100%)	A2 (Partage)	A3 (départ à la fin)	Pour tous
Pour le ou la supérieur	<p>Assurer un poste dans un autre projet</p> <p>S'informer sur les opportunités GIZ mondiale via le B/GIZ-RH</p>	<p>Répartir les tâches restantes</p> <p>Négocier activement la prise de service</p>	<p>Consultant ?</p> <p>Stagiaire ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Renforcer les capacités - Coaching CV et motivations intérieures - Clarification individuelle des perspectives - Traitement sur dialogue SH-personnel
Personnel	<p>Bâtir une relation de confiance</p>	<p>Faire montre de flexibilité</p>	<p>Chercher le dialogue continue avec son SH</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Auto-évaluation - Chercher des opportunités - Steckbrief - Actualiser son CV

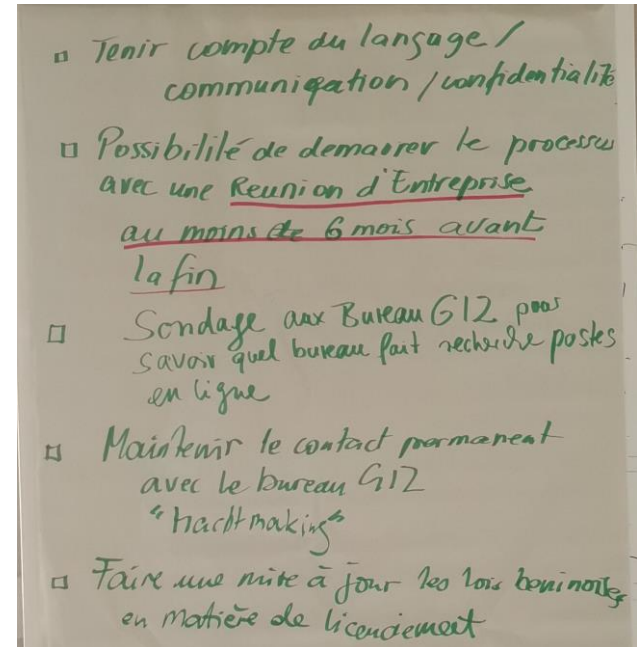
Catégorie B: Personnel pour un départ définitif

Catégorie/Destinataire	100% jusqu'à la fin B1	Partiellement jusqu'à la fin du projet B2	Départ avant la fin du projet B3	Service RH Bureau GIZ
Pour le ou la supérieure -Discussion transparente -Coaching sur les potentialités -Prendre attache avec bureau pour chaque cas -Fournir les sources d'offre d'emploi	-Offrir une augmentation de salaire pour surcharge de travail -Offrir formation adaptée pour la vie après GIZ -Faire la promotion auprès des autres dont PTF -Être / rester cohérent dans l'argumentaire pour les départs		S'appuyer sur certains membres de l'équipe pour évaluer le personnel objectivement	Planification anticipée des recrutements au niveau du pays (GIZ Bénin)
Personnel -Avoir de la franchise et être transparent -Pas craindre d'aborder son supérieur -Parler ouvertement de son projet d'avenir Clarifier les droits de départ avec le bureau	Self-help guide « out placement»	-Être/devenir proactive pour son propre avenir -Envisager une reconversion professionnelle	Chercher le dialogue continue avec son SH	-Auto-évaluation -Chercher des opportunités -Steckbrief -Actualiser son CV



Conclusions

- Pour que le processus réussisse, tous les acteurs doivent tirer dans le même sens
 - supérieurs / collaborateurs
 - projets / bureau
 - échanges entre les projets
- Seule une action concertée entre les différents projets et le Service RH du Bureau GIZ peut mener au succès.
- Le Managementkreis peut jouer un rôle de conseiller, d'intermédiaire, de « bourse d'emploi »



Synthèse et recommandations de la retraite

Synthèse des thématiques clés de la retraite (documentés)

Jour 1	Jour 2	Jour 3	Jour 4
Revue de l'année 2021: <ul style="list-style-type: none"> • Succès • Objectifs 2022 	Acteurs clés et leurs attentes	Recommandations et compléments au modèle pour acquis-phare	Personnel: <ul style="list-style-type: none"> • Processus commun entre projets et Service RH • Partage tableau Excel pour catégories
	Synergies entre projets (résultats « speed-dating »)	Stratégie de communication	« Housekeeping » / Divers
		Stratégie de capitalisation	
		Indicateurs et tableau de monitoring du COS	

Recommandations acquis-phares

Recommandations générales:

1. Trouver un meilleur terme pour « acquis phare »
2. Présenter le paquet et non le contenu !
3. Présenter et valider l'acquis-phare par les partenaires concernés (« répétition générale »)!
4. Harmoniser la forme de la présentation (layout, forme, nbre. slides ...)
5. Utiliser un langage compréhensible
6. Examiner systématiquement la possibilité de:
 - développer des modules de formation à partir des acquis-phares p.e. pour Lycée Techniques Agricoles (LTA)
 - développer des outils digitaux (p.e. apps) pour faciliter / moderniser/ pérenniser l'acquis (ou un de ses composants)

Compléter le canevas :

1. Mettre en évidence un seul objectif global (2)
2. Eléments d'excellence (3): à compléter avec « facts & figures » et impacts
3. Sources d'informations (5) toujours à 3 niveaux:
 - Interne (GIZ, DMS: I, H)
 - National
 - International
4. Intégrer un critère supplémentaire pour *les défis et facteurs de risques*
5. Intégrer un critère supplémentaire pour *les facteurs de succès*

Stratégie de communication

(approche : un mix entre faire et faire-faire)

QUOI? ET SOUS QUEL FORMAT?	Acquis phare : <ul style="list-style-type: none">• Film• Magbooks• Evénements (caravane, gala, etc)
COMMENT (assurer la mise en œuvre) ?	<ul style="list-style-type: none">• Mise en place d'un groupe de travail composé des Conseillers Techniques (CT-Communication) des projets du Secteur Vert• Appui externe ponctuel (type d'accompagnement à préciser)
QUI (supervision/valide) ?	<ul style="list-style-type: none">• Coordinatrice Secteur Vert + Chargé-es de Projet (ProSAR, ProSOL, ProAgri, ProCIVA et ProPFR)
QUAND (sera clôturer le Secteur Vert) ?	<ul style="list-style-type: none">• Fin juin 2023
QUELS SONT LES PROCHAINS PAS ?	<ol style="list-style-type: none">1. 1^{ère} réunion du comité de communication (ComCom)2. Elaboration d'un plan d'actions (avec milestones)3. Choix d'un consultant pour le design commun + concepts / formats

Stratégie de capitalisation

(Le MAEP et WZ/BMZ attendent du Secteur Vert un document qui présente sa stratégie de capitalisation)

Quels sont les points/éléments importants que doit contenir ce document?

- Description du contexte du Secteur vert / des projets
- Les acquis phare (qui se déclinent à travers des critères bien précis)
- Le processus d'implication des acteurs ou parties prenantes dans les phases d'élaboration, de validation, de formation/appropriation des acquis phare
- La stratégie de capitalisation à deux niveaux (Secteur Vert et Projets individuels)

QUELQUES POINTS D'ATTENTION

Il est attendu de la Coordination du Secteur Vert au profit des projets : la mise à disposition d'un canévas pour l'élaboration du document « stratégie de capitalisation » d'ici fin février 2022

(comité de lecture du canevas : Alain, Hermann , Olivier)

- **Il est attendu des projets au profit de la Coordination du Secteur Vert** : la rédaction en l'envoi du document « Stratégie de capitalisation » 3 mois après la diffusion du canevas (Mai 2022)

Housekeeping, Evaluation et clôture de la retraite



Thèmes abordés lors de la session

Housekeeping

- Budget et clé répartition SV 2022 (Jnes)
- Astuces pour outil "Speed-dating" (Jürgen)
- Dates importantes en 2022 (niveau ~~secteur~~ cluster / pays)
- Prochain rendez-vous avec SG MAEP => points à aborder



Dates importantes

Projets intéressés par une
rencontre avec la SGM

Planification 17/02

COS 10/22

Consultation 11/22

Assemblée
Générale GIZ 11/22

Pro FIN

Pro CIVA

Pro Sol

atingi 4 Ag

Pro SAR

SG MAEP

ProAgri

EVALUATION FINALE

Structuration
Echange

Bon d'amour
à Auella!

Je me sens bien
après trois jours

Idees plus
claires sur la
Capitalisation

Idées plus claires
out par rapport à
la communication &
Capitalisation

Speed Dating

comme toute
Vers ???

Nouvelles pistes
de collaboration

découverte au
"speed dating"

Reflexions stratégiques
Capitalisation & Com.

Je suis restée sur ma
faim par rapport aux
chambres & j'aurais trop
aimé voir la salle qui a
fait la différence par
rapport aux autres
- Elisabeth Black - Fribourg

Tete

- Idées nouvelles
- réflexions
- etc...

Plus efficace
que d'autres
démarches

Comment approfondir
les réflexions sur
la capitalisation

La capitalisation -
ça me dit quelque
chose.

Bonne ambiance

Trop de manger

Alles hat ein
Ende

le personnel
à cœur

Coeur

- Humeur
- Sentiments
- etc...

L'Atelier

Juste l'essentiel
& concrètement

Je ne veux pas
quitter ce cadre SV
(mais) pour un autre.

En forme
mais modération
avec

Reussir par
des échanges très
sympa + intéressants

Beaucoup de résultats
mais aussi trop de
"Hauaufgaben"

Synergie

Corps

- Engagements
- Actions
- Ambitions
- etc...

Des Défis nous
attendent!

Je suis prêt pour faire
la capitalisation
concrètement à la retraite
2021

Présence
= + + +

la belle ça → Meeting next weekend

J'ai aimé les
échanges informels
avec les collègues

Ca va aller
où?

Valons nous
les invités

Message aux
- collègues
- Organisateurs
- Modérateurs

Bonne organi-
sation

Ne pas commander
des diners

Bonne modération

très bonne équipe!
MERCI

1/2 fin née
quelque à découvrir?

Compliments aux
organisateur!





**Deutsche Gesellschaft für
Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH**

Registered offices
Bonn and Eschborn

Friedrich-Ebert-Allee 32 + 36
53113 Bonn, Germany
T +49 228 44 60 - 0
F +49 228 44 60 - 17 66

Dag-Hammarskjöld-Weg 1 - 5
65760 Eschborn, Germany
T +49 61 96 79 - 0
F +49 61 96 79 - 11 15

E info@giz.de
I www.giz.de