

Liste des annexes

Annexe 1 : Plan stratégique du GREF 2021-2028 et plan d'actions du GREF 2021-2023

Annexe 2 : Nouvelle approche par grands programmes (4)

Annexe 3 : Détails de certains projets (issus du rapport d'activité 2021)

Annexe 1 : Plan stratégique du GREF 2021-2028 et plan d'action du GREF 2021-2023



Groupement des Éducateurs sans Frontières
 6 rue Truillot – 94200 IVRY sur SEINE
 Tél. : 01 75 64 15 09
<http://www.qref.asso.fr>

Partager les savoirs pour un avenir solidaire

Orientations et plan stratégique 2021-2028 – Phase 1 Point d'étape au 18 juin 2021

Document interne construit par le **Groupe de Coordination du Plan Stratégique** pour l'assemblée générale du 18 juin 2021 et les travaux en ateliers des JN 2021

Sommaire :

La Vision du GREF en 2028	P. 2
Les Orientations	P. 4
I- Le contexte	P. 4
II- L'engagement du GREF malgré le contexte difficile	P. 5
III- Nos priorités	P. 7
Les défis et les chemins de changement	P. 9
I- Défi 1 Les projets de développement	P. 9
II- Défi 2 La gouvernance	P. 11
III- Défi 3 Le modèle économique	P. 13
IV- Défi 4 : Une culture commune, des valeurs, la vie associative	P. 15

Chantier Plan stratégique II**La vision « le Gref en 2028 »****GCPS - 18 mars 2021.**

Pour mémoire, la consigne :

Nous sommes en 2028, les activités du GREF se portent bien, nos objectifs ont été atteints : quelle situation idéale pourrait selon vous illustrer ce succès ? Comment décririez-vous cette situation en quelques phrases ?

En 2028...

Nous continuons, comme dans les années Covid, à relever le défi de la réactivité et de l'innovation, malgré la complexité accrue des problématiques de développement et des projets de SI. Notre capacité d'adaptation aux différents contextes de notre action : politique, social et économique, technologique et numérique, écologique, est avérée !

Association militante, le Gref s'engage toujours, en 2028, pour défendre la solidarité, le respect des droits humains universels, la diversité des langues et des cultures ; il lutte contre l'intolérance et les inégalités, pour un développement durable par l'éducation, une éducation qu'il veut avec force inclusive, émancipatrice, particulièrement pour les femmes et les filles.

Il n'y a qu'un seul statut pour les adhérent.e.s, dont le nombre a augmenté sensiblement. Notre champ de compétences s'en trouve élargi car à la petite majorité d'éducateurs que compte notre effectif (seniors, actifs, jeunes) s'adjoignent des bénévoles de tous autres horizons professionnels, séduits par nos valeurs, la richesse de notre réflexion, l'efficacité de notre capitalisation, ainsi que par nos formations. Les plus demandées actuellement concernent la géopolitique, les questions de développement, la FOAD.

Le travail en partenariats multi-acteurs, ici et là-bas, est la norme. Ces partenariats, de configuration variée, fondés sur une communauté de valeurs et une même vision du développement, permettent de mutualiser les compétences, les approches, voire certains services logistiques

Le GREF participe là-bas à des projets diversifiés de développement par l'éducation, en réponse à la sollicitation de collectifs de la société civile ou/et d'institutions ou d'ONG, nationales et

internationales. Il est reconnu pour sa stratégie d'accompagnement, son approche systémique des territoires, son attention au passage à l'échelle, son aptitude à mettre en synergie acteurs et compétences. Les projets visent la pérennité des changements et l'autonomie des acteurs locaux, qui en sont les pilotes. Co-construction, formations actions, réciprocité, ancrage sur le terrain sont les modalités de travail. Nos référents sur place facilitent le fonctionnement de notre réseau Gref, d'autant plus que nous travaillons beaucoup en distanciel.

Au Gref, pas de hiérarchie entre actions là-bas et actions France. Celles-ci, nombreuses et variées, concernent d'une part les publics vulnérables (migrants, détenus, quartiers ZUS...) et d'autre part, les publics de l'Education Nationale. Dans le cadre de l'ECSI, nos membres mettent en relation les actions « ici » et « là-bas ». Le GREF a des contacts privilégiés avec le monde étudiant et les structures de l'enseignement supérieur.

Au plan associatif, il a renforcé son équipe salariée et fait appel à des prestataires ou des stagiaires sur les fonctions supports. Les bénévoles coopèrent aussi au fonctionnement de l'association. Une réorganisation du Gref est en cours, de fait une simplification.

La solidité et la stabilité financières actuelles assurent notre indépendance. Les fonds privés sont à bonne hauteur depuis que nous déléguons la recherche de fonds à des professionnels et que nous pratiquons régulièrement la prestation de service.

La gouvernance de l'association est partagée entre les instances régionales et nationales ; les régions disposent d'une belle autonomie, notamment sur le plan financier ; les liens entre les échelons régional et national sont souples et efficaces ; la mutualisation, la confiance et le travail d'équipe prévalent.

Le Gref est connu pour ses compétences spécifiques, la qualité de son travail, son adaptabilité. Sa communication pertinente, à l'interne comme à l'externe, est un moteur essentiel de sa dynamique associative et conforte sa notoriété.

Chantier Plan stratégique II
Orientations – GCPS – juin 2021.

L'évolution du contexte géopolitique mondial et la pandémie à laquelle l'humanité est confrontée nous amènent à repenser nos activités de solidarité, nos modes d'action et notre stratégie pour contribuer au développement.

Au cours de l'année 2020-2021, les ateliers des rencontres nationales de septembre, ceux du web-séminaire de novembre, puis l'élaboration participative du deuxième plan stratégique ont permis une réflexion collective sur les orientations de notre association pour les prochaines années 2021-2028, dont voici la trame. L'horizon 2028 semble bien lointain et opaque, au bout d'un parcours qu'on a du mal à imaginer, dans lequel il faudra constamment être adaptables et réactifs.

I. LE CONTEXTE : LE DÉVELOPPEMENT SOLIDAIRE À L'ÉPREUVE DE LA PANDÉMIE

De « l'aide au développement », à la conception de « développement solidaire et de lutte contre les inégalités mondiales »

Le plan stratégique 2016 démarrait alors que se mettaient en place les **ODD (2015–2030)**. Ceux-ci, en ciblant tous les pays de la planète, soulignaient leur interdépendance.

Dans le même temps **la conception de l'aide aux pays en développement** évoluait. Le mot « aide » lui-même tend à disparaître tandis que deviennent prégnants les concepts de localisation de l'aide, d'accompagnement, d'échanges en réciprocité, de coopération. Entre le Nord et le Sud, les compétences sont de plus en plus partagées au sein d'un partenariat plus égalitaire. Pour se convaincre de cette évolution, il suffit de lire la « **loi de programmation relative au développement solidaire et à la lutte contre les inégalités mondiales** » récemment adoptée. Dans le même esprit, depuis quelques années, l'aide internationale met en œuvre l'« **approche fondée sur les droits humains** » (AFDH).

Malgré des décennies d'aide, et une réduction globale de la pauvreté, **l'extrême pauvreté subsiste**, surtout en Afrique subsaharienne et en Asie du Sud. **Quant aux inégalités**, elles continuent à croître et de manière indécente. Elles sont plus que jamais, au cœur de fractures et de conflits sociaux partout dans le monde. Elles ne sont pas une fatalité mais le résultat de politiques délibérées. **Les femmes et les filles** sont en première ligne des inégalités, à cause d'un système qui les discrimine.

L'aide et la solidarité internationales restent plus que jamais nécessaires. L'action du Gref s'étaye sur les **constats** suivants :

- Des pays ou régions **insécurisés** plus nombreux. Des régions du monde où intolérance et limitation de la liberté d'expression impliquent de rester solidaires avec les minorités qui portent les Droits Humains, au péril de leur vie.
- Des **flux migratoires** entre pays du Sud et entre pays du Sud et du Nord obligent à réfléchir

à une citoyenneté mondiale.

- Dans les pays du Sud émergent des **forces locales** susceptibles d'assurer le développement de leur pays.
- Des « bénéficiaires » locaux choisissent plus fréquemment leurs partenaires du Nord. Véritable inversion de paradigme qui oblige les ONG à **repenser leur posture**.
- La construction de **consortiums d'acteurs** (institutions, entreprises, bailleurs, associations...) devient une nécessité.
- **L'urgence climatique** avec son impact environnemental oblige à limiter les transferts en avion.
- L'utilisation du **numérique** est de plus en plus nécessaire pour faire vivre le partenariat et accompagner des formations. Il faut toutefois s'interroger sur l'accès aux moyens numériques.

Et bien sûr un contexte marqué par la pandémie COVID 19 : un véritable révélateur et amplificateur des inégalités mondiales

La pandémie creuse les **inégalités** entre pays et à l'intérieur des pays. Essentiellement par ses répercussions économiques, elle va anéantir des dizaines d'années d'efforts de développement. Notamment, quelle place sera donnée demain, par les États, à l'éducation, parmi les priorités d'après-crise ? Tentation d'accroître la tendance de confier les missions du service public à des acteurs privés et donc augmentation des inégalités sociales ? Discrimination renforcée des femmes qui perdent leur emploi en premier et des filles qui sont plus massivement déscolarisées ?

Le GREF a toute sa place en tant qu'accompagnateur du développement par l'éducation et la formation, dans un effort collectif et collaboratif avec les acteurs locaux en prenant en compte que les changements ne seront pérennes que **s'ils s'inscrivent dans des transformations sociales voulues par les acteurs**.

II. UN ENGAGEMENT CONSTANT MALGRÉ LE CONTEXTE DIFFICILE

Les spécificités du GREF : une organisation de solidarité internationale, composée de volontaires seniors engagés pour défendre la solidarité et le respect des droits humains universels et mettant bénévolement des compétences spécifiques au service de partenaires et de projets approuvés collectivement. Un « cœur de métier » centré actuellement sur la formation de formateurs et l'éducation, même si les projets de développement local et l'ouverture souhaitée à d'autres corps de métiers prennent de l'importance.

Nos difficultés pour poursuivre nos objectifs sont multiples (cf. la note de contexte et les conclusions du plan stratégique 2016-2020) et de plus comment faire plus et mieux avec de moins en moins d'adhérents ?

Nous avons néanmoins réalisé une bonne partie des objectifs que fixait le plan stratégique 2016-2020, nous avons su faire preuve de réactivité, nous avons amorcé des changements en réponse aux besoins nouveaux et aux évolutions de la Si :

- renforcement de la fonction de RP - et le CRP, présent au CA, est devenu « conseil » ;
- meilleure intégration dans l'environnement SI, participation aux RRMA ;
- reconnaissance de notre action et de notre volonté d'évolution par l'AFD et le MEAE ;
- mise en place du Conseil scientifique ;
- obtention de l'accréditation de l'OIF, de l'agrément de l'EN ;
- développement de l'ECSI ;
- développement des formations pour les migrants et des formations de formateurs FLI /FLE ;
- réussite de projets là-bas dans notre « cœur de métier » (petite enfance, enfances vulnérables, appui à la gouvernance pédagogique) et de projets de développement local.

Nous avons fait face à la crise du Covid 19, avec une grande énergie collective en maintenant le lien associatif et les liens avec les partenaires, en poursuivant le plus possible les projets « à distance ». Tou.te.s les adhérent.e.s se sont impliqué.e.s dans la réflexion sur les orientations et le plan stratégique : la volonté de débattre collectivement et démocratiquement pour tracer l'avenir est manifeste.

III. NOS PRIORITÉS AUJOURD'HUI

La relance « post-Covid » et le développement de l'activité ici et là-bas sont à entreprendre selon les lignes directrices suivantes :

- Pour les projets: généraliser la posture et la méthodologie de l'**accompagnement des transformations sociales**, avec les concepts de changements, d'effets, d'impacts.
- Avoir une **approche holistique des problématiques de développement**. Prendre en compte les contextes de notre action: politique, social et économique, technologique et numérique, écologique, culturel, situation des droits humains et des langues.
- Construire au sein du Gref **une culture partagée** sur les nouveaux enjeux du développement et de la Solidarité Internationale.
- Porter une **attention spécifique aux femmes et aux filles**, ainsi qu'aux **publics vulnérables, aux personnes en situation d'exclusion sociale et d'exclusion des systèmes éducatifs**.
 - **Là-bas**, il s'agit d'accompagner le changement en réponse à la demande de collectifs de la société civile ou/et d'institutions et d'ONG. Le projet, systématiquement pluri-acteurs, permet aux populations, sur leur territoire, d'assurer leur développement en s'appuyant sur les ressources locales. Le pilotage, la recherche de financements doivent se localiser de plus en plus au Sud. Des principes d'action : la co-construction, la co-formation, la réciprocité.
 - **Ici**, le GREF doit accroître et diversifier ses actions en proposant des interventions et en répondant à des appels d'offre. Ces actions (E.N., politiques de la

Ville, publics fragiles, FLI/FLE, alphabétisation, activités sociales et éducatives...) intègrent aussi la notion de territoire et de proximité locale.

➤ **Le lien entre notre action ici et notre action là-bas** est à mieux établir, dans le cadre d'une réflexion géopolitique globale, dans le champ de l'éducation à la citoyenneté et à la solidarité internationale (ECSI) et de l'éducation à la citoyenneté mondiale (ECM).

- Participer au développement **toujours en partenariat, ici comme là-bas. Les alliances d'acteurs au service du changement ont prouvé leur efficacité et leur efficience.** Le Gref doit chercher activement à s'inscrire dans des partenariats pluri-acteurs, en adaptant son positionnement (chef de file, participant, prestataire de service) en fonction des projets, des thématiques, des partenaires et en mettant en valeur ce qu'il peut apporter.
- **Diversifier les projets et les compétences.** Pour mieux prendre en compte l'approche globale du développement, le Gref, groupement **d'éducateurs** sans frontières, doit **s'ouvrir à d'autres secteurs : enseignement professionnel, métiers techniques, métiers agricoles, santé, tourisme, écotourisme...**

Le recrutement doit être pensé dans l'optique des projets, mais aussi dans celle d'une ouverture enrichissante à la diversité des profils et des âges (retraités, actifs, étudiants, universitaires...)

- Apprendre à **travailler à distance, intégrer les technologies numériques.**

Le Gref doit se donner les moyens de l'adaptabilité, de la réactivité et de l'anticipation :

- **Dynamiser les fonctions supports et la logistique associative :**
 - examiner la possibilité **d'externaliser**, même partiellement, certaines fonctions supports (recherche de fonds, communication, notamment) trop chronophages pour les bénévoles, éventuellement non spécialistes du domaine pris en charge. Penser au **mécénat de compétences**, aux stages professionnels, au volontariat étudiant.
 - **former**, professionnaliser pour les fonctions administratives et de gestion de l'association.
 - une autre piste : mutualiser avec d'autres associations
- Mettre en place **une structure associative moins complexe. Alléger les instances. Alléger les procédures**, notamment celles liées à l'élaboration, la validation et la vie des projets.
- **Redéfinir les rapports entre les échelles nationale et régionale.** Pour être plus fort ensemble dans une gouvernance du Gref mieux partagée. Pour une autonomie plus importante des régions dans la gestion des projets « régionaux ». Envisager à terme une fédération ?
- **Se penser et s'organiser en réseau** - entre délégations, Gref national et les indispensables référents là-bas, avec une **mutualisation** facilitée et une **communication** et un **dialogue internes** plus fluides.

- **Renforcer et actualiser notre expertise** de manière continue pour **soutenir notre capacité à élaborer des projets de qualité**. Être en lien avec l'enseignement supérieur et le monde de la de la recherche.
- Se constituer en **réseau apprenant** et **capitaliser**. Construire une culture partagée sur des thématiques en relation avec notre activité : géopolitique, les cultures et les langues, l'économie, l'interculturalité dans les pays d'intervention, l'impact, l'évaluation des actions...

Le Gref, qui veut se développer, est en recherche d'une nouvelle notoriété, doit être visible et reconnu, et mieux s'inscrire dans l'environnement SI.

Il nous faut :

- **(re)définir notre identité**, exprimer notre **militance** (notamment plaidoyer)
- nous positionner dans l'environnement SI avec **nos spécificités**, dont celle du volontariat sénior et du VEC, notre expérience et la **plus-value** que nous apportons.
- constituer une ou deux **alliances pérennes** avec des associations de SI de taille moyenne qui partagent nos valeurs, éprouvent le même type de difficultés que nous pour financer les projets notamment et avec lesquelles le Gref pourrait mutualiser des moyens humains et matériels...
- mieux mettre en valeur notre expertise, nos valeurs et notre identité. **Définir une politique et une stratégie de communication externe.**

Plan stratégique GREF 2021-2028
Défis et chemins de changement – GCPS – juin 2021

Défi 1 - Élargir les domaines de nos projets de développement par l'éducation et la formation pour mieux accompagner les transformations sociales ici et là-bas

Chemin 1 : Diversifier les thématiques des projets et développer des expertises

Repère 1 (court terme)

- Répertoire nos compétences et notre expertise dans les domaines historiques du GREF
- Renforcer les projets de formations et multiplier les terrains d'intervention
- Etablir les bases d'une politique cohérente d'accompagnement impliquant la formation professionnelle et le développement territorial
- Exploiter les formations à distance
- Maîtriser l'ingénierie de formation dans chaque PPR régional ou inter régional

Repère 2 (moyen terme)

- Poursuivre les projets de formations et l'expertise dans les domaines historiques du GREF
- Développer nos capacités de formation, d'ingénierie

Repère 3 (long terme)

- Accueillir et favoriser des types de projets innovants
- Avoir une posture d'ouverture face aux idées nouvelles portées par les adhérents
- S'ouvrir à de champs thématiques correspondants aux besoins identifiés

Chemin 2 : Bâtir une stratégie partenariale forte et développer des réseaux ici et là-bas

Repère 1 (court terme)

- Constituer une base de données sur les ONG et associations de la SI, par thématiques, par pays
- Etudier les politiques en matière de SI d'autres ONG, leurs terrains et leurs thématiques d'intervention
- Identifier les partenaires potentiels et les opportunités de partenariat
- Entreprendre des actions de rapprochement avec les acteurs de la solidarité internationale compte tenu de notre propre expertise ici et là-bas
- Renforcer les liens avec les RRMA, candidater dans leur instances (CA, bureau)

Repère 2 (moyen terme)

- Constituer un réseau interne au GREF pour échanger, bâtir en commun des stratégies, développer des projets en plate formes
- Proposer à des ONG notre expertise, complémentaire aux leurs, en vue de monter des projets répondant aux besoins identifiés
- Accéder à une place significative dans les réseaux de partenaires
- Valoriser, communiquer sur nos actions ici et là-bas
- Développer les actions FLI et FLE dans les délégations pour faire face aux demandes des publics réfugiés, DA et immigrés

Repère 3 (long terme)

- Devenir un partenaire reconnu, incontournable et recherché sur la base de compétences

spécifiques (thématiques, ingénierie) dans la communauté SI

- Contribuer à la mise en réseau de nouvelles compétences et développer des synergies

Chemin 3 : Se positionner de plus en plus sur des projets d'accompagnement là-bas

Repère 1 (court terme)

- Identifier l'intention des « *maisons communes* » des villages ou des quartiers urbains dans toute opération de développement local
- Poursuivre nos actions de formation dans le domaine de la formation professionnelle
- Améliorer la capitalisation des expertises développées dans les projets

Repère 2 (moyen terme)

- Développer des actions répondant à des besoins identifiés dans le domaine de la formation professionnelle dans un contexte de développement économique
- Adapter les méthodologies d'accompagnement selon les contextes et les types de projet

Repère 3 (long terme)

- Etablir une politique claire sur notre positionnement dans l'accompagnement des projets et les types de partenariats que nous souhaitons développer.

Chemin 4 : Développer notre activité ici, mieux l'inscrire dans le champ de la solidarité internationale

Repère 1 (court terme)

- L'agrément de l'EN nous permet de répondre à la demande d'établissements pour partager notre expérience dans le cadre de la SI

Repère 2 (moyen terme)

- Le GREF intervient toujours dans les prisons et son engagement qui avait diminué se trouve renforcé par l'arrivée de nouveaux adhérents

Repère 3 (long terme)

- Le développement des interventions en FLE et FLI crée des liens avec l'université par les étudiants de cette même thématique

Chemin 5 : Mettre en œuvre un ancrage du GREF dans les territoires d'intervention là-bas

Repère 1 (court terme)

- Fidéliser les partenaires locaux, les correspondants ou les référents permanents.

Repère 2 (moyen terme)

- Etudier le statut et la mise en place de référents locaux

Repère 3 (long terme)

- Développer une politique de fidélisation avec les institutions locales et d'ancrage sur les terrains d'intervention

Défi 2 - Optimiser la gouvernance et les instances

Chemin 1 : Simplifier et alléger les instances et les processus de décision**Repère 1 (court terme)**

- Faire un état des lieux et analyser l'organigramme :
 - Circuits de décision, répartition des champs de compétence entre les instances /AG/CA/Bureau/ CDR/CRP; interactions; organisation actuelle des secteurs et pôles
- Établir un diagnostic participatif de l'association
- Aménager le pilotage et la gouvernance associative conformément à l'objectif de simplification
- Expérimenter et évaluer la nouvelle organisation du secteur projets et du processus de validation et d'accompagnement des projets

Repère 2 (moyen terme)

- Expérimenter et évaluer la nouvelle organisation du pilotage et de la gouvernance
- Poursuivre la simplification de la gestion administrative des projets

Repère 3 (long terme)

- Ajuster la gouvernance avec l'évolution de la structure associative
- Actualiser constamment les textes structurant l'organisation de l'association

Chemin 2 : Repenser le degré d'autonomie des régions**Repère 1 (court terme)**

- Etablir un diagnostic participatif des attentes réciproques et des freins dans la collaboration et la communication national-régional
- Impliquer plus les régions dans les circuits de décision et favoriser la mutualisation interrégionale
- Renforcer le rôle des délégations dans le montage et le suivi des projets
- Mettre en œuvre les modalités d'une relation mieux équilibrée dans le cadre juridique statutaire actuel

Repère 2 (moyen terme)

- Repenser le degré d'autonomie des régions, et se poser la question du modèle de fédération

Repère 3 (long terme)

- Décider, si consensus national, de la mise en place d'une fédération

Chemin 3 : Renforcer le professionnalisme des adhérents

Repère 1 (court terme)

- Relancer et adapter les groupes thématiques, les impliquer dans le circuit de validation des projets

Repère 2 (moyen terme)

- Créer un pôle ingénierie de projet

Repère 3 (long terme)

- Etablir une politique de veille des compétences existantes et des besoins
- Renforcer le professionnalisme des adhérents, former les adhérents en fonction des besoins, des projets, des fonctions associatives, du fonctionnement
- Se structurer progressivement en réseau apprenant, collaboratif, qui s'adapte, qui capitalise

Défi 3 : Développer et adapter le modèle économique
--

Chemin 1 : Professionnaliser et/ou mutualiser, les fonctions supports : communication, recherche de fonds,

Repère 1 (court terme)

- Définir précisément les tâches liées aux fonctions support pouvant être externalisées et professionnalisées
- Etablir les missions (fiches de poste) pour chaque fonction support
- Recruter sur des missions de court terme pour ces fonctions

Repère 2 (moyen terme)

- Commencer à définir une politique de gestion plus professionnelle de l'association

Repère 3 (long terme)

- Constituer une équipe de professionnels en France et sur les terrains d'intervention voire à terme mutualiser

Chemin 2 : Développer une expertise forte et reconnue dans le champ de la SI

Repère 1 (court terme)

- Analyser les appels à projets partenariaux et les modalités de financement
- Identifier les partenaires au regard des thématiques convoquées ainsi que notre complémentarité en vue de répondre en commun aux appels d'offre.
- Développer et conceptualiser notre démarche d'ingénierie de projet selon les thématiques que l'on puisse valoriser dans le montage de consortium.
- Prendre en compte les conclusions de l'étude universitaire du conseil scientifique sur l'impact de nos actions

Repère 2 (moyen terme)

- Construire effectivement des partenariats pour répondre aux appels d'offre (renforcement des existants, expérimentation de nouveaux partenariats)
- Répondre à des appels à projets partenariaux
- Mettre en place une cellule de veille à la recherche d'appels à projets collaboratifs

Repère 3 (long terme)

- Développer des synergies à valoriser auprès des financeurs
- Viser un impact significatif financier de nos actions sur nos terrains d'intervention,

Chemin 3 : Communiquer efficacement pour mieux promouvoir l'association et la qualité de son travail

Repère 1 (court terme)

- Analyser l'impact actuel de nos outils de communication auprès des partenaires (organisations, institutions, financeurs, associations ici et là-bas). Exploiter les données
Orientations et plan stratégiques 2021-2028 - Phase 1- point d'étape au 18 juin 2021

actées par le travail de Martin Dumay.

- Etudier les modes de communication d'autres associations et ONG
- Envisager la communication dans une dynamique partenariale
- Etudier les outils de communication (Sites Web, réseaux sociaux, ...)
- Etudier les publics à cibler, classifier (jeunes, nouveaux adhérents potentiels, services civiques, associations, financeurs, institutionnels, établissements de formation)
- Adapter le site Web du GREF aux impératifs de communication (structure, contenus, hiérarchisation, publics ciblés, charte graphique)

Repère 2 (moyen terme)

- Etablir une feuille de route pour se doter d'une communication externe efficace et attractive (missions du pôle national de communication à conforter et/ou à redéfinir).
- Etudier la pertinence de la professionnalisation de la communication, définir les compétences et les missions souhaitées
- Chercher à mutualiser les dispositifs de communication avec d'autres partenaires (dans le cadre de partenariats ou projets multi-ONG)
- Clarifier les responsabilités en terme de communication entre régions et national
- Initier les adhérents à la stratégie de communication du GREF

Repère 3 (long terme)

- Etablir une politique de relations extérieures, s'introduire dans les cercles importants de la SI (AFD, séminaires, manifestations, médias, réponses aux appels d'offre pertinents)
- Capitaliser notre expérience et valoriser en externe nos spécificités et nos complémentarités par rapport à d'autres acteurs de la solidarité ici et là-bas.
- Faire valoir nos souhaits d'ouverture partenariale
- Etablir de contacts continus avec les représentants du MEAE sur les terrains d'intervention (délégations d'ambassade)

Chemin 4 : Recruter des personnes aux profils diversifiés

Repère 1 (court terme)

- Etudier les profils des adhérents potentiels à cibler
- Faire un état des compétences à rechercher selon les projets en cours ou à en cours de montage
- Etudier les modes d'intervention dans les projets (de courte ou plus longue durée)
- Etablir des plans de communication vis-à-vis de ces publics ciblés

Repère 2 (moyen terme)

- Expérimenter l'activité de jeunes sur des chantiers ici ou là-bas
- Recruter, pour tester, dans le cadre du système de Volontariat De Compétences VDC s'agissant de fonctions supports

Repère 3 (long terme)

- Etablir une politique et une stratégie de recrutement sur le long terme
- Donner envie d'adhérer au GREF

Défi 4 : Une culture commune, des valeurs à promouvoir, une vie associative renforcée

Chemin 1 : Réaffirmer l'identité et l'objet du GREF, se référer en permanence aux valeurs qui soutiennent les Droits Humains

Repère 1 (court terme)

- Affirmer l'identité et l'objet du GREF
 - Faire une étude sur la perception de notre ONG dans le monde de la SI ici et là-bas.
 - Construire un texte qui précise les spécificités du Gref
- Garantir l'éthique de l'association. Affirmer nos valeurs
 - Actualiser la charte du GREF en se référant aux Droits Humains et aux différentes résolutions internationales
- Garantir une vie associative au service des projets et enrichissante pour les adhérents.
 - Analyser notre vécu associatif.
 - Repérer ses forces et ses faiblesses.

Repère 2 (moyen terme)

- Élaborer et diffuser un texte affichant la vision politique de l'association.
- Réaffirmer le rôle des régions et des PPR comme relais de la vie associative et soutien pour la formation, l'information, l'implication des adhérents dans les différentes structures et organisations territoriales.

Chemin 2 : Se former et s'adapter aux contextes géopolitiques

Repère 1 (court terme)

- Faire progresser notre réflexion sur les contextes géopolitiques
 - Envisager des conventions avec le monde de la recherche pour organiser des formations sur cette thématique
- Permettre aux adhérents d'actualiser leurs connaissances sur les différentes approches actuelles : Genre, « Ne pas nuire », AOC...
 - Inscrire des formations sur ces thématiques dans le plan de formation.
 - Donner un cadre pour que des formations « pairs à pairs » puissent avoir lieu.

Repère 2 (moyen terme)

- Confronter et travailler cette thématique avec d'autres ONG et structures qui partagent nos valeurs

Chemin 3 : Prendre en compte les langues et les cultures locales

Repère 1 (court terme)

- Intégrer l'interculturalité dans nos projets
 - Se former sur ces thématiques
 - Prendre résolument en compte ces thématiques dans les projets

Repère 2 (moyen terme)

- Se rapprocher des diasporas

Chemin 4 : Travailler notre posture d'accompagnement

Repère 1 (court terme)

- Conforter la posture d'accompagnement
 - Entreprendre une analyse critique de nos actions en cours, dites d'accompagnement
 - Etudier d'autres postures possibles et envisager leurs éventuelles complémentarités.

Repère 2 (moyen terme)

- **Capitaliser** : Faire un travail de capitalisation sur cette posture. A l'aide d'exemples vécus dans les projets, définir la posture d'accompagnement, expliciter en quoi elle est pertinente.

DÉFIS	RÉSULTATS ATTENDUS	ACTIONS	ACTIVITES	INDICATEURS de RÉUSSITE	PILOTE(S) CONTRIBUTEUR(S)	ÉCHÉANCE
DÉFI 1 Élargir les domaines des projets pour mieux accompagner les transformatio ns sociales ICI et LA-BAS	Les partenariats sont développés	Établir de nouveaux partenariats liés aux orientations stratégiques de l'association	À partir des listings existants, (GRF, CRP) évaluer, élaguer, catégoriser, éditer, diffuser, annuellement	De nouvelles alliances sont formalisées par conventions partenariales Comptabiliser les partenariats obsolètes ou réexploitables	Monique Jarnoux et Jean Marie Larridon	
		Établir de nouveaux partenariats en lien avec le projet VEC	Organiser pilotage et co-pilotage ; introduire d'autres projets dans VEC		Philippe Dhaussy	
		Donner au programme langues, plurilinguisme et interculturalité sa dimension transversale	Veille dynamique des appels à projets Identifier dans chaque projet cette dimension transversale	Le nombre de projets présentant cette dimension transversale	Christiane Mathé	
		Le GREF répond à des appels concernant des grands projets	Le PPN assure la veille pour ces projets	Le GREF peut être chef de file et/ou coordonnateur	Stan Mackiewicz	
	La mise en œuvre des actions sur le terrain est facilitée	Assurer par le PPN des fonctions de veille, d'accompagnement des porteurs de projet, et d'harmonisation des documents méthodologiques	Centraliser et coordonner les PPR Soutenir les liens avec les RRMA Harmoniser les documents d'accompagnement et d'ingénierie des projets	Les missions, rôles et fonctions du PPN (et leur articulation avec les PPR) sont actualisés et inscrits dans le règlement intérieur (partie 2 à réécrire -	Dominique Dessagnes	
		Expérimenter le fonctionnement de la CARP	Enquête auprès des usagers, utilisateurs et des membres de la CARP	Une évaluation de la CARP est réalisée, est-ce que ça a joué un rôle facilitateur ?	Dominique Dessagnes	
		Prendre en compte l'étude universitaire sur l'impact des projets GREF		Les résultats de l'étude universitaire sont communiqués largement et exploités	Dominique Dessagnes	

		Étudier les possibilités de la mise en place de référents locaux	Inventorier les référents et les modalités de fonctionnement existants ; Veiller à une répartition explicite des tâches entre RP, CP, référents Établir des critères de recrutement	Les missions, rôles et fonctions des référents locaux sont définis, les procédures de recrutement sont mises à disposition des acteurs du GREF pour adaptation	Michèle Rimbaud	
		Renforcer les capacités et compétences des RP et CP	Former (études de cas, finances, gestion, conventions) ; Recourir aux techniques de formation de pair à pair		Nicole Clouet	
	Les projets ICI sont valorisés	Identifier tous les projets ici Procéder à une validation adaptée	Recenser, inciter à faire des conventions	Tous les projets ICI sont validés (Une procédure de reconnaissance et de validation des projets est inscrite au RI)	Claude Longuet	
		Mutualiser les projets analogues	Catégoriser Mettre à l'échelle	Des catégorisations permettent des regroupements impliquant éventuellement des actions au plan national	Claude Longuet	
		Faire valoir la plus- value apportée par le GREF dans les actions ICI	Faire valoir l'expérience inter-culturelle acquise dans les projets Là-BAS et valoriser le bénévolat		Claude Longuet	
	Les pratiques d'évaluation et de capitalisation des projets sont généralisées	Initier et former les adhérents afin qu'ils se familiarisent avec ces pratiques	Procéder à des actions de sensibilisation au niveau des régions Diffuser la démarche à partir des chantiers en cours Assurer l'accompagnement des projets capitalisables par le PPN Informé de la démarche conduite par le CS et réalisée par « l'apprentie »	Des évaluateurs de projets sont identifiés au sein de l'association Un groupe d'adhérents experts en capitalisation est constitué Des documents de capitalisation sont édités annuellement L'étude d'impact est publiée	Nicole Clouet	
	Les valeurs, compétences et pratiques de l'association sont transmises aux jeunes générations	Identifier les dispositifs externes au GREF qui permettent d'intégrer des jeunes et obtenir les agréments Repérer dans les projets GREF les actions qui pourraient être réalisées ICI et LA-BAS par des jeunes	Développer les contacts et partenariats avec des associations de jeunes Assurer les liens avec les Espaces Volontariat de France Volontaires dans les différents pays Définition de fonctions adaptées	Nombre de jeunes intégrés dans les activités de l'association ICI et LA-BAS Nombre de partenaires associés	Jean Jacques Pelle	

DÉFIS	RÉSULTATS ATTENDUS	ACTIONS	Activités	INDICATEURS de RÉUSSITE	PILOTE(S) CONTRIBUTEUR(S)	ÉCHÉANCE
DÉFI 2 Optimiser les instances et la gouvernance	La transversalité est favorisée au sein de l'association	Optimiser les modalités des relations régionales / nationale	Création d'une boîte à outils (documents indispensables) pour des subventions régionales Différencier précisément ce qui relève du national et du régional	Un diagnostic attestant de la transversalité au GREF a été réalisé Le règlement intérieur intègre les conclusions du diagnostic Un organigramme fonctionnel est réalisé : missions, fonctions, responsabilités	Marie Jo Philippot	
		Revoir la composition des instances	Aligner les régions GREF sur les 13 régions administratives pour des questions de subventions locales : étudier les modalités de représentation des régions au CA Le CA reçoit des groupes de travail constitués à l'initiative d'adhérents Règlement intérieur remis à jour régulièrement		Jacques Guillaud	
		Optimiser les relations Conseil Scientifique / association	Ré-interroger la finalité du conseil scientifique et revoir sa composition Interroger périodiquement le CS sur les questions liées aux évolutions de la SI (sécurité, migrations, pandémie, climat...)	Les informations données par le CS sont prises en compte dans les orientations stratégiques	Jacques Guillaud	
	La vision, les valeurs de l'association sont réaffirmées	Actualiser la charte de l'association		Les articles révisés sont adoptés en AG extraordinaire Vision, mission, valeurs sont visibles sur le site et les outils de communication	Marie Jo Philippot	
la pertinence de plusieurs statuts d'adhérents est étudiée	Les effets des différents statuts des adhérents sur le fonctionnement de l'association sont analysés		Un ou plusieurs statuts d'adhérents sont définis	augmentation du nombre d'adhérents Voté en AG	Jacques Guillaud	

DÉFIS	RÉSULTATS ATTENDUS	ACTIONS	ACTIVITES	INDICATEURS de RÉUSSITE	PILOTE(S) CONTRIBUTEUR(S)	ÉCHÉANCE
DÉFI 3 Développer et adapter le modèle économique	Le service administratif et financier est réorganisé	S'approprier et mettre en œuvre les propositions du groupe de travail SAF	Ecrire le processus de décentralisation des projets (suivi des conventions, gestions des livrables...), et des événements, destinés aux équipes et aux GTP	- L'ensemble des procédures administrative et financière font l'objet d'une révision actée	Philippe Dhaussy	
		Étudier les possibilités de recrutement d'un deuxième salarié	Déterminer au préalable les fonctions puis définir les tâches confiées afin de choisir le profil entre : bénévole, mécénat de compétences, salarié, service civique, ou expert rémunéré		Jacques Guillaud	
	La stratégie financière est améliorée	Étudier les possibilités d'externalisation de la recherche de fonds	Au préalable faire l'état des appels d'offres possibles et choisir un type de veille (abonnement à un site de veille) Facteur favorisant : intégrer des groupes multi-acteurs	- Les nouvelles modalités de recherche de fonds sont actées par le CA	Liliane Deloche	
		Prendre en compte la motion 3 de l'AG 2021	Constitution en cours d'un groupe dédié	- La répartition budgétaire fait l'objet d'une validation en AG	Nicole Rey	
	La communication interne et externe est développée	Augmenter les moyens humains et financiers du pôle communication	Prendre en compte comme état des lieux les préconisations de l'étude universitaire réalisée en 2020 Analyser et organiser les modes de communications ainsi que la diffusion de l'information en interne Recruter un professionnel dans le cadre du Mécénat de Compétences	Les missions, rôle et fonctions du pôle communication sont revus et inscrits au règlement intérieur Une étude sur la plus-value apportée par l'externalisation est réalisée. Un professionnel est responsable du pôle	Jean Jacques Pelle	
Revoir l'ergonomie du site internet		Définir l'usage du site internet Distinguer les dimensions fonctionnelles (interne) et communicante (externe) Le rendre plus attractif : être plus présents sur les réseaux sociaux et dans les médias	Les projets induits par ces activités sont identifiés	Jean Jacques Pelle		

	Réaliser le volet communication du projet VEC	Nommer un chef de projet et constituer un GTP immédiatement (appel à candidatures)	Le bilan du projet VEC établit la ventilation de la somme dédiée à la communication	Philippe Dhaussy	
	Amplifier la visibilité du GREP	Modifier la présentation actuelle des projets Intégrer les médias dans le processus Se faire connaître des autres ONG, et être plus présents sur les réseaux sociaux	Nombre de visites du site internet et de contacts sur les réseaux	Jean Jacques Pelle	

DÉFIS	RÉSULTATS ATTENDUS	ACTIONS	Activités	INDICATEURS de RÉUSSITE	PILOTE(S) CONTRIBUTEUR(S)	ÉCHÉAN CE
DÉFI 4 Une culture commune, des valeurs à promouvoir, une vie associative renforcée	Les compétences des bénévoles sont répertoriées et développées	Diversifier les modalités de formation	Proposer à côté de stages, des ateliers d'échange de pratiques, le renforcement de capacités et de compétences sur les nouvelles orientations stratégiques, des animations pédagogiques sur le principe de pair-émulation. Publier les travaux des groupes thématiques	Les plans de formation proposent des stages liés au renforcement de la culture commune Des espaces de productions sont créés (drive). Les productions sont publiées.	Nicole Clouet	
	Les conditions sont créées pour que les adhérents s'impliquent et prennent des responsabilités tant sur le terrain que dans la gestion administrative et financière ;	Mutualiser les fonctionnements des vies régionales	Au sein du CDR, les régions communiquent sur leur fonctionnement	Existence de journées interrégionales	Elisabeth Merlin	
		Stimuler la communication interne via les régions	Des supports de communication sont créés.		Jean Jacques Pelle	
	Renforcer le rôle fédérateur des journées nationales	Planifier des temps de suivi-évaluation des orientations stratégiques Définir le thème des JN dans une stratégie pluri annuelle basée sur les réflexions thématiques de l'association Organiser les journées nationales pour en faire une vitrine de l'association Des référents internationaux participent aux journées.	Le nombre des participants aux JN est en hausse	Gérard Farcy		

	Faciliter l'engagement des adhérents	Définir les périmètres des responsabilités en évitant l'émiettement des tâches. Développer des champs d'activités	Des outils de mesure de l'implication des adhérents dans toutes les dimensions de l'association sont exploités et communiqués Les rapports d'activité annuels indiquent une progression de l'implication des adhérents (assiduité aux JR)	Le DR de chaque région synthétisé par le CDR	
L'association contribue aux espaces collectifs du secteur de la solidarité internationale	Identifier et s'inscrire dans des réseaux susceptibles de développer l'amplitude d'action et le rayonnement de l'association.	Chaque région participe aux travaux des instances locales représentatives de la solidarité internationale	- Des annuaires ou registres des réseaux sont constitués tant au niveau régional que national - Une évaluation annuelle de l'impact de la relation avec ces réseaux est effectuée.	Le DR de chaque région synthétisé par le CDR	
Mener une politique active et coordonnée de recrutement	Les régions se mobilisent Une stratégie nationale est adoptée	Collecter et partager les expériences et bonnes pratiques du terrain Rendre publics les annonces et les projets Créer une base d'outils et de ressources Des flyers adaptés à chaque type de public	Accroissement du nombre d'adhérents Relais et contacts multiples Nombre d'entretiens d'accueil	Jean Jacques Pelle et Elisabeth Merlin	

Annexe 2 : Nouvelle approche par grands programmes (4)



Groupement des Educateurs sans Frontières

Une approche par programmes



Améliorer l'accès et la qualité de l'éducation

- Formation des cadres de l'enseignement formel
- Prévention de la déscolarisation et de l'échec scolaire
- Promotion de la petite enfance



Contribuer au développement économique et social

- Formation professionnelle
- Parrainage d'associations de jeunes
- Intégration sociale et/ou scolaire de jeunes migrant.es



Encourager les productions et consommations durables

- Appui aux filières agricoles
- Développement des jardins éducatifs et des cantines scolaires



Accompagner l'action citoyenne et le développement local

- Création et soutien à la gestion d'espaces de participation citoyenne
- Protection de l'environnement

Annexe 3 : Détails de certains projets



Améliorer l'accès et la qualité de l'éducation

Nouveaux projets 2023 et projets antérieurs reconduits en 2023

PASSERELLES ÉDUCATIVES AU NIGER

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



La démarche, la méthode

Entre 2017 et 2021, le projet *PassEduc* a expérimenté la mise en place de « classes passerelles » en faveur des enfants déscolarisés ou non scolarisés de 9 à 14 ans au Niger. Ces classes non-formelles proposent une éducation accélérée en 1 ou 2 ans avant de réintégrer les enfants dans le système scolaire formel (à l'école primaire, au collège, ou dans des centres de formation professionnelle).

[Pour en savoir plus](#)

Titre du projet (Présentation actuelle sur le Site de RBS)

« Appui à la promotion et à la modélisation des Passerelles Educatives au Niger »

Statut : en cours

Descriptif du projet

Le projet se réalise en lien avec Aide et Action France à Niamey et sa périphérie dans les zones rurales du département de Kollo.



Scolarisation de plus de 2000 enfants et jeunes de 9 à 14 ans non scolarisés ayant décroché, pour leur permettre de réintégrer le système scolaire formel ou les orienter vers des Centres de Formation aux Métiers.

Construction de 80 classes passerelles au sein des écoles de base.

Mobilisation sociale des populations concernées

Formation des enseignants de ces classes dites classes *passerelles* à l'encadrement et à l'accompagnement pédagogique.

Géolocalisation

Afrique du Nord, Niger, Niamey

Dates octobre 2018 novembre 2021

Contexte

Le GREF est partenaire du projet pour l'accompagnement pédagogique des superviseurs locaux et la co-formation c enseignants des classes passerelles, avec les superviseurs.

Partenaires locaux : Aide et Action Niger – ONEN (Organisation Nigérienne des Éducateurs Novateurs), RECAC ONG local s'occupant du Renforcement des Capacités des Communautés), La Direction de l'alphabétisation et de l'Éducation Non Formelle du Niger (ministère de l'Éducation)

Partenaires financiers

Financement du projet à 100% par l'AFD

Objectifs du projet

- Réaliser une approche concertée (moyens, méthodes) de tous les acteurs (autorités politiques, administratives et coutumières et organisations locales de la société civile) en vue d'assurer des solutions éducatives pour les enfants et les jeunes non scolarisés ;
- Développement des alternatives éducatives existantes mais en nombre insuffisant destinées aux publics vulnérables.

Activités et résultats

- 40 classes passerelles construites en 2018 ;
- Les communautés ont été formées et informées. Sollicitées elles ont participé à la construction des classes ;
- Les enfants non scolarisés ont été recensés par les communautés ;
- Les enseignants ont été formés et ont bénéficié d'un suivi et d'une formation continue ;
- Une première cohorte d'enfants de 8 à 12 ans après une année passée dans ces classes passerelles va rejoindre à la rentrée d'octobre 2019 les classes de CE2 dans les écoles formelles de base ;
- Les enfants de 12 à 14 ans vont poursuivre leur 2ème année de formation prévue dans les classes passerelles à la rentrée d'octobre 2019 ;

JOUER POUR APPRENDRE AU BENIN

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



Le projet Petite Enfance Bénin poursuit son cours. Il s'insère dans un projet plus vaste, Projet Multi Pays qui concerne également le Sénégal et le Maroc. Après une première phase en 2018 dans les deux régions pédagogiques du sud du Bénin, Porto Novo et Sémé Podji, le projet a été étendu à partir de 2019 à toutes les régions du département de l'Ouémé. Il a été mis en place à la demande de Mme Mireille Afouda, Directrice de l'Enseignement Maternel, et a pour objectif de développer dans les écoles des activités de jeu, « au service de l'épanouissement des enfants et des apprentissages ». Les bénéfices de l'utilisation des jeux en maternelle sont très largement développés dans le programme de l'école maternelle du Bénin mais la pratique en est extrêmement réduite.



Une mission de 5 semaines, conduite par une équipe de 6 membres du GREF dans la région de Porto Novo est en cours. Les personnes impliquées dans le projet sont les cadres du système éducatif béninois, inspecteurs et conseillers pédagogiques mais également les RUP, Responsables d'Unités Pédagogiques. Les « RUP », assistés dans leur fonction de « Co Rup », sont des directeurs d'école, reconnus pour leurs compétences. Ils sont en charge de l'animation pédagogique dans un secteur géographique. Ils organisent des réunions assimilables aux « conférences pédagogiques » que l'on pratique dans le système français, et accompagnent également les enseignants débutants.



L'axe de travail de cette mission a été de réfléchir aux modalités de mise en place de jeux dans les classes, aussi bien des jeux de société que de jeux de construction. Plusieurs jeux « à règle » classiques comme le loto, le domino, la memory, le jeu de piste ont été analysés en termes de compétences pédagogiques, et adaptés aux pratiques de classe. Après cette période de réflexion en groupe, différents jeux ont été fabriqués. Des expérimentations ont été mises en place dans les écoles, analysées et éventuellement reprises par des équipes RUP/CP/GREF. Les fiches produites vont être mutualisées dans un fichier partagé qui pourra devenir un outil

de formation. Un recueil de planches et d'outils permettant de construire de nouvelles activités a été élaboré.

La collaboration entre le GREF, la DEM (Direction de l'Enseignement Maternel) et l'INFRE (Institut National de la Formation et de la Recherche en Education) initiée en 2018 a été fructueuse et permet au projet de se poursuivre dans une confiance réciproque.



Mettre en place une maison maternelle communautaire dans un village défavorisé de la région des plateaux au TOGO en partenariat. **TOGO**

Ce projet est conduit en partenariat avec l'association Perle du monde qui porte le projet de développement local du village. Il correspond aux priorités du MEN et la préfète de la région le soutient et demande qu'il soit étendu. La mission de faisabilité a permis de s'assurer de l'implication du partenaire et du caractère réaliste et adapté de ce qui est envisagé. L'école et l'eau sont bien les priorités du village, les mamans se sont organisées et attendent le GREF pour les formations dès que l'école sera construite et l'eau potable arrivée dans le village (les 2 sont en cours).



Appui à l'ACAPPEM (association camerounaise pour promouvoir l'école maternelle) **CAMEROUN**

Rencontrée dans le cadre du partenariat du GREF avec l'AGEEM, l'ACAPPEM a sollicité le GREF pour l'organisation d'un congrès visant la promotion d'une éducation préscolaire de qualité au Cameroun. En 2019, les équipes GREF et ACAPPEM se sont retrouvées pour la 3^{ème} fois en France à Port-Marty (2-3 juillet 2019). La réflexion sur le thème du congrès « Une éducation préscolaire de qualité pour un développement durable : quels enjeux ? » a mis en évidence la nécessité d'une mission de faisabilité en 2020 pour affiner avec l'ACAPPEM l'état de la prise en charge de la petite enfance au Cameroun et coconstruire un projet de congrès adapté à ce contexte.



Contribuer au développement économique et social

Nouveaux projets 2023 et projets antérieurs reconduits en 2023

UN RESEAU DE CLUBS INFORMATIQUE EN CASAMANCE (SENEGAL)



pour :

- Accompagner des partenaires dans le domaine de la formation au numérique (Apprentissage au codage informatique) ;
- Aider à former des jeunes, filles et garçons, aux métiers du numérique et de l'internet ;
- Transmettre des compétences pour pouvoir développer, sur leurs territoires, des activités professionnelles ;



Accompagnement à la création d'une licence professionnelle trilingue en alternance (métiers du tourisme) à l'université nationale du LAOS

En partenariat avec l'Ambassade de France au Laos, le Pôle francophone et l'Agence Universitaire de la Francophonie de l'Université de Vientiane, il s'agit de favoriser l'insertion professionnelle des diplômés francophones en mettant en adéquation l'offre de formation académique et les besoins du monde économique.

PROJET « EDJEROMEDE »

2 FAIM
« ZÉRO »



(jardin ouvert en langue fon) Appui au groupement de maraîchères à Adjarra – Bénin
Ce projet s'inscrit dans l'objectif 02 des ODD « Eliminer la faim, assurer la sécurité alimentaire, améliorer la nutrition et promouvoir une agriculture durable ».

En début d'année 2021, dans un contexte de pandémie, des actions ont été menées à distance :

- signature d'une convention tripartite (mairie, GREF et ONG

partenaire) ;

- organisation d'une 1^{ère} session de 5 jours de formation agricole (diagnostic et feuille de route établis) assurée par un ingénieur agronome béninois d'Hortitechs qui a pu établir avec les femmes un diagnostic et une feuille de route ;

- et une dotation d'outils ;

En novembre-décembre une mission particulière a été menée par 5 membres du GREF sur 5 semaines (« 2missions en une » 10 jours en commun).



- une 2^{ème} session de formation sur les itinéraires de production de légumes (expérimentation de la carotte et de la laitue, redimensionnement des planches, lutte contre les ravageurs, méthode de semis et repiquage, nettoyage du site, défrichage de nouveaux m2...);

- un programme de 6 séances d'alphabétisation fonctionnelle.



Centre de Formation et d'Insertion de Djomani « Suivi, accompagnement et développement » COMORES

De 2012 à 2018, le GREF a participé à la création d'un centre de formation du bâtiment. En 2019, il est sollicité pour en assurer la pérennisation en renforçant les capacités des formateurs, en partenariat avec la diaspora de Djomani, la fondation Sadev (fondation d'entreprise), la Nouvelle Opaco, groupement d'entreprises comoriennes, avec le soutien du SCAC et un financement de l'AFD au titre du développement de la Formation professionnelle.

Nouveaux projets 2023 et projets antérieurs reconduits en 2023

PROJET SENEGAL ILES EDUCATIVES

13 MESURES RELATIVES À LA LUTTE CONTRE LES CHANGEMENTS CLIMATIQUES



Accompagner les écoles au développement durable

L'exemple de l'île de Diogué : la lutte contre l'érosion

Développement Éducation

Valorisation des savoirs locaux

Apprentissage coopératif

Les écoles participent à la protection de l'écosystème :

- Lutte contre l'érosion
- Plantation
- Gestion des déchets

• Apprentissage de base en situation

Îles de Diogué, Ehidj et WendayeSénégal (Casamance)



« APPRENDRE EN JARDINANT »

4 ÉDUCATION DE QUALITÉ



Une aventure pour les classes des six écoles d'Adjouhoun dans le cadre du projet Une exposition de travaux des élèves des six écoles autour des activités réalisées dans et autour des jardins s'est tenue dans les locaux de la bibliothèque d'Adjouhoun. Cela a permis aux maitres et aux élèves des différentes classes d'échanger autour de ces réalisations scolaires. Ce fut aussi l'occasion pour la municipalité, pour les associations de parents d'élèves de prendre mieux conscience des apports pédagogiques et pratiques du jardinage.



Construction, équipement, animation d'une maison commune de l'éducation, de la formation et de l'insertion à Bargny, au SENEGAL

Un partenariat local désormais fortement mobilisé (ONFP, CFA, ENDA, IE, Municipalité, Chef du quartier, Responsable du développement communautaire, Préfet...) a permis d'engager la construction d'une maison communautaire pour l'accueil des jeunes enfants (3-6 ans), un cyber centre, une bibliothèque. Cette structure fonctionnera et se développera grâce à l'organisation d'une économie autour de la pêche (projet antérieur). En 2019, mise en place de formation des animateurs/trices de la petite enfance, du cyber centre et de la bibliothèque.