

RESEAU AFRICAIN DES CENTRES D'EXCELLENCE EN ELECTRICITE
AFRICAN NETWORK OF CENTERS OF EXCELLENCE IN ELECTRICITY



www.ancee-racee.org

RAPPORT D'ACTIVITES ANNUEL DU RACEE
Du 1^{er} Janvier au 31 Décembre 2022

Unité de Coordination du RACEE



GRUPE DE LA BANQUE AFRICAINE
DE DÉVELOPPEMENT
AFRICAN DEVELOPMENT BANK GROUP



TABLE DES MATIERES

	Pages
Sigles et abréviations	3
Information sur le financement	4
RESUME EXECUTIF	5
I. DESCRIPTION DU PROJET	10
1.1 Fiche du projet	11
1.2 Constitution du réseau	11
1.3 L'unité de Coordination du RACEE	11
1.4 Missions du RACEE	12
1.5 Objectifs stratégiques du projet	12
II. COMPOSANTES ET EXECUTION DES ACTIVITES DU RACEE	13
2. Les composantes du projet	13
2.1 Composante 1 : Établissement du réseau	13
2.1.1. Tableau des activités réalisées	13
2.1.2 Réalisations détaillées pour l'année 2022	14
2.2 Composante 2 : Fonctionnement du réseau	15
2.2.1. Tableau des activités réalisées	15
2.2.2 Réalisations détaillées pour l'année 2022	17
2.3 Composante 3 : Formation au bénéfice du secteur	17
2.3.1. Tableau des activités réalisées	17
2.3.2 Réalisations détaillées pour l'année 2022	18
2.3.3 Principaux chiffres de la formation de janvier à décembre 2022	19
2.3.4 Analyse des chiffres clés sur toute la période du projet (2016-2022)	19
2.3.5 Demandes de formation en cours de traitement au 31 décembre 2022	36
2.3.6 Difficultés rencontrées dans le cadre du RACEE	37
2.4 Composante 4 : Promotion de nouveaux centre d'excellence	38
2.4.1. Tableau des activités réalisées	38
2.4.2 Réalisations détaillées pour l'année 2022	38
2.5 Composante 5 : Facteurs clés de succès du projet	39
2.5.1. Tableau des activités réalisées	39
2.5.2 Réalisations détaillées pour l'année 2022	41
III. INDICATEURS D'IMPACTS DU PROJET (cadre logique AFD / BAD)	42
3.1 Indicateurs d'impacts selon convention AFD	42
3.2 Indicateurs d'impacts selon cadre logique BAD	43
3.3 Commentaires et analyses des réalisations	44
IV. PLAN DE TRAVAIL BUDGETISÉ 2023	47
4.1 Présentation du budget 2023 BAD	47
4.2 PTBA 2023- BAD	49
4.3 Présentation du budget 2023 AFD	51
4.4. PTBA 2023 -AFD	52
4.5 PTBA 2022-2023 BAD-AFD consolidés	53
V. ACQUISITION DES BIENS ET SERVICES	54
5.1 Fourniture et installations des équipements didactiques	54
5.1.1 Équipements didactiques livrés et installés	54

5.1.2 État d'avancement de la livraison et de l'installation des équipements didactiques restants	55
5.1.3 Répartition des montants des équipements par centre d'excellence	56
5.2 Sélection des prestataires firmes et consultants individuels	56
5.2.1 Prestations intellectuelles-Contrats clôturés en 2022	56
5.2.2 Prestations intellectuelles-Contrats en cours de réalisation	58
5.3 Plan de passation des marchés sur financement BAD et AFD	60
VI. SUIVI FINANCIER AU 31 DECEMBRE 2022	63
6.1 Suivi financier au 31 décembre 2022-BAD	63
6.2 Suivi financier au 31 décembre 2022-AFD	64
6.3 Suivi financier au 31 décembre 2022 BAD & AFD consolidés	65
6.4 Situation des engagements pris au 31 décembre 2022	66
6.5 Situation des décaissements au 31 décembre 2022	67
6.6 Commentaire sur le suivi financier	68
VII. COMMUNICATION	69
7.1 Les outils de communication	69
7.2 Participation du RACEE à l'exposition	69
VIII. FEUILLE DE ROUTE DU RACEE POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ HOMMES FEMMES DANS LE SECTEUR ELECTRIQUE AFRICAIN	71
IX. GOUVERNANCE ET SUIVI DU RACEE ; TENUE DE 2 COPILS EN 2022	73
9.1 Résolutions de la 11 ^{ème} session statutaire du copil du 15 juillet 2022	74
9.2 Résolutions de la 12 ^{ème} session statutaire du copil les 28/29 novembre 2022	75
CONCLUSION	77
ANNEXES	78
Annexe 1 : Cadre logique axé sur les résultats (BAD) et (AFD)	79
Annexe 2 : Calendrier d'exécution des activités du RACEE	84
Annexe 3 : Compte rendu du 12 ^{ème} comité de pilotage les 28 et 29 novembre 2022	85
Annexe 4 : Résolutions du 12 ^{ème} comité de pilotage les 28 et 29 novembre 2022	95
Annexe 5 : Compte rendu des missions TNA à Brazzaville (E2C) et Tanzanie (Tanesco)	99
Annexe 6 : Rétrospective des formations RACEE en 2022	112
Annexe 7 : Installations et réception des équipements dans les CdE	113
Annexe 8 : Mécanisme de subvention RACEE	114
Annexe 9 : Synthèse des thèmes de formation les plus demandés	118
Annexe 10 : Note méthodologique sur l'approche TNA au titre du RACEE	121
Annexe11 : Phase transitoire RACEE 2023	129
Annexe12 : L'impact du covid-19 sur les activités du RACEE	134
Annexe13 : Témoignages des sociétés	138
Annexe14 : Plan de passation des marchés	140

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

AFD	Agence Française de Développement
AFUR	African Forum for Utility Regulation
ACBF	African Capacity Building Foundation
ATC	Aswan Training Center (Egypte)
ASEA	Association des Sociétés d'Électricité d'Afrique
AfDB	African Development Bank
ANCEE	African Network of Centers of Excellence in Electricity - Skills & Governance
APUA	Association of Power Utilities of Africa
AT	Assistance technique
BAD	Banque Africaine de Développement
BM	Banque Mondiale
BT	Basse tension
CdE	Centre d'Excellence
CdP	Comité de Pilotage
CdC	Cahier des charges
CdF	Centre de Formation
CEREEC	Centre pour les Energies Renouvelables et l'Efficacité Energétique, de la CEDEAO
CoE	Center of Excellence
COMELEC	Comité Maghrébin de l'Electricité
CME	Centre des Métiers de l'Électricité (Côte d'Ivoire)
CSTE	Centre des Sciences et Techniques en Électricité (ONEE-Maroc)
DD	Développement Durable
EAPP	East Africa Power Pool
EADI	African Development Institute
ECOWAS	Economic Community of West African States
ECREEE	ECOWAS Center for Renewable Energy and Energy Efficiency
ESIE	Ecole Supérieure Interafricaine de l'Electricité
EEHC	Egyptian Electricity Holding Company
EnR	Énergies Renouvelables
EE	Efficacité Énergétique
GTC	Geothermal Training Centre (Kengen-Kenya)
IFEG	Institut de Formation en Électricité et Gaz (Groupe SONELGAZ-Algérie)
KGRTC	Kafue Gorge Regional Training Centre (ZESCO-Zambie)
KENGEN	Kenya Electricity Generating Company
NAPTIN	National Power Training Institute of Nigeria (Nigeria)
RACEE	Réseau Africain des Centres d'Excellence en Électricité
SdE	Société d'Électricité
UdC	Unité de Coordination du RACEE
UA	Union Africaine
PTBA	Plan de Travail et Budget Annuel
PPM	Plan de passation des marchés
STEG	Société Tunisienne d'Électricité et du Gaz
VRA	Volta River Authority

INFORMATIONS SUR LE FINANCEMENT

Numéro du projet	Don FAD/BAD : Convention BAD: 2100155029817 Don AFD : Convention AFD: CZZ 1982 01 H
Montant et type de financement	BAD : subvention 9, 742 042 millions euros AFD : subvention 3 millions euros
Titre du projet	Réseau Africain des Centres d'Excellence en Électricité (RACEE)
Nom de l'organisation	Association des Sociétés d'Électricité d'Afrique (ASEA)
Composantes du projet	1. Établissement du réseau 2. Fonctionnement du réseau 3. Formation au bénéfice du secteur 4. Promotion de nouveaux Centres d'Excellence 5. Facteurs clés de succès
Date de signature de la convention de financement	BAD : 11 juin 2015 AFD : 04 juin 2015
Date limite d'utilisation des fonds (après accords de prorogation par les bailleurs)	31 décembre 2023
Total versé sur le compte spécial	Fonds BAD : 7 402 185 euros (2 339 857 euros destinés en paiement direct) Fonds AFD : 2 999 499 euros
Reste à verser	Fonds BAD : 0 euros (fonds sur compte spécial totalement versé) Fonds AFD : 0 euros (fonds sur compte spécial totalement versé)

RESUME EXECUTIF

Le rapport d'activité arrêté au 31 décembre 2022 résume l'ensemble des activités menées durant l'année 2022 ainsi qu'une rétrospective des activités depuis le lancement du projet.

Il y'a lieu de dire que l'année 2022, de par les activités réalisées, se distingue considérablement des deux précédentes années caractérisée par une reprise forte des activités notamment en matière de nouvelles demandes de formation et une accélération des activités relatives à l'acquisition des biens et services. Les résultats forts encourageants enregistrés durant l'exercice 2022 et repris dans ce rapport en sont la parfaite illustration.

Il reste entendu que ces résultats ont été rendus possibles grâce aux efforts consentis par toute l'équipe de la coordination, les centres d'excellence membres du RACEE, le secrétariat général de l'ASEA, grâce aussi à l'intérêt sans cesse grandissant d'un grand nombre de SdE envers les activités du RACEE ainsi qu'à la compréhension, l'assistance et la disponibilité des bailleurs qui n'ont pas manqué d'accompagner le RACEE à travers leurs orientations et recommandations.

Cette dynamique mérite certainement d'être soutenue et encouragée pour un meilleur positionnement du RACEE désormais incontournable dans le paysage africain en matière de renforcement des capacités.

A ce titre, nous reprenons ci-après, les principaux événements ayant caractérisés l'année 2022.

Prorogation des dons : Afin de permettre l'achèvement des actions engagées durant l'exercice 2022 notamment, la BAD et l'AFD ont marqué leur accord pour la prorogation des dons jusqu'au 31 décembre 2023.

Les accords ont été signifiés respectivement le 15 décembre 2022 pour la BAD et le 3 janvier 2023 pour l'AFD. L'accord de l'AFD sera matérialisé par un avenant n° 4 à la convention.

Mission de supervision des bailleurs : Organisation à Tunis d'une mission conjointe de supervision des bailleurs du 29 novembre au 1^{er} décembre 2022 portant sur la revue des activités du RACEE, l'atteinte des objectifs et l'impact du projet.

Gouvernance : Tenue du deuxième Copil statutaire de l'année les 28 et 29 novembre 2022 après celui organisé le 15 juillet 2022 à Dakar.

Le Copil a permis de présenter les activités enregistrées durant l'année en nette progression par rapport aux deux années précédentes, de mettre à jour les budgets respectifs et procéder à leur validation par les bailleurs, d'introduire la démarche évaluation post formation au sein du réseau et de soumettre aux membres du Copil les projets d'avenant aux protocoles d'accord portant adhésion au RACEE.

Cette 12eme session a fait l'objet d'un compte rendu de réunion et de résolutions validées séance tenante qui sont annexés au présent rapport.

Aspects contractuels : Mise en place de trois avenants aux contrats d'équipement dont les délais sont échus (De lorenzo (1 et 2) et Elexpert), deux avenants pour les études de faisabilité (CEGEP et IPC), un avenant au protocole d'accord (Sonelgaz services) et un avenant en cours de validation pour les outils de communication.

Acquisition d'équipements : Réception des équipements et réalisation de la formation pour quatre (4) CdE : VRA, KENGEN, NAPTIN et CME, début de livraison des équipements pour KGRTC ; en attente de livraison pour deux (2) CdE : EEHC et CSTE, alors que le contrat d'équipement pour la STEG est en cours de signature.

Études (de faisabilité) : Achèvement de l'étude CEGEP pour la réouverture de l'ESIE, signature de contrats d'études de faisabilité et mise en œuvre pour deux (2) CdE : STEG (avec IPC) et NIGELEC (avec ACC), il reste une étude en cours de sélection pour EDM SA (Mali) ;

Formation : Traitement de 25 demandes de formation émanant de 23 sociétés portant sur 529 thèmes de formation ayant donné lieu à la sélection de 132 thèmes de formation au profit de 1 328 personnes à former. Le traitement de ces demandes au 31 décembre 2022 s'est traduit par la mise en place de 28 contrats signés ou en cours de l'être entre l'ASEA et le CdE d'une part et l'ASEA et la SdE d'autre part. Le traitement des demandes se poursuivra encore en 2023 jusqu'à saturation de l'enveloppe dédiée aux subventions dont le reliquat au 31 décembre 2022 selon les plans de financement ajustés et l'état des décaissements à la même date est de 828 576 euros (644 916 sur la BAD et 183 660 sur l'AFD). Quant à la mise en œuvre des formations, celles-ci s'étaleront sur toute l'année 2023.

Indicateurs physique formation : les indicateurs au 31 décembre 2022 affichent un cumul des personnes formées de 7 359 personnes (avec 1070 personnes en 2022), dont 4 494 en présentiel, 2 338 in situ et 527 en e-learning.

Sur l'ensemble des personnes formées, 21% ont bénéficié d'une prise en charge totale (séminaires pour top and middle management, ateliers de formation), 34% ont bénéficié de bourses et 45% au titre des formations subventionnées partiellement. Les activités du RACEE ont connu la participation de 1 147 femmes. Au titre des domaines de formation, les thèmes techniques prédominent avec 69%, alors que 16% relèvent des Énergies Renouvelables et 12% portent sur les fonctions transverses. Le recours aux bourses a atteint 2 458 bourses sur un total de 2 594 bourses soit un taux de 95% au 31 décembre 2022.

Missions d'identification des besoins : Mission de reconnaissance en Angola du 28 mars au 1 avril 2022, participation au congrès de Dakar (Copil et Exposition) du 14 au 21 juillet 2022, Mission à REG (Rwanda) du 25 au 28 juillet 2022, mission conjointe respectivement à EEC (Eswatini) et BPC(Botswana) du 13 au 25 août 2022, participation congrès du CIGRE (Paris) du 27 août au 1^{er} septembre 2022, mission

auprès de SEEG(Gabon) du 19 au 22 septembre 2022, et organisation d'un atelier sur l'évaluation post formation à Abuja (Nigéria) du 24 au 27 octobre 2022.

Communication : des réunions virtuelles sont régulièrement tenues avec les équipes des CdE et des SdE pour convenir des conditions pédagogiques d'organisation et de tenue des formations notamment quand il s'agit de formation in situ.

Partenariat : un webinaire élargi aux Sociétés d'électricité et régulateurs s'est tenu en début de l'année avec la contribution de l'ASEA et TSG. Le webinaire a porté sur l'évaluation des besoins en renforcement des capacités des régulateurs dans le cadre de la mise en œuvre des actions prioritaires pour l'avènement du marché unique africain de l'électricité.

Préparation du RACEE 2.0 : plusieurs réunions virtuelles se sont tenues durant l'année avec le bureau d'étude Cap compétence et les bailleurs pour la finalisation de l'étude devant servir de base pour entamer le processus de validation au sein des instances internes des bailleurs.

Indicateurs financiers : le niveau des réalisations (décaissements) au 31 décembre 2022 affiche un montant de **10 056 033 €**, soit un taux de **78,92 %** sur le montant total du projet. Les réalisations cumulées enregistrent respectivement **77,08%** sur les fonds BAD et **84,91%** sur les fonds AFD. Les taux de réalisation par nature d'activité sont repris ci-après :

- Fonctionnement qui englobe les actions de formation, l'organisation d'ateliers de formation à l'attention des formateurs des CdE et CdF ainsi que l'organisation de forum et d'ateliers de leadership affiche un taux de réalisation consolidé de **94,25 %**,

- Services qui intègrent les différentes études de faisabilité, les audits, les prestations d'accompagnement, les évaluations et la conception des modules de formation affichent un taux de décaissement de **74,07%**,

- Biens concernent l'acquisition d'équipements didactiques pour les centres d'excellence et centres de formation, le taux de décaissement sur cette activité est de **38,62%** expliqué par les retards enregistrés dans la livraison des équipements mais également par le mode de paiement direct qui a vu plusieurs factures faire l'objet de maintes tentatives de paiement avant validation.

Taux d'évolution annuel par nature d'activité : le taux annuel d'évolution des décaissements entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022 est de 14,85% en nette progression par rapport au taux d'évolution enregistré entre 2020 et 2021 et qui été de 11,10%. Ce taux s'explique essentiellement par le début des paiements sur les équipements financés sur la ligne BAD ainsi que par les décaissements sur les études de faisabilités qui connaissent un taux d'avancement considérable.

Les engagements : le niveau des engagements arrêté au 31 décembre 2022 tient compte de l'ensemble des marchés signés non encore payés (décaissés), des contrats de formation signés en cours d'exécution, et des commandes signées non encore payées s'ajoutant au montant décaissé au 31 décembre 2022.

Le montant des engagements au 31 décembre 2022 s'élève à 11 732 346 euros représentant un taux d'engagement de 92,1% du montant du projet.

Comptes spéciaux BAD et AFD : le solde au 31 décembre 2022 sur le compte spécial BAD est de 489 230,4 euros, il devrait permettre essentiellement de payer l'ensemble des dépenses au titre des subventions formation ainsi que le fonctionnement. Le solde au 31 décembre 2022 sur le compte spécial AFD est de 296 403 245 FCFA (équivalent à 451 863,8 euros euros), il devrait permettre le paiement des contrats en cours des études IPC (STEG) et ACC (NIGELEC), la subvention aux formations pour 183 660 euros, le fonctionnement de l'UDC ainsi que les engagements prévus en 2023, notamment le bilan de clôture et l'audit de l'exercice 2022.

Plan d'action 2023 : L'année 2023 sera consacrée à la poursuite du traitement des demandes de formations reçues des sociétés d'électricité avec une insistance sur la maîtrise des délais depuis la mise en place des contrats jusqu'à leur mise en vigueur et clôture au 31 décembre 2023. A cet effet, le reliquat des subventions sur la ligne formation d'un montant de 333,956 euros au 31 décembre 2022 sera entièrement consommé.

Par ailleurs, les quatre contrats équipements restants sur la BAD (De Lorenzo x2, Elexpert et Lucas) seront totalement réceptionnés et réglés, les trois études de faisabilité (IPC, ACC et CEGEP) achevées et réglées, les processus de sélection pour l'audit de l'exercice 2022, le bilan de clôture (AFD) et l'évaluation à l'achèvement du projet (BAD) ainsi que l'audit des Centres d'Excellence menés à terme et exécutés.

Conclusion : Au vu des résultats atteints au 31 décembre 2022 et tenant compte de l'année supplémentaire 2023 accordée par les bailleurs pour achever l'ensemble des opérations au 31 décembre 2023, il convient de mettre en exergue ce qui suit :

- le regain d'intérêt pour le RACEE de la part des Sociétés d'Electricité qui se traduit par le nombre croissant des demandes parvenues à l'UDC et des témoignages de plus en plus édifiants sur la valeur ajoutée de ces formations sur le rendement du personnel,
- l'aspect qualitatif qui commence à prendre le dessus dans le choix des thèmes, le contenu et la pertinence des actions de formations
- la nécessité encore croissante de palier aux défis majeurs des SdE confrontées aux problématiques d'exploitation des réseaux et de leur maintenance.

L'effort soutenu d'aller vers plus de solutions faisant appel aux énergies renouvelables, l'introduction du numérique et plus de transition énergétique en mettant en avant les incitations pour une meilleure intégration des femmes dans les domaines en rapport avec le secteur de l'Énergie.



Aussi, le rapport met l`accent sur les actions programmées au cours de l`exercice 2023 selon un chronogramme actualisé qui tient compte des réalisations au 31 décembre 2022 et des délais raisonnables pour l`exécution et l`achèvement des différentes actions identifiées.

Pour ce faire, le budget de 2023 a fait l`objet d`actualisation permettant de couvrir l`ensemble des dépenses prévues non réglées en 2022 et de constituer ainsi une transition toute faite pour le passage vers le RACEE 2.0 en cours de revue et d`évaluation par les bailleurs de fonds.

I. DESCRIPTION DU PROJET

Le RACEE projet phare de l'ASEA est supporté par les financements de l'AFD et la BAD dont les conventions ont été signées respectivement les 04 juin et 11 juin 2015.

1.1 Fiche du projet

Nom du Projet	Réseau Africain des Centres d'Excellence en Électricité (RACEE)		
Référence des conventions	Don FAD/BAD: Convention BAD: 2100155029817 Don AFD : Convention AFD : CZZ 1982 01 H		
Pays	Côte d'Ivoire		
Secteur	Renforcement des capacités dans le secteur électrique africain		
Agence d'Exécution	Association des Sociétés d'Électricité d'Afrique (ASEA)		
Responsable du projet	MITICHE Reda El Hadi, Coordonnateur		
Objectif de développement	Améliorer la performance du secteur africain de l'électricité et intensifier les échanges régionaux en renforçant les compétences techniques et managériales des sociétés d'électricité à tous les échelons.		
Composantes du Projet	<ol style="list-style-type: none"> 1. Établissement du réseau 2. Fonctionnement du réseau 3. Formation au bénéfice du secteur 4. Promotion de nouveau CdE 5. Activités facteurs de succès 		
Date limite pour la soumission du rapport	Mars 2023		
Date réelle de remise du rapport	Mars 2023		
Délai de décaissement initial	Décembre 2019		
Délai de décaissement révisé	Décembre 2023		
Source de financement	Devises (€)	Décaissé au 31 décembre 2022 (€)	En (%)
Montant du Don FAD	9 742 042	7 508 850	77,08%
Montant du Don AFD	3 000 000	2 547 183	84,91%
TOTAL	12 742 042	10 056 033	78,92%

Catégories	Budget Devises (€)	Décaissé au 31 décembre 2022 (€)	Décaissé à ce jour (%)
Fonctionnement	8 339 607	7 860 673	94, 26%
Services	1 813 958	1 343 770	74, 08 %
Biens	1 666 237	643 568	38, 62 %
Divers	922 240	208 022	22, 55 %
TOTAL	12 742 042	10 056 033	78, 92 %

1.2 Constitution du réseau :

Le lancement effectif du RACEE s'est effectué le 22 février 2016 à Abidjan, la constitution du réseau s'est faite progressivement avec trois adhésions en 2016, cinq en 2017 et deux en 2019, selon la chronologie suivante :

Signature des MoU par les centres d'excellence (CdE)

N°	CdE	Date de signature
1	L'IFEG	04 mai 2016
2	KGRTC	01 juin 2016
3	Le CSTE	05 septembre 2016
4	ESKOM*	24 mars 2017
5	NAPTIN	30 juin 2017
6	KENGEN	07 juillet 2017
7	EEHC	17 août 2017
8	CME	31 octobre 2017
9	STEG	08 juillet 2019
10	VRA	11 décembre 2019

* A l'exception d' une action de formation en début du projet au profit de EDM SA (Mali) et de LEC (Lesotho) aucune autre activité avec ESKOM n'a été enregistrée depuis.

1.3 L'unité de Coordination du RACEE

L'unité de Coordination est l'organe opérationnel d'animation, d'information et de promotion du RACEE. Ses principales responsabilités sont :

- ✓ Concevoir et mettre en œuvre les stratégies de formation, de partenariat technique et financier et d'autres stratégies approuvées par le Comité de pilotage;
- ✓ Préparer les programmes d'activités, établir les budgets correspondants et les exécuter;
- ✓ Veiller au déboursement de fonds du réseau;
- ✓ Préparer les rapports annuels techniques et financiers;
- ✓ Fournir un soutien administratif aux différents organes de gouvernance du réseau;
- ✓ Aider à la préparation de publications de réunions et évènements;
- ✓ Assurer la tenue des livres, des dossiers et des comptes.

1.4 Missions du RACEE

A travers le RACEE, les principales réalisations attendues du projet consistent à :

- Accroître l'accès à des formations adaptées aux besoins locaux
- Améliorer la parité Hommes-Femmes dans le secteur.
- Rendre le secteur plus attrayant pour les investisseurs ;
- Améliorer la qualité de l'approvisionnement et des services d'électricité ;

1.5 Objectifs stratégiques du projet

Les objectifs stratégiques du projet sont déclinés comme suit :

- Développer les connaissances sur les énergies renouvelables (ENR) ;
- Faciliter le déploiement de nouvelles technologies (digitalisation)
- Promouvoir le développement professionnel des femmes dans l'industrie électrique ;
- Soutenir la formation professionnelle par le biais d'une politique de subvention ;
- Développer la complémentarité des centres de formation et accroître l'expertise globale.

II. COMPOSANTES ET EXECUTION DES ACTIVITES DU RACEE

2. Les composantes du projet

Le RACEE vise à apporter un appui stratégique au renforcement des capacités des acteurs des SdE. Il vise à renforcer les capacités techniques et opérationnelles à l'effet d'accélérer la mise en œuvre des activités permettant d'atteindre les objectifs du projet. Les ressources du don des bailleurs serviront à financer cet appui.

L'ensemble des activités de mise en œuvre du RACEE comprend 19 (sous-composantes) se déclinant autour des cinq principales composantes comme suit :

1. Établissement du Réseau ;
2. Fonctionnement du Réseau ;
3. Formations des bénéficiaires ciblés du secteur électrique ;
4. Promotion de nouveaux Centres d'Excellence, et
5. Activités clés facteurs de succès du Réseau.

2.1 Composante 1 : Établissement du réseau RACEE

2.1.1 Tableau cumulé des activités réalisées

Description détaillée des différentes réalisations

Section	Activités du projet	% de réalisations physiques	Résultats atteints	Année de réalisations	Observations
C.1 ETABLISSEMENT DU RÉSEAU RACEE					
C1.1.1	Prendre les textes de création/organisation du RACEE, notamment Résolution ASEA, Statuts, et Règlement intérieur	100%	Les textes de création : charte du RACEE, protocoles d'adhésion sont assurés.	2015-2016	Objectifs atteints
1.1.2	Prendre (adopter) les textes de création/organisation de l'Unité de Coordination (UdC)	100%	Les textes de création et organisation de l'UdC sont actés	2015	Objectifs atteints
1.1.3	Recruter 3 consultants pour l'UdC: Coordonnat., Resp. Marketing, et Assistant	100%	Contrats de consultance mis en place	2016	Objectifs atteints
1.1.4	Prendre (adopter) les textes de création et d'organisation du Comité de pilotage	100%	Les textes de création et d'organisation du COPIL sont actés	2015	Objectifs atteints
1.1.5	Rédiger un manuel de procédures de fonctionnement du RACEE	100%	Établissement du manuel de procédure RACEE	2015-2016	Manuel révisé et soumis à la validation des bailleurs le 23/06/2021.
1.2.CENTRES D'EXCELLENCE ETABLIS ET RENFORCES					
1.2.1	Prendre (adopter) textes ASEA de désignation des centres retenus comme CdE du RACEE	100%	Les textes ASEA de désignation des centres retenus comme CdE du RACEE	2015	Objectifs atteints

			sont actés		
1.2.2	Faciliter la nomination officielle des CdE par leurs autorités de tutelle respectives	100%	La nomination officielle des CdE par leurs autorités de tutelle est facilitée	2015-2019	Objectifs atteints
1.2.3	Conclure, et signer les MOU initiaux de construction du RACEE avec les CdE	100%	Les MOU initiaux de construction du RACEE sont conclus et signés.	2016-2017	Objectifs atteints
1.2.4	Concevoir des modules de renforcement des capacités ciblant les formateurs CdE	100%	Les modules de renforcement des capacités sont conçus et opérationnels	2016-2019	Objectifs atteints
1.2.5	Tenir les sessions de renforcement des capacités pour formateurs des CdE	100%	Capitalisation des bonnes pratiques formation des formateurs. Mutualisation des compétences	2016-2019	Objectifs atteints
1.2.6	Faciliter les missions d'échange de formateurs entre CdEs	100%	Échanges de bonnes pratiques assurés	2016-2019	Objectifs atteints
1.2.7	Mettre à niveau les installations et soutenir l'expansion de capacités d'accueil des CdE	85%	7 contrats sur 8 signés, en cours de livraison	2020-2022	Processus de livraison et mise en service des équipements prévus sur le 2 ^{er} trim 2023

2.1.2 Réalisations détaillées de l'année 2022

Au titre de la composante 1, les activités réalisées durant l'exercice 2022 sont reprises ci-après :

Année	Réalisations
2022	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'avenants aux contrats d'équipements pour KGRTC, EEHC, mise en place du contrat et avenant pour CSTE - Formation à l'utilisation des équipements didactiques acquis par de GTC/KENGEN, VRA Academy, CME et NAPTIN. - Début de réception des équipements pour KGRTC et mise en place du contrat pour la STEG - Mise en place avenant au MOU SONELGAZ-SERVICES - Mise en place contrat d'animation avec EEHC pour l'atelier d'Abuja - Organisation de l'atelier d'Abuja pour les CdE sur l'évaluation post formation du 24 au 27 octobre 2022

2.2 Composante 2 : Fonctionnement du Réseau

Sont regroupées dans cette composante, les activités en lien avec le fonctionnement du réseau RACEE, les aspects de communication et du marketing, le site web du RACEE, les missions de prospection de l'unité de coordination ainsi que la mobilisation des partenaires stratégiques et financiers.

2.2.1 Tableau des activités réalisées

Description détaillée des différentes réalisations

Section	Activités du projet	% de réalisations physiques	Résultats atteints	Année de réalisations	Observations
C.2- FONCTIONNEMENT DU RESEAU RACEE					
2.1.	Unité de Coordination rémunérée				
2.1.1	Prendre en charge la rémunération des 3 consultants recrutés pour l'UdC	100%	Les consultants de l'UdC sont rémunérés sur la période du projet	2016-2022	Objectifs atteints
2.2.	Soutien de l'ASEA reçu	100 %	Soutien de l'ASEA assuré	2016-2022	Objectifs atteints
2.2.1	Identifier, installer et équiper les bureaux de l'UdC	100 %	Equipe, UdC installé et fonctionnelle	2016-2022	Objectifs atteints
2.2.2	Couvrir les charges récurrentes locatives et utilitaires de base	100 %	Les charges locatives et utilitaires sont mensuellement assurés	2016 - 2022	Objectifs atteints
2.2.3	Recevoir l'assistance technique du Secrétariat général de l'ASEA	100 %	Assistance technique du SG de l'ASEA assurée	2016-2021	Objectifs atteints
2.3.	Marketing, communication et documentation assures				
2.3.1	Préparer un plan de marketing/communication de développement de activités du Réseau	100 %	plan de marketing/communication de développement de activités du Réseau décliné	2016	Objectifs atteints
2.3.2	Mettre à jour et diffuser les dossiers commerciaux, et animer présence internet	100 %	Conception et diffusion de la newsletter sur le site internet du RACEE	2016-2021	Objectifs atteints
2.3.3	Acquérir les fournitures de bureau, et outils de communication et de connexion	100 %	Charges utilitaires assurés	2016-2022	Objectifs atteints
2.3.4	Produire vidéos des activités de formation pour reporting, archives et marketing	100%	Film institutionnel sur le RACEE actualisé ainsi que des vidéos sur les activités.	2016-2022	Objectifs atteints
2.3.5	Préparer la documentation et organiser les réunions périodiques du Comité de pilotage	100%	Tenue de 12 sessions statutaires de comité de pilotage	2016-2022	1 session de COPL à tenir au cours de l'année 2023
2.4.	Missions des membres de l'UdC effectuées				
2.4.1	Assurer la prise en charge		Les SdE mobilisées aux RC de	2016-2022	Objectifs atteints

	des missions du Coordonnateur ()	100%	leurs agents par le RACEE		
2.4.2	Assurer la prise en charge des missions du Responsable Commercial & Marketing ()	100%	Les SdE sensibilisées au renforcement des capacités	2016-2022	Objectifs atteints
2.4.3	Assurer la prise en charge des missions de l'Assistant de Projet	-	-	-	RAS
2.4.4	Assurer la prise en charge des missions des 2 experts détachés à l'UdC	-	-	-	RAS
5.4. Marketing de lancement du Réseau mis en œuvre					
5.4.1	Préparer un plan marketing/communication de développement des activités du Réseau	100 %	Plan marketing/communication de développement des activités du Réseau opérationnel et mis en œuvre	2016	Objectifs atteints
5.4.2	Produire les dossiers commerciaux, et animer les points de présence internet	100 %	Site internet RACEE viable et opérationnel. Newsletter	2016-2022	Objectifs atteints
5.4.3	Procéder au renforcement des capacités des organes de gouvernance	100 %	Mise en place du comité de pilotage, de l'UdC	2016	Objectifs atteints
5.4.4	Préparer et tenir un atelier de lancement des activités du Réseau	100 %	Atelier de lancement du réseau assuré	2016	Objectifs atteints
5.5. Partenaires stratégiques et financiers mobilisés					
5.5.1	S'approprier le plan général de financement de février 2014	100 %	Bonne connaissance du plan de financement de février 2014	2016	Objectifs atteints
5.5.2	Approcher/contacter les partenaires stratégiques/financiers identifiés (missions)	30 %	Mission auprès de la BEI, KfW et KWS en septembre 2019	2019	Mission supplémentaire en 2023 en préparation du RACEE 2.0
5.5.3	Développer liens de coopération et synergie avec les projets et initiatives de RC (complément de missions UdC)	30 %	Partenariat avec le WAEP, le forum des power pools, ISA et l'association africaine pour ER, TSG	2021-2022	Plan d'action à mettre en œuvre pour le forum des power pools
5.5.4	Faire le suivi des partenariats, et obtenir la mobilisation effective des partenaires			2021	Activités à accélérer
5.5.5	Organiser une table ronde des partenaires stratégiques en seconde année	100 %	Atelier de validation du concept RACEE 2.0	2021	Table ronde remplacée par l'atelier de validation du RACEE 2.0
5.5.6	Organiser une table ronde des partenaires financiers en troisième année	0%	Table ronde à remplacer par les rencontres bilatérales	2022-2023	Reporter à 2023
5.5.7	Prendre en charge le voyage et le séjour des partenaires financiers (pm)	0 %	Pas de prise en charge prévue au budget	2022	R. A S

2.2.2 Réalisations détaillées de l'année 2022

Le tableau ci-dessous, résume l'ensemble des activités de fonctionnement réalisé au cours de l'année 2022.

Année	Réalisations
2022	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place du contrat pour la refonte du site web - Refonte et adaptation du site RACEE pour une meilleure visibilité des activités au bénéfice des acteurs du secteur électrique. - Participation de l'UdC à l'exposition tenue en marge du congrès de l'ASEA à travers l'animation d'un stand dédié aux activités du RACEE - Mise à jour et diffusion des supports de communication du RACEE (spot, brochure et catalogue), - Élaboration et diffusion du premier catalogue de formation RACEE aux SdE - Missions d'identification des besoins auprès de PRODEL, RNT, ENDE (Angola), REG (Rwanda) SEEG (Gabon), EEC (ESWATINI) ET BPC (Botswana).

2.3 Composante 3 : formation au bénéfice du secteur

Cette composante, prend en compte les activités de la préparation des programmes et la formation des agents techniques et administratifs des sociétés selon les sous-composantes ci-après.

2.3.1 Tableau des activités réalisées

description détaillée des différentes réalisations

Section	Activités du projet	% de réalisations physiques	Résultats atteints	Année de réalisations	Observations
C.3 FORMATIONS AU PROFIT DU SECTEUR					
3.1.	Programmes de formation du RACEE élaborés				
3.1.1	Hierarchiser les options de combinaisons des ressources de formation RACEE	100 %	Recours aux CdE pour la mise en œuvre de la formation.	2016 – 2022	Intensifier la mutualisation des ressources de formation RACEE
3.1.2	Trouver avec CdE les options optimales de combinaisons des ressources du RACEE	100%	Identification et structuration des besoins de certaines SdE	2016-2022	Intensifier la mutualisation des ressources de formation RACEE
3.1.3	Produire le programme de formation du RACEE en compilant les options optimales	100%	Combinaison des ressources du comité ad hoc pour la mise en œuvre du catalogue du RACEE	2016-2022	Actualisation du catalogue en tenant compte des recommandations à mi-parcours
3.2. Activités de formation préparées, suivies et facilitées					
3.2.1	Conduire le processus	100 %	Processus identifié	2016-2022	Objectifs atteints

	d'identification et d'inscription des stagiaires		et appliqué pour 4 cycles de formations boursières		
3.2.2	Coordonner la gestion des questions administratives et financières en appui aux activités de renforcement des capacités	100 %	Synergie entre les questions administratives et financières renforcées	2016-2022	Objectifs atteints
3.2.3	Mettre les stagiaires en contact avec les CdE prestataires de la formation	100 %	Stagiaires sensibilisés et en interaction avec les CdE prestataires des formations	2016-2022	Objectifs atteints
3.2.4	Assurer la communication et l'interface avec les stagiaires depuis leur identification jusqu'à leur retour en poste	100%	Communication et interface avec les stagiaires activées	2016-2022	Objectifs atteints
3.2.5	Appuyer la mise en place de modules adaptés et la diffusion de bonnes pratiques (complément de missions UdC)	100 %	Missions d'échanges sur les bonnes pratiques assurées	2016-2022	Objectifs atteints
3.3. : Personnel technique et administratif des sociétés d'électricité formé					
3.3.0	Personnel technique et administratif des sociétés d'électricité formés				

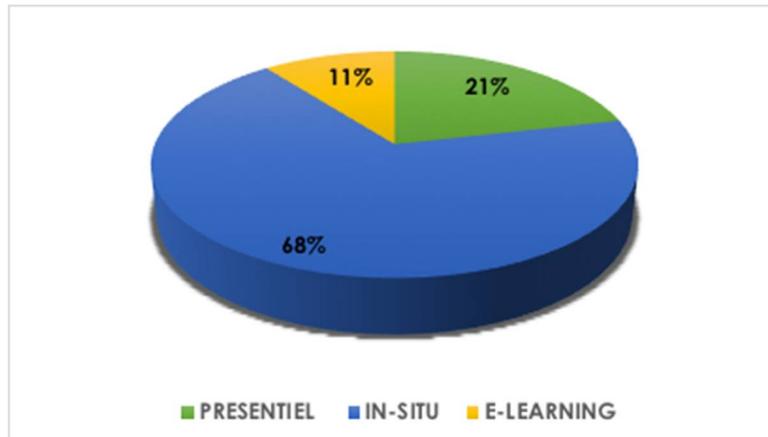
2.3.2 Réalisations détaillées de l'année 2022

Le tableau ci-dessous, résume l'ensemble des activités de formation réalisées au cours de l'année 2022.

Année	Réalisations
2022	<p>Le traitement par l'UdC au 31 décembre 2022 a permis de mettre en place 25 contrats . Parmi ces contrats, 19 ont fait l'objet de mise en œuvre avec 9 sociétés d'électricité (CIPREL, ADPI, SONABEL, EEC, EDM SA, SEEG, GECOL, EGENCO, SBEE) portant sur 57 thèmes de formation animés par 6 CdE (SONELGAZ, CSTE, EEHC, KGRTC, NAPTIN, CFPK/STEG) au bénéfice de 1 070 personnes formées.</p> <p>Les contrats signés avec ENEO en 2020 pour la formation de 41 agents, ainsi que ceux signés avec Sonabel pour la formation de 42 personnes n'ayant pu se réaliser en 2021 suite aux contraintes logistiques et de la crise sanitaire de la covid-19 ont connu leur réalisation en 2022.</p> <p>La poursuite des traitements des demandes émanant des sociétés d'électricité se poursuivra durant toute l'exercice 2023 jusqu'à épuisement de la ligne budgétaire.</p>

2.3.3 Principaux chiffres de la formation (volet éléments physiques)

Répartition des personnes formées du 1 janvier au 31 décembre 2022



Formation en 2022	
Présentiel	229
In-situ	729
E-learning	112
TOTAL	1 070

Commentaire :

L'amélioration des conditions sanitaires depuis le début de l'année 2022 a permis d'enregistrer une augmentation considérable du volume des différents types de formation par rapport à 2021. Par ailleurs, on note un intérêt des SdE pour les formations in-situ qui représentent 68% en 2022 comparativement aux années précédentes. Ce mode de formation avec déplacement de formateurs au sein de la société du client est de plus en plus privilégié par les sociétés d'électricité, car ne nécessitant pas de déplacement des apprenants et permettant de former un plus grand nombre de personnes à moindre coût. Du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022, le RACEE a formé 1 070 personnes.

2.3.4 Analyse des Chiffres clés sur toute la période du projet (2016-2022)

Sur la période du projet depuis son démarrage en février 2016 jusqu'au 31 décembre 2022, le RACEE a permis à **7 359** personnes de bénéficier de formation répartie sur les cinq (05) zones régionales dans (41) pays à travers (81) sociétés d'électricité, agences de régulation, agences d'électrification rurale et Ministères selon les types de formations suivants :

- Formation en présentiel : **4 494 personnes**
- Formation en in-situ : **2 338 personnes**
- Formation en ligne : **527 personnes**

A. Liste des pays Africains par Région ayant bénéficié de formation RACEE ou participation à des ateliers de formation

A1 : Afrique de l'ouest (15 pays)

N°	PAYS	SOCIETES D'ELECTRICITE, AGENCES DE REGULATION, AGENCE D'ELECTRIFICATION MINISTRES DE L'ENERGIE	NOMBRE DE SOCIETE OU D'ORGANISME DU SECTEUR DE L'ENERGIE	OBSERVATIONS
1	BENIN	SBEE	3	
		CEB		
		ARE BENIN		
2	BURKINA FASO	SONABEL	2	
		2IE		
3	CAP-VERT		0	
4	COTE D'IVOIRE	CIE	4	
		CIPREL		
		CI-ENERGIE		
		ANARE		
5	GAMBIE	NAWEC	1	
6	GHANA	VRA	3	
		GRIDCO		
		ECG		
7	GUINEE	EDG	2	
		AGER		
8	GUINEE-BISSAU		0	
9	LIBERIA	LEC	1	
10	MALI	EDM	2	
		SOGEM		
11	NIGER	NIGELEC	2	
		SONICHAR		
12	NIGERIA	TCN	10	
		AEDC		
		BEDC		
		DSO		
		EEDC		
		IBEDC		
		KEDCO		
		PHEDC		
		ENUGU		
IKEJA				
13	SENEGAL	SENELEC	1	
14	SIERRA LEONE		0	
15	TOGO	CEET	2	
		AT2ER		
S/ T TOTAL			33	

A2 : Afrique du Nord (7 pays)

N°	PAYS	SOCIETES D'ELECTRICITE, AGENCES DE REGULATION, AGENCE D'ELECTRIFICATION MINISTERES DE L'ENERGIE	NOMBRE DE SOCIETE OU D' ORGANISMES DU SECTEUR	OBSERVATIONS
1	ALGERIE	SONELGAZ	1	
2	EGYPTE	EEHC	2	
		WDEPC		
3	LYBIE	GECOL	1	
4	MAROC	ONEE	2	
		VINO ENERGIE		
5	TUNISIE	STEG	1	
6	MAURITANIE	SOMELEC	2	
		ADER		
7				
S/T TOTAL			9	

A3 : Afrique Australe (10 pays)

N°	PAYS	SOCIETES D'ELECTRICITE, AGENCES DE REGULATION, AGENCE D'ELECTRIFICATION MINISTERES DE L'ENERGIE	NOMBRE DE SOCIETES/OR GANISMES DU SECTEUR	OBSERVATIONS
1	AFRIQUE DU SUD	ESKOM	1	
2	ANGOLA	PRODEL	3	
		ENDE		
		RNT		
	BOTSWANA	BPC	1	
4	LESOTHO	LEC	1	
5	MALAWI	EGENCO	2	
		ESCOM		
6	MOZAMBIQUE	EDM	1	
7	SWAZILAND/ESWATINI	EEC	1	
8	ZAMBIE	MINISTERE DE L'ENERGIE	3	
		REA		
		ZESCO		
9	NAMIBIE	NAMPOWER	1	
10	ZIMBABWE		0	
S/T TOTAL			14	

A4 : Afrique de l'est (14 pays)

N°	PAYS	SOCIETES D'ELECTRICITE, AGENCES DE REGULATION, AGENCE D'ELECTRIFICATION MINISTERES DE L'ENERGIE	NOMBRE DE SOCIETES/ORGANISMES DU SECTEUR	OBSERVATIONS
1	ERYTHREE		0	
2	KENYA	KENGEN	2	
		KENYA POWER		
	UGANDA	UEGCL	1	
4	RWANDA	REG	3	
		EDCL		
		EUCL		
5	ETHIOPIE	EEP	1	
6	TANZANIE	TANESCO	1	
7	MADAGASCAR	ADER	1	
8	DJIBOUTI	Ministère de l'Énergie et des ressources naturelles	1	
9	COMORES		0	
10	MAURICE		0	
11	SEYCHELLES		0	
12	SOMALIE		0	
13	SOUDAN		0	
14	SOUDAN DU SUD		0	
S/ T TOTAL			10	

A5 : Afrique centrale (9 pays)

N°	PAYS	SOCIETES D'ELECTRICITE, AGENCES DE REGULATION, AGENCE D'ELECTRIFICATION MINISTERES DE L'ENERGIE	NOMBRE DE SOCIETE/ORGANISME DU SECTEUR	OBSERVATIONS
1	BURUNDI	REGIDESO	1	
2	CAMEROUN	ENEO	4	
		HYDRO MEKIN		
		ARSEL		
		AER		
3	CONGO	E2C	1	
4	GUINEE-EQUATORIALE		0	
5	SAO TOME ET PRINCIPE		0	
6	GABON	SEEG	1	
7	CENTRAFRIQUE	ENERCA	4	
		AAER		
		ACER		
		DIRECTION GENERALE DE L'ENERGIE		

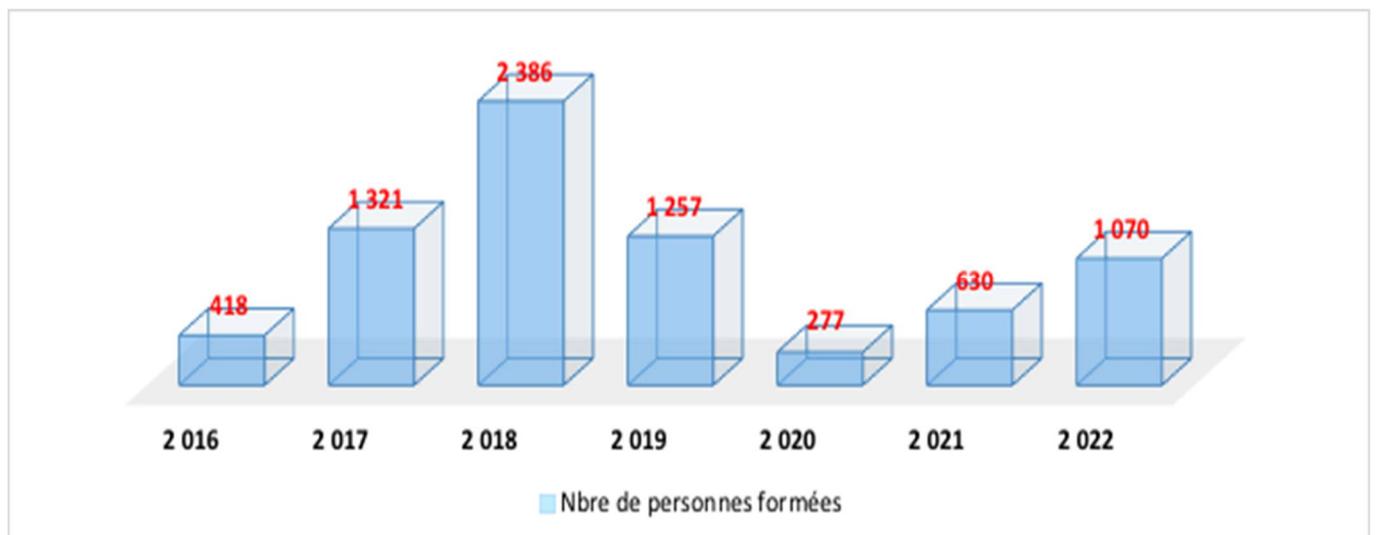
8		SNEL	3
		ADPI	
	RDC	SINELAC	
9	TCHAD	SNE	1
S/T TOTAL			15

A6 : Récapitulatif des pays bénéficiaires de formation

Nombre de pays	Nombre de sociétés & organisations	Nombre de personnes formées
41	81	7 359

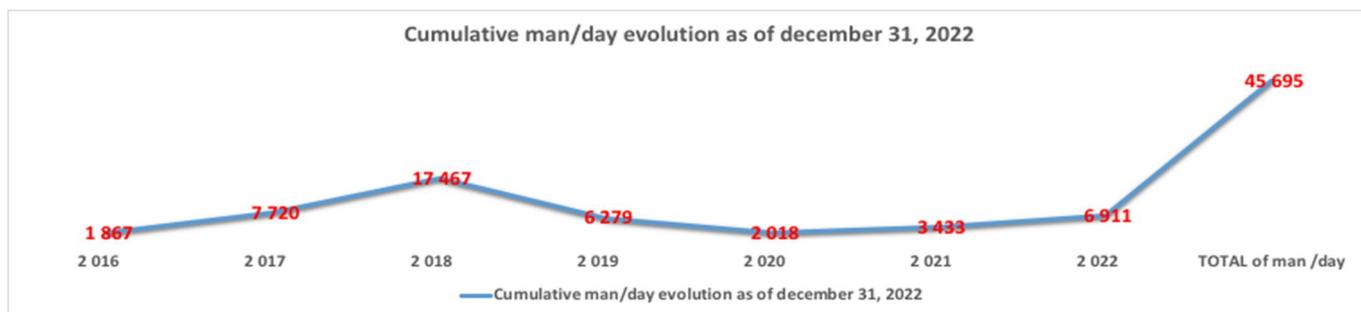
B. Évolution du nombre de personnes formées sur la période du projet de 2016-2022

Année	Présentiel (CdE)	in-situ (SdE)	E-learning/ Blended learning	Nombre d'homme formés	Nombre de femme formés	TOTAL
2016	418			370	48	418
2017	956	365		992	329	1 321
2018	1 695	691		1 956	430	2 386
2019	1 052	205		1115	142	1 257
2020	50	25	202	267	10	277
2021	94	323	213	569	61	630
2022	229	729	112	943	127	1 070
TOTAL	4 494	2 338	527	6 212	1 147	7 359
%	61%	32%	7%	84%	16%	100%



Commentaire : Le personnel formé du 1 janvier au 31 décembre 2022 est de 1 070 dépassant celui enregistré durant les deux dernières années confondues (907 personnes) s'approchant du niveau de 2019 (période pré covid).

C. Évolution cumulée des hommes/jours de 2016-2022

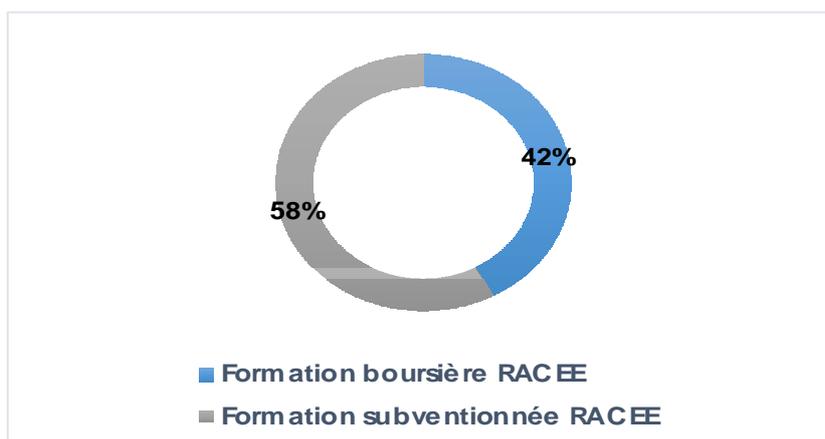


Année	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	TOTAL
Homme/jour de formation	1 867	7 720	17 467	6 279	2 018	3 433	6 911	45 695

Commentaires :

Les h/j enregistrés au 31 décembre 2022 sont en augmentation de 85% par rapport à 2021, dépassent les réalisations des deux précédentes années confondues et sont en hausse par rapport aux réalisations de 2019 en période pré Covid. Cette nette amélioration est expliquée par une forte reprise des demandes de formation, une meilleure coordination des actions et une meilleure réactivité des CdE. Par ailleurs, le niveau cumulé des h/j au 31 décembre 2022 représente 46% de l'objectif initial du projet (98 050 h/j) mais reste très appréciable en déduisant l'apport que devait apporter ESKOM et IFEG (sur le FPS) représentant à eux seuls 69% de l'objectif.

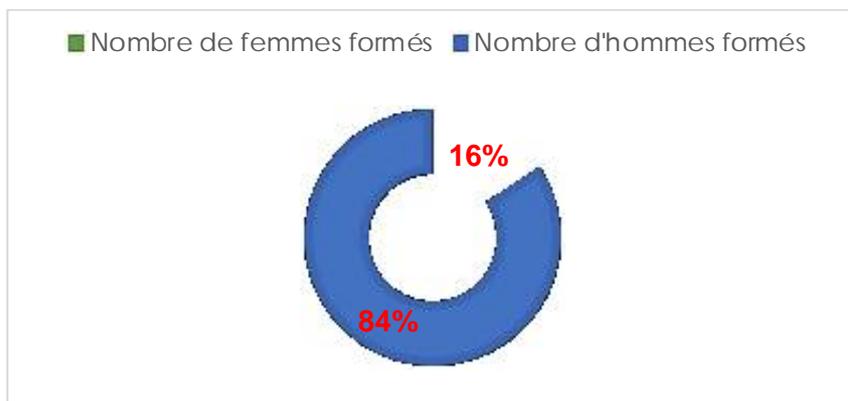
D. Répartition des formations par mode de financement



Commentaires :

Les formations subventionnées avec un taux de 58% au 31 décembre 2022 par rapport aux bourses affichent une tendance haussière qui reflète clairement l'état d'esprit des sociétés d'électricité qui acceptent de plus en plus de contribuer et d'une manière significative au financement des formations menées dans le cadre du RACEE. Ceci constitue une grande avancée dans la perception du RACEE par les sociétés d'électricité dans la mesure où l'impact des formations commence à se faire sentir positivement sur le rendement du personnel formé.

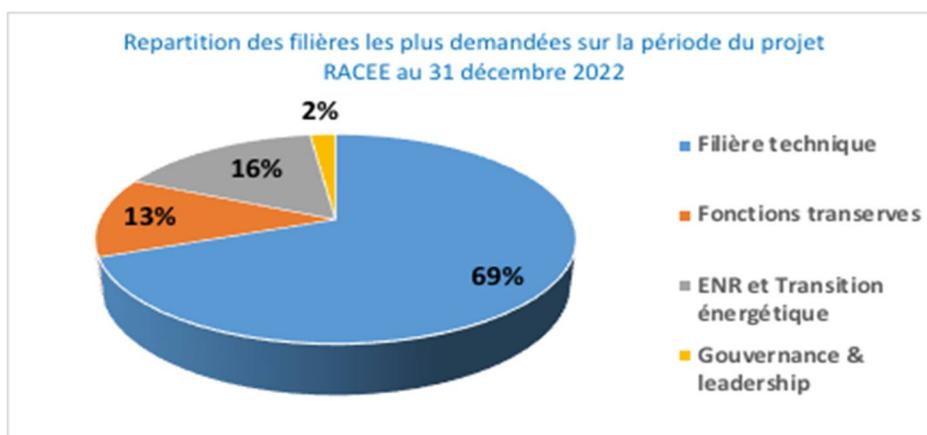
E. Répartition du genre dans les actions de formation RACEE de 2016-2022



Commentaires :

La proportion des femmes formées dans le secteur électrique demeure inchangée mais acceptable connaissant les domaines d'interventions abordées et la représentativité des femmes dans les sociétés d'électricité. Ceci dit, des actions doivent encore être menées en 2023 pour une meilleure représentativité des femmes dans le secteur ;

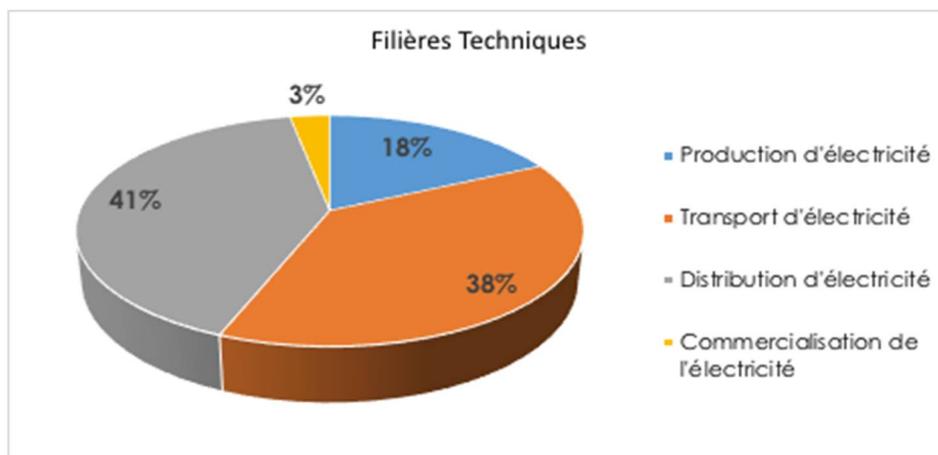
F. Répartition cumulée des filières de formation RACEE sur la période du projet allant de 2016-2022



Commentaires :

Les filières techniques qui assurent la performance des activités des SdE restent fortement demandées avec 69% de réalisation, suivent les énergies renouvelables et la transition énergétique avec 16%, les fonctions transverses avec 13% alors que la gouvernance et le leadership ne représentent que 2%.

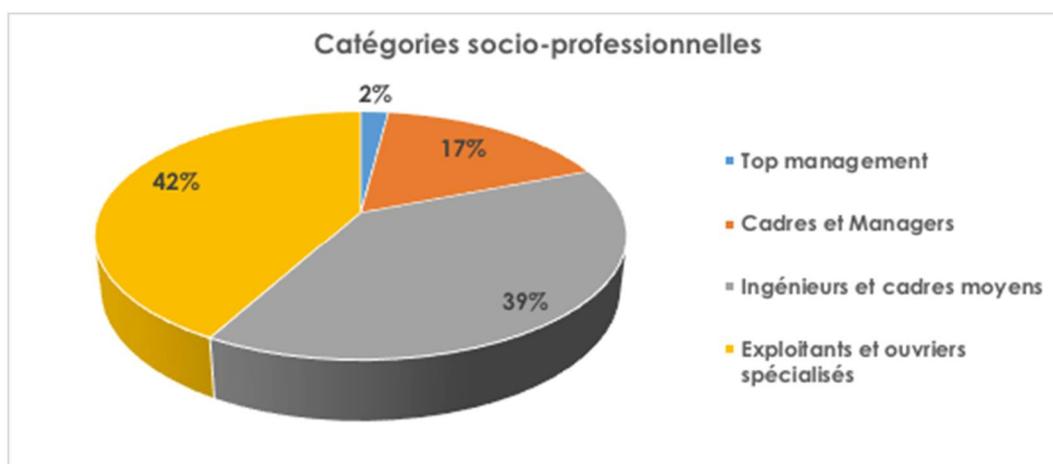
G. Répartition cumulées des filières techniques de formation RACEE les plus demandées sur la période du projet au 31 décembre 2022



Commentaires :

Au niveau technique, Les thèmes dans le domaine de la distribution de l'électricité sont les plus demandés avec 41%, suivent le transport et la production d'électricité avec respectivement 38% et 18%. Cela s'explique par l'état des réseaux d'exploitation des sociétés qui nécessite une mise à niveau continue du personnel exploitant et maintenancier.

H. Répartition des formations RACEE par catégorie-socioprofessionnelle sur la période du projet 2016-2022



Commentaires :

Cette répartition reflète la composante du personnel au sein des sociétés d'électricité intervenant dans les activités d'exploitation des réseaux et la maintenance des machines tournantes. Elle reflète également le fait qu'une grande partie des sociétés n'a pas les infrastructures de formation adéquates de base pour assurer les formations de première nécessité d'où le nombre élevé du personnel exploitant formé par le RACEE avec 42%.





- I. Répartition du Chiffre d' Affaires par Centre d' excellence (CdE) selon financement BAD et AFD pour la période du projet allant de 2016-2022 (montant en euros)

ANNEE/CdE	1.KGRTC			2.CSTE/ONEE			3.SONELGAZ-SERVICES		
	CA sur BAD	CA sur AFD	Total CA	CA sur BAD	CA sur AFD	Total CA	CA sur BAD	CA sur AFD	Total CA
2016	127 750	-	127 750	61 302	-	61 302	-	-	-
2017	420 683	-	420 683	281 959	-	281 959	214 297	-	214 297
2018	737 608	-	737 608	364 385	-	364 385	262 677	173 349	436 026
2019	80 594	7 445	88 039	84 584	-	84 584	39 611	-	39 611
2020	75 661	-	75 661	9 353	137 578	146 931	27 238	64 868	92 106
2021	65 884	9 045	74 929	26 963	15 064	42 027	48 286	4 550	52 836
2022	209 631	13 568	223 199	9 290	59 893	69 183	210 928	-	210 928
TOTAL EN €	1 717 811	30 058	1 747 869	837 836	212 535	1 050 371	803 037	242 767	1 045 804

ANNEE	4.ESKOM			5.CME/CIE			6.NAPTIN		
	CA sur BAD	CA sur AFD	Total CA	CA sur BAD	CA sur AFD	Total CA	CA sur BAD	CA sur AFD	Total CA
2016				549		549			-
2017	3 944		3 944	48 426		48 426			-
2018	16 571		16 571		180 315	180 315	820 590		820 590
2019				151 621	61 248	212 869	8 040		8 040
2020				94 523	8 053	102 576	10 000		10 000
2021				17 200		17 200	2 000	3 000	5 000
2022				109 703		109 703	10 000	40 560	50 560
TOTAL EN €	20 515		20 515	422 022	249 616	671 638	850 630	43 560	894 190



	7.EEHC			8.GTC/KENGEN			9.CFPK/STEG		
ANNEE	CA sur BAD	CA sur AFD	Total CA	CA sur BAD	CA sur AFD	Total CA	CA sur BAD	CA sur AFD	Total CA
2016			-			-			-
2017			-			-			-X
2018	44 000	70 590	114 590	59 139		59 139			-
2019			-	12 000		12 000			-
2020	12 960		12 960			-			-
2021	11 680		11 680	2 700		2 700	10 000		10 000
2022	29 620	13 050	42 670		13 065	13 065	81 164	51 864	133 028
TOTAL EN €	98 260	83 640	181 900	73 839	13 065	86 904	91 164	51 864	143 028

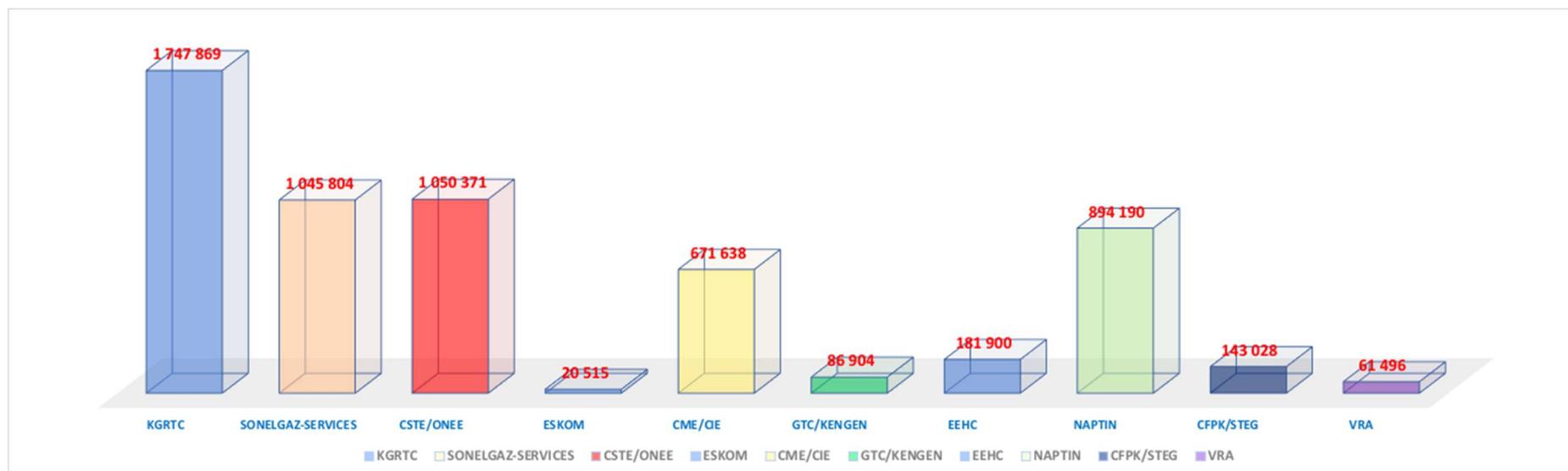
	10.VRA ACADEMY		
ANNEE	CA sur BAD	CA sur AFD	Total CA
2016			
2017			
2018		36 090	36 090
2019			
2020			
2021		8 606	8 606
2022		16 800	16 800
TOTAL EN €		61 496	61 496



J. SYNTHÈSE DE LA RÉPARTITION DU CHIFFRE D'AFFAIRE DES CDE POUR LA PÉRIODE DU PROJET ALLANT DE 2016-2022

ANNEE	KGRTC	CSTE/ONEE	SONELGAZ Sce	ESKOM	CME/CIE	NAPTIN	EEHC	GTC/KENGEN	CFPK/STEG	VRA ACADEMY
2016	127 750	61 302	-		549	-	-	-	-	
2017	420 683	281 959	214 297	3 944	48 426	-	-	-	-	
2018	737 608	364 385	436 026	16 571	180 315	820 590	114 590	59 139	-	36 090
2019	88 039	84 584	39 611		212 869	8 040	-	12 000	-	
2020	75 661	146 931	92 106		102 576	10 000	12 960	-	-	
2021	74 929	42 027	52 836		17 200	5 000	11 680	2 700	10 000	8 606
2022	223 199	69 183	210 928		109 703	50 560	42 670	13 065	133 028	16 800
TOTAL EN €	1 747 869	1 050 371	1 045 804	20 515	671 638	894 190	181 900	86 904	143 028	61 496
MONTANT TOTAL DU CA DES CdE	5 903 715									
%	30%	18%	18%	0%	11%	15%	3%	1%	2%	1%

K. Répartition du Chiffre d` Affaires par Centre d` excellence (CdE) pour la période du projet allant de 2016-2022



Commentaire et analyse :

La répartition du chiffre d'affaires induit par les actions de formation par centre d'excellence sur la période montre la formation de trois sous-groupes distincts en fonction du niveau du chiffre d'affaires atteint. Un premier sous-groupe a plus de 1 000 000 d'euros constitué des trois premiers CdE ayant rejoint le réseau en 2016, un deuxième sous-groupe entre 600 000 et 900 000 euros parmi ceux ayant rejoint le réseau en 2017 et enfin un troisième sous-groupe de moins 200 000 euros ayant rejoint le réseau en 2017 et 2019. En dehors de ESKOM resté en retrait et de KenGen dont l'offre de formation reste limitée, des efforts devraient être consentis pour orienter les demandes de formation de la zone anglophone vers EEHC et à un degré moindre VRA. Concernant STEG, le volume de formation alloué reste appréciable et doit situer le CdE dans le deuxième niveau une fois la résorption des retards constatés dans la transmission des factures pour paiement.



L. Répartition des subventions par société d'électricité (SdE) sur la période du projet allant de 2016-2022

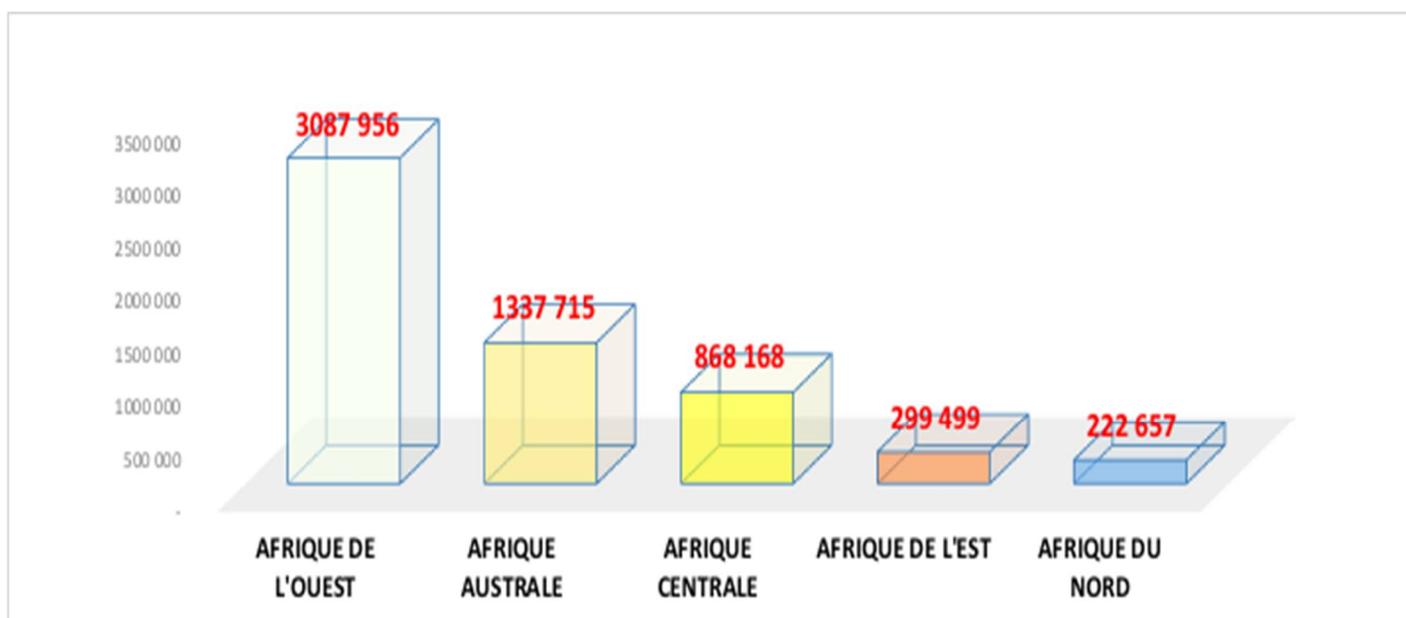
N°	PAYS	SDE	MONTANT DE LA BOURSE ET DE LA SUBVENTION RACEE EN €
1	AFRIQUE DU SUD	ESKOM	-
2	ALGERIE	SONELGAZ	-
3	ANGOLA	ENDE, RNT, PRODEL	646 205
4	BENIN	SBEE, CEB, ARE BENIN	476 272
5	BOTSWANA	BPC	
6	BURKINA-FASO	SONABEL, 2IE	591 321
7	BURUNDI	REGIDESO	21 706
8	CAMEROUN	ENEO, HYDROMEKIN, ARSEL, AER	101 463
9	CAP-VERT		-
10	CENTRAFRIQUE	ENERCA, AAER, ACER, DIRECTION GENERALE DE L'ENERGIE	53 688
11	COMORES		-
12	CONGO	E2C	232 852
13	RDC	SNEL, ADPI, SINELAC	370 542
14	CÔTE D'IVOIRE	CIPREL, CIE, CI-ENERGIE, ANARE, ASEA/RACEE	177 271
15	DJIBOUTI	Ministère de l'Énergie et des ressources naturelles	-
16	EGYPTE	EEHC, WDEPC	26 600
17	ERYTHREE		-
18	ESWATINI	EEC	211 081
19	ETHIOPIE	EEP	-
20	GABON	SEEG	40 194
21	GAMBIE	NAWEC	14 805
22	GHANA	VRA, GRIDCO, ECG	108 085
23	GUINEE	EDG, AGER	7 966
24	GUINEE-BISSAU		-
25	GUINEE EQUATORIALE		-
26	KENYA	KENGEN, KENYA POWER	92 170



27	LESOTHO	LEC	16 571
28	LIBERIA	LEC	8 606
29	LYBIE	GECOL	68 000
30	MADAGASCAR	ADER	2 250
31	MALAWI	EGENCO	51 333
32	MALI	EDM	265 886
33	MAROC	ONEE	108 415
34	MAURICE		-
35	MAURITANIE	SOMELEC, ADER	-
36	MOZAMBIQUE	EDM	133 374
37	NAMIBIE	NAMPOWER	-
38	NIGER	NIGELEC	147 021
39	NIGERIA	TCN, DISCOS	986 919
40	UGANDA	UEGCL	93 960
41	RWANDA	REG, EUCL, EDCL	103 619
42	SAO TOME ET PRINCIPE		-
43	SENEGAL	SENELEC	2918
44	SEYCHELLES		-
45	SIERRA LEONE		-
46	SOMALIE		-
47	SOUDAN		-
48	SOUDAN DU SUD		-
49	TANZANIE	TANESCO	7 500
50	TCHAD	SNE	47 723
51	TOGO	CEET, AT2ER	300 886
52	TUNISIE	STEG	19 642
53	ZAMBIE	ZESCO, MINISTERE DE L'ENERGIE, REA	279 151
54	ZIMBABWE		-
TOTAL			5 815 995

M. Répartition des subventions par zone régionale portant sur la période du projet 2016-2022

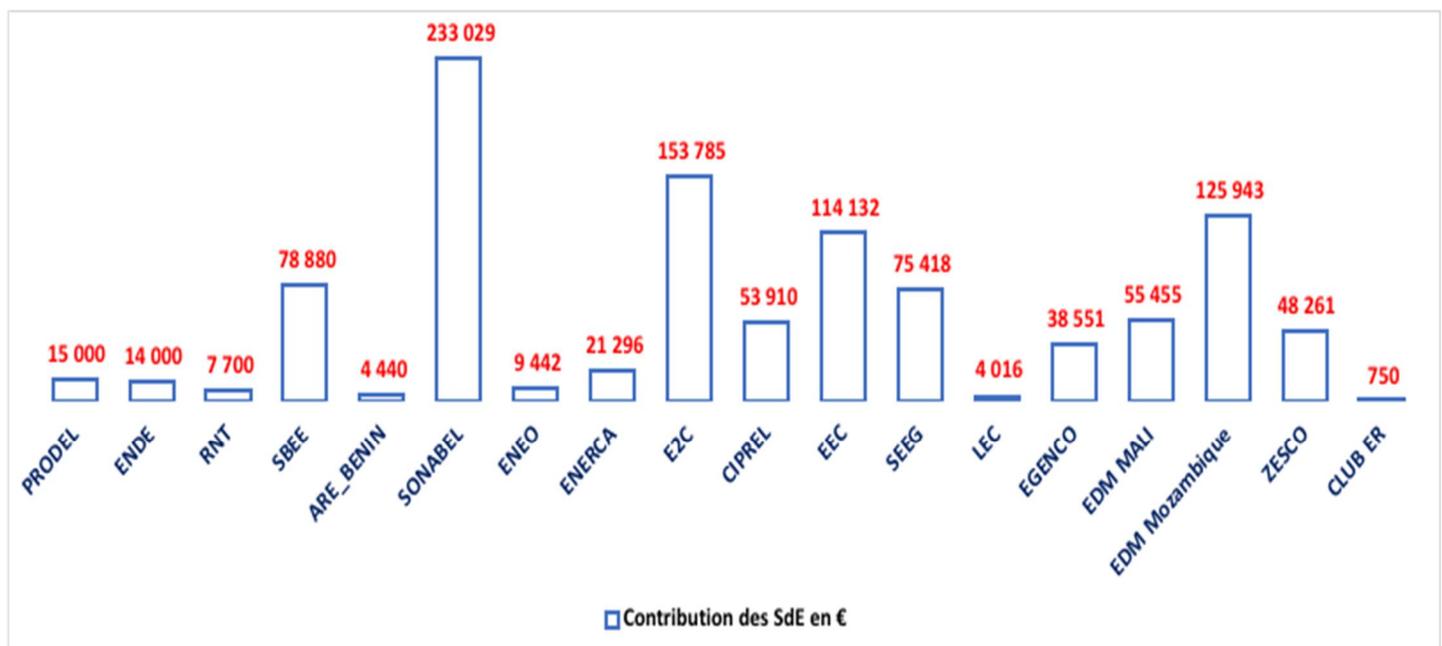
#	REGION DE L'AFRIQUE	SdE	MONTANT EN €	%
1	AFRIQUE DE L'OUEST	CIPREL, CI-ENERGIES EDM, SBEE, CEET, CEB, SONABEL, ARE BENIN, VRA, GRIDCO, ECG, TCN, LES DISCOS, CIE, AGER, 2IE, SENELEC, NIGELEC, AT2ER, NAWEC,	3 087 956	53%
2	AFRIQUE DE L'EST	KENGEN, REG, EDCL, EUCL, UEGCL, TANESCO	299 499	5%
3	AFRIQUE CENTRALE	ADPI, ENEO, ARSEL, SNEL, E2C, HYDROMEKIN, SEEG, ENERCA, SINLELAC, REGIDESO, AER, AAER,	868 168	15%
4	AFRIQUE DU NORD	GECOL, ONEE, EEHC, STEG, SONELGAZ, ADER	222 657	4%
5	AFRIQUE AUSTRALE	LEC, EEC, EGENCO, ZESCO, EDM moz, RNT, PRODEL, ENDE, BPC, REA, MINISTERE DE L'ENERGIE	1 337 715	23%
TOTAL			5 815 995	100%



Commentaire : Par région, l'Afrique de l'ouest et l'Afrique australe restent les plus gros bénéficiaires des subventions RACEE, suivent l'Afrique centrale et à un degré moindre l'Afrique de l'est et l'Afrique du nord, ce qui correspond approximativement aux niveaux des besoins en renforcement des capacités exprimés par ces pays.

N. Contribution financière des SdE sur la période du projet allant de 2016-2022

#	Société d'Electricité en Afrique, agence de régulation et agence d'électrification rurale	CONTRIBUTION DES SdE EN €	Pourcentage (%)
1	PRODEL	15 000	1,42
2	ENDE	14 000	1,32
3	RNT	7 700	0,7
4	SBEE	78 880	7,48
5	ARE-BENIN	4 440	0,42
6	SONABEL	233 029	22,10
7	ENEO	9 442	0,89
8	ENERCA	21 296	2,02
9	E2C	153 785	14,59
10	CIPREL	53 910	5,11
11	EEC	114 132	10,82
12	SEEG	75 418	7,1
13	LEC	4 016	0,70
14	EGENCO	38 551	3,65
15	EDM MALI	55 455	5,26
16	EDM Mozambique	125 943	11,94
17	ZESCO	48 261	4,57
18	CLUB-ER	750	0,07
MONTANT TOTAL DES CONTRIBUTIONS		1 054 008	100 %



Commentaire : A travers le tableau portant apport des sociétés à l'effort de formation, il se détache un groupe de sociétés qui a contribué à plus de 100 000 euros pour la formation de leur personnel. Il s'agit de la Sonabel, E2C, EDM Mozambique et EEC, d'autres sociétés affichent de plus en plus d'intérêt aux formations RACEE et acceptent de contribuer plus significativement à cet effort. Le retour d'investissement se faisant sentir un peu plus sur le rendement du personnel formé, ce qui augure une plus grande participation à l'avenir des sociétés dans le cadre du RACEE.

Pérennité du RACEE :

L'assistance de l'UDC/RACEE au titre de la mise en place des contrats de formation se traduit par une marge de 10% sur le coût de la formation. Les 25 contrats mis en place en 2022 (signés) dégageraient un montant prévisionnel de 70 305 euros. Ce montant devrait être utilisé pour augmenter le volume des formations auprès des SdE à travers la prise en charge des billets des formateurs (formation in situ), les déplacements UdC auprès des SdE, les subventions complémentaires à la formation.

Par ailleurs, le solde des comptes pérennité au 31 décembre 2022 affichent un montant équivalent de 196 020 euros. Ce montant doit couvrir l'ensemble des paiements en instance des CdE pour formations réalisées ainsi que toute dépense liée à l'accroissement des formations.

2.3.5. Demandes de formation en cours de traitement au 31 décembre 2022

Les demandes de formation en instance de traitement dont la mise en place des contrats est prévue début de l'exercice 2023 sont reprises ci-après, avec une mise en œuvre des actions de formation durant l'exercice 2023.

#	CdE	SdE	Nbre de thèmes demandés	Nbre de thèmes retenus	Nbre de personnes à former	Type de formation	Chiffre d'affaire CdE en €	Subvention RACEE en €
1	NAPTIN	RNT	15	3	46	in-situ	15 400	9 240
2	EEHC	PRODEL	20	5	26	in-situ	30 000	18 000
3	VRA	ENDE	18	8	66	in-situ	28 000	16 800
4	SONELGAZ	SONABEL	1	1	14	Présentiel	50 402	25 201
5	KGRTC	PRODEL	20	3	48	in-situ	30 960	18 576
6	NAPTIN	LEC	10	5	66	in-situ	26 600	15 960
7	NAPTIN	PRODEL	16	7	42	in-situ	26 600	15 960
8	VRA	LEC	10	3	32	in-situ	23 800	12 425
9	EEHC	EDM	5	5	40	in-situ	44 400	22 200
TOTAL			115	40	344		276 162	154 362

Besoins en subventions : Ces demandes complémentaires pour la formation de 344 personnes devraient donner lieu à la mise en place de 18 contrats engendrant un chiffre d'affaires supplémentaires pour les CdE estimé à 276 162 euros et nécessitant une subvention estimée de 154 362 euros à couvrir sur les deux lignes formation (BAD et AFD).

2.3.6 Difficultés rencontrées dans le cadre du RACEE

L'analyse du déroulement des activités du RACEE notamment durant l'année 2022 fait apparaître certaines faiblesses qui empêchent le projet d'atteindre l'efficacité et les résultats attendus dans les délais convenus. Il s'agit de dysfonctionnements constatés dans la mise en œuvre des opérations et dont nous repreneons ci-après ceux qui nous paraissent les plus importants :

- Persistance des retards dans l'obtention de certains ANO durant le processus d'évaluation, sélection et de mise en place des contrats
- Lenteurs enregistrées dans la signature des contrats de la part des SdE mais aussi de la part des CdE parfois
- Lenteurs enregistrées dans la programmation des formations
- Retards dans la réception des factures et rapports de formation de certains CdE
- Retard dans le règlement et l'exécution des factures par la banque
- Difficultés rencontrées dans le traitement des paiements directs
- Rapports de formation peu renseignés en éléments pertinents d'analyse
- Non transmission des rapports d'activités par les CdE
- Changements fréquents des points focaux au sein des sociétés d'électricité sans passation de consignes

- **Au titre de l'impact du Covid 19** : ralentissement des activités du RACEE durant la période 2020/2021 d'une manière générale et en particulier :
 - la mise en œuvre des contrats formation ou 7 contrats sur 11 ont connu des reports concernant 502 personnes.
 - Le processus de passation des marches avec le report de la mise en place des contrats d'équipements et d'études
 - Le report d'ateliers de formation.

2.4 Composante 4 : Promotion de nouveaux Centres d'Excellence

Sont regroupées dans cette composante, les activités en lien avec le renforcement des capacités des formateurs des centres de formation, les études, l'identification et le soutien de nouveaux entre d'Excellence.

2.4.1 Tableaux des activités réalisées

Description détaillée des différentes réalisations

Section	Activités du projet	% de réalisations physiques	Résultats atteints	Année de réalisations	Observations
4- Promotion de nouveaux centres de formation					
4.1	Centres de formation évalués et qualifiés				
4.1.1	Élaborer un plan de promotion des CdF en CdE pour la période du projet /	128 %	10 CdE identifiés et sélectionnés dans le cadre du RACEE sur 7 prévus	2016 2017 2019	Objectifs atteints
4.1.2	Conduire une campagne de présélection des CdF pour la période du projet	100%	Objectif largement atteint. Clôture du processus	2017	Objectifs atteints
4.1.3	Retenir une liste restreinte des CdF qualifiables en CdE pour le projet	100%	Une liste restreinte de 6 CdE pour devenir CdE	2017	Objectifs atteints
4.1.4	Signer les MOU de participation au programme de qualification avec les CdF	100 %	MOU signé avec 10 CdE	2017 2019	Objectifs atteints
4.1.5	Visiter les CdF qualifiés pour procéder à la remise officielle de leur label d'excellence	100%	Visites effectuées par un consultant recruté	2017	Objectifs atteints
4.2.	Formation des formateurs assurée				
4.2.1	Concevoir Renforcement de Capacité pour formateurs des centres de formation CdF	95 %	6 ateliers de renforcement des capacités délivrés	2017-2020	1 Module de formation à concevoir
4.2.2	Tenir les renforcements des capacités pour formateurs des centres de formation CdF	100 %	Organisation de 8 sessions de formation des formateurs depuis le début du projet.	2017-2022	Objectifs atteints dernière session de formation tenue à Abuja
4.2.3	Coordonner la réalisation du programme pour formateurs	100%	Sept ateliers de formation de formateurs ont été organisé depuis le début du projet	2017-2019	Tenue de 2 derniers sessions de formation
4.3.	Réhabilitation et expansion des centres CdF réalisées				
4.3.1	Élaborer un plan de réhabilitation, de rénovation et d'expansion des CdF qualifiés	100%	Plan de réhabilitation élaboré	2017	Objectifs atteints
4.3.2	Mettre à niveau les installations et soutenir l'expansion de capacités d'accueil des CdF	80%	Signature des avenants avec les centres d'excellence	2021-2022	Processus de livraison des équipements en cours
4.3.3	Étudier la faisabilité technique et financière de	90 %	Étude achevée	2019-2021	Étude architecturale à

	la nouvelle ESIE de l'ASEA				réaliser sous réserve de l'identification d'un site
4.3.4	Facilité de Préparation de Projet Investissement	40%	Stade de sélection du bureau d'étude	2019-2021	Mise en place et mise en œuvre de l'étude

2.4.2 Réalisation des activités pour l'année 2022

Durant l'année 2022, les activités réalisées sont reprises ci-après :

Année	Réalisations
2022	<ul style="list-style-type: none"> - Achèvement de l'étude sur la réouverture de l'ESIE - Étude de faisabilité du CFPK en cours de réalisation - Étude de faisabilité de la NIGELEC en cours de réalisation - Audit comptable et financier des comptes du RACEE au titre de l'exercice 2021 s'est déroulé en juin 2022, le rapport provisoire de la mission soumis aux bailleurs pour avis en juillet 2022.

2.5 Composante 5 : Activités facteurs clés de succès du projet

Sont regroupées dans cette composante, les activités en lien avec la mise en place et la gestion d'une base de données, l'animation du réseau, les formation en leadership, gouvernance, RH (GPEC), et l'Audit, Suivi, et l'évaluation du RACEE,

2.5.1 Tableaux des activités réalisées

Description détaillée des différentes réalisations

Section	Activités du projet	% de réalisations physiques	Résultats atteints	Année de réalisations	Observations
5 : Facteurs de Succès du réseau					
5.1.	Base de données offre/demande mise en place et maîtrisée				
5.1.1	Guide de correspondances des référentiels des métiers et des compétences	0%			Reporté sur le RACEE 2.0
5.1.2	Base de données offre/demande (besoins compétences SdE vs ressources des CdE)	80%	Plateforme offre/demande mis en place	2017-2020	Nécessité d'actualiser la plateforme pour la rendre opérationnelle
5.1.3	Familiariser les DRH des SdE avec la mise à jour et l'exploitation de la Base Données	100%	DRH et SdE familiarisés	2018	Plateforme présentée aux DRH

5.1.4	Former l'équipe de l'UdC à l'exploitation et à la maintenance de la BD-BC/RRC	100%	Equipe de l' ASEA et de l'UdC formée à la BDD	2018	Objectifs atteints
5.2.	Leadership des managers des sociétés d'électricité renforcé				
5.2.1	Concevoir des modules de développement du leadership ciblant les managers des SdE	100%	Modules de développement du leadership assurés	2017-2018	Objectifs atteints
5.2.2	Atelier de développement de leadership pour les managers - modules DLM	100%	Atelier de session du Leadership assuré	2017-2018	Objectifs atteints
5.2.3	Prendre en charge le voyage et le séjour des managers - modules DLM	100%	Managers pris en charge	2017-2018	Objectifs dépassés
5.2.4	Concevoir modules de RC des DRH des SdE sur l'évaluation et la hiérarchisation des besoins de compétences (EHBC)	100%	Modules de RC des DRH assurés	2016	Objectifs atteints
5.2.5	Atelier de développement de leadership pour les DRH des SdE - module EHBC	100%	DRH des SdE formés	2016-2017	Objectifs atteints
5.2.6	Concevoir un module de RC de managers sur la fixation d'objectifs de performance	0%	Activité non réalisée		Réaffectation de la ligne
5.2.7	Atelier de développement de leadership pour les managers	100%	Atelier de leadership pour les managers assurés	2017-2018	Objectifs atteints
5.2.8	Coordonner la réalisation des sessions pour managers	100%	Sessions pour managers coordonnés	2017-2018	Objectifs atteints
5.3.	Décideurs sensibilisés à la gouvernance stratégique				
5.3.1	Concevoir des modules de gouvernance stratégique pour décideurs nat/régionaux	100%	Modules conçus	2017 -2018	Objectifs atteints
5.3.2	Atelier de gouvernance stratégique pour les décideurs nationaux et régionaux	100%	Ateliers réalisés	2017 - 2018	Objectifs atteints
5.3.3	Prendre en charge le voyage et le séjour des décideurs	100%	Prise en charge assurée	2017 - 2018	Objectifs atteints
5.3.4	Coordonner la réalisation du programme pour décideurs	100%	Coordination assurée	2017-2018	Objectifs atteints
5.6.	Audit, Suivi, et évaluation du RACEE assurés				
5.6.1	Préparer un plan général d'audit, et de suivi/évaluation des activités du RACEE	50%	Planification et suivi des évaluations mis parcours	2018-2022	Audit encore à réaliser en fin de projet
5.6.2	Construire les indicateurs de suivi et faire une étude de renseignement de référence	0%	Activité non réalisée		Report au titre du RACEE 2.0

5.6.3	Conduire une étude annuelle de benchmarking des centres d'excellence	0%	Activité non réalisée		Report en 2023
5.6.4	Effectuer le suivi et l'évaluation des performances des personnes formées	100%	Entretiens mener avec les SdE bénéficiaires des formations	2019-2020	Coordination à poursuivre en 2021/2022
5.6.5	Faire effectuer 3 audits, et deux évaluations indépendantes (mi-parcours et fin projet)	70 %	3 audits assurés et une évaluation à mi-parcours	2017-2021	Audit de 2022 évaluation finale à faire
5.6.6	Analyser annuellement les résultats du RACEE	100%	Rapports d'activité assurés	2017-2020	Objectifs atteints
5.6.7	Créer et renseigner une base de données des leçons de la mise en œuvre du Réseau	100%	Livrable dans le cadre du contrat consultant	2019	Objectifs atteints
5.6.8	Suivi consultant externe AFD	100%	Accompagnement assuré sur 2 ans	2016-2017	Objectifs atteints
5.7.	Reporting du RACEE assuré				

2.5.2 Réalisations détaillées pour l'année 2022

Durant l'année 2022, les activités réalisées sont reprises ci-après :

Année	Réalisations
2022	<ul style="list-style-type: none"> - Audit de l'exercice 2021 - Rapport d'activité intermédiaire au 31 juin 2022 - Rapport d'activité intermédiaire au 31 octobre 2022 - Modèle de questionnaire à renseigner par la SdE sur l'impact des formations remis à ECC au titre d'opération pilote et en guise d'introduction à l'évaluation post formation

III. INDICATEURS D'IMPACT DU PROJET RACEE (Cadre logique AFD/ BAD)

3.1 Indicateurs d'impacts selon la convention de financement AFD

N°	Dénomination	Valeur cible	Total	Atteinte à la date du 31 décembre 2022	%
1	Nombre total de personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle par le réseau (tous types de formation)	7 750	7 359	7359	95%
2	Nombre total de personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle par le réseau en Présentiel	7 750	3 467	3 467	52%
3	Nombre total de personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle par le réseau à distance (E-learning, Blended-learning, visio-conférence)	Non prévu initialement	527	527	
4	Nombre total de personnes formées au sein de leur entreprise (déplacement des formateurs, formation in-situ)	1 600	2 338	2 338	146 %
5	Taux de femmes parmi les personnes ayant bénéficié d'une formation professionnelle labélisée par le réseau	Sup >20%	1147	1 147	
6	Nombre de centres de formation labélisés Centres d'excellence RACEE	3 francophones, 4 anglophones	7	4 francophones, 6 anglophones	
7	Nombre de centres de formation accompagnés pour devenir centre d'excellence	8	8	10	125%
8	Nombre total de managers formés (séminaires, ateliers, forum)	250	1 027*	1 027*	411 %*
9	Nombre de formateurs des centres d'excellence formés (CdE)	40	326	326	815 %**
10	Nombre de formateurs d'autres centres de formation formés (CdF)	200	202	202	101%
11	Nombre de filières de formation renouvelées ou créées	40	22	22	55 %
12	Nombre total de personnels ayant reçu une bourse de formation du projet	3 900	2 458	2 458	63 %
13	% des bourses attribué à des femmes	33%	550		22 %
14	% des bourses attribué à des personnels issus de sociétés situées dans les États fragiles	50%	1 916		77 %
15	% des bourses attribué dans le domaine des énergies renouvelables, des économies d'énergie ou de la préservation du climat	20%			16%
16	% des frais de fonctionnement du réseau couvert par les frais administratifs perçus sur les facturations aux entreprises	100%			10%***
17	Nombre de partenariats développés entre le réseau et les établissements d'enseignement académiques ou professionnels	10		2	20%

1 027* : Ce chiffre intègre les managers au titre des ateliers et séminaire financé sur le projet et les évènements organisés par d'autres institutions (BAD) en relation avec les thèmes.



3.2 Indicateurs d'impacts selon Cadre financement BAD

Nom du pays et titre du projet : (Régional-Afrique) Réseau africain de centres d'excellence en électricité (RACEE)						
But du projet : renforcer les capacités techniques et managériales dans le secteur de l'électricité en Afrique						
	CHAINE DE RESULTATS	INDICATEURS DE PERFORMANCE			Moyens de vérification	HYPOTHESES/RISQUES/ATTENUATION
		Indicateur	Référence 2012	Cible 2018		
P R O D U I T S	3.1 Les compétences et les connaissances du personnel technique et de direction sont améliorées, surtout dans les États fragiles et parmi les femmes	Nombre total de certificats décernés au personnel technique et de direction, notamment par les CdE et les centres de formation des sociétés	Aucun (RACEE)	9 350 (RACEE)	6 332	Hypothèse : Le personnel et les cadres des sociétés d'électricité s'intéressent aux formations du RACEE et y ont accès
		Certificats décernés au personnel technique et de direction de sexe féminin	Aucun (RACEE)	3 120 (RACEE)	1 147	
	3.2 Gouvernance et prise de décisions améliorées au niveau national et régional	Certificats décernés aux cadres des sociétés d'électricité	15 (séminaire de 2006 de l'ASEA)	100	268	
		Certificats décernés aux décideurs des sociétés d'électricité	25 (séminaire de 2006 de l'ASEA)	150	290	



3.3 Contribution à la réduction du déficit de compétences des diplômés en génie électrique de base	Rapport préliminaire de faisabilité de la réhabilitation de l'ASEA-ESIE	0	1 rapport de faisabilité		<p>RISQUE : Engagement du gouvernement de la Côte d'Ivoire à réhabiliter l'ESIE pour en faire une école de formation régionale</p> <p>ATTÉNUATION : Les accords en vue de la réhabilitation de l'école sont rédigés par la CEDEAO, en coopération avec l'ASEA</p>
3.4 Nouveaux centres de formation homologués comme centres d'excellence du RACEE	Nombre de formateurs formés pour les nouveaux centres de formation	Aucun (RACEE)	200 (RACEE)	202	<p>Hypothèse :</p> <p>Le plan d'affaires du RACEE est exécuté</p>
	Nombre de centres de formation homologués comme centres d'excellence du RACEE	4	8	10	
3.5. Capacités et programmes de formation améliorés dans les quatre premiers centres d'excellence	Nombre de formateurs formés dans les premiers CdE (programme d'échange)	Aucun (RACEE)	40 (RACEE)	326	
	Capacité d'accueil et nouveau programme de formation des CdE	1650 personnes formées	Augmentation de 20 %	2 309	

3.3 Commentaires et analyses des réalisations :

Indicateurs de résultats	Valeur la plus récente (A)	Objectif final (B) (valeur attendue à la fin du projet)	Progrès vers l'objectif (% réalisé) (A/B)	Commentaires
Certificats décernés au personnel (formation présentiel, in situ, à distance)	6 332	9 350	68 %	<p>- En terme de volume de formation (h/j), la non contribution de ESKOM dans la prise en charge des formations prévues (38%) et la non réalisation des formations de longue durée prévues à l'IFEG (30%) constituent conjointement un taux de 69% du volume total de formation. Si l'on considère une durée moyenne de 15 jrs/action de formation cela se traduirait par 6 500 personnes formées. Ce qui donne toute son importance au taux de réalisation affiché compte tenu des efforts déployés par le projet.</p> <p>- L'avènement du Covid 19 en 2020 et sa persistance en 2021 a grandement freiné les réalisations de formation .</p> <p>- Difficultés de certaines sociétés à financer une partie des coûts de formation comme impact indirect du Covid sur la situation financière des SdE.</p>
Certificats décernés aux femmes	1147	3 120	37 %	Ce taux semble faible mais reste néanmoins une performance du projet connaissant le domaine très technique des activités des sociétés d'électricité
Certificats décernés aux cadres de SdE	268	100	268 %	L'intérêt des cadres pour les thématiques proposées par le RACEE relatives aux sujets de RH et GPEC ont suscité plus de participants pris en charge directement par leur sociétés en dehors du projet.
Certificats décernés aux décideurs	290	150	193 %	Il est également comptabilisé en plus des séminaires organisés par le RACEE, les événements co-organisés par la BAD et l'ASEA/RACEE, ce qui explique le nombre important des participants enregistrés.
Rapport préliminaire ESIE	Rapport de démarrage	Rapport de faisabilité		L'étude, achevée en 2022 a donné lieu à un rapport final portant sur les aspects institutionnel, pédagogique exception faite de l'aspect architectural en raison de non designation de site pour la future école.
Formateurs formés des CdF	202	200	101 %	Objectif atteint avec l'apport des centres d'excellence dans la conception et l'animation des ateliers

Centres de formation homologués CdE	10	8	125 %	L'engouement des centres de formation à rejoindre le RACEE s'est matérialisé par des investissements consentis par les centres pour se mettre à niveau et s'inscrire dans les conditions d'adhésion au RACEE
Formateurs formés CdE	326	40	815 %	L'augmentation des centres labellisés RACEE (de 4 à 8 puis à 10 a fait que le nombre des formateurs formés soit plus important.
Capacités d'accueil CdE	2 309	1 980	117 %	Cette capacité représente 5% de la capacité total des CdE, elle reflète les possibilités de formations existantes plus importantes que le RACEE pourrait solliciter.

IV. PLAN DE TRAVAIL ET BUDGET 2023

4.1 PRESENTATION DU BUDGET 2023 (BAD)

Description des activités inscrites au PTBA BAD ajusté (Exercice 2023) Actualisé le 22 Février 2023

Le présent budget BAD est actualisé à partir de celui présenté et validé lors du dernier copil de Tunis les 28/29 novembre 2022 et des réalisations arrêtées le 31 décembre 2022. Il tient compte également du résultat de l'Appel d'offres pour la réalisation de l'étude de EDM (Mali) ayant induit une proposition d'ajustement de la ligne C.4.3.4.

Le budget actualisé de l'exercice 2023 fait suite à la prorogation du don pour l'année 2023 et tient compte ainsi de l'ensemble des activités inscrites et engagées sur le projet et dont la mise en œuvre s'étalera sur l'exercice 2023.

A ce titre, l'ensemble des soldes prévisionnels dégagés sur les différentes rubriques en fin de projet (décembre 2023) ont été réaffectés à la rubrique formation (C.3.3) à hauteur du montant initialement réservé à cet effet de 5 000 000 euros.

Un réajustement de la ligne C.4.3.4 à hauteur de 60 000 euros est opéré pour permettre le financement de l'étude de faisabilité de EDM (Mali) à partir du solde restant sur la ligne C.4.3.3.

Il en découle :

- Un PTBA couvrant la période janvier - décembre 2023 pour un montant de 2 193 818 euros avec une réserve de 8 137 euros.
- Un solde en fin de projet pré affecté de 39 374 devant permettre le financement éventuel d'une étude complémentaire architecturale pour l'ESIE dans l'éventualité de désignation du site pour l'école.

PTBA BAD ajusté - Exercice 2023 :

Concernant les modifications apportées au présent budget (PTBA) par rapport à celui validé au Copil de Tunis ayant induit l'ajustement du plan de financement en conséquence, elles portent sur ce qui suit :

Composante C.1.2 :

- **Ligne C1.2.4** : Sans changement dans le PTBA et dans le plan de financement
- **Ligne C.1.2.5** : à la baisse suite aux décaissements enregistrés au 31 décembre 2022, sans changement sur le plan de financement.
- **Ligne C.1.2.6** : à la baisse suite aux décaissements enregistrés au 31 décembre 2022, sans changement sur le plan de financement.
- **Ligne C.1.2.7** : à la baisse suite aux décaissements enregistrés au 31 décembre 2022, sans changement sur le plan de financement.

Composante C.2.1 :

- **Ligne 2.1.1.C** : à la baisse suite aux décaissements enregistrés au 31 décembre 2022, sans changement sur le plan de financement.
- **Ligne 2.1.1.A** : à la baisse suite aux décaissements enregistrés au 31 décembre 2022, sans changement sur le plan de financement.
- **Ligne 2.1.1.B** : à la baisse suite aux décaissements enregistrés au 31 décembre 2022, sans changement sur le plan de financement.
- **Ligne C.2.4.1** : à la baisse suite aux décaissements enregistrés au 31 décembre 2022, sans changement sur le plan de financement.

- **Ligne C.2.4.2** : à la baisse suite aux décaissements enregistrés au 31 décembre 2022, sans changement sur le plan de financement.

Composante C.2.2 :

- **Ligne C.2.3.3** : à la baisse suite aux décaissements enregistrés au 31 décembre 2022, sans changement sur le plan de financement.-

- **Ligne 5.4.1** : à la baisse suite aux décaissements enregistrés au 31 décembre 2022, sans changement sur le plan de financement.

- **Ligne 5.4.2** : à la baisse suite aux décaissements enregistrés au 31 décembre 2022, sans changement sur le plan de financement.

- **Ligne 5.4.4** : à la baisse suite aux décaissements enregistrés au 31 décembre 2022, sans changement sur le plan de financement.

- **Ligne C.5.4.5** : aucune dépense n'est prévue dans le PTBA, plan de financement ajusté suite à un dépassement de 25 euros sur la ligne

- **Ligne 5.5.2** : sans changement dans le PTBA et dans le plan de financement

- **Ligne C.5.5.5** : sans changement dans le PTBA et dans le plan de financement

Composante C.3 :

- **ligne C3.2.5** : sans changement dans le PTBA et dans le plan de financement

- **Ligne C.3.3** : à la baisse suite aux décaissements enregistrés au 31 décembre 2022, sans changement sur le plan de financement

Composante C.4 :

- **Ligne C.4.2.1 et C.4.2.2** : sans changement dans le PTBA et dans le plan de financement

- **Ligne C.4.3.2** : à la baisse suite aux décaissements enregistrés au 31 décembre 2022, sans changement sur le plan de financement

- **Ligne C.4.3.4** : augmentation de 60 000 euros dans le PTBA et dans le plan de financement

- **Ligne C.4.3.3** : sans changement dans le PTBA, diminution de 60 000 euros dans le plan de financement

Composante C.5.1 :

- **Ligne C.5.1.2** : sans changement dans le PTBA et dans le plan de financement

- **Ligne C.5.1.5** : sans changement dans le PTBA et dans le plan de financement

Composante C.5.2 :

- **Lignes C.5.2.1/5.2.2/5.2.4/5.2.6/5.2.7** : sans changement dans le PTBA et dans le plan de financement

Composante C.5.3 :

- **Ligne C.5.6.2** : sans changement dans le PTBA et dans le plan de financement

- **Ligne C.5.6.3** : sans changement dans le PTBA et dans le plan de financement

- **Ligne C.5.6.5** : sans changement dans le PTBA et dans le plan de financement

Composante C.6 :

- **Ligne C.6.0.1** : à la baisse suite aux décaissements enregistrés au 31 décembre 2022, sans changement sur le plan de financement

- **Ligne Reserve** : baisse de la réserve de 25 euro pour couvrir le dépassement de même montant sur la ligne C.5.4.5, changement en conséquence dans le plan de financement

Synthèse des ajustements :

- Le cumul des réalisations enregistrées au 31 décembre 2022 est de **7 508 850 euros** soit un taux de **77,08 %**.

- Les principaux ajustements du PTBA portent sur la période considérée (exercice 2023) et la revue à la hausse de 60 000 euros la ligne C.4.3.4 pour le financement de l'étude de faisabilité de EDM Mali.



TABLEAU PTBA 2023 BAD actualisé en date du 22 Février 2023

4.2- PTBA BAD 2023

BAD Prorogation Exercice 2023 - Mise à jour du 22 février 2023

PTBA 2023 BAD actualisé suite prorogation année 2023															
Sect(S)/Section	Libellés	Activité	Budget initial	PTBA 2021 valide	Plan de financement ajusté janvier 2021	PTBA 2021/2022 ajusté à décembre 2022 pour validation	Plan de financement ajusté à décembre 2022	PTBA Exercice 2022	Plan de financement ajusté juillet 22	Nouveau PTBA Novembre 2022 à Décembre 2023	Plan de financement actualisé le 15 novembre 2022	Realisations au 31 décembre 2022 Cumul	PTBA final exercice 2023	PLAN DE FINANCEMENT Actualisé le 22 février 2023	Ecart entre plan ajusté et cumul dépenses au 31 dec 23
C.1.2	Évaluation et renforcement des quatre premiers Centres d'Excellence		851,129	675,406	951,702	665,406	941,702	616,406	941,702	579,815	943,502	467,336	476,166	943,502	-
C.1.2.4	Concevoir des modules de renforcement des capacités ciblant les formateurs CdE	S	16,542	22,000	38,726	12,000	28,726	12,000	28,726	10,300	27,026	16,726	10,300	27,026	-
C.1.2.5	Tenir les sessions de renforcement des capacités pour formateurs des CdE	F	90,218	105,000	192,827	105,000	192,827	56,000	192,827	21,109	196,327	179,699	16,628	196,327	-
C.1.2.6	Faciliter les missions d'échange de formateurs entre CdEs	F	180,454	-	171,743	-	171,743	-	171,743	-	171,743	171,743	-	171,743	-
C.1.2.7	Mettre à niveau les installations et soutenir l'expansion de capacités d'accueil des CdE	B	563,915	548,406	548,406	548,406	548,406	548,406	548,406	548,406	548,406	99,168	449,238	548,406	-
C.2.1	Unité de Coordination rémunérée		327,233	223,100	673,743	264,500	716,143	138,422	716,143	129,205	797,968	682,206	115,762	797,968	-
2.1.1.C	Prendre en charge la rémunération du Coordinateur	F	219,376	93,500	386,361	153,428	446,289	75,500	446,289	87,005	518,309	439,904	78,405	518,309	-
2.1.1.A	Prendre en charge la rémunération de l'Assistant projet	F	85,300	34,500	171,610	55,200	192,310	27,600	192,310	32,200	219,910	192,310	27,600	219,910	-
2.1.1.B	recrutement d'un expert en ingénierie de formation	F	-	55,100	55,100	15,000	15,000	15,000	15,000	-	-	-	-	-	-
C.2.4.1	Assurer la prise en charge des missions du Coordinateur	F	22,557	12,000	32,672	13,872	34,544	9,372	34,544	5,000	33,199	28,399	4,800	33,199	-
C.2.4.2	Assurer la prise en charge des missions de l'expert	F	-	28,000	28,000	27,000	28,000	10,950	28,000	5,000	26,550	21,593	4,957	26,550	-
C.2.2	Marketing, activités de communication et partenariats		250,380	95,920	283,332	139,130	326,542	131,489	326,542	61,101	300,801	242,829	57,997	300,826	-
C.2.3.3	Acquérir les fournitures de bureau, et outils de communication et de connexion	F	29,324	7,790	41,655	31,000	64,865	27,359	64,865	7,700	59,191	51,851	7,340	59,191	-
C.5.4.1	Preparer un plan marketing/communication de développement des activités du Réseau	S	8,271	-	7,625	-	7,625	-	7,625	-	7,625	7,625	-	7,625	-
C.5.4.2	Produire les dossiers commerciaux, et animer les points de présence internet	S/B	16,542	5,494	18,763	25,494	38,763	25,494	38,763	25,494	38,763	16,013	22,750	38,763	-
C.5.4.4	Preparer et tenir un atelier de lancement des activités du Réseau	F	22,557	-	22,243	-	22,243	-	22,243	-	22,243	22,243	-	22,243	-
C.5.4.5	Demeurer activement en contact avec les parties prenantes clés- développement du volume des formations (missions UdC)	F	30,075	16,000	44,181	16,000	44,181	12,000	44,181	-	42,114	42,139	-	42,139	-
C.5.5.2	Approcher/contacter les partenaires stratégiques/financiers identifiés (missions)	F	22,557	12,000	22,149	12,000	22,149	12,000	22,149	9,000	19,149	10,149	9,000	19,149	-
C.5.5.5	organiser une table ronde des partenaires stratégiques en seconde année	S	121,054	54,636	126,716	54,636	126,716	54,636	126,716	18,907	111,716	92,809	18,907	111,716	-
C.3	Formation aux métiers du secteur de l'électricité		5,022,557	608,106	4,534,127	808,376	4,734,397	495,830	4,734,397	644,925	5,022,537	4,377,897	644,640	5,022,537	-
C.3.2.5	Appuyer la mise en place de modules adaptés et la diffusion de bonnes pratiques (complément de missions UdC)	F	22,557	3,993	22,556	4,263	22,826	-	22,826	-	22,537	22,537	-	22,537	-
C.3.3	Personnel technique et administratif des sociétés d'électricité formé	F	5,000,000	604,113	4,511,571	804,113	4,711,571	495,830	4,711,571	644,925	5,000,000	4,355,360	644,640	5,000,000	-
C.4	Promotion de nouveaux centre d'excellence		2,022,179	1,226,452	1,746,051	1,306,452	1,826,051	1,226,074	1,826,051	723,348	1,761,551	948,746	773,431	1,761,551	39,374
C.4.1.1	Elaborer un plan de promotion des CdF en CdE pour la période du projet	S	33,083	-	42,595	-	42,595	-	42,595	-	42,595	42,595	-	42,595	-
C.4.2.1	Concevoir Renforcement de Capacité pour formateurs des centres de formation CdF	S	66,160	31,353	79,749	31,353	79,749	12,000	79,749	-	67,749	67,749	-	67,749	-
C.4.2.2	Tenir les renforcements des capacités pour formateurs des centres de formation CdF	F	434,592	52,500	424,038	52,500	424,038	52,500	424,038	-	371,538	371,538	-	371,538	-
C.4.3.1	Elaborer un plan de réhabilitation, de rénovation et d'expansion des CdF qualifiés	S	33,075	-	21,195	-	21,195	-	21,195	-	21,195	21,195	-	21,195	-
C4.3.2	Mettre à niveau les installations et soutenir l'expansion de capacités d'accueil des CdF	B	563,914	672,599	672,599	672,599	672,599	672,599	672,599	583,348	672,599	99,168	573,431	672,599	-
C.4.3.4	Facilite de Préparation de Projet Investissement	S	391,355	120,000	155,875	140,000	175,875	140,000	175,875	140,000	175,875	35,875	200,000	235,875	-
C4.3.3	Etudier la faisabilité technique et financière de la nouvelle ESIE de l'ASEA	S	500,000	350,000	350,000	410,000	410,000	348,975	410,000	-	410,000	310,626	-	350,000	39,374



BAD Prorogation Exercice 2023 - Mise a jour du 22 fevrier 2023

Secti/S/Section		Libellés	Activité	Budget initial	PTBA 2021 validé	Plan de financement ajusté janvier 2021	PTBA 2021/2022 ajusté à décembre 2022 pour validation	Plan de financement ajusté à décembre 2022	PTBA Exercice 2022	Plan de financement ajusté juillet 22	Nouveau PTBA Novembre 2022 a Decembre 2023	Plan de financement actualise le 15 novembre 2022	Realisations au 31 decembre 2022 Cumul	PTBA final exercice 2023	PLAN DE FINANCEMENT Actualise le 22 fevrier 2023	Ecart entre plan ajuste et cumul depenses au 31 dec 23
		PTBA 2023 BAD actualisé suite prorogation annee 2023 (suite)														
C.5.1		Mettre au point une base de données sur l'offre et la demande, présentant les besoins de formation et les solutions (base de connaissances)		196,242	51,231	222,611	35,800	207,180	35,800	226,611	12,800	184,180	171,380	12,800	184,180	-
C.5.1.1		Guide de correspondances des référentiels des métiers et des compétences	S	19,431	19,431	19,431	-	-	-	19,431	-	-	-	-	-	-
C.5.1.2		Base de données offre/demande (besoins compétences SdE vs ressources des CdE)	S	33,083	5,800	39,283	5,800	39,283	5,800	39,283	5,800	39,283	33,483	5,800	39,283	-
C.5.1.3		Familiariser les DRH des SdE avec la mise à jour et l'exploitation de la Base Données	F	131,580	-	127,514	-	127,514	-	127,514	-	127,514	127,514	-	127,514	-
C.5.1.4		Former l'équipe de l'Udc à l'exploitation et à la maintenance de la BD-BC/RRC	F	870	-	199	-	199	-	199	-	199	199	-	199	-
C.5.1.5		Familiariser les CdE avec les différents outils de gestion du RACEE	F	11,278	26,000	36,184	30,000	40,184	30,000	40,184	7,000	17,184	10,184	7,000	17,184	-
C.5.2		Renforcer les compétences de leadership et de gouvernance stratégique des cadres, des directeurs de RH et des décideurs		432,145	-	422,408	-	422,408	-	422,408	-	422,408	422,408	-	422,408	-
C.5.2.1		Concevoir des modules de développement du leadership ciblant les managers des SdE	S	66,166	-	59,609	-	59,609	-	59,609	-	59,609	59,609	-	59,609	-
C.5.2.2		Atelier de développement de leadership pour les managers - modules DLM	F	56,391	-	61,392	-	61,392	-	61,392	-	61,392	61,392	-	61,392	-
C.5.2.4		Concevoir modules de RC des DRH des SdE sur l'évaluation et la hiérarchisation des besoins de compétences (EHBC)	S	33,083	-	30,724	-	30,724	-	30,724	-	30,724	30,724	-	30,724	-
C.5.2.6		Concevoir un module de RC de managers sur la fixation d'objectifs de performance	S	33,083	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C.5.2.7		Atelier de développement de leadership pour les managers	F	243,422	-	270,683	-	270,683	-	270,683	-	270,683	270,683	-	270,683	-
C.5.3		Realiser les audit et le suivi-évaluation		174,438	93,995	116,838	120,913	143,756	120,913	143,756	85,725	108,568	22,843	85,725	108,568	-
C.5.6.2		Construire les indicateurs de suivi et faire une étude de renseignement de référence	S	8,270	8,270	8,270	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C.5.6.3		Conduire une étude annuelle de benchmarking des centres d'excellence	S	24,812	24,812	24,812	60,000	60,000	60,000	60,000	24,812	24,812	-	24,812	24,812	-
C.5.6.5		Faire effectuer 3 audits, et deux evaluations independantes (mi-parcours et fin projet)	S	141,356	60,913	83,756	60,913	83,756	60,913	83,756	60,913	83,756	22,843	60,913	83,756	-
C.6		Aléas		465,740	84,484	791,230	91,812	423,863	82,299	404,432	35,997	200,527	173,205	27,297	200,502	-
C.6.0.1		Copils		-	25,000	91,683	25,000	91,683	27,000	95,000	27,835	112,000	92,840	19,160	112,000	-
C.6.0.1				5,599	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
C.5.1.3		Familiariser les DRH des SdE avec la mise à jour et l'exploitation de la Base Données		43,273	-	80,365	-	80,365	-	80,365	-	80,365	80,365	-	80,365	-
		2% d'imprevus sur le sous total PTBA 2022		416,868	59,484	619,182	66,812	251,815	55,299	229,067	8,162	8,162	-	8,137	8,137	-
TOTAL				9,742,042	3,058,694	9,742,042	3,432,389	9,742,042	2,847,233	9,742,042	2,272,916	9,742,042	7,508,850	2,193,818	9,742,042	39,374
		Finctionnement		6,603,108	68%	6,622,678	68%	6,892,558	70.75%	6,892,558	70.75%	7,179,782	73.70%	7,179,807	73.70%	
		Services		1,545,366	16%	1,107,129	11%	1,204,616	12.37%	1,224,047	12.56%	1,140,728	11.71%	1,140,728	11.71%	
		Biens		1,127,829	12%	1,221,005	13%	1,221,005	12.53%	1,221,005	12.53%	1,221,005	12.53%	1,221,005	12.53%	
		Aléas		465,740	5%	791,230	8%	423,863	4.35%	404,432	4.15%	200,527	2.06%	200,502	2.06%	
				9,742,042	100%	9,742,042	100%	9,742,042	100.00%	9,742,042	100.00%	9,742,042		9,742,042	100.00%	

4.3 PRESENTATION DU BUDGET 2023 AFD

Description des activités inscrites au PTBA AFD année 2023 Actualisé le 15 mars 2023

Le budget est révisé à partir du solde des utilisations (décaissements) enregistré au 31 décembre 2022 en tenant compte des contrats et avenants signés (engagés). Le budget tient compte ainsi de l'ensemble des activités engagées et inscrites dans le plan d'action de l'exercice 2023.

Aussi, le PTBA présenté lors du dernier copil de novembre 2022 est actualisé en fonction des réalisations enregistrées au 31 décembre 2022.

PTBA AFD 2023 :

Concernant les modifications apportées au présent budget ayant induit des ajustements dans le plan de financement précédemment validé, elles portent sur les points repris ci-après :

- **Ligne C.2.1.1** : plan de financement sans changement
- **Ligne C.3.1** : plan de financement ajusté pour solder la ligne
- **Ligne C.3.3** : plan de financement sans changement
- **Ligne C.4.4** : 50% à payer sur contrat IPC (étude STEG) et 100% sur contrat ACC (étude Nigelec), plan de financement ajusté pour solder la ligne
- **Ligne C.5.3** : contrats d'audit 2020 et 2021 soldés, prévision d'engagement pour le bilan de clôture (12 000 euro) et l'audit 2022 (12 000 euro), plan de financement ajusté en conséquence

Les autres lignes n'ayant pas subi d'ajustement dans le plan de financement sont reprises ci-après :

- **Ligne C.1.2.7** : contrat HTDS soldé
- **Ligne C.2.3.3** : dernier acompte sur le contrat site web, impression documents et DHL
- **Ligne C.3.3** : reliquat sur ligne formation à utiliser au titre des subventions
- **Ligne C.4.3** : contrat Devotra soldé
- **Ligne C.5.4** : paiement à faire au titre de l'avenant Codifor
- **Ligne C.5.5** : paiement des frais bancaires induits par les opérations de transferts

Synthèse des ajustements :

Les réalisations enregistrées durant l'exercice 2022 au 31 décembre sont de 241 864 **euro** boostées essentiellement par le solde des contrats équipements, les actions de formation et le début de paiement sur les contrats d'études.

- Le cumul des réalisations enregistrées au 31 décembre 2022 est de **2 547 183 euro** soit un taux de **84,91%** annonçant une accélération des dépenses durant l'année 2023.

- Ces ajustements introduits induisent l'établissement d'un PTBA AFD actualisé couvrant l'année 2023 avec un budget prévisionnel de **452 415 euros** et dégageant un solde en fin de période de 401,63 euros.



4.4- PTBA 2023 -AFD

TABLEAU PTBA 2023 AFD (année supplémentaire 2023, actualisé le 15 mars 2023)

AFD 2023 prorogation une année					nouveau	nouveau				
PTBA 2023 AFD actualisé en février 23 tenant compte decaissement au 31 Décembre 2022			Budget initial	PTBA Prorogation a dec 2022 valide	Budget ajusté 7 valide	PTBA actualisée 2023	Budget ajusté 7bis actualisée	Cumul des decaissements au 31 decembre 2022	Solde entre plan ajusté et cumul au 31/12/23	Commentaires actualisées a février 2023
Section	Libellés	Activité								
C 1			350,375	170,760	402,515	-	402,515	402,515	-	
C.1.1	Etablissement du réseau RACEE		33,083	-	99,625	-	99,625	99,625	-	
C.1.1.1	Etablissement du réseau et création d'une unité de coordination de projet	S	33,083	-	99,625	-	99,625	99,625	-	neant
C1.2	Désignation des premiers centres d'excellence du réseau et renforcement de leurs capacités		317,292	170,760	302,890	-	302,890	302,890	-	
C.1.2.3	Conclure, et signer les MOU initiaux de construction du RACEE avec les CdE	S	39,098	-	40,601	-	40,601	40,601	-	neant
C.1.2.5	Tenir les sessions de renforcement des capacités pour formateurs des CdE	F	30,073	-	29,076	-	29,076	29,076	-	neant
C.1.2.6	Faciliter les missions d'échange de formateurs entre CdEs	F	60,150	-	62,453	-	62,453	62,453	-	neant
C.1.2.7	Mettre à niveau les installations et soutenir l'expansion de capacités d'accueil des CdE	B	187,972	170,760	170,760	-	170,760	170,760	-	10% du contrat HTDS (KenGen) paye
C 2	Fonctionnement du réseau RACEE		284,783	110,013	386,403	48,571	426,364	377,793	-	
C.2.1	Unité de Coordination rémunérée		235,910	99,600	337,530	40,800	377,491	336,691	-	
C.2.1.1	Prendre en charge la rémunération du responsable commercial et marketing	F	130,900	81,600	291,200	40,800	332,000	291,200	-	12 mois de 2023
C.2.4.2	Assurer la prise en charge des missions du responsable commercial et marketing	F	22,557	18,000	46,330	-	45,491	45,491	-	neant, solde
	Reliquat		82,453	-	-	-	-	-	-	neant
C.2.2	Marketing et communication, mobilisation d'autres partenaires		48,873	10,413	48,873	7,771	48,873	41,102	-	
C.2.3.3	Prise en charge d'une partie des coûts de communication et de marketing	F	29,324	10,413	31,229	7,771	31,229	23,458	-	Site web, impression N.Letter et outils, DHL
C.2.5.3	Approcher/contacter les partenaires stratégiques/financiers identifiés (missions)	F	19,549	-	17,644	-	17,644	17,644	-	neant
			-	-	-	-	-	-	-	neant
			-	-	-	-	-	-	-	neant
C.3	Formation au bénéfice du secteur		1,225,564	281,184	948,618	183,660	953,096	769,436	-	
C.3.1	Complément de missions des experts détachés à l'unité de coordination du projet	F	22,556	39,600	60,607	-	29,488	29,488	-	non recours/experts, solde
C.3.3	Identification, sélection et inscription des stagiaires et mise en œuvre des formations (y compris formation in situ)	F	1,203,008	241,584	888,011	183,660	923,608	739,948	-	solde au 31/12/22
C.4	Permettre à d'autres centres de formation d'améliorer leur capacité de formation dans le but de rejoindre le réseau		806,017	589,194	837,862	144,991	780,462	635,371	100	
C.4.2	Financement d'ateliers de formation des formateurs	F	166,917	5,010	137,266	-	137,266	137,182	84	neant
C.4.3	Financement des mesures de renforcement des capacités (équipement, rénovation et formation des formateurs) de nouveaux centres de formation appelé à devenir centre d'excellence	B	187,972	274,472	274,472	-	274,472	274,472	-	10% contrat Devotra (VRA) paye
C.4.4	Financement de 3 études de faisabilité de projet d'investissement dans la formation	S	451,128	309,712	426,124	144,991	368,724	223,717	15.63	50% IPC (CFPK), 100% ACC (Nigelec), reduire de 55 000 et 2400
C.5	Activité clés facteurs de succès du réseau		230,805	92,513	387,507	75,193	402,746	327,251	302	
C.5.2.2	Organisation de formation à destination des gestionnaires de ressources humaines, des managers des sociétés d'électricité et des décideurs nationaux et régionaux	F	-	-	87,028	-	87,028	87,028	-	neant
C.5.3	Financement de l'évaluation à mi-parcours (évaluation finale financée par la BAfD) + 3 audits annuels du compte spécial AFD du projet	S	75,188	30,000	82,629	24,000	97,868	73,566	302	audit 22 (12 000), ajout 12000 pour Bilan/cloture
C.5.4	Financement d'un consultant international indépendant sur 3 ans. Chaque année: 5 missions de 2 semaines du consultant à Abidjan ou au sein d'un des centres d'excellence	S	146,617	49,461	197,850	49,461	197,850	148,389	-	Avenant Codifor
C.5.5	Dépenses diverses (frais de tenue de compte, frais de conversion de monnaie, frais de traduction local)	F	9,000	13,052	20,000	1,732	20,000	18,268	-	Frais bancaires
	Sous Total		2,897,544	1,243,664	2,962,905	452,415	2,965,183	2,512,366	402	
C.6	Réserve (tenue d'un Copil statutaire et d'un webinaire)		102,456	32,000	37,095	-	34,817	34,817	-	
	Total		3,000,000	1,275,664	3,000,000	452,415	3,000,000	2,547,183	402	
					Solde au 31/12/22	452,817				
					Solde en fin de projet	401,63	0.0%			

4.5- PTBA 2022-2023 RACEE - CONSOLIDES BAD – AFD "

		FINANCEMENT EN €		MONTANT EN €
SECTION	LIBELLES	BAD	AFD	
C1	ETABLISSEMENT DU RESEAU RACEE	579 815	17 076	596 891
C2	FONCTIONNEMENT DU RESEAU RACEE	190 306	57 323	247 629
C3	FORAMATION AU BENEFICE DU SECTEUR	644 925	191 460	836 385
C4	PROMOTION DES CdFs	723 348	172 439	895 787
C5	FACTEUR CLES DE SUCCES	98 525	87 501	186 026
	ALEAS/ RESERVE	0	35 997	35 997
MONTANT TOTAL		2 272 916	525 799	2 798 715

Commentaires : les dépenses prévues sur les composantes consolidées sont reprises ci-après :

C1 : Équipements (10% de HTDS, 100% de OPAL/CME, 100% De lorenzo KGRTC et EEHC), l`atelier d`Abuja

C2 : Fonctionnement de l`UDC, participation au forum/comité scientifique de l`ASEA, conception/réalisation plaque/logo, approche partenaires stratégiques, et outils communication.

C3 : dédiée aux subventions au titre des formations payantes

C4 : Équipement (10% Devotra et Opal/Naptin, 100% Elexpert et Lucas), études (100% EDM et ACC, 50% IPC),

C5 : Audit de CdE, évaluation fin de projet, complément d`études, audits financiers, bilan de clôture, avenant Codifor

V. ACQUISITION DE BIENS ET SERVICES – ANNEE 2022

Le présent rapport fait l'état des lieux des acquisitions de biens et services durant l'année 2022. Les activités des acquisitions ont consisté essentiellement au suivi des activités de fourniture et installation des équipements didactiques, à la sélection de bureaux d'études pour la réalisation d'études de faisabilité et à la sélection de prestataires divers.

Les activités réalisées au cours de l'année 2022 ont été reprises plus en détail comme suit :

5.1 FOURNITURE ET INSTALLATION DES EQUIPEMENTS DIDACTIQUES.

5-1.1 : Équipements didactiques livrés et installés

Au titre des équipements didactiques acquis pour la mise à niveau des installations des centres, le projet enregistre 4 contrats entièrement payé au 31 Décembre 2022 soit un total de 445 232 euro sur financement de l'AFD et 198 336 euro sur financement de la BAD.

LOTS	EQUIPEMENTS	TITULAIRE	MONTANT EURO
FINANCEMENT AGENCE FRANCAISE DE DEVELOPPEMENT			
LOT 1 VRA / GHANA	Acquisition d'un laboratoire Électropneumatique et hydraulique	DEVOTRA	274 472
LOT 4 GTC/KENYA	Acquisition d'une Spectroscopie de masse à plasma à couplage inductif	HTDS	170 760
FINANCEMENT BANQUE AFRICAINE DE DEVELOPPEMENT			
LOT 2 CME/COTE D'IVOIRE	Un simulateur temps réel de systèmes d'alimentation électrique et de réseaux électriques	OPAL RT	99 168
LOT 3 NAPTIN/NIGERIA	Un simulateur temps réel de systèmes d'alimentation électrique et de réseaux électriques	OPAL RT	99 168

5-1.2 État d'avancement de la livraison et de l'installation des équipements didactiques restants

Le processus d'acquisition des équipements se poursuit, l'état d'avancement des équipements en instance de livraison est le suivant :

FINANCEMENT BANQUE AFRICAINE DE DEVELOPPEMENT		
LOTS	EQUIPEMENTS	PROGRESSION
LOT 1 (KGRTC/ZAMBIE)	<p>I-1 : Un système didactique pour les énergies renouvelables (production, transport et distribution d'électricité)</p> <p>I-2 : Un laboratoire de langue</p> <p><u>Titulaire du marché</u> : DE LORENZO</p> <p><u>Montant</u> : 249 568,16 Euro.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau d'exécution : 30% - Contrat signé le 03 novembre 2021. - Ano l'avenant obtenu le 25 Août 2022 - Avenant signé le 29 septembre 2022 - Laboratoire de langue livré à installer - Expédition du système didactique : Début janvier 2023 (prévisionnelle) - Arrivée fin février (prévisionnelle)
LOT 4 (CSTE / MAROC)	<p>Une plateforme smart Grid et une station météo</p> <p><u>Titulaire du marché</u> : ELEXPERT</p> <p><u>Montant</u> : 373 431,35 euros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau d'exécution : 30% - Le contrat signé le 21 octobre 2021 entre le fournisseur et l'ASEA. - ANO sur l'avenant obtenu le 25 Août 2022 - Démarrage de la mission le 05 septembre 2022 - Avenant signé le 21 septembre 2022 - Mise en service le 13 février 2023 (prévisionnelle) - Réception provisoire (prévisionnelle) - Réception définitive (prévisionnelle)
LOT 5 (EEHC/EGYPTE)	<p>Un laboratoire smart grid et un laboratoire SCADA</p> <p><u>Titulaire du marché</u> : DE LORENZO</p> <p><u>Montant</u> : 199 669,6 euros</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau d'exécution : 30% - Contrat signé le 03 novembre 2021. - Ano l'avenant obtenu le 25 Août 2022 - Avenant signé le : 29 Aout 2022 - Expédition de l'équipement : 03 février 2023 (prévisionnelle) - Arrivée de l'équipement au port : début mars 2023 (prévisionnelle)
LOT 6 (CFPK / TUNISIE)	<p>Un laboratoire smart grid</p> <p><u>Titulaire du marché</u> : LUCAS NULLE</p> <p><u>Montant</u> : 149 987,9 euros</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau d'exécution : 00% - ANO sur le projet de contrat 12 juin 2022. - Lettre d'engagement et contrat signé le 14 Novembre 2022 - Introduction de la facture d'avance (20%) en paiement direct à la Banque en Novembre 2022. - En attente du paiement de l'avance pour le démarrage de la prestation

5-1.3 : REPARTITION DES MONTANTS DES EQUIPEMENTS PAR CENTRE D'EXCELLENCE

Répartition des montants en € des équipements par CdE



5.2 SELECTION DES PRESTATAIRES FIRMES ET CONSULTANTS INDIVIDUELS

5.2-1 : Prestations intellectuelles – Contrats clôturés en 2022

Intitulé du contrat	Titulaire	Montant
Réalisation d'études préparatoires et l'élaboration des dossiers d'appel d'offres pour la reprise des activités académiques de l'Ecole Supérieure Interafricaine de l'Electricité (ESIE)	Le groupement Fédération des CEGEPS/CEGEP de Trois-Rivières	310 626 Euro.
Conception de newsletters pour le RACEE	M. Aimé N'Goroma	1 800 000 F CFA
Suivi-évaluation externe pour le compte de l'AFD et de l'assistance perleée à l'ASEA pour la réalisation du projet RACEE.	CODIFOR	197 850 euros.
Refonte du site WEB du RACEE	M. GNANGUI GNANGUI Prisca	1 375 000 F CFA





5.2.2 Prestations intellectuelles – Contrats en cours de réalisation

État d'avancement des contrats Prestations intellectuelles au 31 Décembre 2022 (BAD)

Intitulé du marché	Titulaire du marché	Etat d'avancement	Observations
Etudes de pré faisabilité, de faisabilité, d'impact environnemental et social et architecturale des travaux de construction du « Campus de l'électricité » au Mali	N/A	<ul style="list-style-type: none"> - Transmission le 23 mai 2022 de la demande d'avis de non-objection sur la liste restreinte et dossier de demande de propositions - ANO sur le rapport d'analyse des propositions techniques obtenu le 09 Août 2022 - Transmission du rapport d'analyse des propositions techniques pour ANO le 18 octobre 2022. - ANO sur le rapport d'analyse des propositions techniques obtenu le 22 décembre 2022. 	<ul style="list-style-type: none"> - Informer dans les meilleurs délais les soumissionnaires des résultats de l'analyse des propositions techniques - Programmer très rapidement la séance d'ouverture des propositions financières
Sélection d'un consultant individuel en appui à l'UdC pour l'archivage physique et électronique des documents du RACEE	N/A	<ul style="list-style-type: none"> - Demande d'ANO sur les termes de référence de la mission transmise le 12 Août 2022 - Suivre avec diligence le retour de la Banque. 	Néant
La mise à jour des outils de communication du RACEE (Brochures, catalogue et spot institutionnel)	M. N'goroma Aimé	<ul style="list-style-type: none"> - Contrat achevé - Demande d'ANO sur un avenant sans incidence financière le 1^{er} juillet 2022 - Suivre avec diligence le retour de la Banque. 	Néant



Etat d'avancement des contrats Prestations intellectuelles au 31 Décembre 2022 (AFD)

Intitulé du marché	Titulaire du marché	Etat d'avancement	Délai d'exécution
Recrutement d'un bureau d'études pour la réalisation d'études préalables à la modernisation et à la réhabilitation du Centre de Formation et de Perfectionnement de Khélidia (CFPK)	Internationale Projekt Consult (IPC)	<ul style="list-style-type: none"> - Le contrat signé fin janvier 2022. - Contrat en cours d'exécution. - 1ère prorogation du délai d'exécution du contrat au 31 Octobre 2022 - Demande de prorogation du délai d'exécution du contrat au 31 Mars 2023 en cours 	<ul style="list-style-type: none"> - Délai d'exécution du contrat : 14 mois - Date probable de fin de contrat : Mars 2023
Recrutement d'un bureau d'études pour la réalisation d'une étude de faisabilité du projet de relocalisation et de reconstruction du Centre des Métiers de l'Electricité Boukari KANE de la NIGELEC au Niger.	Le Groupement Ali Chelbi Consulting/INAKA	<ul style="list-style-type: none"> - Contrat en cours de réalisation - Date de démarrage : 30 Septembre 2022 - Durée de la mission : 04 mois 	<ul style="list-style-type: none"> - Date probable de fin de l'étude : 1^{er} trimestre 2023 - Avenant à établir en fonction de l'état d'avancement de l'étude
Audit comptable et financier des comptes du RACEE au titre des exercices 2020 et 2021	COFIMA	Contrat entièrement exécuté, en attente de la validation des rapports des exercices 2020 et 2021 par la BAD et l'AFD.	Soumettre à l'AFD une demande d'ANO pour un avenant au contrat pour l'audit de l'exercice 2022
Impression de document	M. Aimé N'GOROMA	Contrat échu. Soumettre à l'AFD une demande de renouvellement de contrat pour les activités restantes notamment les sessions de comités de pilotages restantes.	Apprécier la nécessité d'établir un avenant



PERSPECTIVES POUR L'ANNEE 2023

Au titre des actions inscrites au PTBA 2023, les actions ci-dessous mentionnées doivent être menées.

5.3. PLAN DE PASSATION DES MARCHES SUR FINANCEMENT BAD ET AFD

FINANCEMENT BANQUE AFRICAINE DE DEVELOPPEMENT (BAD)						
DESCRIPTION	METHODE DE SELECTION	MONTANT ESTIME (UC)	EXAMEN PREALABLE	DATE DE LANCEMENT	DATE DE FIN	COMMENTAIRES
Acquisition de biens						
Conception et réalisation de plaques signalétiques à l'attention des Centres d'Excellence	DC	17 039	A priori	Mars 23	Juil 2023	Les TDR de l'étude à transmettre à la Banque pour avis de non objection.
Prestations intellectuelles						
Sélection d'un bureau d'études pour la réalisation d'études préalables à la mise en place d'un centre d'excellence en électricité pour la EDM Mali	SFQC	119 277	A priori	Mars 2022	Août 2023	Poursuivre le processus de sélection
Recrutement d'un cabinet pour l'évaluation finale du projet	SMC	51 896	A priori	Mars 23	Déc. 2023	Les TDR de l'étude à transmettre à la Banque pour avis de non objection.
Recrutement d'un consultant individuel en appui à l'Unité de Coordination pour l'archivage physique et électronique des documents du RACEE	CI	4 259	A priori	Mars 23	Juil 2023	En attente du retour de la Banque sur les TDR.



Recrutement d'un consultant individuel pour la refonte de l'application offre/demande du RACEE	SQC	4 941	A priori	Mars 23	Août 2023	Requête à introduire à la Banque avec note explicative.
Recrutement d'un consultant individuel pour l'audit des Centres d'Excellence du RACEE	CI	25 559	A priori	Avril 2023	Oct 2023	Les TDR de l'étude à transmettre à la Banque pour avis de non objection.
Signature d'un avenant pour des études complémentaires pour la réouverture de l'ESIE	ED	84 664	A priori	Mars 2023	Juillet 2023	Cette activité est conditionnée par l'acquisition d'un nouveau terrain par l'ASEA
FINANCEMENT AGENCE FRANCAISE DE DEVELOPPEMENT (AFD)						
DESCRIPTION	METHODE DE SELECTION	MONTANT ESTIME (EUR.)	EXAMEN PREALABLE	DATE DE LANCEMENT	DATE DE FIN	COMMENTAIRES
Prestations intellectuelles						
Sélection d'un prestataire pour l'impression des documents du RACEE	Demande de cotation	2300	Oui	Fév.2023	Déc. 2023	Contrat achevé au 31 décembre 2020. Avenant à soumettre pour le renouvellement du contrat si nécessaire.
Avenant pour l'audit des comptes du RACEE Exercice 2022	ED	9 970	Oui	Déc. 22	Juin 2023	Soumettre une demande d'ANO pour un avenant au contrat de l'auditeur des exercices 2020 et 2021.
Sélection d'un cabinet pour la réalisation de l'audit de clôture du RACEE	SFQC	12 000	Oui	Janv. 2023	Oct. 2023	Termes de référence à établir.

Le bilan des activités d'acquisition de biens et services fait ressortir un net progrès par rapport à l'année 2021, avec la signature de tous les contrats d'acquisition d'équipement didactiques, l'engagement de tous les centres bénéficiaires des équipements aux conditions d'octroi des équipements et la réception définitive de quatre (4) équipements sur les huit prévus.

Concernant les études de faisabilité inscrites au budget, l'étude pour la réouverture de l'ESIE est finalisée, deux (2) autres contrats ont été signés pour les études de faisabilité pour le compte du CFPK/STEG et de la NIGELEC. Ces études sont en cours de réalisation. Toujours au titre des études de faisabilité, le processus de sélection a été entamé pour la réalisation d'une étude de faisabilité pour le compte de la EDM Mali.

Enfin, il faut aussi noter la finalisation du contrat ; pour la conception de newsletters pour le RACEE et de celui de la refonte du site web du RACEE.

L'année 2023, sera l'occasion pour le RACEE d'achever les activités entamées et procéder au recrutement de cabinets/consultants pour les audits de clôture et évaluation finale du RACEE.



VI. SUIVI FINANCIER AU 31 DECEMBRE 2022

6.1 SUIVI FINANCIER AU 31 DECEMBRE 2022 (BAD)

Le tableau A : ci-dessous montre le taux d'exécution du budget, financement BAD pour la période allant de Février 2016 au 31 Décembre 2022

Code	Composantes	Budget Total	PREVISIONS (4 appels de fonds)	Réalisations	Ecart Budget total/ Réalisations	Taux de réalisation/ budget global
C.1	Création du réseau et de ses organes de direction et de gouvernance	943 502	287 214	467 336	476 166	49,53%
C.2	Fonctionnement du réseau	1 098 769	537 974	925 034	173 735	84,19%
C.3	Formation aux métiers du secteur de l'électricité	5 022 537	5 022 557	4 377 898	644 639	87,17%
C.4	Promotion de nouveaux centres d'excellence	1 761 551	534 513	948 746	812 805	53,86%
C.5	Facteurs clés de succès	715 156	719 927	616 631	98 525	86,22%
	ALEAS	200 527	300 000	173 205	27 322	86,37%
	TOTAL	9 742 042	7 402 185	7 508 850	2 233 192	77,08%
	FONCTIONNEMENT	7 179 782	6 602 677	6 379 437	800 345	88,85%
	SERVICES	1 140 728	499 508	757 872	382 856	66,44%
	BIENS	1 221 005	0	198 336	1 022 669	16,24%
	ALEAS	200 527	300 000	173 205	27 322	86,37%



6.2 SUIVI FINANCIER AU 31 DECEMBRE 2022 (AFD)

Le tableau B : ci-dessous montre le taux d'exécution du budget, financement AFD pour la période allant de Février 2016 au 31 Décembre 2022

Code	Composantes	Budget Total	Prévisions (5 appels de fonds)	Réalisations	Ecart Budget total/ Réalisations	Taux de réalisation/ budget global
C.1	Création du réseau et de ses organes de direction et de gouvernance	402 515	424 182	402 515	0	100,00%
C.2	Fonctionnement du réseau	427 203	386 403	377 793	49 410	88,43%
C.3	Formation aux métiers du secteur de l'électricité	953 096	955 818	769 436	183 660	80,73%
C.4	Promotion de nouveaux centres d'excellence	782 862	737 513	635 371	147 491	81,16%
C.5	Facteurs clés de succès	399 507	400 479	327 251	72 256	81,91%
	ALEAS	34 817	95 104	34 817	0	100,00%
	TOTAL	3 000 000	2 999 499	2 547 183	452 817	84,91%
	FONCTIONNEMENT	1 716 122	1 721 664	1 481 236	234 886	86,31%
	SERVICES	803 829	720 287	585 898	217 931	72,89%
	BIENS	445 232	462 444	445 232	0	100,00%
	ALEAS	34 817	95 104	34 817	0	100,00%



6.3 RAPPORT DE SUIVI FINANCIER AU 31 DECEMBRE 2022 (BAD/AFD)

Tableau C : ci-dessous montre le taux d'exécution des budgets, financement BAD & AFD pour la période allant de Février 2016 au 31 décembre 2022

Code	RUBRIQUES	Budget Total	PREVISIONS (9 appels de fonds)	Réalisations	Ecart Budget total/ Réalisations	Taux de réalisation/ budget global
C.1	Création du réseau et de ses organes de direction et de gouvernance	1 346 017	711 396	869 851	476 166	64,62%
C.2	Fonctionnement du réseau	1 525 972	924 377	1 302 827	223 145	85,38%
C.3	Formation aux métiers du secteur de l'électricité	5 975 633	5 978 375	5 147 333	828 300	86,14%
C.4	Promotion de nouveaux centres d'excellence	2 544 413	1 272 026	1 584 117	960 296	62,26%
C.5	Facteurs clés de succès	1 114 663	1 120 406	943 882	170 781	84,68%
	Aléas	235 344	395 104	208 022	27 322	88,39%
	TOTAL GENERAL	12 742 042	10 401 684	10 056 032	2 686 010	78,92%
	FONCTIONNEMENT	8 895 904	8 324 341	7 860 672	1 035 232	88,36%
	SERVICES	1 944 557	1 219 795	1 343 770	600 787	69,10%
	BIENS	1 666 237	462 444	643 568	1 022 669	38,62%
	ALEAS	235 344	395 104	208 022	27 322	88,39%

6.4 Situation des engagements pris au 31 décembre 2022 (factures non payées sur contrats signés)

6.4.1 Engagement sur équipement

#	DENOMINATION	MONTANT EN €	OBSERVATIONS
1	EQUIPEMENT AFD	-	
	DEVOTRA	-	Solde payé le 16 juin 2022
	HTDS	-	Solde payé le 21 septembre 2022
2	EQUIPEMENT BAD	972 657	
	OPAL/CME	-	Solde payé le 9 novembre 2022
	OPAL/NAPTIN	-	Solde payé le 9 novembre 2022
	DELORENZO Lot 1/KGRTC	249 568,16	100% du contrat
	DELORENZO Lot 2/EEHC	199 669,66	100% du contrat
	ELEXPERT/CSTE	373 431,35	100% du contrat
	LUCAS/STEG	149 987,9	100% du contrat
	TOTAL EQUIPEMENT (AFD)+(BAD)	972 657,07	

6.4.2 Engagement étude de faisabilité

#	DENOMINATION	MONTANT EN €	OBSERVATIONS
	IPC/STEG	49 205	50% du contrat
	ACC/NIGELEC	92 250	100% du contrat
	Contrats Audits	15 713,6	30% des (3) contrats
	TOTAL ETUDE DE FAISABILITÉ	157 169	

6.4.3 Engagement autres prestations de service

#	DENOMINATION	MONTANT EN €	OBSERVATIONS
1	COMMUNICATION	2 408	
	Site web	-	Solde payé le 16 Décembre 2022
	Newsletter	-	Solde payé 5/12/2022
	Mise à jour des outils de communication	2 408	100% du contrat
2	CODIFOR	49 461	
	Appui technique de CODIFOR au RACEE	49 461	100% de l'avenant
	TOTAL AUTRES PRESTATIONS DE SERVICE	51 869	

6.4.4 Engagement sur contrat de formation non encore payé au 31 décembre 2022

#	CdE	SdE	Montant en €	Remboursement billets en €	TOTAL subvention en €	Observations
1	KGRTC	EEC	-	6 200	6 200	Subvention
2	NAPTIN	EEC	-	2 135	2 135	Subvention
3	CSTE	EDM SA	18 480	2 046	20 526	Subvention
4	CFPK/STEG	EDM SA	6 038	3 527	9 565	Subvention
5	CSTE	ENEO	4 613	-	4 613	Subvention
6	CME	ENEO	9 450	-	9 450	Subvention
7	IFEG	EDM SA	-	6 600	6 600	Subvention
8	CME	SEEG	36 194	11 586	47 780	Subvention
9	CSTE	SEEG	4 000	3 400	7 400	Subvention
10	IFEG	SEEG	20 000	11 076	31 076	Subvention
11	CFPK/STEG	GECOL	56 666	-	56 665	Bourse
12	GTC/KENGEN	KENGEN	5 565	-	5 565	Bourse
13	CME	SONABEL	40 879	-	40 879	Subvention
14	CFPK/STEG	SBEE	15 000	7140	22 140	Subvention
15	CSTE	SBEE	14 400	3 400	17 800	Subvention
16	IFEG	SBEE	22 000	9600	31 600	Subvention
17	CME	ENERCA	20 250	10 800	31 050	Subvention
18	KGRTC	ZESCO	40 193	-	40 193	Subvention
19	KGRTC	EDM moz	46 150	11 200	57 350	Subvention
20	NAPTIN	EDM moz	19 320	13 000	32 320	Subvention
21	SONELGAZ	CIPREL	5 250	-	5 250	Subvention
TOTAL			384 448	101 710	486 158	

6.4.5 Engagement sur avenant aux contrats de formation non encore payé au 31 décembre 2022

#	CdE	SdE	Montant en €	Remboursement billets en €	TOTAL subvention en €	Observations
1	SONELGAZ	SONABEL	-		8 462	Subvention

6.5 Situation des décaissements au 31 décembre 2022

#	DENOMINATION	MONTANT en EUROS
1	Engagement sur les équipements AFD	-
2	Engagement sur les équipements BAD	972 657
3	Engagement sur les Études de faisabilité	157 169
4	Engagement sur les autres prestations de services	51 869
5	Engagement sur les contrats de formation	486 158
6	TOTAL DES ENGAGEMENTS AU 31 DECEMBRE 2022	1 667 853
7	Montant décaissé au 31 décembre 2023	10 056 033
8	Avenant contrat	8 462
	MONTANT TOTAL DE LA SITUATION DES DECAISSEMENTS AU 31 DECEMBRE 2022	11 732 348

Niveau des engagements : Le montant des engagements pris non encore réalisé de 1 667 853 euros, cumulé aux décaissements enregistrés au 31 décembre 2022 de 10 056 033 euros font ressortir un total engagement au 31 décembre 2022 de 11 732 348 euros représentant **92,07%** du montant budgétisé au projet.

L'année 2023 enfin, devrait permettre de mettre en place les nouveaux engagements prévus dans les PTBA BAD et AFD correspondant au taux de 7% restant sur le budget du projet.

6.6 Commentaire sur le suivi financier

Le niveau des réalisations (décaissements) au 31 décembre 2022 affiche un montant de 10 056 033 € soit un taux de 78,9 % sur le montant total du projet. Les réalisations cumulées enregistrent respectivement 77,1% sur les fonds BAD et 84,9% sur les fonds AFD.

Les taux de réalisation par nature d'activité sont repris ci-après :

le niveau des réalisations (décaissements) au 31 décembre 2022 affiche un montant de **10 056 033 €**, soit un taux de **78,92 %** sur le montant total du projet. Les réalisations cumulées enregistrent respectivement **77,08%** sur les fonds BAD et **84,91%** sur les fonds AFD. Les taux de réalisation par nature d'activité sont repris ci-après :

- Fonctionnement qui englobe les actions de formation, l'organisation d'ateliers de formation à l'attention des formateurs des CdE et CdF ainsi que l'organisation de forum et d'ateliers de leadership affiche un taux de réalisation consolidé de **94,25 %**,
- Services qui intègrent les différentes études de faisabilité, les audits, les prestations d'accompagnement, les évaluations et la conception des modules de formation affichent un taux de décaissement de **74,07%**,
- Biens concernent l'acquisition d'équipements didactiques pour les centres d'excellence et centres de formation, le taux de décaissement sur cette activité est de **38,62%** expliqué par les retards enregistrés dans la livraison des équipements mais également par le mode de paiement direct qui a vu plusieurs factures faire l'objet de maintes tentatives de paiement avant validation.

Taux d'évolution annuel par nature d'activité : le taux annuel d'évolution des décaissements entre le 31 décembre 2021 et le 31 décembre 2022 est de 14,85% en nette progression par rapport au taux d'évolution enregistré entre 2020 et 2021 et qui été de 11,10%. Ce taux s'explique essentiellement par le début des paiements sur les équipements financés sur la ligne BAD ainsi que par les décaissements sur les études de faisabilités qui connaissent un taux d'avancement considérable.

Les engagements : le niveau des engagements arrêté au 31 décembre 2022 tient compte de l'ensemble des marchés signés non encore payés (décaissés), des contrats de formation signés en cours d'exécution, et des commandes signées non encore payées s'ajoutant au montant décaissé au 31 décembre 2022.

Le montant des engagements au 31 décembre 2022 s'élève à 11 732 346 euros représentant un taux d'engagement de 92,1% du montant du projet.

VII. COMMUNICATION DU RACEE

7.1 Les outils de communication

La conception, l'actualisation et la diffusion des outils de communication du RACEE (brochures, catalogue, spot institutionnel, site web) aux sociétés d'électricité ont permis une meilleure visibilité des activités dans l'ensemble.

Le premier catalogue RACEE 2022_2023, diffusé aux sociétés montre clairement l'orientation sur les nouveaux parcours de formation dans le secteur électrique que le réseau est capable de prendre en charge. C'est ainsi, que les domaines suivants sont représentés :

- ENR : 23 modules
- NUMÉRISATION : 57 modules
- REGLEMENTATION : 21 modules
- ELECTRICATION RURALE : 6 modules

Sans oublier les thèmes de formation en ligne (e-learning) avec 81 thèmes développés,

A ces thématiques s'ajoutent les domaines classiques de l'électricité :

- Production : 9 modules
- Transport : 18 modules
- Distribution : 20 modules
- Gouvernance et fonctions transverses : 5 modules

Le site Web, vitrine du RACEE, permet une meilleure promotion des activités du réseau. Il permet la mise en ligne des différents événements dans le réseau et donne un aperçu du catalogue à travers les offres de formations. Ainsi, la promotion du réseau se fera à travers le site en mettant en exergue les CdE pour accompagner les SdE dans leur quête de renforcement des capacités du personnel.

7.2 Participation du RACEE au Congrès et à l'exposition de l'ASEA

En marge du comité de pilotage du RACEE et du 20^{ème} congrès de l'ASEA qui s'est tenue à Dakar du 15 au 21 juillet 2022, l'UdC a pris part à l'exposition qui a réuni plus de 100 entreprises dans le domaine de l'énergie.

L'occasion a été donnée à l'unité de coordination d'exposer ses produits et de présenter à plus de 25 sociétés d'électricité le RACEE à travers ;

- 10 CdE du RACEE
- Les différents types de formation
- Le mécanisme de formation
- Le catalogue de formation
- Le site Web
- La présentation de la brochure RACEE

LE STAND ASEA/RACEE (Du 16 au 19 juillet 2022), le stand ASEA/RACEE à l'exposition de Dakar a été visité par plus de 300 personnes ou il a été échangé avec plus d'une vingtaine de sociétés et agence de régulation sur la capacité du réseau à accompagner les acteurs du secteur électrique dans le renforcement des capacités de leur personnel que l'on soit membre ou non de l'ASEA.



VIII. FEUILLE DE ROUTE DU RACEE POUR LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ HOMMES FEMMES DANS LE SECTEUR ELECTRIQUE AFRICAIN.

LEADERSHIP	AMONT: AVANT RECRUTEMENT /	AVAL: APRES RECRUTEMENT	PILOTAGE ET SOUTIEN
<p>Faire émerger un leadership en faveur de l'égalité HF</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser les Directions des sociétés` • Mener un dialogue sur l'égalité HF auprès des décideurs publics 	<p>Augmenter la représentation des femmes dans le secteur en partenariat avec les centres d'excellence</p> <ul style="list-style-type: none"> • Former plus de femmes sur les métiers du secteur (formation initiale et continue) • Communiquer pour attirer plus de femmes 	<p>Améliorer l'égalité HF dans les entreprises</p> <ul style="list-style-type: none"> • Accompagner les sociétés pour la conception et la mise en oeuvre de stratégies et actions pour l'égalité HF 	<ul style="list-style-type: none"> • Produire des informations et des travaux de capitalisation sur l'égalité HF dans le secteur • Diffuser les bonnes pratiques et les outils • Favoriser des partenariats techniques et financiers

AXE 1 : LEADERSHIP, Faire émerger un leadership en faveur de l'egalite HF

Mobiliser les dirigeants des sociétés d'électricité pour une promotion plus forte de l'égalité Hommes femmes, à travers notamment les événements organisés par l'ASEA et le RACEE

AXE 2 : Soutenir des programmes de formations initiales pour des femmes, au sein des centres de formation d'excellence du RACEE

- Fonctions intermédiaires et supérieures
- Electrotechnique, Maintenance industrielle (commun aux secteurs industriels)
- Automatisation et Dispatching

- Energies renouvelables
- Sensibilisation et formation des centres d'excellence aux enjeux de l'égalité HF, et soutien à l'adaptation des infrastructures des centres: hébergement, toilettes pour les étudiantes femmes...
- Créer des outils de communication permettant d'attirer plus de femmes dans le secteur électrique: vidéos sur des femmes travaillant dans le secteur (sur tous les niveaux de qualification), films, séries, émissions radio...

AXE 3 : Appui formation conseil aux sociétés d'électricité pour une stratégie sur l'Egalité HF :

- Diagnostic de l'égalité HF en entreprise
- Elaboration d'une stratégie et/ou d'un plan d'action
- Appui conseil pour la mise en œuvre et le suivi de la stratégie/ du plan d'action
- Atelier / formation pour les DRH et RRH : séminaires sur 'Gestion des Ressources Humaines et Egalité professionnelle HF'

" Un partenariat avec USAID serait bénéfique pour cette phase: partage d'outils, de consultants, de bonnes pratiques.

- **Appui à l'adaptation des conditions de travail / infrastructures aux besoins des femmes: crèche, toilette pour femmes, vestiaires pour femmes, etc...**
- **Appui à un Programme sur le leadership pour les femmes à haut potentiel:**
 - Appui aux centres d'excellence pour la création ou le renforcement de programmes sur le leadership: 2 cibles: (futures) directrices, et (futures) managers de proximité.
 - Soutien financier aux femmes bénéficiant du programme
- **Appui à la formation des équipes RH des sociétés sur « GRH et Egalité HF » :**

Appui aux centres d'excellence pour la mise en place de l'offre de formation "GRH et Egalité HF »

- Appui financier à la formation des équipes RH des sociétés

AXE 4 : Création d'une équipe 'Egalité HF' au sein du RACEE pour l'appui aux activités prévues dans la feuille de route

- Production de travaux d'études pour le suivi des progrès de l'égalité HF dans le secteur
- Diffusion de bonnes pratiques et outils RH à travers des travaux de capitalisation, et l'organisation d'évènements
- Favoriser des partenariats techniques et financiers pour la durabilité des actions
- Piloter les travaux de recherche en lien avec des partenaires académiques: évaluation des effets de l'égalité HF sur la performance des équipes, des entreprises, et du secteur, études sur les inégalités salariales...

IX. GOUVERNANCE ET SUIVI DU RACEE ; TENUE DE 2 COPILS en 2022

Tenue de 2 copils durant l'année 2022, la onzième session du comité de pilotage du RACEE tenue le 15 juillet 2022 à Dakar (Sénégal) en marge du 50ème Congrès de l'ASEA et la douzième session du comité de pilotage du RACEE tenue les 28 et 29 novembre 2022 à Tunis.

Le Copil a permis de présenter les activités enregistrées durant l'année en nette progression par rapport aux deux années précédentes, de mettre à jour les budgets respectifs et procéder à leur validation par les bailleurs, d'introduire la démarche évaluation post formation au sein du réseau et de soumettre aux membres du Copil les projets d'avenant au protocoles d'accord portant adhésion au RACEE.

Ces 2 sessions ont fait l'objet d'un compte rendu de réunion et de résolutions validées séance tenante qui sont annexées au présent rapport.

9.1 Résolutions de la 11^{ème} session statutaire du Copil du 15 juillet 2022 :

Résolution N°1/2022 : Adoption du rapport d'activités du RACEE arrêté au 31 décembre 2021/

Le Comité de pilotage en sa 11^{ème} session tenue à Diamniadio le 15 juillet 2022, adopte le rapport d'activité de l'Unité de coordination du RACEE arrêté au 31 décembre 2021.

Résolution N°2/2022 : Adoption des états financiers du RACEE arrêtés au 31/12/2021

Le Comité de pilotage en sa 11^{ème} session tenue à Diamniadio le 15 juillet 2022, considérant le rapport de l'auditeur externe sur les états financiers de l'exercice 2021, approuve les comptes de l'exercice clos au 31 décembre 2021, sous réserve de l'avis des bailleurs de fonds sur le rapport final.

Résolution N°3/2022 : Tenue de la prochaine session du COPIL/

Le Comité de pilotage en sa 11^{ème} session tenue à Diamniadio le 15 juillet 2022, Adopte que la 12^{ème} session statutaire du comité de pilotage du RACEE se tienne en décembre 2022 à **Tunis (Tunisie)**.

Résolution N°4/2022 : Mise en œuvre d'une démarche d'Evaluation post formation au sein du RACEE/

Le Comité de pilotage en sa 11^{ème} session tenue à Diamniadio le 15 juillet 2022, a l'effet de mettre en œuvre une démarche d'évaluation post formation au sein de son réseau RACEE recommande :

- L'élaboration de critères d'évaluation post formation et leurs implémentations au sein des centres d'excellence du RACEE.
- La réalisation d'un atelier de formation sur le sujet au profit des centres d'excellence permettant d'introduire et de généraliser la démarche.

Fait à Diamniadio, le 15 juillet 2022

Le Président

KI SIENGUI APOLLINAIRE
Secrétaire Général du WAPP.

9.2 Résolutions de la 12^{ème} session statutaire du Copil du 28/29 novembre 2022 :

Résolution N°1 : Adoption du rapport d'activités du RACEE arrêté au 31 octobre 2022/

Le Comité de pilotage en sa 12^{ème} session tenue à Tunis les 28 et 29 novembre 2022, adopte le rapport d'activité de l'Unité de Coordination du RACEE arrêté au 31 octobre 2022.

Résolution N°2: Adoption du plan de travail budgétisé annuel pour l'année 2023/

Le Comité de pilotage en sa 12^{ème} session tenue à Tunis les 28 et 29 novembre 2022, considérant le projet du Plan de Travail Budgétisé Annuel (PTBA) présenté par l'unité de coordination et le chronogramme y relatif,

Approuve le PTBA 2022-2023 actualisé à octobre 2022 dans toutes leurs composantes pour des montants respectifs de **525 799** Euros pour l'AFD et **2 272 916** Euros pour la BAD et un montant consolidé de **2 798 715** Euros.

Cette approbation reste néanmoins subordonnée à l'accord des Bailleurs sur la demande de prorogation des activités jusqu'au 31 décembre 2023..

Résolution N°3: Examen de la démarche de l'évaluation post formation/

Le Comité de pilotage en sa 12^{ème} session tenue à Tunis les 28 et 29 novembre 2022, après examen de la démarche d'évaluation post formation présentée par l'unité de coordination du RACEE, demande une concertation entre l'unité de coordination et les centres d'excellence en vue de l'adoption d'une démarche partagée intégrant toutes les actions dévolues aux parties prenantes avant la fin de l'année 2022.

La démarche adoptée devrait être applicable à partir de janvier 2023.

Résolution N°4 : Engagements des Centres d'excellence (CdE) au titre des avenants aux Protocole d'adhésion au RACEE/

Le Comité de pilotage en sa 12^{ème} session tenue à Tunis les 28 et 29 novembre 2022, approuve le projet d'avenant sous réserve des amendements éventuels des Centres d'excellence,

Demande à ce que les avenants soient signés au plus tard le 31 mars 2023.

Résolution N°5 : Renouvellement des contrats des consultants de l'unité de Coordination/

Le Comité de pilotage en sa 12^{ème} session tenue à Tunis les 28 et 29 novembre 2022,

Décide de reconduire les contrats des trois consultants de l'unité de coordination du RACEE pour une année supplémentaire.

Il s'agit respectivement de :



- M.MITICHE Reda El Hadi, Coordonnateur
- M.TETE Jean-Claude Duval, Responsable commercial et marketing
- Mme QUONIAN Soraya, Chargée des acquisitions.

Fait à Tunis, le 29 novembre 2022

Le Président

Ing. Abel Didier TELLA

CONCLUSION

A travers ce rapport de l'année 2022 et avec la reconduction d'une année supplémentaire à titre de phase transitoire vers le RACEE 2.0, il est question de mettre en exergue :

- Le regain d'intérêt pour le RACEE de la part des SdE qui se traduit par le nombre sans cesse croissant des demandes parvenues à l'UDC et des témoignages de plus en plus édifiants sur la valeur ajoutée de ces formations sur le rendement du personnel,
- L'aspect qualitatif qui commence à prendre le dessus dans le choix des thèmes, le contenu et la pertinence des actions de formations
- La nécessité encore croissante de palier aux défis majeurs des SdE confrontées aux problématiques d'exploitation des réseaux et de leur maintenance.
- L'effort soutenu d'aller vers plus de solutions faisant appel aux énergies renouvelables, plus de numérique et plus de transition énergétique en mettant en avant les incitations pour une meilleure intégration des femmes dans les domaines en rapport avec le secteur de l'Energie.

L'objectif de ce rapport est aussi de donner un aperçu sur les actions à mener durant la phase transitoire 2023 déclinée en un plan de travail budgétisé annuel (PTBA) consolidé d'un montant de **2 817 560 euros**, un plan de passation des marchés actualisé (PPM) et un chronogramme de mise en œuvre. Ceci devrait constituer une transition toute faite vers le RACEE 2.0 en cours de gestation.

Il va sans dire que l'année 2023 va permettre de mieux gérer les activités restant à réaliser.

Il s'agit en premier lieu de mener à bien l'exécution des contrats d'équipement jusqu'à leur mise en service et réception définitives,

Les études de faisabilité en cours et à lancer nécessitent aussi toute notre attention dans la mesure où ces études vont dans le sens d'un renforcement des infrastructures de formation,

Il s'agit également de poursuivre le traitement des demandes de formation reçues, mener à terme la mise en place des contrats et la mise en œuvre des actions de formation identifiées.

ANNEXES



Annexe 1 :

1. CADRE LOGIQUE AXÉ SUR LES RESULTATS (BAD)

Nom du pays et titre du projet : (Régional-Afrique) Réseau africain de centres d'excellence en électricité (RACEE)						
But du projet : renforcer les capacités techniques et managériales dans le secteur de l'électricité en Afrique						
	CHAÎNE DE RÉSULTATS	INDICATEURS DE PERFORMANCE			MOYENS DE VÉRIFICATION	HYPOTHÈSES/RISQUES/ATTÉNUATION
		Indicateur	Référence (2012)	Cible (2018)		
1. IMPACTS	1.1 Performance améliorée du secteur de l'électricité et meilleure intégration régionale	Offre accrue d'électricité pour les échanges régionaux	SAPP : 2GW	15 % d'amélioration	Base de données de l'ASEA	RISQUE : Retard dans la mise en place des infrastructures énergétiques prévues ATTÉNUATION : La plupart des projets d'infrastructures font partie du PIDA et bénéficient d'une assistance continentale et internationale à l'exécution.
			WAPP : GW			
			EEAP : GW			
		Durée moyenne des pertes de charge (coupures de courant dans les pays membres de l'ASEA)	65 min	15 % d'amélioration	Base de données de l'ASEA	
		% d'ER dans le bouquet énergétique des pays membres de l'ASEA	18%	20%	Base de données de l'ASEA	RISQUE : La mise en place de technologies énergétiques neutres en carbone est retardée ATTÉNUATION : Davantage de fonds pour l'environnement sont disponibles afin d'inciter les secteurs public et privé à développer ces technologies
2. EFFETS	2.1 Le secteur de l'électricité est plus attrayant pour les investisseurs	Projets énergétiques du PIDA/PAP parvenant à un bouclage financier	(3 projets/13) 23%	(7 projets/13) 54%	Base de données de la BAD	RISQUE : Les sociétés participantes ne sont pas disposées ou en mesure de payer le coût lié à la formation de leur personnel clé ATTÉNUATION : L'ASEA obtiendra l'engagement politique et institutionnel de ses membres Des bourses seront offertes aux États fragiles et aux femmes
	2.2 Meilleure qualité de l'offre et des services d'électricité	Total de la perte moyenne d'électricité (%)	15%	13%	Base de données de l'ASEA	
	2.3 Accès accru à des formations et à des solutions de savoir correctrices, efficaces et adaptées aux besoins locaux	Nombre de pays tirant parti des locaux de formation de qualité de l'ASEA	10 (clients de 4 CdE, 2014)	35	Base de données des CdE	
	2.4 Meilleure parité hommes-femmes dans le secteur de l'électricité	Pourcentage de femmes formées dans les métiers de l'électricité, pour des aptitudes techniques et managériales	5 % (données des CdE)	33%	Base de données des CdE	



3. PRODUITS	3.1 Les compétences et les connaissances du personnel technique et de direction sont améliorées, surtout dans les États fragiles et parmi les femmes	Nombre total de certificats ¹ décernés au personnel technique et de direction, notamment par les CdE et les centres de formation des sociétés	Aucun (RACEE)	9350 (RACEE)	Rapport de l'ASEA	<p>Hypothèse : Le personnel et les cadres des sociétés d'électricité s'intéressent aux formations du RACEE et y ont accès</p> <p>RISQUE : Engagement du gouvernement de la Côte d'Ivoire à réhabiliter l'ESIE pour en faire une école de formation régionale</p> <p>ATTENUATION : Les accords en vue de la réhabilitation de l'école sont rédigés par la CEDEAO, en coopération avec l'ASEA</p>
		Certificats décernés au personnel technique et de direction de sexe féminin	Aucun (RACEE)	3120 (RACEE)	Rapport de l'ASEA	
	3.2 Gouvernance et prise de décisions améliorées au niveau national et régional	Certificats décernés aux cadres des sociétés d'électricité	15 (séminaire de 2006 de l'ASEA)	100	Rapport de l'ASEA	
		Certificats décernés aux décideurs des sociétés d'électricité	25 (séminaire de 2006 de l'ASEA)	150	Rapport de l'ASEA	
	3.3 Contribution à la réduction du déficit de compétences des diplômés en génie électrique de base	Rapport préliminaire de faisabilité de la réhabilitation de l'ASEA-ESIE	0	1 rapport de faisabilité	Rapport de l'ASEA	
3.4 Nouveaux centres de formation homologués comme centres d'excellence du RACEE	Nombre de formateurs formés pour les nouveaux centres de formation	Aucun (RACEE)	200 (RACEE)		<p>Hypothèse : Le plan d'affaires du RACEE est exécuté</p>	
	Nombre de centres de formation homologués comme centres d'excellence du RACEE	4	8	Rapport de l'ASEA		
	3.5. Capacités et programmes de formation améliorés dans les quatre premiers centres d'excellence	Nombre de formateurs formés dans les premiers CdE (programme d'échange)	Aucun (RACEE)	40 (RACEE)		
	Capacité d'accueil et nouveau programme de formation des CdE	1650 personnes formées	Augmentation de 20 %	Rapport de l'ASEA		
4. ACTIVITÉS	COMPOSANTE 1 - Création du Réseau et de ses organes de direction et de gouvernance 1 023 654 UC					
	1.1 Elaboration du cadre et des règles et directives opérationnelles du Réseau					
	1.2 Mise sur pied du Réseau, de son cadre de gouvernance et de son Unité de coordination (UCR)					
	1.3 Evaluation et renforcement des quatre premiers centres d'excellence					
	COMPOSANTE 2 - Fonctionnement du Réseau 870 067 UC					
	2.1 Fonctionnement de l'Unité de coordination (frais, missions, loyer et bureau)					
	2.2 Marketing, activités de communication et partenariats					
COMPOSANTE 3 - Formation aux métiers et à la gouvernance du secteur de l'électricité : 15 618 893 UC						
3.1 Plan et activités de formation (évaluation des besoins et conception du programme de formation)						
3.2 Tester et sélectionner les participants						
3.3. Coordonner la mise en œuvre de la formation						
3.4 Promouvoir et suivre la formation en leadership et en gouvernance stratégique des cadres, des chefs de ressources humaines et des décideurs						
COMPOSANTE 4 - Promotion de nouveaux centres d'excellence : 2 409 560 UC						
4.1 Evaluer et promouvoir de nouveaux centres d'excellence potentiels						
4.2 Entreprendre un programme de formation des formateurs						
4.3 Renforcer les capacités des CDE qui seront potentiellement créés						
4.4 Faciliter les investissements pour les CdE						
4.5 Entreprendre l'étude de faisabilité de la réhabilitation de l'ESIE (École supérieure internationale d'électricité)						
COMPOSANTE 5 - Facteurs clés de réussite 1 634 132 UC						
5.1 Mettre au point une base de données sur l'offre et la demande, présentant les besoins de formation et les solutions (base de connaissances)						
5.2 Réaliser les activités de suivi et de contrôle						
5.3 Consultant externe de l'AFD pour la supervision						
TOTAL : 22 075 000 UC (aléas compris)						
RESSOURCES						
BAD : 8 300 000 UC						
AFD : 2 556 000 UC						
ASEA : 135 000 UC						
SECTEUR DE L'ÉLECTRICITÉ 11 084 000						
TOTAL : 21 075 000 UC						



2. CADRE LOGIQUE DU PROJET AXÉ SUR LES RESULTATS (AFD)

Libellé		Indicateurs objectivement vérifiables			Sources et moyens de vérification	Hypothèses
		Nature de l'indicateur	Valeur de référence 2014	Valeur cible 2017		
Objectif général	Augmenter les performances des sociétés d'électricité africaines en améliorant le niveau de qualification de leurs ressources humaines					L'ASEA reste l'association représentative des sociétés d'électricité africaine
	Promouvoir l'émergence au sein de centres de formation existants d'une offre de formation d'excellence adaptée aux besoins de la société hôte et ouverte aux sociétés de la sous-région qui partagent le même besoin.	Nombre de centres de formation labélisés centres d'excellence RACEE	2 francophones 2 anglophones	3 francophones 4 anglophones	Offre de formation RACEE et rapport d'activités des centres d'excellence	Les centres d'excellence adhèrent au RACEE et en suivent les règles
Objectifs spécifiques	Accompagner les sociétés d'électricité souhaitant améliorer leur dispositif de formation	Nombre de centres de formation accompagnés pour devenir centre d'excellence	0	8	Rapport d'activité	Les sociétés d'électricité sont demandeuses d'un appui du projet
		Nombre de projets de rénovation de dispositifs de formation identifiés formellement pour un financement de l'AFD	0	3	Décision du comité d'identification de l'AFD	Certains projets identifiés sont éligibles au financement de l'AFD + mobilisation de l'IFT
	Renforcer les compétences des personnels techniques et des managers des sociétés d'électricité	Nombre total de personnels formés au sein des centres d'excellence	0	7 750	Rapports d'activités	Les co-financements du projet sont acquis
		Nombre total de personnels formés au sein de leur entreprise (déplacement des formateurs)	0	1 600	Rapports d'activités	Les co-financements du projet sont acquis



		Nombre total de managers formés	0	250	Rapports d'activités	Les co-financements du projet sont acquis
Résultats attendus	Les centres d'excellence sont identifiés et appuyer pour délivrer des formations de haut niveau	Nombre centres d'excellence Réhabilités	0	7	Rapports d'activités	<p>1- Les sociétés adhèrent au projet et mobilisent leur financement pour envoyer leur personnel en formation dans le réseau.</p> <p>2- Les centres d'excellence s'impliquent totalement dans le projet 3- L'ASEA dispose des capacités pour assurer la maîtrise d'ouvrage du projet</p>
		Nombre de filières de formation rénovées ou créée	0	20	Rapports d'activités	
		Nombre de formateurs de CdE formés	0	40	Rapports d'activités	
		Nombre de nouvelles filières de formation créées dans le domaine des EnR	0	4	Rapports d'activités	
	Des centres de formation moins performants sont soutenus pour rejoindre le réseau	Nombre de centres d'excellence appuyés par la facilité de préparation de projet	0	8	Rapports d'activités	
		Nombre de formateurs de ces centres Formés	0	200	Rapports d'activités	
		Nombre de projets de financement de l'AFD identifiés	0	4	Rapports d'activités	
	Les personnels des sociétés sont formés	Nombre total de personnels formés au sein des centres d'excellence	0	7 750	Rapports d'activités	
		Nombre total de personnels ayant reçu une bourse de formation du Projet	0	3900	Rapports d'activités	
		Nombre total de personnels formés au sein de leur entreprise (déplacement des formateurs)	0	1 600	Rapports d'activités	
		Nombre total de managers formés	0	250	Rapports d'activités	
	Des activités clés sont réalisées	Une base de données des besoins en compétences et de l'offre de RC est créée et mise à jour annuellement	Non	Oui	Bdd	
Nombre de partenariats développés par le réseau dans le domaine Académique		0	10	Accords de partenariats		



	Le RACEE devient pérenne	Les frais de fonctionnement du réseau sont couverts par les frais perçus	Non	Oui	Rapports financiers
Activités		MOYENS	COÛTS		
	Etablissement du réseau et prise en charge de ses frais de fonctionnement	MOYENS HUMAINS	24,67 M€ dont AFD 3M€ en don, BAfD 8,21M€ en don, 13M€ des sociétés d'électricité sous forme de prise en charge du déplacement et des coûts de formation de leurs agents (+ coûts de mise à disposition experts EDF et CSTE) + participation ASEA		
	Identification des centres d'excellence et renforcement de leurs capacités, formation des formateurs, rénovation des équipements	Unité de coordination de projet, partenariat EDF et CSTE, bureaux d'études, experts de l'ASEA, experts des centres d'excellence			
	Marketing des formations et recrutement des stagiaires	MOYENS EN INVESTISSEMENT			
	Mise en œuvre des formations techniques au sein des CdE et in situ	Rénovation bâtiment et équipements			
	Mise en œuvre de formation pour les managers et DRH	MOYENS DE FONCTIONNEMENT			
	Accompagnement des sociétés souhaitant améliorer leur dispositif de formation	Salaires et frais de fonctionnement de l'UdC, coûts d'expertise, bourses de formation, coût de fonctionnement des organes de gouvernances..			
	Développement d'une base de données sur les besoins en compétences et l'offre de RC				
	Marketing et communication				
	Développement des partenariats académiques et institutionnels avec le réseau				



Annexe 2 : Calendrier d'exécution des activités du RACEE (2016-2022)

ANNEE	2015				2016				2017				2018				2019				2020				2021				2022			
	TRIMESTRE	T1	T2	T3	T4																											
ACTIVITES DU CYCLE DE PROJET																																
Signature de l'accord du don BAD																																
Signature de l'accord du don AFD																																
Entrée en vigueur et lancement du projet																																
Atelier de lancement																																
Exécution du projet jusqu'à la revue a mis-parcours																																
Evaluation à mis-parcours																																
Mission de supervision conjointe des bailleurs																																
Accord de prorogation des bailleurs suite à la Covid-19																																
Exécution du projet jusqu'à l'achèvement																																
Accord des bailleurs sur la phase transitoire du projet																																
Comité de pilotage de suivi des activités																																
Rapport d'activité du projet																																
Achèvement du projet et établissement des rapports																																

Annexe 3 : Compte rendu du 12^{ème} comité de pilotage statutaire du RACEE de Tunis – Bureau régional de la BAD



Compte rendu de la 12^{ème} session du Comité de pilotage du RACEE

Tunis Bureau régional de la BAD | Lundi 28/Mardi 29 novembre 2022



Date	Les 28/29 novembre 2022
Lieu	Tunis – Bureau régional de la BAD
Rapporteur	Unité de Coordination du RACEE
Participants	Voir liste en annexe
Diffusion	Les Centres d`excellence, membres du comité de pilotage, les Bailleurs de Fonds et les Sociétés d`Electricité membres de l`ASEA
Ordre du jour	<p>Le 28 novembre 2022</p> <p>Activités 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Présentation du rapport intermédiaire d`activité au 31/10/2022 ▪ Présentation du suivi financier au 31/10/2022 <p>Dossiers copil</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Présentation démarche Evaluation post formation ▪ Présentation Projet avenant au protocole d`accord d`adhésion au RACEE <p>Projections des activités 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Activités engagées et planning de mise en œuvre 2023 ▪ Budget actualisé des activités opérationnelles en 2023 <ul style="list-style-type: none"> - Etat d`avancement des contrats équipements - Etat d`avancement des études - Etat d`avancement actions de formation <p>Le 29 novembre 2022</p> <p>RACEE 2.0</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Présentation du RACEE 2.0

PREAMBULE

La réunion du comité de pilotage en sa 12ème session s'est tenue dans les bureau du siège régional de la BAD a Tunis, en présentiel les lundi 28 et mardi 29 novembre 2022 sous la présidence de Monsieur Abel Didier TELLA, Directeur General de l'Association des Sociétés d'Electricité d'Afrique (ASEA). Cette session a vu la présence effective de la Banque Africaine de Développement (BAD) et de l'Agence Française de Développement (AFD) et des représentants des centres d'excellence. Toutefois, les CdE de VRA, NAPTIN, KENGEN et SONELGAZ Services n'ayant pu faire le déplacement ont pu suivre les séances programmées à distance à travers un lien zoom.

Le quorum étant atteint, le Comité de pilotage a pu délibérer valablement. (Ci-joint, la liste des participants en Annexe).

1. OUVERTURE DE SEANCE

Après le mot de la représentante de la STEG en sa qualité de pays hôte pour souhaiter la bienvenue à l'ensemble des participants, le DG de l'ASEA en sa qualité de président de séance a procédé à l'ouverture de la séance tout en remerciant les membres du comité et les participants invités pour leur forte mobilisation et leur intérêt pour le projet RACEE.

Après la présentation des participants, membres du Copil, il a été procédé à la lecture de l'ordre du jour et à son adoption, toutefois, compte tenu du programme chargé de la journée, il a été convenu de reporter la présentation du RACEE 2.0 pour le lendemain du Copil qui s'étalera ainsi sur deux journées. La parole fut alors donnée au Coordonnateur du RACEE pour entamer la présentation des points inscrits à l'ordre du jour.

2. DEROULEMENT DE LA SEANCE

Partie 1 : Présentation des activités au 31 octobre 2022

2.1. Présentation des faits saillants des activités du RACEE arrêté au 31 octobre 2022

Le Coordonnateur a rappelé les faits saillants qui ont marqué l'année jusqu'au 31 octobre 2022 dans un contexte de reprise des activités post Covid notamment en ce qui concerne les actions de formation ainsi que l'accélération dans la mise en œuvre des contrats équipement et études de faisabilité. C'est ainsi que les avancées encourageantes ont été enregistrées en termes de :

Prorogation des dons : il a été obtenu durant le 1er trimestre 2022 la prorogation des dons BAD et AFD au 31 décembre 2022.

Gouvernance : Tenue de la 11eme session statutaire du Copil le 15 juillet 2022 a Dakar

Acquisitions des équipements : réception des équipements et tenue de la formation pour quatre CdE : VRA, KENGEN, NAPTIN et CME

Etudes de faisabilités : Achèvement de l'étude pour la réouverture de l'ESIE, signature et mise en œuvre de deux études : IPC pour le centre de formation de la STEG et ACC pour la délocalisation du centre de formation de Nigelec

Formation : mise en place de 28 contrats de formation en 2022 pour la formation de 1 328 personnes dans 132 thèmes différents.

Indicateurs physiques : la situation cumulée au 31 octobre affiche un nombre de 7 269 personnes formées dont 980 uniquement sur 2022, le nombre cumulé de femmes formées est de 1 140, les thèmes techniques prédominent avec 81%, fonctions transverses avec 10% et les énergies renouvelables avec 9%.

Missions d'identification des besoins de formation : des missions d'identification se sont déroulées auprès des sociétés suivantes : Rwanda Energy Group (REG-Rwanda), Eswatini Electricity Corporation (EEC-Eswatini), Botswana Power Corporation (BPC-Botswana) et la Société d'Energie et d'Eau du Gabon (SEEG-Gabon) ayant permis de prioriser les besoins, la mise en place et mise en œuvre des formations.

Indicateurs financiers : le niveau des décaissements au 31 octobre 2022 affiche 9 841 893 euros soit un taux de 77,24%, l'évolution en 2022 par rapport à 2021 est de 12,4% boostée par les services (38,2%), les biens (22,3%) et le fonctionnement (8,5%), les engagements intégrant l'ensemble des contrats et commandes signés sont de 11 543 333 euros soit un taux de 90,6%.

Prise en compte des observations des bailleurs : Les bailleurs ont par ailleurs, réitéré leurs félicitations à l'équipe de l'UDC tout en notant sa satisfaction de voir les précédents commentaires des bailleurs pris en compte dans le rapport présenté.

2.2. Suivi financier arrêté au 31 octobre 2022

Le Directeur Administratif et Financier de l'ASEA a présenté l'état de suivi financier arrêté au 31/10/2022, qui fait ressortir les éléments suivants : une mobilisation des fonds consolidée au 31 octobre 2022 de 10 886 258 euros (85,44%) et un décaissement consolidé de 9 841 893 euros (77,24%) dont 7 369 752 euros (75,65%) sur la BAD et 2 472 141 euros (82,40%) sur l'AFD.

Pour rappel, le taux consolidé des décaissements à fin 2021 était de 68,7% dont 66,2% sur la BAD et 76,8% sur l'AFD d'où l'accélération enregistrée en 2022.

Par ailleurs, il a été demandé par les bailleurs de leur communiquer les décaissements enregistrés en 2022 par ligne et par composante du projet par rapport aux budgets 2022 de la BAD et de l'AFD.

Partie 2 : Projection des activités engagées pour 2023

2.3 Engagements pris (contrats signés) :

Dans cette deuxième partie relative aux projections pour l'année additionnelle 2023 demandée par l'ASEA, le Coordonnateur a présenté la situation des engagements pris non encore réalisés devant être mis en œuvre durant l'année 2023.

Il s'agit des factures équipements non encore payées, des contrats de communication non encore clôturés, des contrats études de faisabilité en cours de réalisation et des contrats de formation mis en place et signés dont la réalisations s'étalera en 2023.

Le montant correspondant à ces engagements au 31 octobre 2022 et de l'ordre 1 701 440 euros, a cela s'ajoute les demandes de formation en cours de traitement et celles à recevoir durant l'année à venir, les nouveau contrats de prestation (études) et d'audit à mettre en place en 2023.

2.4 Budget 2023 :

les PTBA BAD et AFD 2023 ont été ajustés à l'effet de tenir compte de l'année supplémentaire demandée permettant de réaliser l'ensemble des activités inscrites. L'ajustement ainsi effectué a permis de réorienter les soldes dégagés sur les rubriques réalisées en les affectant vers la rubrique formation.

Il en découle respectivement pour l'AFD un budget de 525 799 euros et pour la BAD un budget de 2 272 916 euros, soit un budget consolidé de 2 798 715 euros couvrant la période (novembre 2022-décembre 2023).

Le budget consolidé permettra dans ses grands agrégats le règlement :

- des factures dans le cadre des contrats d'équipements en cours d'exécution (10% des contrats HTDS, DEVOTRA et OPAL/Naptin, 100% des contrats OPAL/CME, Delorenzo/KGRTC et Delorenzo/EEHC, ELEXPERT et LUCAS).
- des factures dans le cadre des contrats d'études de faisabilité (50% du contrat IPC, 100% des contrats ACC et le contrat pour EDM Mali)
- des factures à venir dans le cadre des contrats à mettre en place relatifs aux audits, évaluation et conception de logo pour les CdE.

En plus d'assurer le fonctionnement de l'unité de coordination sur l'année 2023.

2.5 Démarche de l'évaluation post formation

La présentation effectuée par le coordonnateur reprenait les principes de base sur lesquels la démarche doit être construite à savoir :

- L'identification des acteurs devant impérativement prendre part à la démarche : le CdE, la SdE et l'unité de coordination du RACEE,
- La communication à développer autour de la démarche auprès des principaux intervenants
- La concertation entre le CdE et la SdE sur les attendus de l'évaluation post formation
- Enfin, les différentes phases devant être respectées pour mener à bien la démarche évaluation post formation.

2.6 Projet d'avenant aux protocoles d'accords d'adhésion au RACEE

Il a été également présenté le projet d'avenant aux protocoles d'accord devant faire l'objet de validation durant le Copil et être signé par l'ensemble des centres durant le premier trimestre 2023.

L'avenant contient des articles qui portent sur les engagements que les CdE doivent respecter notamment celui d'aller vers une autonomie de gestion plus prononcée, l'acceptation d'un prélèvement à la source de 3%, nécessité d'alimenter l'UDC en informations régulières (rapport d'activités) sur les activités du CdE et les engagements relatifs à l'utilisation des équipements acquis dans le cadre du RACEE.

Partie 3 : RACEE 2.0

2.7 Contexte

La présentation de l'étude de Cap compétence aux membres du Copil fait suite à une première étude réalisée par le cabinet Meghraj en 2019/2020.

La présente étude met l'accent sur le diagnostic du RACEE dans sa première phase et tire profit des principales réalisations et des insuffisances constatées durant sa mise en œuvre avec une volonté de diversification des prestations offertes à travers la consécration de plus d'accompagnement aux sociétés d'électricité, déclinée sous forme de services payants en actions d'assistance technique, expertise et conception/animation d'événements d'actualité et d'intérêt pour les entreprises du secteur électrique en Afrique.

Ceci dans un objectif à terme d'autonomisation en donnant au RACEE les outils et moyens de durabilité dans le paysage africain de renforcement de capacité.

2.8 Eléments budgétaires

C'est ainsi que les composantes du projet sont identifiées avec leurs budgets respectifs sur une période de cinq (5) ans que nous reprenons ci-après :

- Composante 1 : Opérationnalisation et animation du RACEE avec un budget de 3 588 116 euros
- Composante 2 : Offre de conseil pour les SdE et notamment en RH pour un budget de 1 113 975 euros
- Composante 3 : Renforcement de l'offre de formation du RACEE pour un budget de 3 113 800 euros
- Composante 4 : Appui au RACEE en formation des SdE priorisé vers les pays fragiles, les ENR, les NTIC, la réduction des inégalités entre les genres avec un budget de 3 645 411 euros
- Imprévus : des imprévus de 5% sont ajoutés au budget avec un montant de 538 698 euros

2.9 Synthèse RACEE 2.0

Ce qui donne un budget total de 12 000 000 d'euros répartis entre les bailleurs (BAD, AFD, autres). Le projet devrait par ailleurs, générer à travers son assistance de 10% et ces services payants des recettes propres de l'ordre de 808 000 euros sur 5 ans à

mobiliser pour des actions additionnelles (non réinvesties dans le projet), alors que la contribution ASEA à travers une prise en charge partielle des salaires de l'UDC et la mise à disposition des bureaux serait de 677 551 euros sur la même période de cinq (5) ans.

En année 6 (post projet) consacrant l'autonomie du RACEE et en consolidant son offre de formation et d'expertise, le RACEE devrait fonctionner avec un budget de 568 328 euros supporté par des ressources propres de 338 500 euros (60%) et une contribution ASEA de 229 828 euros (40%).

3. DEBAT, COMMENTAIRES ET OBSERVATIONS :

Au terme des présentations et des débats les ayant suivis, les commentaires et observations ci-après ont été notés :

3.1. Présentation des activités au 31 octobre 2022

Après les félicitations exprimées par les membres du réseau et les bailleurs sur la qualité du rapport et des améliorations apportées, les observations suivantes ont été formulées par les participants :

- D'une manière générale, il a été noté avec satisfaction l'amélioration du volume de formation et l'accélération du processus d'acquisition des équipements
- La nécessité pour l'UDC d'accompagner les Centres d'Excellence pour la maîtrise de l'utilisation des équipements acquis dans le cadre du projet RACEE ;
- Pousser d'avantage l'analyse qualitative de l'impact des formations RACEE sur les Sociétés d'Electricité, par la mise en place de questionnaire, de demande de retour d'expérience, ... ;
- Insister auprès des CdE conformément aux clauses du contrat formation pour la transmission des évaluations à chaud ;
- Vérifier auprès des SdE la mise en application de la feuille de route sur la question du genre ;
- Demander aux centres bénéficiaires des équipements la liste des modules de formations relatifs aux Equipements acquis ;
- Régler la question du terrain pour la construction de la nouvelle ESIE puis établir un memo pour une entente directe avec CEGEP DE TROIS RIVIERES pour la réalisation du volet Génie civil lorsque le nouveau terrain sera acquis ;
- Insérer dans le rapport, les différents partenariats signés par l'ASEA dans le cadre du projet RACEE avec une projection des actions planifiées ;
- Etablir des contrats cadre annuels assortis de bon de commande en vue d'accélérer le processus de contractualisation pour l'animation des formations.
- Identifier ce qui doit être encore fait selon la feuille de route genre et aller de l'avant (stratégie de recrutement, discrimination positive, accompagnement du RACEE, subventions suppl., ...)
- Faire ressortir dans le tableau des subventions la répartition des subventions par pays fragiles et la formation au bénéfice du genre

- Concentrer l'effort vers les formations aux EnR et reconsidérer les formations dans le domaine hydroélectrique comme étant du domaine de l'Energie renouvelable
- Le catalogue de formation devrait faire l'objet d'une mise à jour régulière (annuelle) en mettant plus en valeur les modules sur les EnR et la transition énergétique
- Expliciter plus dans le détail les difficultés rencontrées et proposer des solutions alternatives pratiques pour les lever (modèle de contrat annuel, modèle de rapport de formation, ...)
- Mettre plus l'accent sur le e-learning en misant sur le retour d'expérience et les améliorations à apporter en fonction des difficultés rencontrées (encadrement du e-learning, aspects techniques et de connexion)
- Les CdE devraient identifier au titre de l'accompagnement, les formations complémentaires nécessaires pour parfaire la formation des personnes formées

3.2. Projection des activités 2023

- Communiquer et programmer la réception des équipements par les Bailleurs ;
- Accroître le nombre de formation en 2023 ;
- Faire parvenir une demande de réallocation de Fonds à la BAD sur la base du dernier PTBA ajusté.
- Voir la possibilité de réaliser l'ensemble des études non entamées en perspective d'une meilleure appréciation du RACEE 2.0
- Concentrer les efforts sur l'activité formation en 2023 de sorte à se rapprocher du volume de formation fixé au démarrage du projet.

3.3. Evaluation post formation

- L'évaluation post-formation est de la responsabilité commune des CdE et SdE, avec la coordination de l'UdC ;
- L'évaluation post formation devra être considérée comme du service après-vente et appréciée comme une opportunité de vérifier le label d'excellence des centres RACEE ;
- Le RACEE devra mettre en place des outils pour l'évaluation post formation ;
- L'UdC pourrait envoyer des courriers aux SdE pour avoir des retours d'expériences.
- Mettre en exergue le lien entre l'identification des besoins de formation et l'évaluation post formation pour en assurer le succès
- Le CdE est au centre du processus de formation et doit l'être également au titre de la post évaluation en coordination avec l'UDC et la SdE
- Compte tenu de la complexité du processus, nécessité de mettre à contribution les structures ingénierie de la formation des CdE
- Selon les CdE, ceux-ci ne devraient pas être juge et partie, le processus nécessitant beaucoup de moyens et de temps mériterait d'être confié à un groupe de travail
- Le principe de la post évaluation est acquis par les CdE, il s'agit de parfaire la démarche présentée

- A ce titre, les Centres doivent communiquer leurs commentaires avant fin décembre 2022 pour finaliser et approuver la démarche et permettre une mise en œuvre dès le 1er trimestre 2023

3.4. Avenant au protocole d'accord d'adhésion au RACEE

- Mettre en avant l'autonomie des centres ;
- l'article sur l'autonomie des CdE doit être l'élément essentiel devant conditionner l'ensemble des autres engagements des CdE vis-à-vis du RACEE
- l'organigramme des CdE doit également faire partie des éléments à communiquer à l'UDC
- Soumettre les avenants aux protocoles d'adhésion aux centres d'excellence pour signature ;

3.5. RACEE 2.0

- Attente de réaction des CdE sur le rapport de CAP COMPETENCES, les éclaircissements demandés concernent les éléments nouveaux contenus dans le RACEE 2.0
- Le rapport sera recirculé aux membres du RACEE en version word pour étude
- Une réunion ZOOM avec les CdE sera programmée pour recueillir les avis sur le concept RACEE 2.0.
- L'approbation du rapport final relatif à la mise en œuvre du RACEE 2.0 interviendra selon le DG/ASEA en juin 2023 lors de son assemblée générale.

4. RESOLUTIONS DU COPIL ADOPTÉES

En fin de séance il a été passé en revue les projets de résolution devant faire l'objet de validation par les membres. Les résolutions adoptées séance tenante portent sur :

1. Résolution 1 : adoption du rapport d'activité du RACEE arrêté au 31 octobre 2022
2. Résolution 2 : adoption du plan de travail budgétisé annuel pour l'année 2023
3. Résolution 3 : examen de la démarche évaluation post formation
4. Résolution 4 : engagement des CdE au titre des avenants aux protocoles d'accord d'adhésion au RACEE
5. Résolution 5 : renouvellement des contrats des consultants de l'unité de coordination du RACEE

Les résolutions ainsi validées ont fait l'objet de signature par le Président du Copil séance tenante, le Copil s'est achevé le 29 novembre à 16h de l'après-midi.

Fait à Abidjan, le 12 décembre 2022

Pour le Comité de pilotage

Le Président

Ing. Abel Didier TELLA

LISTE DES PERSONNES AYANT ASSISTE AU COPIL DES 28 et 29 NOVEMBRE 2022 :

N°	NOM & PRENOMS	ORGANISATION	FONCTION
1	HARMSE, LIEZL CECILIA	AFDB	Chief Utility Officer
2	TINE, PAPA DAOU DA	AFDB	Power Engineer
3	ANTOINE BELOSSELSKY	AFD	Responsable equipe-projet
4	ADAM AYACHE	AFD	Responsable equipe-projet
5	ABEL DIDIER TELLA	ASEA	Directeur general
6	HICHEM JEMAI	ASEA	Directeur administratif et financier
7	JEANNOT KOUDEBI	ASEA	Chef du Département des relations exterieures
8	YORO DELPHINE EPSE TINDE	ASEA	Cheffe comptable
9	KOFFI YAO	ASEA	Charge de l'administration
10	MITICHE REDA EL HADI	ASEA/RACEE	Coordonnateur du racee
11	TETE JEAN-CLAUDE DUVAL	ASEA/RACEE	Responsable commercial & marketing
12	SORAYA OUATTARA-QUONIAN	ASEA/RACEE	Chargée de la passation des marchés
13	CHINKUSU DAVIES SIANDAHU	KGRTC	Directeur KGRTC
14	SHALABI MOHAMED ABDELAZIZ ELREFAI	EEHC	Training marketing general manager
15	HANNOUT ASHRAF MAHMOUD HAMED MAHMOUD	EEHC	Head of training center
16	ZANNOU TCHOKO JEAN DE DIEU VIVIEN	CME/CIE	Sous-directeur relations commerciales
17	MARGUERITE ATTOUBEY	CME/CIE	Directeur chargé de mission
18	KETTANI YOUSSEF	CSTE/ONEE	Directeur de la formation
19	LEILLA BOUTERAA	CFPK/STEG	Directrice de la formation
20	TRAORE-SAVADOGO FATOUMATA	CI-ENERGIES	Chef de departement Ressources Humaines
21	BASMA JAAFAR	CFPK/STEG	Cheffe de Département relation international

Annexe 4 : Résolutions du 12^{ème} comité de pilotage statutaire du RACEE
du Lundi 28/Mardi 29 novembre 2022



RESOLUTIONS
12^{ème} Comité de pilotage / 12th Steering Committee

Tunis Bureau regional de la BAD | les 28 et 29 novembre 2022
Tunis AfDB Regional Office | November 28 and 29, 2022



Résolution N°1: Adoption du rapport d'activités du RACEE arrêté au 31 octobre 2022/

Adoption of ANCEE activity report as on October 31, 2022

Le Comité de pilotage en sa 12^{ème} session tenue à Tunis les 28 et 29 novembre 2022, adopte le rapport d'activité de l'Unité de Coordination du RACEE arrêté au 31 octobre 2022.

.....

The Steering Committee at its 12th session, held in Tunisia on November 28 and 29, 2022, adopts the activity report of ANCEE Coordination Unit as on 31 October 2022.

Résolution N°2: Adoption du plan de travail budgétisé annuel pour l'année 2023/ Adoption of the annual budgeted work plan (AWBP) for the year 2023

Le Comité de pilotage en sa 12^{ème} session tenue à Tunis les 28 et 29 novembre 2022, considérant le projet du Plan de Travail Budgétisé Annuel (PTBA) présenté par l'unité de coordination et le chronogramme y relatif,

Approuve le PTBA 2022-2023 actualisé à octobre 2022 dans toutes leurs composantes pour des montants respectifs de **525 799** Euros pour l'AFD et **2 272 916** Euros pour la BAD et un montant consolidé de **2 798 715** Euros.

Cette approbation reste néanmoins subordonnée à l'accord des Bailleurs sur la demande de prorogation des activités jusqu'au 31 décembre 2023..

.....

The Steering Committee in its 12th session held in Tunis on November 28 and 29, 2022, considering the draft Annual Budgeted Work Plan (PTBA) presented by the Coordination Unit and the related timetable,

Approves the 2022-2023 AWPB updated to October 2022 in all their components for the respective amounts of **525,799** Euros for AFD and **2,272,916** Euros for AfDB and a consolidated amount of **2,798,715** Euros.

However, this approval remains subject to the agreement of the donors on the extension of activities until December 31, 2023..

Résolution N°3: Examen de la démarche de l'évaluation post formation/ review of the post-training evaluation approach

Le Comité de pilotage en sa 12^{ème} session tenue à Tunis les 28 et 29 novembre 2022, après examen de la démarche d'évaluation post formation présentée par l'unité de coordination du RACEE, demande une concertation entre l'unité de coordination et les centres d'excellence en vue de l'adoption d'une démarche partagée intégrant toutes les actions dévolues aux parties prenantes avant la fin de l'année 2022.

La démarche adoptée devrait être applicable à partir de janvier 2023.

.....

The Steering Committee in its 12th session held in Tunis on November 28 and 29, 2022, after examining the post-training evaluation approach presented by the ANCEE Coordination Unit, requests consultation between the coordination unit (CU) and the centers of excellence (CdE) with a view to adopting a shared approach integrating all the actions devolved to the stakeholders before the end of the year 2022.

The approach adopted should be applicable from January 2023.

Résolution N°4 : Engagements des Centres d'excellence (CdE) au titre des avenants au Protocole d'adhésion au RACEE/ Commitments of the Centers of Excellence (CoEs) under the amendments to the Protocol of ANCEE Accession.

Le Comité de pilotage en sa 12^{ème} session tenue à Tunis les 28 et 29 novembre 2022, approuve le projet d'avenant sous réserve des amendements éventuels des Centres d'excellence,
Demande à ce que les avenants soient signés au plus tard le 31 mars 2023.

.....

The Steering Committee in its 12th session held in Tunis on November 28 and 29, 2022, approves the draft amendment subject to possible amendments from the Centers of Excellence,
Requests that the amendments will be signed no later than March 31, 2023.

Résolution N°5 : Renouvellement des contrats des consultants de l'unité de Coordination/ Renewal of contracts for consultants of the
Coordination unit

Le Comité de pilotage en sa 12^{ème} session tenue à Tunis les 28 et 29 novembre 2022, Décide de reconduire les contrats des trois consultants de l'unité de coordination du RACEE pour une année supplémentaire.

Il s'agit respectivement de :

- M.MITICHE Reda El Hadi, Coordonnateur
- M.TETE Jean-Claude Duval, Responsable commercial et marketing
- Mme QUONIAN Soraya, Chargée des acquisitions.

.....

The Steering Committee in its 12th session held in Tunis on November 28 and 29, 2022, Decides to renew the contracts of the three consultants of the ANCEE coordination unit for an additional year.

These are respectively:

- Mr. MITICHE Reda El Hadi, Coordinator
- M.TETE Jean-Claude Duval, Sales and Marketing Manager
- Ms. QUONIAN Soraya, Procurement Officer.

Fait à Tunis, le 29 novembre 2022

Le Président

Ing. Abel Didier TELLA

Annexe 5 : Compte rendu des missions TNA à Brazzaville (E2C) et Tanzanie (Tanesco)

Compte rendu

Plan Compétences Compétitivité RACEE

(PCCR)



E²C	
<u>Adresse de l'entreprise :</u> Tel : +242 06 696 08 35 Fax :	<u>Date(s) de réalisation du PCCR :</u> Du 06 au 10 Septembre 2021
<u>Interlocuteur principal de l'entreprise :</u> M. Rufin YANDZA Directeur de l'Administration et des Ressources Humaines	<u>Conseiller(s) :</u> Mitiche REDA EL HADI - RACEE Duval TETE - RACEE Kheira KHEMACHE - IFEG Stéphan VERAN - CODIFOR
<u>Adresse(s) électronique(s) :</u> rufinyandza@gmail.com	

A travers des interviews avec le chef d'entreprise et ses principaux collaborateurs, l'équipe conseil PCCR identifie et formalise la situation actuelle, les objectifs de compétitivité et les actions à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs ; c'est l'objet de la partie « objectifs de progrès »

Pour les actions retenues dans « préconisations et plan d'actions », l'équipe conseil PCCR peut détailler, avec l'entreprise, des projets de formation et les formaliser sur les documents réservés à cet effet.

Les informations recueillies lors des entretiens du PCCR sont confidentielles et propriété de l'entreprise.

INFORMATIONS GENERALES.....	99
SITUATION ACTUELLE ET OBJECTIFS DE COMPETITIVITE.....	101
PRECONISATIONS ET PLAN D'ACTIONS.....	102

Forme juridique : S.A.U. Société Anonyme Unipersonnelle (Actionnaire unique : Etat)		Capital : 110 Mds FCFA			
Chiffre d’Affaire total (2020): 76 834 230 293 FCFA		Dont Export :			
Effectifs (30/06/2021) : 2 428	H : 1 947	F : 481 (20%)	Cadres : 306 (12%)	Maitrise : 1 155 (48%)	Exécution : 969 (40%)
<u>PRODUCTION</u>	X	Puissance installée : 300 MW Puissance Achetée : 600 MW Mix énergétique : 65% thermique / 35% énergie hydroélectrique Renouvelable / Non Renouvelable			
<u>TRANSPORT</u>	X	Longueur du réseau : Niveaux de Tension : 220 KV / 110 KV Abonnés HT : 2			
<u>DISTRIBUTION</u>	X	Abonnés MT : 1 120		BT : 382.000	
<u>Commentaires</u> :					
Travail pour le PCCR à l’échelle de 2 départements : Commercial et Distribution					
<u>Personnes rencontrées / interviewées</u> M. Jean Bruno ADOU DANGA – Directeur Général M. Rufin YANDZA – DARH M. Jules Saturnin SOUKA – Directeur de la distribution M. BOUITY – Directeur d’exploitation M. Abdon MASSONGO – Directeur Commercial Mme Liliane KOKOLO – Chef du service statistiques M. IBATA Damase- Responsable du centre de formation M. KENGUEPOKO Joachim- Formateur du centre					

SITUATION ACTUELLE ET OBJECTIFS DE COMPETITIVITE – SECTEUR DISTRIBUTION

LEVIERS DE COMPÉTITIVITÉ		OBJECTIFS DE COMPETITIVITE		Moyens nouveaux d'organisation et de gestion Investissements	Compétences cibles	
		SITUATION ACTUELLE	SITUATION VISEE Echéances et Priorités		Evolution des compétences internes	Recherché es à l'extérieur
ENVIRONNEMENT EXTERNE	MARCHE	Raccordement uniquement BT et MT Absence de projection de l'évolution des besoins de consommation BT Priorité pose de compteurs (service commercial) et inventaire des usagers Tarifs régulés par le Ministère et inchangés depuis plusieurs années	Accroissement de la satisfaction client (diminution des temps de coupure) Densification et extension du réseau, accroissement de la capacité de transit Besoin de faciliter l'accès des industriels en MT (<i>sans objectif chiffré</i>)	Eradication des contrats au forfait qui surchargent le réseau avec de la revente et de la piraterie (d'ici fin 2021)		
	VEILLE & INNOVATION	Absence de logiciel de gestion et de maintenance du réseau de type SCADA	Obtenir une vision instantanée de gestion du réseau.	Disposer d'un logiciel de télésurveillance du réseau (<i>sans échéance</i>)	Formation à l'exploitation du réseau par le biais du système SCADA une fois le logiciel acquis	
ENVIRONNEMENT INTERNE	CAPACITES DE PRODUCTION / PRODUCTIVITE	<i>Absence de cartographie des réseaux de distribution (données de base, logiciel et compétences pour le gérer), qui ne permet pas d'optimiser l'exploitation du réseau</i> Absence de personnel disposant de l'habilitation électrique Absence de Bureau d'Etude propre Manque de <i>matériel en stock</i> , de type compteurs.	Limiter le nombre de pannes en répartissant mieux les charges par une meilleure connaissance du réseau existant Baisse du délai et de la durée d'intervention sur le terrain	Equipement réseau (postes, transfo...) et outillage de travail adapté (appui Banque Mondiale + AFD) Amélioration de la gestion des stocks et de la planification des achats	Formation pour la préparation à l'habilitation électrique pour les opérateurs Amélioration des connaissances et compétences générales en électricité : travaux en hauteur, travaux sous tension, calcul mécanique, calcul électrique...	Cartographes Ingénieurs spécialisés dans les métiers de la distribution

LEVIERS DE COMPÉTITIVITÉ		OBJECTIFS DE COMPÉTITIVITE		Moyens nouveaux d'organisation et de gestion Investissements	Compétences cibles	
		SITUATION ACTUELLE	SITUATION VISEE Echéances et Priorités		Evolution des compétences internes	Recherchées à l'extérieur
	MANAGEMENT DES SYSTEMES SI / QHSE / FINANCES	Gestion budgétaire centralisée, investissements d'urgence soumis à approbation DG, uniquement 2 ordonnateurs Chaque direction d'exploitation a un centre comptable, consolidation manuelle au niveau central	Viser la certification QHSE Iso 9001 et 45001 (éch. 2023)	Acquisition d'un data center et constitution d'une base de données pour la distribution Mise en place d'un système de management intégré QHSE	Formation Qualité et processus d'accompagnement pour la certification	
	RH / FORMATION	638 Agents (603 H / 35 F) Pas de profil de poste pour les agents de terrain, ni description des compétences attendues au poste Faiblesse des qualifications à l'entrée des opérateurs Faible nombre d'hommes-jours de formation organisés dans le CFPP depuis 2019.	Amélioration de l'évaluation des agents, passage à une évaluation annuelle	Systèmes d'évaluation Description prévisionnelle des emplois nouveaux liés à la gestion du patrimoine et ceux amenés à disparaître Travail en cours (inachevé) sur la cartographie des métiers avec EDF		

SITUATION ACTUELLE ET OBJECTIFS DE COMPÉTITIVITE – SECTEUR COMMERCIAL

LEVIERS DE COMPÉTITIVITÉ		OBJECTIFS DE COMPÉTITIVITE		Moyens nouveaux d'organisation et de gestion Investissements	Compétences cibles	
		SITUATION ACTUELLE	SITUATION VISEE Echéances et Priorités		Evolution des compétences internes	Recherchées à l'extérieur
ENVIRONNEMENT EXTERNE	MARCHE	382.000 abonnés BT (sur une prévision d'env. 500.000), 1150 MT, 2 grands Comptes en HT Identification de 70% des usagers	Hausse du CA de 5% annuellement Baisse des pertes en distribution (passage à	Projet d'inventaire des abonnés Pose de compteurs / Fin des contrats au forfait	Fonction commerciale et accueil clientèle Formation de caissier Formation de releveurs	Poseurs de compteurs

LEVIERS DE COMPÉTITIVITÉ		OBJECTIFS DE COMPÉTITIVITE		Moyens nouveaux d'organisation et de gestion Investissements	Compétences cibles	
		SITUATION ACTUELLE	SITUATION VISEE Echéances et Priorités		Evolution des compétences internes	Recherchées à l'extérieur
		à Brazza, 80% à Pointe Noire 35% de taux d'électrification en milieu urbain (national), moyenne nationale urbain+ rural : 25% Agence commerciale : paiement, réclamation, devis de branchement Section relation clientèle existante	45% au lieu de 48% soit - 3%) Taux de relève des compteurs à 80% Eradication des contrats au forfait	Recrutement de Chargé d'inventaire et de poseurs de compteurs. Achat kits de branchement (15000) Lutte contre la piraterie Campagne de sensibilisation		
	VEILLE & INNOVATION	Compteurs classiques Développement d'applications de paiement pour le prépaiement		Phase de test pour les applications de prépaiement		
ENVIRONNEMENT INTERNE	CAPACITES DE PRODUCTION / PRODUCTIVITE	Système de Gestion clientèle uniquement en local via un logiciel maison	Amélioration de la relation commerciale Connexion des systèmes de gestion clientèle	Mise en place d'un Call Center (centre de relation client)	Formation des agents call center via un prestataire	Chargés de relation clientèle call center (mobilité interne privilégiée)
	MANAGEMENT DES SYSTEMES SI / QHSE / FINANCES	Sécurité du SI prise en charge par DSI, mais pas de protocole de sécurité interne spécifique Remontée par messagerie des bases de données financières au niveau central pour suivi des recouvrements (risque) Logiciel financier SAGE,	Viser la certification QHSE Iso 9001 et 45001 (éch. 2023) Sécurisation du Logiciel de Gestion Clientèle (GDC) Projet d'interface paye / SAGE	Mise en place d'un data center sécurisé Mise en place d'une certification Qualité pour l'entreprise dans son ensemble (ISO 9001)		Informaticiens (sécurité informatique, développeurs, spécialistes réseaux informatiques)
	RH / FORMATION	807 Agents (618 H / 189 F) Pas de description des	Développement de la polyvalence (accueil et		Formation technico-commerciales	

LEVIERS DE COMPÉTITIVITÉ	OBJECTIFS DE COMPETITIVITE		Moyens nouveaux d'organisation et de gestion Investissements	Compétences cibles	
	SITUATION ACTUELLE	SITUATION VISEE Echéances et Priorités		Evolution des compétences internes	Recherchées à l'extérieur
	compétences attendues au poste Hétérogénéité des qualifications à l'entrée (commercial, technique,...) Budget formation global env. 5% CA (2 Mds vitesse de croisière 2019) mais baisse	conseil clientèle, pose de compteurs, relevés).			

PRECONISATIONS ET PLAN D' ACTIONS

En matière d'Organisation, d'Investissements, d'Accompagnement par l'extérieur, de Formation, de recrutement ...

Proposition :

N°	Action	Description	Appui RACEE possible
Actions de formation			
1	Formation à l'exploitation du réseau par le biais du système SCADA	Une fois le logiciel acquis, il s'agit de former le personnel exploitant à la manipulation du logiciel dans l'exploitation du réseau	Formation pouvant organisée et réalisée le biais du réseau RACEE
2	Formation pour la préparation à l'habilitation électrique pour les opérateurs	Il s'agit de former les opérateurs de distribution à l'habilitation électrique	Formation pouvant être assurée par le RACEE
3	Formation Qualité et processus d'accompagnement pour la certification	La formation s'inscrit dans le processus en cours au sein de E ² C pour la certification	Formation pouvant être assurée par le RACEE
4	Formation technico-commerciales	En direction du personnel du commercial appelé à poser et faire la relève des compteurs	Formation pouvant être assurée par le RACEE
Actions d'accompagnement			
1	Activité de cartographie du réseau	Mise en place d'une solution informatique et compétences associées pour cartographier et répertorier le réseau	Expertise technique : apport d'une expertise sur la cartographie Cahier des charges techniques de sélection du logiciel Formation à l'usage des outils de cartographie retenus
2	Habitations électriques	Formation à la maîtrise du processus d'habilitation électrique pour l'encadrement	Formalisation du processus d'habilitation
3	Démarche GPEC	Mise en place d'une démarche de GPEC (fiches de poste description / évaluation des compétences, plan de recrutement, plan de formation...), <i>finir le travail engagé avec EDF</i>	Expertise technique sur la mise en œuvre de la démarche Formation des agents RH

N°	Action	Description	Appui RACEE possible
Actions de formation			
1	Formation à l'exploitation du réseau par le biais du système SCADA	Une fois le logiciel acquis, il s'agit de former le personnel exploitant à la manipulation du logiciel dans l'exploitation du réseau	Formation pouvant organisée et réalisée le biais du réseau RACEE
2	Formation pour la préparation à l'habilitation électrique pour les opérateurs	Il s'agit de former les opérateurs de distribution à l'habilitation électrique	Formation pouvant être assurée par le RACEE
3	Formation Qualité et processus d'accompagnement pour la certification	La formation s'inscrit dans le processus en cours au sein de E ² C pour la certification	Formation pouvant être assurée par le RACEE
4	Formation technico-commerciales	En direction du personnel du commercial appelé à poser et faire la relève des compteurs	Formation pouvant être assurée par le RACEE
Actions d'accompagnement			
4	CFPP	Redynamisation (équipement, personnel) du Centre de formation interne pour assurer les formations métiers de base des opérateurs et le perfectionnement	<p>Actions à court terme, mise en place des programmes, des modules, et éventuellement financement de quelques équipements didactique</p> <p>Long terme : appui au projet neuf, en repartant sur les bases du DPETF travaillé avec EDF en 2020</p>
	Autres	<ol style="list-style-type: none"> 1. Procédures et processus Achats et Gestion des Stocks à consolider 2. Acquisition d'un logiciel permettant de consolider les données financières 	

Report

Competitiveness Skills Plan ANCEE

(CSP)



COMPANY NAME	
Company's address : TANESCO CHQ Dodoma and TANESCO Dar-Es-Salaam. Phone : Fax :	Date of completion of the CSP : From 8th Nov. to 12th Nov. 2021
Main contact for the company : Mr. Robert Magere , Training Dpt Manager Mrs. Monica Sanga , Training Dpt Officer	Advisors : <ul style="list-style-type: none">• M. Yusuf Adamu KHALIL – Chief Instructor NAPTIN (Nigeria)• M. Reda El Hadi MITICHE– Coordonnateur RACEE - UDC• M. Duval TETE – Responsable Communication et Marketing RACEE – UDC
Emails :	

Through interviews with the company manager and his main collaborators, the CSP's consulting team identifies and formalizes the current situation, the competitiveness's objectives and the actions to be implemented to achieve the objectives; this is the subject of the « progress objectives » section.

For the actions selected in « recommendations and action plan », the CSP's consulting team can detail, with the company, training projects and formalize them in the documents reserved for this purpose.

Informations gathered during CSP interviews are confidential and company's property.

GENERAL INFORMATION 2

CURRENT SITUATION AND COMPETITIVENESS OBJECTIVES 3

RECOMMENDATIONS AND ACTION PLANS 4

GENERAL INFORMATIONS

Legal Status : Public Company			Capital : -		
Turnover : -			With Exportation : -		
Total workforce : ard. 10,500 (7200 permanents, 3400 yearly contacted)	M : 80%	F : 20%	Executives : 10%	Technicians : 70%	Operators : 20%
<u>PRODUCTION</u>	X	Power Installed : About 1,400 MW + 200 MW IPP Purchase : No information Energy mix : 63% thermal energy / 36% hydroelectric power			
<u>TRANSPORT</u>	X	Network length : 5,896KM (HV), 60,000KM (MV), 89,000KM (LV) Voltage Levels: 220KV, 132KV, 66KV (HV); 33KV, 11KV (MV); 400/230V (LV) Subscribers HV : TANESCO Distribution			
<u>DISTRIBUTION</u>	X	Subscribers MT : BT : Total : 3,400,000 customers, 3400 companies			
<p><u>Comments :</u> The network is fairly good with about 99% Metered customers, about 15% total losses, Average electricity access of 74%, 3.4/month SAIFI Reliability index and about 60% customer satisfaction level. Strategy : One strategic Plan running up to 2023 but not enough connected with reality. Then Interim Strategic Plan up to 18 months (end of 2022) while drafting 10 years strategic Plan (2023 – 2032)</p>					
<p><u>People met / interviewed :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Engr. Athamasis Mangali – Head Distribution and Customer Services B.U • Eng. Ilya Gwamaka.– Manager Operations Section • M. Stephen Manda– Deputy Managing Director Investment B.U. • M. Mussa Chowo – Manager Sales and Marketing • Eng. Costa L. Rubagumya – Senior Manager Strategic Planning Department • M. Robert Magere – Manager TANESCO Training Center • M. Ally Kondo – Manager Environment Dpt • M. Omari Mataka – Principal Land surveyor Officer • Engr Ms Aurea K. Bigirwungu – Senior Manager Research Dpt • M. Hillary Simon Towo – Principal Projects Engineer • M. Manfred Mbyallu – Manager Hydro Projects • Engr. Ambakisye Mbangula – Manager Generation Department • M. Sanguna – Senior Manager Human Resources 					

CURRENT SITUATION AND COMPETITIVENESS OBJECTIVES

COMPETITIVNESS'S DRIVERS		COMPETITIVNESS OBJECTIVES		New means of organization and investments management	Target skills	
		CURRENT SITUATION	TARGETED SITUATION Deadlines and Priorities		Evolution of internal skills	In demand outside
EXTERNAL ENVIRONMENT	MARKET	<ul style="list-style-type: none"> - About 3.4 M customers, - 4 categories of tariffs - Installed capacity of 1,604MW - Maximum Demand recorded was 1,273MW - 4,000 MD customers provides 50% of the total revenue - About 10,000 villages electrified 	<ul style="list-style-type: none"> - 300,000 New customer connections per annum - 12,000 villages to be connected to the Grid by 2021 (About 10,000 already connected) - Communication campaigns on energy efficiency 	<ul style="list-style-type: none"> - Communication campaigns on energy efficiency - Business orientation of staff - Increase business and Customer satisfaction orientation of staff (new Call Center for customers) 	<ul style="list-style-type: none"> - Project Management - Customer Relationship Management/ Satisfaction - Protection schemes - Asset Management 	
	MONITORING & INNOVATION	<ul style="list-style-type: none"> - Regulatory Authority provides Guidelines and policies like ; - Operational Guide - Service Delivery Management System - Customer Charter - Marketing Policy 	<ul style="list-style-type: none"> - ISO Cetification of 5 selected power plants from 2022 - ISO Certification of Transmission Buysiness Unit - ISO Certification of Distribution Business Unit 	<ul style="list-style-type: none"> - Use of Quality champions for Quality Management Systems design and implementation - Quality awareness 	<ul style="list-style-type: none"> - Installation of small meters for artisan - Quality Assurance and Quality Control - QMS Documentation of processes and compliance - Contract Management 	
INTERNAL ENVIRONMENT	PRODUCTION CAPABILITY / PRODUCTIVITY	<ul style="list-style-type: none"> - 63% Thermal generation (natural gaz bought at Tanzania petroleum) - 36% Hydro generation (8 power plants) - Installed capacity of About 1,600MW - New technology of combined cycle gaz turbines (heat recovery system) - SCADA system 	<ul style="list-style-type: none"> - Strategic projects on Targetted capacity of 5,000MW by 2025, 18,000MW by 2045 - Few renewable Energy Projects 	<ul style="list-style-type: none"> - New power plants 2 Hydropower (2,115 MW, Gvt + 300 MW financed BAD), Solar power plant (50 M, AFD), 2 gaz turbine, No wind, long term 150 MW solar (min. 2026) - Financial Resource mobilisation (gvt, international donors) 	<ul style="list-style-type: none"> - Combined cycle gaz turbines - Automation Systems and SCADA - Power Purchase Agreements / contracts design and negotiation - Gas Supply Agreements - Regional Interconnection : sizing and contract design - New skills PLS software (power line construction) 	<ul style="list-style-type: none"> - Manufacturers Certification / accreditation for Maintenance of hydro equipment
	SYSTEMS MANAGEMENT SI / QHSE / FINANCE	<ul style="list-style-type: none"> - Environmental Impacts Assessments on projects - KPIs and monthly evaluation of staff - Finance : <i>not seen</i> 	<ul style="list-style-type: none"> - ISO Cetification of 5 selected power plants from 2022 - ISO Certification of Transmission Buysiness Unit - ISO Cetification of Distribution Business Unit 	<ul style="list-style-type: none"> - Improvement of succession plan - Better skills Management 	<ul style="list-style-type: none"> - Quality Management System / Total Quality - Leadership and Management - Information and Communication Technology 	<ul style="list-style-type: none"> - Iso certification audit
	HR / TRAINING	<ul style="list-style-type: none"> - 328 people for HR (HQ + regions) - Performance Management (Annual) for managers only - 10% women engagement in leadership 	<ul style="list-style-type: none"> - 25% women leadership engagement from 2022 (program supported by World Bank) - Gender equity/equality policy 	<ul style="list-style-type: none"> - Improved Trainings - Succession Plan 	<ul style="list-style-type: none"> - Performance Management System - Talent/Skills Management - Training Needs Assessment/Analysis - Junior – senior skills transmission planning 	

COMPETITIVNESS'S DRIVERS		COMPETITIVNESS OBJECTIVES		New means of organization and investments management	Target skills	
		CURRENT SITUATION	TARGETED SITUATION Deadlines and Priorities		Evolution of internal skills	In demand outside
		positions - Training Needs Assessment every 3 years. - Training Schedule annually, with internal trainings or support of external (universities, KGRTC, Eskom, ESAMI...) - Inservice Induction, Orientation and Training for new employees	establishment and improvement - Improved succession plan as about 1,000 employees retires in 5 years time.		- HR Strategies - Training centres Management - Training coordination and administration - Learning Environments - Environmental Sustainability	

RECOMMENDATION AND ACTION PLANS

In terms of Organisation, Investments, Support from outside, Training, recruitment...

Proposal :

N°	Action	Description	ANCEE support possible
Training actions			
1	Power Projects for improved capacity	Gaps to fill required staff of about 200 to handle the planned projects	Training provision in the areas relating to the projects operations and maintenance, as well as project management
2	ISO Certification for improved service delivery and quality process management	Quality Management Systems Training of QMS Implementers, Lead Implementers, Internal Auditors and Lead Auditors	Quality Assurance Training
3	Sustainable Development Goals	Environmental policy and Gender policy	Environmental Sustainability Training and Training relating to Gender equity/equality
Support actions			
1	Network maintenance training (Transmission Lines, Distribution Lines, Substation, etc)	This assist in improving and rehabilitation of the old/bad network	ANCEE has available trainings on these within its centres of excellence
2	Other technicians Training (Cable Jointing, meter Installation, Transformer Installation and Maintenance, Switchgears Installation and Maintenance)	This improves the operation of the network and mitigate losses	ANCEE has available Trainings on these within its centres of excellence
3	Renewable Energy	Proposed solar, wind and Biomass projects	ANCEE has available Trainings on these within its centres of excellence
4	Project and contract management and Automation trainings	Project Management, Power purchase Agreement, Gas Supply Agreement, Vested Contracts, etc.	ANCEE has available Trainings on these within its centres of excellence

Annexe 6 : Rétrospective des formations RACEE en 2022

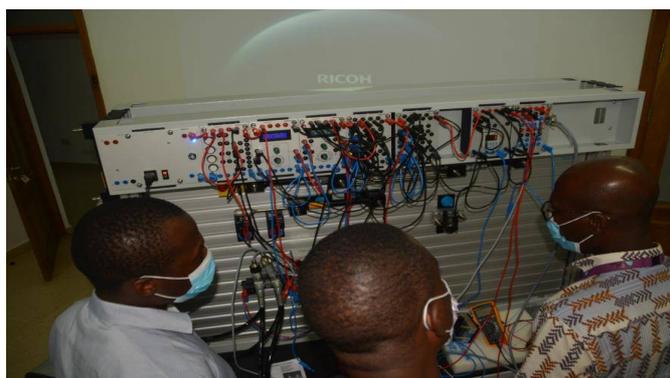


Annexe 7 : Installations des équipements dans les CdE

Installation des équipements dans les centres d'excellence NAPTIN et VRA ACADEMY



Simulateur de NAPTIN



Installation, mise en service et formation a l'acquisition de bancs pneumatiques et hydrauliques pour la vra academy

Annexe 8 : Mécanisme de subvention RACEE

Mécanisme de subvention des formations du Réseau Africain des Centres d'Excellence en Électricité (RACEE) au bénéfice du secteur de l'électricité actualisé

Actualisé au 30 avril 2021

Diffusion

- Association des Sociétés d'Electricité d'Afrique (ASEA)
- Banque Africaine de Développement (BAD)
- Agence Française de Développement (AFD)
- Sociétés d'électricité d'Afrique
- Centres d'excellences du RACEE

Préambule :

Pour rappel, le mécanisme de subvention présenté et validé en 2019 dans le cadre des activités du RACEE prévoyait des subventions de 25% et 50% au profit des sociétés d'électricité en fonction de leur fragilité sur les actions de formation programmées en présentiel ou in situ avec les centres d'excellence.

L'actualisation de ce mécanisme de subvention fait suite aux commentaires conjoints communiqués par les bailleurs sur la première version introduite auprès d'eux le 09 décembre 2020 à l'issue de la tenue du dernier Copil RACEE de l'année.

Il est important de souligner que ce mécanisme n'est pas une substitution aux efforts des sociétés d'électricité d'investir dans la formation mais plutôt un accompagnement à ces efforts d'investissement pour assurer l'optimisation et la continuité de service des infrastructures par le biais de la formation et le renforcement des capacités.

Il est tout aussi important de mentionner que ce mécanisme intervient dans une démarche transitoire passant d'une phase d'attribution de bourses tout azimut à une phase à terme où les formations seront entièrement payantes en considérant une période transitoire de recours aux subventions. Cette période transitoire doit encore être maintenue durant la 2^{ème} phase du RACEE qui s'étend jusqu'en 2026.

Aussi, l'impact attendu ne sera que renforcé sachant que le mécanisme de subvention, puisant son budget dans celui des bourses, ne pourra qu'engendrer plus de certificats délivrés tout en maintenant, à travers des taux de subvention préférentiels et incitatifs, l'intérêt d'aller vers plus de formations sur la transition énergétique et les énergies renouvelables ainsi que plus de participation de la femme dans les formations techniques dispensées par les centres d'excellence.

Ce mécanisme intégrera désormais, l'ensemble des modes de formation utilisés au sein du RACEE (Présentiel, in situ et à distance) et tient compte de la liste mise à jour des pays fragiles jointe à la présente note qui permet d'appliquer des taux différenciés selon l'appartenance de la société à un pays fragile ou moins fragile.

Dispositif du mécanisme de subvention RACEE :

Le RACEE, construit autour de dix (10) Centres de Formation expressément sélectionnés pour devenir des icônes du label « **Excellence** », se veut le gage de formations conformes aux **hauts standards de qualité pédagogique et professionnelle retenus par l'ASEA**.

Depuis sa création, le RACEE a accompagné les sociétés d'électricité à mettre en œuvre leurs plans de formation via l'attribution, dans une première phase, de bourses, financés à l'aide des fonds de la BAD et de l'AFD.

Les fonds non affectés des bailleurs destinés initialement au financement de bourses, servent désormais à subventionner des formations payantes dont le coût sera partiellement supporté par la société cliente (formation vendue).

La subvention RACEE sera financée à l'aide des fonds de la composante 3 « formations au bénéfice du secteur » du projet RACEE, initialement dédiés au financement de bourses. Les montants des subventions alloués devront respecter les engagements pris par le RACEE vis à vis de ses partenaires. A ce titre, le RACEE sera en mesure de justifier que les subventions ont été réparties en tenant compte des objectifs initiaux du projet :

- 50% à des personnels de sociétés situées dans les Etats fragiles
- 33% à des femmes,
- 20% à des formations dans le secteur des énergies renouvelables et la transition énergétique

La stratégie actualisée du dispositif de subvention vise à fournir un service d'accompagnement aux plans de formation des sociétés d'électricité à travers l'octroi d'une subvention selon les paliers et critères repris ci-après :

- **formations en présentiel et en in-situ** : 25% (pays non fragile) et 50 % (pays fragile), + 15 pts quand il s'agit de formation sur la transition énergétique et +10% pour la formation des femmes dans le domaine technique.
- **Formation à distance** (e-learning, blended learning, visio-formation) : 50% (pays non fragile) et 75% (pays fragile), +15 points quand il s'agit de formation sur la transition énergétique et +10% pour la formation des femmes aux formations techniques.

Les différents taux de subvention appliqués sont repris dans le tableau ci-après :

Mode de formation	Pays de la Société	Taux de subvention	Bonus pour Eeergie renouvelable et transition	Bonus pour participation de la femme	Taux maximum subvention
Présentiel et In situ	Fragile	50%	+15%	+10%	+75%
	Non fragile	25%	+15%	+10%	+50%
E-learning, blended learning et visio-formation	Fragile	75%	+15%	+10%	+100%
	Non fragile	50%	+15%	+10%	+75%

Conclusion :

Ces taux de subvention incitatifs qui vont de 25% et peuvent atteindre jusqu'à 100% du coût de la formation permettent de mieux orienter la contribution du RACEE à la formation en favorisant les formations profitant aux pays fragiles, en soutenant les formations dans les domaines des énergies renouvelables et en encourageant la participation de la femme dans les formations techniques.

Aussi, compte tenu de la conjoncture persistante de pandémie sanitaire, un encouragement supplémentaire est donné au recours aux formations à distance.

Par ailleurs, les reliquats de formations boursières octroyées et non réalisées pourront toujours être sollicités durant cette période pour les sociétés bénéficiaires qui confirment leurs intérêts pour ces formations (*le présent dispositif n'annule pas le système des bourses RACEE*).

Ces différentes facilités octroyées et appliquées aux offres de formation émanant des centres d'excellence devraient sans nul doute aller dans le sens de se rapprocher d'avantage des objectifs inscrits au lancement du projet à savoir :

- 50% à des personnels de sociétés situées dans les états fragiles
- 33% à des femmes
- 20% à des formations dans le secteur des énergies renouvelables

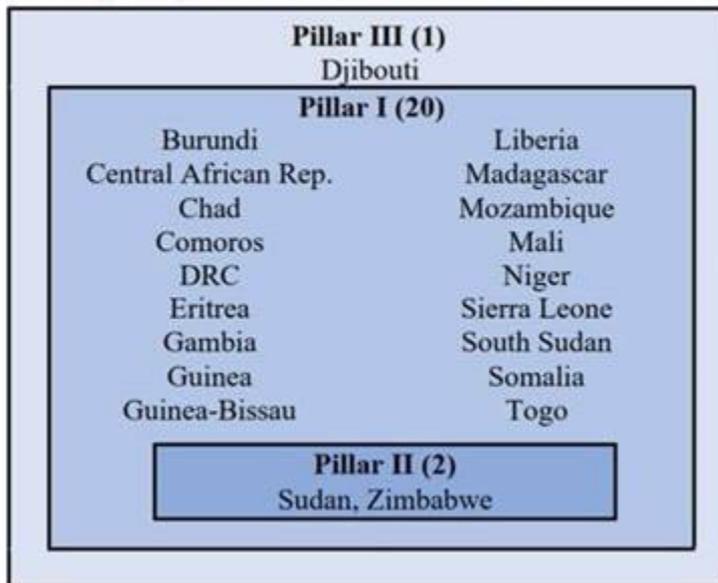
Liste des pays fragiles

En Afrique, 33 pays sont classés comme pays les moins avancés selon les Nations Unies :

-  [Angola](#)
-  [Benin](#)
-  [Burkina Faso^{\[27\]}](#)
-  [Burundi^{\[27\]}](#)
-  [Central African Republic^{\[27\]}](#)
-  [Gambia](#)
-  [Guinea](#)
-  [Guinea-Bissau](#)
-  [Lesotho^{\[27\]}](#)
-  [Liberia](#)
-  [Madagascar](#)
-  [Rwanda^{\[27\]}](#)
-  [São Tomé and Príncipe^{\[28\]}](#)
-  [Senegal](#)
-  [Sierra Leone](#)
-  [Somalia](#)
-  [South Sudan^{\[27\]}](#)

-  [Chad^{\[27\]}](#)
-  [Comoros^{\[28\]}](#)
-  [Democratic Republic of the Congo](#)
-  [Djibouti](#)
-  [Eritrea](#)
-  [Ethiopia^{\[27\]}](#)
-  [Malawi^{\[27\]}](#)
-  [Mali^{\[27\]}](#)
-  [Mauritania](#)
-  [Mozambique](#)
-  [Niger^{\[27\]}](#)
-  [Sudan](#)
-  [Tanzania](#)
-  [Togo](#)
-  [Uganda^{\[27\]}](#)
-  [Zambia^{\[27\]}](#)

Figure XI.1: Eligibility to the TSF Pillars under ADF-15 (June 2020)



Annexe 9 : Synthèses des thèmes de formations les plus demandés

Domaine	Thèmes
PRODUCTION	<i>Formation sur exploitation des moteurs Diesel et les TAC</i>
	<i>Formation sur les chaudières, les auxiliaires et traitement des eaux des centrales thermiques</i>
	<i>Formation sur les modules de contrôle commande et de couplage (DEIF, GENSYS, APM 802)</i>
	<i>Protections des turbos alternateurs</i>
	<i>Maintenance du speedtronic détection des pannes</i>
	<i>Programmation (MK-V-VIe) HMI</i>
	<i>Analyse vibratoire des machines tournantes</i>
	<i>Organisation et gestion de la maintenance</i>
	<i>GMAO conception et mise en œuvre d'un projet</i>
	<i>Agent de maintenance des centrales de production thermique a combustion</i>
	<i>Formation PLC chimie automates programmables industriels « gamme simatic »</i>
	<i>Formation Mark VIe DCS cycle combiné</i>
	<i>Basic power system</i>
	<i>Electrical Line worker training</i>
	<i>Operator Training</i>
	<i>PLC and SCADA</i>
	<i>Analyse des incidents d'exploitation des centrales Diesel</i>
	<i>SCADA Systems Management</i>
<i>Automatisme et régulation</i>	
<i>Analyse des incidents d'exploitation des centrales Diesel</i>	
<i>Diesel power plant management</i>	
<i>Sizing of Biomass Plants</i>	
Domaine	Thèmes
TRANSPORT	<i>Power Quality Management Systems</i>
	<i>Energy Efficiency Management</i>
	<i>Maintenance des Disjoncteurs HTB et des cellules HTA</i>
	<i>Exploitation et Maintenance des équipements poste HT</i>
	<i>Transmission line design</i>
	<i>Power dispatching</i>
	<i>Power control systems</i>
	<i>Economics of dispatching</i>
	<i>Project engineering</i>
	<i>Exploitation et maintenance dans les centrales électriques</i>
	<i>Formation sur les protections électriques des relais GE</i>
	<i>Formation sur les inspections de BOROSCOPE</i>
	<i>Overhead Line Maintenance</i>
	<i>Overhead Lines Development Course</i>
	<i>Networking Electrical Grounding System 66KV</i>
	<i>Maintenance of Lines in Underground Conductor</i>
	<i>Isolations Lines HV</i>
	<i>Power dispatching</i>
<i>Construction of Power Transmission Lines</i>	
<i>Electromagnetic Transient Analysis in Power Systems</i>	
<i>Transport Network Planning</i>	

Domaine	Thèmes
DISTRIBUTION	Maintenance and Troubleshooting of Distribution Systems
	Distribution Lines Maintenance
	Cable Jointing and Termination
	Distribution Systems Operations
	Recherche de défaut sur les câbles souterrains par la méthode de l'échométrie (BAUR et EBAKTM)
	Recherche de défaut sur les câbles souterrains par la méthode de l'échométrie (BAUR et SEBA KMT)
	Equipement des postes et réseaux souterrains HTA/BT
	Maintenance du réseau souterrain HTA/BT
	Enhance skills in design study for Distribution
	Protection des Réseaux HTA/BT
	Maintenance des Equipements des Postes HTA/BT
	Maintenance des lignes électriques des Postes HTA/BT
	Calcul et dimensionnement électrique des lignes HTA & BT
	Calcul et dimensionnement mécanique des lignes hta
	Protection électrique du réseau électrique HTB
	Postes sources pallier contrôle commande numérique (PCCN)
	Fonctionnement du réseau en régime perturbé
	Maintenance des disjoncteurs HTB à commande mécanique
	Diagnostic et analyse de défauts HTB
	Maintien des compétences des dispatcheurs (Fonctionnement du système électrique+ gestions des réseaux séparés)
Calculateurs de téléconduite RTU	
Protection électrique du réseau électrique HTB	
Postes sources pallier contrôle commande numérique (PCCN)	
Distribution Lines Maintenance	
Distribution Systems Operations	

Domaine	Thèmes
COMMERCIALISATION	Prices and tariff
	Customer billing and control
	Market administration

Domaine	Thèmes
FONCTIONS- TRANSVERSES	Strategic Decision-Making Models for Managers
	Principles for Electricity Pricing
	Human Resources Management and Development
	Training of trainers
	Development of Strategic Thinking and Succession Plans for New Leaders
	Management of Training Processes and Evaluation of the Return of Training
	Human Resources Management and Development
	Regularization in the Electricity Market
	Business Security Risk Analysis and Management
	Fault Analysis and Protection of Electrical Systems
	Management Control, Cost and Budget Accounting
	Strategic Management and HR Development
	Career and Succession Management in Organizations

Domaine	Thèmes
<p style="text-align: center;">ENERGIE RENOUVELABLE & TRANSITION ENERGETIQUE</p>	<i>Hydro Power Plant Operations Course</i>
	<i>Hydro Power Plant Operations & Control Course</i>
	<i>Agent de maintenance des centrales de production hydraulique Partie 1</i>
	<i>Systèmes de régulation de tension des centrales hydrauliques</i>
	<i>Analyse et Etude des paramètres des installations de production hydraulique</i>
	<i>Analyse des incidents d'exploitation hydraulique</i>
	<i>Analyse des incidents d'exploitation hydraulique</i>
	<i>Maintenance workshop (Thermal & Hydro)</i>
	<i>Improve Skills in Design of renewable energies</i>
	<i>Upskill employees in energy solar energy conversion</i>
	<i>upskill employees in impacts of PV installations</i>
	<i>upskill employees in safety of PV installations</i>
	<i>Improve Skills in Design of renewable energies</i>
	<i>Centrale solaire</i>
	<i>économie d'énergie</i>
	<i>Hybrid System Management and Maintenance</i>
<i>Hybrid System Design and Assembly</i>	
<i>Build capacity in alternative energy sources</i>	

Annexe 10: Note méthodologique sur l'approche TNA au titre du RACEE



Note méthodologique sur l'approche TNA au titre du RACEE

Août 2020

PREAMBULE

A l'issue du dernier Copil statutaire du RACEE qui s'est tenu le 24 octobre 2019 à Marrakech et qui a coïncidé avec la mission de supervision du projet par les deux bailleurs de fonds présents, une recommandation a été formulée relative à la nécessité d'établir une démarche méthodologique traitant de l'évaluation des besoins de formation (TNA) à mener auprès des sociétés d'électricité. Cette démarche était d'autant plus nécessaire qu'elle permettait également de situer le positionnement du RACEE par rapport aux défis auxquels est confronté le continent africain en matière de renforcement de compétence dans le secteur de l'électricité.

Cette recommandation a été réitérée et reprise dans l'aide-mémoire établi par les bailleurs en décembre 2019 à l'issue de la mission de supervision d'octobre 2019 en considérant cette recommandation comme un pré requis pour le financement du projet RACEE 2.0.

D'où, l'importance de la présente note méthodologique qui décrit le processus d'évaluation des besoins de formation des sociétés d'électricité à travers plusieurs étapes sur la période allant de septembre 2020 jusqu'au démarrage du projet RACEE 2.0 en début de l'année 2022, en tenant compte de la conjoncture sanitaire actuelle.

Il y a lieu de rappeler que cette note méthodologique établie par l'UdC, proposée à la validation des bailleurs, sera annexée au document final de stratégie 2022-2026 - RACEE 2.0.

METHODOLOGIE D'APPROCHE DU TNA (Training needs assessment) :

L'ensemble des dispositions reprises ci-après concoure à assoir une méthodologie d'évaluation des besoins de formation avec l'instauration d'une démarche par étapes avec une mise en application progressive dès le 4^{ème} trimestre 2020 et durant toute l'année 2021, soit en prélude au lancement du RACEE 2.0 en début de l'année 2022 :

1. Etape 1 : Recrutement de deux experts en renforcement de l'UdC

Le dernier Copil du RACEE tenu le 24 octobre 2019 a donné lieu à une recommandation relative au renforcement de l'équipe de l'unité de coordination du RACEE à travers le recrutement de deux experts formation.

Il s'agit de recruter deux experts avec des profils différents mais complémentaires l'un en ingénierie de formation et l'autre en qualification/compétence en renforcement à l'Unité de coordination du RACEE pouvant intervenir auprès des centres d'excellence et auprès des sociétés d'électricité pour mieux superviser, apprécier et conduire le processus d'évaluation des besoins de formation.

Les deux nouveaux recrues devraient intervenir en accompagnement des Sociétés d'électricité pour des choix de formation plus pertinents et prioritaires en adéquation avec les orientations stratégiques des sociétés. D'autre part, assister et accompagner les Centres d'excellence dans l'identification des modules de formation les plus appropriés aux besoins affichés en les adaptant aux spécificités des sociétés clientes.

Le processus de recrutement des deux experts étant déjà lancé suite aux accords des bailleurs et la publication des avis à manifestation d'intérêt le 3 Août 2020, est prévu pour être concrétisé avant la fin de l'année 2020.

2. Etape 2 : Assistance Codifor

L'appui du consultant CODIFOR à l'UdC pour le développement d'une méthodologie d'analyse des besoins de formation en accompagnement des sociétés d'électricité a été réajusté tenant compte de la conjoncture sanitaire liée au Covid-19.

C'est ainsi qu'il a été convenu en concertation avec le consultant d'envisager la mission inscrite au titre du reliquat au contrat principal en deux phases :

Une 1ère phase : durant laquelle le consultant Codifor proposera à l'UdC pour validation une méthodologie détaillée sur l'approche du processus d'évaluation des besoins de formation et les outils devant être mis en place. Cette phase est prévue pour se dérouler durant les mois septembre/octobre 2020.

Une 2ème phase : concernera le volet pratique de l'approche où le consultant accompagnera, avec la participation de l'UdC, deux sociétés d'électricité l'une anglophone et une deuxième francophone préalablement désignées par l'UdC pour y dérouler le processus d'évaluation selon la méthodologie validée. Cette 2^{ème} phase consiste en des entretiens avec les équipes RH, la direction et des responsables de structures techniques pour les accompagner à l'identification des besoins de formation prioritaires.

L'accompagnement de l'UdC aux sociétés désignées consiste aussi en la réalisation des cahiers des charges ou termes de référence destinés aux Centres d'excellence pour les formations demandées par les sociétés visitées. Ce qui permettra aux CdE de proposer des formations adaptées répondant aux besoins spécifiques des sociétés.

Cette deuxième phase est prévue pour être réalisée durant le 4ème trimestre 2020 si les conditions sanitaires le permettent.

3. Etape 3 : Appropriation de l'approche TNA par le RACEE

L'objectif de la 2ème étape caractérisée par l'appui du consultant Codifor, consiste également à l'appropriation de la méthodologie d'analyse par l'UdC en étant en mesure, avec l'appui des deux experts en formation prévus pour être recrutés avant la fin de l'année 2020, de reproduire l'expérience et la démarche durant l'exercice 2021 auprès d'autres sociétés d'électricité (objectif de 4 à 6 sociétés) désignées au préalable par l'UdC.

Cette période sera mise à profit pour élaborer un plan de formation assez détaillé et précis au profit des sociétés visitées ainsi que les termes de référence y relatifs et dont la mise en œuvre des formations sera effective dès le lancement du RACEE 2.0 en janvier 2022.

4. Etape 4 : Implication des Centres d'excellence dans la démarche TNA

L'appropriation et la maîtrise pratique de la méthodologie d'analyse par l'équipe de l'UdC durant les étapes précédentes (évaluation de deux SdE en 2020 et 4 à 6 SdE en 2021) fera l'objet dès le démarrage du RACEE 2.0 d'un atelier destiné aux centres d'excellence formant le réseau RACEE portant sur la démarche d'évaluation des besoins de formation des sociétés d'électricité.

A l'issue de l'atelier, la démarche sera élargie à l'ensemble des centres d'excellence formant le réseau à travers leur implication pleine et entière, avec le soutien financier du RACEE sous la coordination et la supervision de l'UdC.

L'objectif au titre du RACEE 2.0 est que chaque CdE puisse au bout des trois premières années du projet réaliser progressivement l'évaluation des besoins de formation de 5 sociétés d'électricité préalablement désignées par l'UdC (évaluation de 2 SdE en 1ère et 2ème année, une SdE en 3ème année), soit au total une cinquantaine (50) de SdE évaluées à l'issue de la 3ème année si l'on considère la contribution des 10 CdE du RACEE.

5. Avantages de la démarche préconisée :

Les avantages d'une telle démarche sur le fonctionnement du RACEE et son positionnement sont nombreux dont les principaux sont repris ci-après :

- Capitaliser l'assistance du consultant CODIFOR en s'appropriant la méthodologie d'évaluation des besoins de formation
- Mettre à contribution les experts en ingénierie de formation nouvellement recrutés au sein de l'Unité de Coordination
- Renforcer la valeur ajoutée de l'UdC dans sa contribution vis-à-vis du réseau et vis-à-vis des sociétés d'électricité
- Impliquer d'avantage les Centres d'Excellence dans la mise en œuvre des objectifs du RACEE
- Renforcer le positionnement du RACEE auprès des sociétés d'électricité à travers l'originalité de la démarche, sa cohérence et son alignement sur les axes stratégiques souhaités par les partenaires financiers.
- Renforcer la notion d'appartenance au réseau et mettre les CdE en confiance par rapport au positionnement du RACEE sur le long terme
- Optimiser les ressources du projet en favorisant la mutualisation des compétences des CdE et en encourageant les échanges d'expérience
- Transcender les limitations imposées de la langue à travers l'élargissement du champ d'intervention des CdE.

6. Esquisse de la démarche méthodologique d'évaluation des besoins :

La méthodologie d'évaluation des besoins de formation à développer dans le cadre du RACEE 2.0 ne devrait pas s'écarter du processus généralement admis et repris ci-dessous. Il requiert au préalable l'adhésion de la société à évaluer.

A noter que la démarche reposera essentiellement sur l'apport en expertise du RACEE et la supervision et la coordination de son Unité de coordination pour la restitution des données, l'établissement des termes de référence des formations identifiées et l'élaboration et suivi des plans de formation en adéquation avec les axes stratégiques du projet RACEE 2.0. Le RACEE à travers l'UdC contribuera également à mettre à la disposition des CdE le support managerial et les outils nécessaires pour conduire ces analyses auprès des SdE.

a. Objectif du TNA :

Anticiper les besoins en compétence à travers la détermination des écarts à combler par l'établissement d'un plan de formation priorisant les formations en concertation avec les SdE.

b. Principales phases de la démarche TNA :

- Aperçu de la gestion des ressources humaines et des pratiques de formation dans le secteur
- Sélection des postes clés par domaine d'activité ayant un impact direct sur les performances de la société
- Entamer l'évaluation des besoins avec les responsables de la ressource humaine
- Analyse de la base des données et établissement du rapport
- Présentation des résultats et leur communication aux parties concernées

c. Méthodologie détaillée pour la conduite du TNA

La méthodologie proposée pour la réalisation de TNA dans sa phase élargie aux CdE comprendra:

1. Identification des sociétés à évaluer : Chaque CdE se verra désigné 5 SdE à évaluer sur les 3 premières années du projet RACEE 2.0. Les SdE seront désignés en fonction de critères en lien avec les domaines d'excellence des CdE, de critères linguistiques et régionaux.

Dans chaque SdE, le personnel technique (Senior, Middle et Junior) et le personnel de direction (Senior et Middle) seront consultés. Il est en outre proposé qu'un minimum de 20 entretiens soient menés dans chacune des SdE.

L'évaluation comprendra en outre des entretiens avec les Power Pools de rattachement des SdE, il sera fait à chaque fois que nécessaire le lien avec les investissements programmés dans le cadre du PIDA pour évaluer leurs besoins en formation.

2. Recherche documentaire: Les plans stratégiques des SdE seront soigneusement examinés pour évaluer les demandes, les besoins et les interventions proposées par chaque SdE. La recherche documentaire fournira également des informations clés sur la direction que chacune des SdE entend prendre.

3. Élaboration du questionnaire TNA: Sur la base de la recherche documentaire approfondie, un questionnaire structuré sera développé pour collecter des données sur les besoins de formation. Le questionnaire sera élaboré conjointement par le consultant

d'appui, l'UdC et les COE. Le questionnaire couvrira divers aspects pour évaluer les besoins de formation des individus, des départements et des SdE dans leur ensemble. Mais également les indicateurs pertinents mesurables à l'issue de la formation.

4. Regroupement des utilitaires: Il est proposé que les COE visitent les sociétés pour soumettre le questionnaire et effectuer le TNA. Les utilitaires seront regroupés en fonction de l'emplacement.

5. Collecte des données et entrevues avec les opérateurs clés: Les COE conduiront le TNA à chacun des services qui leur sont assignés. En plus d'interroger le personnel (technique et de gestion), les CE mèneront également des entrevues avec des informateurs clés avec la direction et le conseil lorsque cela est possible. Un examen détaillé et une collecte de données seront également effectués sur les principaux défis et le plan stratégique du service public pour évaluer l'évolution future des services publics, du PIDA et des pools énergétiques. Un expert de l'UdC se joindra aux réunions à chaque fois que nécessaire.

6. Préparation du rapport TNA: Les COE prépareront le rapport TNA sur la base des données collectées et des entretiens menés au niveau des services publics. L'UdC effectuera un contrôle qualité du rapport et fournira des suggestions pour améliorer le rapport.

7. Préparation du calendrier de formation: Un calendrier de formation de deux ans sera préparé sur la base du rapport. UdC fournira un soutien dans la finalisation du calendrier de formation

Annexe : Exemple de déroulement du diagnostic des besoins de formation

1. Réunion de présentation avec le Comité de Direction

- Présentation des objectifs de la démarche
- Présentation de la démarche – prise de rendez-vous
- Préparation de la visite de la société (historique- organisation générale – principaux processus – organigramme – plan de la société, etc.)
- Remise aux N-1 de l'auto-évaluation : approche managériale de la formation

2. Visite de la société

- Visite guidée dans l'ordre des processus des activités (production, transport, distribution, Commercial)
- Prise de notes par le consultant sur :
 - L'organisation générale
 - Les conditions de travail
 - Le flux des matières, l'état des encours
 - L'état des installations
 - Le taux d'occupation, le climat social
 - Le respect des règles de sécurité, volet HSE
 - Le management visuel, les affichages etc.
- Parler à et écouter un maximum de personnes sur les difficultés de leur métier et comment ils ont été formés
- Débriefing rapidement en groupe pour préparer le point 3.

3. Interview du D.G ou faisant fonction

- Ses attentes par rapport à la mission
- Sa vision des points forts et faibles de la société aujourd'hui.
- Sa vision politique et stratégique : comment veut-il positionner son entreprise dans 5 ans ou les changements à gérer sur un plan :
 - Commercial : produits – marché
 - Concurrence : benchmarking
 - Technologie et veille technologique (renouvelables, transition énergétique, digitalisation)
 - Amélioration de gestion- organisation
 - Augmentation de volume
 - Certification ISO ou autre
- Qui (et comment) gère les grands processus (ou fonctions), ainsi que les défis à rencontrer) ?
 - Achats
 - Finances
 - Ressources humaines
 - Production- planification
 - Maintenance
 - Qualité
 - Recherche et développement
 - Commercial et marketing
- Approfondir l'aspect Ressources Humaines
 - Recrutement et potentiel disponible
 - Climat social : turn-over, absentéisme, motivation, démotivation
 - Administration et rémunérations,
 - Formation et gestion des compétences
 - Gestion prévisionnelle
 - Utilisation de ressources externes
- Identifier les processus clé de la société et les métiers « sensibles » parce que :
 - Critiques en termes d'efficacité
 - Rares d'un point de vue compétence disponible
 - A haute valeur ajoutée
 - A marge de progression
 - Permettant de se différencier sur le marché
- Identifier les fonctions et titulaires (personnes ressources internes ou externes) détenteurs des Know-How clés et les risques éventuels.
- Identifier les objectifs de résultats à atteindre et les indicateurs à suivre
- Faire décrire quelques comportements à acquérir, significatifs des améliorations à mettre en place.
- Faire procéder à une évaluation de la capacité managériale de son encadrement – points forts et faibles – comportements attendus.
- Terminer par une reformulation du projet d'entreprise en quelques lignes, et une synthèse des axes de progrès et indicateurs pour valider l'entretien.

4. Interview en individuels des N-1(en groupe ?)

- Récolte des auto-évaluations
- Ses attentes par rapport à la mission
- Sa vision des points forts et faibles de son département aujourd'hui
- Sa vision stratégique à 3 ans, comment voit-il évoluer son département (vérifier la cohérence avec les visions D.G), les changements à mettre en place.
- Quels sont les objectifs de résultats qui lui ont été fixés ?
- Quelles sont les finalités de son département ?

- Quels sont les principaux axes de progrès ?
- Lister les métiers existants dans son département
- Identifier les métiers et processus critiques à ses yeux
- A-t-il un plan de formation pour lui et ses collaborateurs ? Lequel ?
- Evaluer les actions de formation antérieures, points forts et faibles, pourquoi ?
- Gère-t-il un processus d'amélioration continue ?
- Où se trouve, interne et externe, le Know-How nécessaire, les risques ?
- Evaluer ses forces et faiblesses en management et son niveau d'interdépendance avec l'équipe de direction.
- Evaluer les forces et faiblesses en management et travail en équipe de ses collaborateurs.
- En conclusion : quels sont à ses yeux :
 - Les actions prioritaires de formation à mettre en place
 - Les comportements clés à faire apparaître
 - Les indicateurs existants ou à mettre en place pour mesurer les résultats

5. Synthèse en « Equipe consultants »

- Vérifier la disponibilité, la cohérence et la pertinence des informations recueillies :
 - Sur les fonctions clés de l'entreprise :
 - Direction générale
 - Achat –Appro.
 - Finances – compta
 - Ressources humaines – gestion formation
 - Production – Exploitation - Planification
 - Maintenance
 - Qualité
 - Recherche et développement
 - Commercial et marketing
 - Pour dégager les :
 - Points forts et faibles actuels
 - Principaux dysfonctionnements constatés et donc principaux axes de progrès
 - Changements, améliorations à mettre en œuvre à partir de la stratégie de l'entreprise et de notre « pronostic » d'évolution.
 - Sur les aspects :
 - Compétences techniques
 - Compétences managériales
 - Compétences comportementales
- Vérifier la disponibilité des analyses quantitatives, la disponibilité des « auto-évaluation »
- Définir les processus critiques et métiers sensibles qui feront l'objet d'une analyse participative des compétences nécessaires.
- Organiser le timing et la répartition des tâches pour la 2^{ème} partie de l'évaluation.

6. Evaluation gestion de la formation

- Faire une analyse organisationnelle du service formation (outils)
- Faire une analyse de la gestion opérationnelle de la formation (outils)
- Recherche des manques et dysfonctionnement (outils)
- Compléter ce diagnostic par l'analyse de l'existant en formation sur le tas et parrainage et par une évaluation de la formation pour les processus et métiers « clés »

- Analyser quantitativement et qualitativement les formations réalisées les deux dernières années (outils)

7. Evaluation processus – métiers clés

Cette démarche se fait en parallèle par entretien avec le(s) responsable(s) direct(s) du métier ou processus et par entretien de groupe avec un échantillon des opérateurs ou employés concernés.

7.1 Analyse responsable hiérarchique

- Clarifier les finalités des métiers ou processus concerné.
- Relever les dysfonctionnements
- Analyser les incidents critiques (positif – négatif)
- Lister les compétences :
 - Aujourd’hui nécessaires
 - Existantes – Manquantes
 - Nécessaires dans l’avenir
- Préparer tableaux de polyvalence et de poly compétence
- Valider les analyses des opérateurs
- Si nécessaire, répartir les compétences (en métier au sein d’un processus)

7.2 Analyse groupe opérateur (par métier ou processus)

- Relever les compétences nécessaires aujourd’hui et demain pour ce métier ou ce processus en fonction de ses finalités
- Analyser quelques incidents critiques
- Evaluer les compétences manquantes aujourd’hui
- Ecouter les attentes des opérateurs

8. Priorisation des actions de formation – « exemplaires »

En équipe de consultants, en fonction de l’évaluation point 7, des priorités de l’entreprise, de la visibilité de l’action et en appliquant la matrice (importance stratégique de l’action et degré de maîtrise actuel). Préciser les quelques actions de formation qui feront l’objet de l’accompagnement et de l’évolution.

9. Préparation et validation des actions de formation

Avec la hiérarchie concernée :

- rédaction des 3 niveaux d’objectifs + indicateurs
- élaboration du cahier des charges de formation
- définition de l’accompagnement qui fait quoi – timing
- stratégie d’élargissement de l’action

10. Identification des indicateurs de performance

- Pour chaque objectif, identifier l’indicateur(s) mesurable d’évolution
- Etablir un tableau de bord de suivi des indicateurs de la formation
- Déterminer conjointement avec les opérateurs par métier les indicateurs de performances

11. Réunion de clôture

- Réunion de clôture avec D.G et ses collaborateurs
- Présentation de quelques points forts du rapport
- Présentation des actions de formation exemplaires
- Information sur la suite de la démarche
- Réaction et évaluation « à chaud » de la 1^{ère} mission par le Comité de Directions



NOTE DE PROPOSITION POUR LA MISE EN PLACE D'UNE PHASE TRANSITOIRE

(Selon la situation Arrêtée au 8 septembre 2022)

1. Introduction :

A l'effet d'instaurer une période transitoire après la date de l'achèvement des activités du Réseau Africain des Centres d'Excellence en Electricité (RACEE 1.0) fixée au 31 décembre 2022 et jusqu'au démarrage du RACEE 2.0 attendu vers la fin de l'année 2023, il est proposé ci-après, à l'attention de la Banque Africaine de Développement (BAD) et de l'Agence Française de Développement (AFD), une proposition de prise en charge de cette période avec les éléments d'appréciation permettant aux deux bailleurs de se prononcer sur les modalités à même d'assurer la continuité des activités du RACEE et de son Unité de Coordination (UDC).

2. Etat d'avancement physique des principales composantes :

A partir de l'état d'avancement actuel des activités, nous nous proposons d'identifier les activités engagées ou à engager d'ici le 31 décembre 2022 et nécessitant raisonnablement des délais supplémentaires pour leurs exécution au-delà de cette échéance.

2.1 Les contrats d'équipement :

- **Les deux contrats De Lorenzo** (KGRTC et EEHC) : Vu l'Avis de Non Objection (ANO) BAD obtenu le 25/08/22 sur les avenants de prorogation aux contrats, la livraison, l'installation, la mise en service et la formation pour les deux Centres d'Excellences (CdE) devrait intervenir en décembre 22/janvier 23, alors que les derniers paiements sont attendus pour la période de : **février/mars 2023**.
- **Contrat Elexpert** (CSTE) : Vu l'ANO BAD obtenu le 25/08/22 sur l'avenant d'ajustement, les travaux, la livraison, l'installation, la mise en service et la formation sont prévus pour février/mars 2023, alors que les derniers paiements sont attendus pour : **avril/mai 2023**.
- **Contrat Lucas** (CFPK) : Vu l'ANO BAD du 11/07/22 sur le projet de contrat et sa signature en aout 2022, l'exécution du contrat prévue sur 5 mois devrait s'étaler jusqu'en février/mars 2023 alors que les paiements sont attendus pour : **avril/mai 2023**.

2.2 Les études de faisabilités :

- **Etude ESIE (CEGEP)** : contrat exécuté, paiements effectués. Une fois le site de l'école localisé, mettre en place un contrat pour les études

architecturales avant la fin décembre 2022 avec exécution durant : **le 1^{er} trimestre 2023.**

- **Etude CFPK/STEG (IPC)** : phase 1 de l'étude achevée. Avenant à soumettre à AFD pour la prorogation du délai de réalisation à novembre 2022, tenant compte du retard pour la validation du scénario retenu. Achèvement de l'étude : **novembre/décembre 2022**
- **Etude EDM/Mali** : Ouverture des offres prévue le 22 septembre 2022, mise en place du contrat prévue en novembre 2022 avec achèvement probable de l'étude : **mai/juin 2023.**
- **Etude Nigelec (Niger)** : Suite à l'ANO AFD sur le choix obtenu le 8/09/22, une réunion de négociation s'est tenue le même jour pour un démarrage de l'étude (To) le 30 septembre 2022 et un délai de 4 mois. L'achèvement de l'étude est prévu pour : **février/mars 2023.**
- **Etude ENERCA (Centrafrique)** : Termes de Référence (TdR) à faire valider par BAD (sept.22), l'avis à manifestation d'intérêt (AMI) et Demande de proposition (DDP) en (oct.22), accord BAD sur le choix et projet de contrat (nov.22), signature et mise en place contrat (décembre 2022). L'achèvement probable de l'étude : **avril/mai 2023.**

2.3 Les prestations de service (autres études) :

- **Audit des comptes 2022** (non prévue au plan de passation des marchés (PPM) de l'AFD) : avenant au contrat actuel à faire signer en octobre 2022. La mission d'audit de l'exercice 2022 interviendra en avril 2023, avec rapport provisoire en mai et le rapport final en juin 2023. La clôture probable de l'avenant au contrat : **juillet 2023.**
- **Bilan de clôture AFD** : faire valider les Termes de Références (TdR) par l'AFD en septembre, lancement AMI début octobre, accord short liste et DDP fin octobre, choix et mise en place du contrat en novembre/décembre 2022. La réalisation du bilan est prévue dans un délai de deux mois (janvier/février) et l'achèvement probable : **mars 2023.**
- **Bilan d'achèvement BAD** : Faire valider Termes de Références (TdR) par la BAD en septembre, lancement Avis manifestation d'intérêt (AMI) en octobre, accord sur short liste et DDP en novembre, choix et mise en place du contrat en décembre 2022. La réalisation de l'étude sur deux mois et achèvement probable : **mars/avril 2023.**
- **Etude conception et réalisation plaques publicitaires** : Finaliser les Termes de références (TdR) et accord BAD en septembre 2022, lancement AMI et établissement de short liste en octobre, DDP en novembre, choix et mise en place contrat en décembre 2022. La réalisation de l'étude sur deux mois et achèvement probable : **mars/avril 2023.**
- **Etude d'évaluation (audit) des centres d'excellence** : finaliser les Termes de références (TdR) et faire valider par BAD en septembre, AMI et short liste en octobre, DDP et choix en novembre, mise en place contrat en décembre 2022. La réalisation de l'étude et achèvement probable : **mai/juin 2023.**
- **Archivage** : TDR transmis à la BAD avec liste restreinte, en attente ANO BAD pour l'évaluation et validation du choix, la mise en place contrat avant fin décembre 2022. Avec deux mois de délai de réalisation, l'achèvement est prévu pour : **mars 2023.**

2.4 Les contrats de formation :

En plus des 21 contrats signés ou en cours de signature par les sociétés d'électricités (SdE), les demandes de formations dernièrement traitées (EDM Mozambique, ZESCO, LEC, PRODEL/RNT/ENDE, BPC) devraient se traduire par la signature et mise en place de 15 nouveaux contrats avant la fin de l'année en cours avec un démarrage des actions à partir d'octobre 2022 et qui s'étaleront jusqu'aux 1^{er} et 2^{eme} trimestre 2023. La réception des rapports de formation, les rapports de post évaluation, les paiements des factures et la clôture des contrats devront intervenir tout au long de : **l'année 2023**.

Par ailleurs, l'année 2023 sera aussi consacrée à :

- Maintenir l'effort de formation sans octroi de subvention (formation totalement payante) auprès des sociétés non fragiles en mesure de supporter les coûts des formations
- Promouvoir d'avantage les formations en ligne (e-learning)
- Généraliser au sein des centres d'excellence (CdE), les évaluations post formation comme préconisé par le dernier Copil du RACEE tenu à Dakar en juillet 2022.

3. Le fonctionnement de l'unité de coordination :

Durant l'année 2023, en plus des actions identifiées mentionnées ci-dessus, les activités quotidiennes assurées par l'unité de coordination (UDC) devraient se poursuivre, notamment :

- Etablir les rapports d'activités (trimestriels, intermédiaire, ...)
- Tenir durant l'année 2023 un Copil non statutaire en visio-conférence
- Mettre à jour et assurer la maintenance du site web du RACEE
- Suivre et s'assurer de la mise en œuvre des engagements des centres d'excellence en contrepartie de l'acquisition des équipements.
- Etablir des avenants aux Protocoles d'Accord (PA) d'adhésion avec les

centres d'excellence Pour ce faire, le fonctionnement de l'unité de coordination (UDC) doit également être assuré.

4. Les ressources budgétaires en période transitoire

Les ressources budgétaires pour les composantes : Biens (catégorie Biens), Etudes de faisabilité (catégorie Services), Prestations de services (catégorie Services) et Contrats de formation (catégorie Fonctionnement) engagées en 2022 sont celles déjà allouées au titre du PTBA 2022 (BAD/AFD) et ne devront pas connaître de changement si ce n'est les décaissements qui interviendront en 2023.

Cependant, le fonctionnement de l'unité de coordination (UDC) durant cette phase transitoire estimée à une (1) année doit faire l'objet d'une réallocation des ressources à partir des soldes sur les dons comme suit :

- Pour le coordonnateur et la chargée des acquisitions : un montant de 99 600 euros doit être dégagé sur le don BAD au titre de la rémunération.
- Pour le responsable commercial et marketing : un montant de 40 800 euros doit être dégagé sur le don AFD au titre de la rémunération.

5. Plan de financement

La phase transitoire devrait permettre l'exécution de l'ensemble des activités engagées au 31 décembre 2022 et débordant sur l'année 2023 tout en assurant la continuité de fonctionnement de l'unité de coordination.

Les budgets inscrits au titre des composantes du projet non décaissés en 2022 feront l'objet **après accord des bailleurs (BAD et AFD)** d'un report sur l'année 2023, considérée comme année de transition vers la phase II du projet (RACEE 2.0)

6. Conclusion :

Cette phase transitoire devrait permettre de clôturer les activités de la 1^{ère} phase du RACEE en de bonnes conditions (clôture de l'ensemble des contrats signés) et préparer l'avènement de la 2^{ème} phase du projet (actualisation du manuel des procédures, audit des centres d'excellence, ...) tout en assurant la continuité de fonction de l'unité de coordination et par la même la réalisation et l'achèvement de toutes les actions engagées avant le 31 décembre 2022.

Par ailleurs, au-delà de pouvoir autoriser l'achèvement des engagements pris, la phase transitoire permettra de maintenir la dynamique enregistrée au sein de l'unité de coordination en période post Covid et éviter ainsi une éventuelle rupture pouvant compromettre le démarrage du RACEE 2.0.

Aussi, la requête adressée aux bailleurs de fonds du projet est d'étendre le délai de fins des opérations du projet au 31 décembre 2023

7. Echéances des activités s'achevant en 2023 :

Contrats	Catégorie/financement	Installation et mise en service/achèvement	Derniers paiements attendus
2 contrats De Lorenzo (pour KGRTC et EEHC)	Equipement/BAD	Décembre 22/janvier 23	Février/mars 2023
Contrat Elexpert (pour CSTE)	Equipement/BAD	Février/mars 2023	Avril/mai 2023
Contrat Lucas (pour CFPK)	Equipement/BAD	Février/mars 2023	Avril/mai 2023
Etude ESIE (CEGEP)	Etude/BAD	1 ^{er} trimestre 2023.	Avril 2023
Etude EDM/Mali	Etude/BAD	Mai/juin 2023	Juillet/aout 2023
Etude Nigelec (Niger)	Etude/AFD	Février/mars 2023	Avril 2023
Etude ENERCA (C.afrique)	Etude/BAD	Avril/mai 2023	Juin/juillet 2023
Audit des comptes 2022	Prestation service/AFD	Avril/mai 2023	Juin 2023
Bilan de clôture AFD	Prestation service/AFD	Janvier/février 2023	Mars 2023
Bilan d'achèvement BAD	Prestation service/BAD	Mars/avril 2023	Mai/juin 2023

Conception/réalisation plaques publicitaires	Prestation service/BAD	Mars/avril 2023	Mai/juin 2023
Audit des CdE	Prestation service/BAD	Mai/juin 2023	Juillet/aout 2023
Archivage	Prestation service/BAD	Mars 2023.	Avril/mai 2023
Les contrats formation (mise en œuvre)	Fonctionnement/BAD et AFD	Septembre 2023	Décembre 2023
Formation payante	Fonctionnement/BAD et AFD	Toute l`année 2023	Néant
Formation en ligne	Fonctionnement/BAD et AFD	Toute l`année 2023	Néant
Evaluations post formation	Fonctionnement/BAD et AFD	Toute l`année 2023	Néant
Fonctionnement de l`unité de coordination	Fonctionnement/BAD et AFD	Toute l`année 2023	Décembre 2023

Annexe12 : L'impact du covid-19 sur les activités du RACEE



Note d'information sur l'impact du Covid-19 sur les activités du RACEE

Novembre 2021

Préambule

L'effet de la Covid-19, en tant que crise sanitaire à l'échelle mondiale, a commencé de se faire sentir et d'impacter sur les activités du RACEE déjà à partir de mars 2020.

La première mesure prise au niveau de l'ASEA a été de prononcer un confinement général de son personnel et celui de l'unité de coordination en mars 2020 pour une durée d'un mois après la confirmation d'un cas Covid au sein de ses structures. Ce confinement a ouvert la voie au télétravail au sein du secrétariat général de l'ASEA et de l'équipe de l'unité de coordination du RACEE.

Les principaux impacts du Covid sur le déroulement du projet RACEE et ses activités peuvent être classés en deux types d'effets.

Les effets négatifs :

- Annulation d'un atelier de formation de formateurs imminent devant se tenir en mars 2020 à Antananarivo (Madagascar)
- Interruption d'actions de formation qui se dérouler à l'IFEG pour la SNE Tchad dans le cadre des reliquats de bourse et SONABEL de Burkina Faso au titre de formation payante.
- Report de l'ensemble des formations programmées sur l'exercice 2020 en présentiel et en in situ et qui se résumant dans le tableau joint à cette note pour un total de 1 140 personnes à former.
- la mise à jour à partir de juin 2020 du PTBA 2020 validé en décembre 2019 et sa déclinaison en deux PTBA : un PTBA 2020 Bis et un PTBA 2021 rendu nécessaire suite au report de l'essentiel des activités programmées en 2020 pour l'année 2021
- Introduction de demandes de prorogation des dons BAD et AFD pour permettre leurs utilisation en 2021.
- Décalage des plannings fixés pour le lancement et la mise en œuvre des processus d'acquisition des équipements pour les CdE et les études de faisabilité.
- introduction de nouvelles demandes de prorogation d'utilisation des dons à décembre 2022 compte tenu de la persistance des effets du Covid 19 en 2021

Effets positifs :

- Introduction d'un nouveau mode de formation au sein du réseau relatif au e-learning
- Sensibilisation des sociétés d'électricité à ce nouveau mode de formation

- Alternative aux réunions et regroupements en présentiel à travers les webinaires à distance et les réunions utilisant les supports zoom, teams et autres
- organisation d'un Copil statutaire à distance
- organisation de missions de supervision du projet à distance

L'unité de coordination (UdC) du RACEE après concertation avec l'ASEA a élaboré en mai 2020 et soumis aux deux bailleurs de fonds (BAD et AFD) une proposition de budget révisé pour l'année 2020 qui se décline également sur l'exercice 2021 en raison de la conjoncture sanitaire liée au Covid-19 et qui a nécessité le report de plusieurs activités au quatrième trimestre 2020 et l'année 2021. Cette révision a également nécessité la revue et l'ajustement du plan de financement des deux lignes en conséquence sous réserve de l'accord de la BAD sur la demande de prorogation du don au 31 décembre 2021 introduite par l'ASEA au préalable.

S'il est vrai que la requête pour la prorogation du don BAD pour une année supplémentaire ainsi que la révision budgétaire qui s'y réfère sont largement justifiées par la conjoncture mondiale caractérisée par la pandémie du Covid-19, le maintien des activités du RACEE durant cette période de confinement et les modalités y afférentes n'a pas fait l'objet de suffisamment de communication auprès des bailleurs.

A ce titre, l'UdC en accord avec l'ASEA a jugé utile d'élaborer la présente note conceptuelle relative au point de vue de l'UdC sur le maintien des activités du RACEE durant cette période de confinement et les modalités de leurs mise en œuvre jusqu'à la fin de l'année en cours en faisant référence aux échanges et réflexions menés avec certains CdE et SdE sur les alternatives possibles pouvant être concrétisées.

1. Le 1er trimestre 2020

Le 1^{er} trimestre de l'année en cours a connu une bonne relance des activités coordonnées par l'UdC et qui se sont notamment traduites par :

- le début de concrétisation des premières actions de formation payante (Zesco auprès de EEHC et Sonabel auprès de IFEG)
- l'utilisation des reliquats de bourse avec le retour des tchadiens de la SNE au programme
- le lancement d'une démarche évaluation des besoins de formation à travers l'introduction de questionnaires auprès des sociétés contactées (ENERCA/Centrafrrique et EGENCO, ESCOM/Malawi).
- La tenue d'un atelier de formation pour formateurs des CdF animé par NAPTIN à Blantyre ayant regroupé 25 personnes d'une dizaine de sociétés d'électricité anglophones.
- Participation à un atelier sur l'énergie solaire organisé par l'ISA et le PNUD ayant permis des échanges d'expérience et de contacts entre le RACEE et les organismes similaires fonctionnant en réseau.
- Traitement des demandes de formation et formalisation (contractuelle) avec 17 SdE pour la formation de 1 468 personnes durant l'année 2020.

Il faut dire que cet élan a été malheureusement freiné dès le début du mois de mars par la propagation de la pandémie et la prise de mesures de confinement à travers le monde.

2. Les 2ème et 3ème trimestres 2020 (trimestres concernés par le confinement)

a. Les réunions à distance : Cette période, pleinement impactée par les mesures préventives de confinement, a connu au niveau de l'ASEA le recours au confinement à domicile de l'ensemble du personnel (télétravail) à partir du 23 mars 2020.

Néanmoins, cette mesure de confinement n'a pas empêché la tenue de réunions à distance sur le projet notamment :

- Le 07/04 entre l'ASEA/RACEE et l'Union Européenne sur les possibilités de partenariat
- Le 8/04 entre l'ASEA/RACEE et la BAD pour l'introduction de la nouvelle équipe de la BAD et le passage en revue des principaux dossiers
- Le 15/04 en interne ASEA/RACEE sur l'état d'avancement des dossiers et le plan d'action sur la période
- Le 16/04 entre l'ASEA/RACEE la BAD et l'AFD pour faire le point sur le concept RACEE 2.0 et les autres dossiers d'actualité
- Le 28/05 avec les membres du Copil lors d'une réunion non statutaire pour la présentation des activités de 2019.

b. Le E-learning : durant cette même période et à l'effet de promouvoir la formation à distance comme alternative aux formations en présentiel, l'ensemble des CdE ont été saisis pour communiquer les modules de formation e-learnisés disponibles. A ce jour, trois CdE ont répondu avec des offres de formation à distance plus au moins renseignées et dont certaines sont en cours de concrétisation touchant aux énergies renouvelables notamment.

Notre objectif dans ce domaine est de pouvoir susciter l'intérêt des SdE intéressées par cette offre pour une mise en œuvre progressive durant le 3^{ème} trimestre et une généralisation de ce mode de formation en 4^{ème} trimestre 2020.

c. Dispositions logistiques et réglementaires liées au e-learning : à ce titre, la réflexion devrait aussi être menée du côté des SdE en s'assurant des conditions minimales permettant le développement de ce mode de formation sur deux aspects au moins :

- **L'aspect logistique** : qui permet l'accès à la formation par l'apprenant en mettant à sa disposition l'outil informatique (PC) et une bonne connexion internet.
- **L'aspect réglementaire** : qui permet de reconnaître ce mode de formation au sein de l'entreprise en le réglementant et en assurant à l'apprenant les conditions appropriées pour son déroulement sans qu'il soit sollicité durant ces heures de connexion.

d. Impact du Covid-19 sur l'équilibre financier des SdE : la réflexion devra également se poursuivre sur la capacité des SdE après le Covid-19 de supporter l'effort de formation dans la perspective des difficultés financières qu'un grand nombre de sociétés aura à affronter suite à la perturbation due à la baisse des revenus. Il serait opportun dans ces conditions de renforcer le recours aux formations à distance comme il serait aussi indiqué d'accompagner les SdE les plus exposées en supportant l'effort de formation à travers des subventions plus importantes (75% et peut être même 100%).

e. Tenue du 9ème Copil statutaire : il est envisagé également durant le 3^{ème} trimestre 2020 la tenue du 9^{ème} Copil statutaire du RACEE pour la validation du rapport d'activité du RACEE et les états financiers audités de l'année 2019. Cette mesure permettra de palier au report du Copil initialement prévu pour se tenir en marge de l'assemblée générale de l'ASEA qui devait se tenir à Dakar en juin 2020.

3. Le 4^{ème} trimestre 2020

a. Perspectives : il nous est apparu également utile d'approfondir la réflexion sur l'utilisation des formations en ligne et de voir dans quelle mesure le recours au e-learning pouvait constituer une alternative plausible et sérieuse à généraliser durant le 4^{ème} trimestre non seulement aux formations mais également aux démarches d'évaluation des besoins de formation et autres missions de supervision des bailleurs.

Cette généralisation du mode de formation à distance doit se faire durant le 4^{ème} trimestre en même temps qu'une reprise progressive des activités en présentiel dans la mesure du possible.

b. Aperçu sur les solutions online disponibles : pour se faire et pour une meilleure appropriation des outils, nous reprenons ci-après les caractéristiques des deux supports existants (support de visio-conférence et plateforme d'enseignement à distance).

- **Les supports de visio-conférence (ZOOM, TEAM, GOOGLE) :** ce sont des solutions de visio- conférence (plateformes de communication), qui sont devenues gratuites, avec certaines limites, durant cette période de pandémie et elles sont utilisées dans le monde entier pour l'enseignement à distance, encouragées en cela par les conditions de confinement notamment par les enseignants des universités et des lycées.

Ces solutions consistent à diffuser un cours en visio-conférence (avec son et vidéo), dans des conditions semblables à une classe traditionnelle ou le formateur assure son cours, en partageant son écran, en format Powerpoint ou autre. Il peut interagir avec les apprenants pour répondre à leurs questions. Ce cours est diffusé à un rendez-vous fixe. Le formateur a la possibilité d'enregistrer la vidéo et la communiquer aux apprenants. Ces solutions sont beaucoup plus indiquées pour les réunions de suivi, les Copils statutaires et non statutaires et les missions de supervision des bailleurs par exemple.

- **La plateforme e-learning (système de gestion de contenu) :** c'est un espace de formation où on met à la disposition de l'apprenant des ressources pour suivre sa formation : cours interactifs et attractifs, développés selon les normes du e-learning, des activités d'apprentissage, des quizzes, des supports en format pdf, des évaluations en ligne, des devoirs, etc.

Ces formations son tutorées par des formateurs spécialisés qui accompagnent les apprenants tout au long de leur formation. Aussi, des rencontres synchrones (chat) sont programmées par le formateur pour répondre aux questions des apprenants. L'apprenant pourra ainsi suivre sa formation à son rythme et au moment qui lui convient.

La plateforme permet par ailleurs, d'offre des outils de gestion et d'administration de la formation: gestion des cours, gestion des apprenants, suivi des apprenants, élaboration de parcours pédagogiques, rapports d'activités.

Des modules complémentaires peuvent aussi enrichir les fonctionnalités disponibles à travers l'intégration de rencontres en visio-conférence (avec zoom, Adobe Connect, BigBlueButton, BigMarker etc),

Ce qui laisse croire que cette solution via une plateforme dédiée est plus indiquée pour les formations que le RACEE voudrait développer avec tous les aspects d'ingénierie, de gestion et d'administration de la formation qui permettrait ainsi de mesurer les impacts et jusqu'à l'évaluation post formation des personnes formées.

Annexe13 : Témoignages des Sociétés d'électricité (SdE)

- 1. Témoignage de E2C (CONGO) : (par le DRH de E2C, M.Yandza)

Bonjour Duval,

Concernant l'impact des formations du RACEE sur notre personnel, il faut retenir ce qui suit:

Avant la dissolution de la SNE et la création de E²C en 2018, notre entreprise s'était fixée trois (3) ans, de 2017 à 2019, pour atteindre les objectifs de satisfaction du client par la fourniture d'une énergie de qualité.

Pour ce faire, trois (3) grandes actions devaient être réalisées :

- accroître l'efficacité de l'offre commerciale;
- développer une efficacité organisationnelle et les compétences humaines adaptées aux défis des autres priorités stratégiques ;
- sécuriser la capacité de production et de la desserte de l'énergie.

Pour mener à bien ces actions, un plan de formation a été élaboré et sa mise en œuvre a été faite par le RACEE entre 2017 et 2018. Cela a permis le renforcement des capacités managériales et opérationnelles d'environ 214 agents.

Parmi les impacts de ces formations, on peut en citer deux essentiellement :

- Au plan commercial, les agents formés sur les techniques de la fraude ont une meilleure maîtrise des anomalies techniques et administratives et peuvent sortir une bonne facturation. Ils parviennent aussi à pratiquer les meilleures techniques commerciales visant la satisfaction du client ;
- Au plan technique, nos agents formés ont un meilleur comportement lors des interventions sur le réseau MT/BT, car ils ont une meilleure connaissance des risques électriques du milieu.

Bien cordialement.

- 2. Témoignage de SEEG (GABON) : (M.ONDO MINTO, Directeur de la formation et perspectives)

Bonjour Monsieur TETE,

Je viens par la présente vous informer du déroulement des actions de formation lancées au Centre des métiers Jean VIOLAS. Certaines actions se sont déroulées en alternance entre le CDM et les sites d'exploitation. C'est le cas notamment de la formation sur l'analyse vibratoire des machines tournantes qui a rencontré un franc succès auprès du public cible.

Des actions de progrès ont d'ailleurs été identifiées par les stagiaires qui ont bénéficié de l'expertise et du talent pédagogique de Mr TOUAHRI de la SONELGAZ. C'est ainsi qu'une demande a été faite pour des actions « analyse vibratoire » Niv 2 et Niv 3, pour la même population, avec une demande expresse pour ce groupe d'avoir Mr TOUAHRI comme formateur. Une demande pour une action spécifique a été faite pour les agents relevant de l'activité eau, au regard de la pertinence observée par les 2 stagiaires relevant de l'eau sur un effectif total de 13.

Par la suite, le programme s'est poursuivi avec les formations « GMAO » et « Organisation de la maintenance ». d'une durée d'une semaine par thème. Pour ces 2 actions, nous avons dû procéder à un réaménagement in situ de l'articulation des 2 actions, de façon telle que dans leur ordonnancement, l'enchaînement arrêté de commun accord a été le suivant :

- Ø 1^{ère} action ; organisation de la maintenance ;
- Ø 2^{ème} action ; GMAO.

Cette articulation arrêtée de commun accord entre les experts formateurs, la DFP et les stagiaires bénéficiaires de l'action a été rendue nécessaire afin de garantir la cohérence des actions dans leur mise en œuvre, et de se rapprocher du besoin des clients.

Dans cette dynamique, ces actions se déroulent de façon très fluide, avec des formateurs, là également, très fortement expérimentés et très pédagogues, avec une articulation basée sur le REX GMAO de la SONELGAZ et les outils GMAO de la SEEG en cours d'élaboration.

C'est dans ce souci de recherche de proximité entre les actions de formation et les besoins exprimés par les unités que je m'en vais vous faire une dernière observation relativement aux actions prévues pour le 24/10.

- Ø Dans les domaines de l'exploitation et de la maintenance, les besoins identifiés se répartissent de la manière suivante :
 - ü Exploitation des centrales hydrauliques Niv 1 : 3 stagiaires ;
 - ü Exploitation des centrales hydrauliques Niv 2 : 3 stagiaires ;
 - ü Exploitation des centrales hydrauliques Niv 3 : 1 stagiaire ;
 - ü Maintenance des centrales hydrauliques Niv 1 : 11 stagiaires.

Ainsi est résumé l'état de l'expression des besoins dans les domaines de l'exploitation et de la maintenance des centrales hydrauliques.

Dans ce contexte, le module intitulé « exploitation et maintenance » est un besoin orphelin, en ce sens qu'il apparaît comme une génération spontanée face aux besoins exprimés. En effet, nous voyons que les besoins ont été générés par des personnes qui demandent soit le module « exploitation » avec une différenciation claire sur les niveaux, soit le module « maintenance » concentré sur le niveau 1. Ces besoins sont précis. La réponse formation doit l'être tout autant, avec un ciblage net sur le domaine et sur le niveau pour un maximum d'efficacité pédagogique.

A cet effet, dans le souci de satisfaire la demande des clients internes, étant donné que nous avons encore du temps d'ici le 24/10 pour la mise en œuvre des prochaines actions, notre démarche est de rester focus sur le module « maintenance de niveau 1 ». Cela permettra de concentrer le formateur dans le domaine et sur le niveau.

D'ici là, nous trouverons avec vous le temps de satisfaire le 2^{ème} volet, celui sur l'exploitation. Merci donc de concentrer l'attention du formateur sur le module maintenance de niveau 1 pour la session du 24/10, sachant que la liste des stagiaires est directement disponible dans l'état des besoins.

Bien cordialement.



PLAN DE PASSATION DES MARCHES

Maître d'Ouvrage : Association des Sociétés d'Électricité d'Afrique (ASEA)

Pays : *Multinational*

Projet : Réseau Africain des Centres d'Excellence en Électricité (RACEE)

Emis le : A déterminer

Versions	Date de soumission par la Maîtrise d'Ouvrage	Date de la lettre de non-objection de l'AFD
Version initiale	13 Avril 2016	13 Juin 2016
Actualisation 1	30 avril 2019	14 Mai 2019
Actualisation 2	05 juillet 2021	01 Septembre 2021
Actualisation 3		

Plan de Passation des Marchés

Projet : Réseau Africain des Centres d'Excellence en Electricité (RACEE)

Version : Révision 3

<u>Réf. N°</u>	<u>Nom du marché</u>	<u>Montant estimé et devise du Contrat (taxes incluses)</u>	<u>Type de marché</u>	<u>Type de consultation</u>	<u>Mode de passation</u>	<u>Méthode de sélection</u>	<u>Contrôles de l'AFD</u>	<u>Date estimée de publication de l'Avis d'Appel d'Offres</u>	<u>Date estimée de l'ouverture des Offres ou Propositions</u>	<u>Date estimée de signature du marché</u>	<u>Date estimée d'achèvement du marché</u>
C 2.3.3	Sélection d'un prestataire pour l'impression de newsletter	1200	S	AON	DC	SMDQC	ANO	NA	NA	Fév.23	Déc. 23
C 5.3	Recrutement d'un cabinet pour la réalisation de l'audit comptable et financier des comptes du RACEE (Exercice 2022)	10 000	S	AOI	ED	SFQC	ANO	NA	NA	Janv. 23	Juil. 23
C 5.3	Recrutement d'un cabinet pour la réalisation du bilan de clôture du RACEE	12 000	S	AOI	AMI	SFQC	ANO	Janv. 23	Mai 23	Juin 23	Oct. 23

