

ANALYSE COMPAREE DES PROCESSUS DE MISE EN OEUVRE ET DE TRANSFORMATION DES DISPOSITIFS DE FORMATION AGRICOLE ET RURALE DANS TROIS PAYS D'AFRIQUE : CAMEROUN, MAROC et MADAGASCAR

Volume 6
Documents de restitution des études



Coordonné par Igor BESSON
Juillet 2012



Ushirika wa Maendeleo ya Elimu Barani Afrika
الرابطة لأجل تطوير التربية في إفريقيا
Association for the Development of Education in Africa
Association pour le développement de l'éducation en Afrique
Associação para o Desenvolvimento da Educação em África

Cette étude a été réalisée en collaboration avec l'ADEA dans le cadre de la Triennale de l'éducation et formation en Afrique (Ouagadougou, Burkina Faso, 12-17 février 2012).

Thème général : « Promouvoir les connaissances, compétences et qualifications critiques pour le développement durable de l'Afrique : comment édifier/concevoir une réponse efficace des systèmes d'éducation et de formation ? »

Sous-thème n° 2 : « Développement des compétences techniques et professionnelles tout au long de la vie pour une croissance socio-économique durable de l'Afrique »

L'Analyse comparée des processus de mise en œuvre et de transformation des dispositifs de formation agricole et rurale dans trois pays d'Afrique : Cameroun, Maroc et Madagascar est composée de six volumes. Nous publions d'abord les volumes 4 à 6. L'ensemble sera constitué de :

- | | |
|--|----------|
| – Synthèse, | volume 1 |
| – Note méthodologique de l'étude, | volume 2 |
| – Etude au Cameroun, | volume 3 |
| – Etude au Maroc, | volume 4 |
| – Etude au Madagascar, | volume 5 |
| – Documents de restitution des études, | volume 6 |

Des présentations du consultant et du Réseau FAR figurent en fin des volumes des études pays.

Contribution à la maquette et mise en page :

Igor Besson

Couverture :

Evelyne Galtier

Photos de couverture :

Serge Bene, Aboubakar Njoya et

Abdelkader Ftouhi

Versions initiales :

Octobre 2011 et Mars 2012

Les analyses et conclusions exprimées dans ce document sont formulées sous la responsabilité de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement le point de vue officiel du Réseau international FAR, de l'Association pour le Développement de l'Éducation en Afrique (ADEA) ou de leurs institutions partenaires.

SOMMAIRE

Restitution de l'étude principale au Cameroun, par Aboubakar Njoya

Compte rendu de l'atelier	4
Annexes	15
Diaporama de présentation de l'étude	17

Restitution de l'étude secondaire au Maroc, par Abdelkader Ftouhi

Compte rendu de l'atelier	30
Annexes	36
Diaporama de présentation de l'étude	40

Restitution de l'étude secondaire à Madagascar, par Serge Bene

Compte rendu de l'atelier	69
Annexes	75
Diaporama de présentation de l'étude	88

Notes :

- Les abréviations, sigles et acronymes sont normalement explicités lors de leur première occurrence. Le lecteur pourra se reporter également aux listes incluses en début des études des trois pays.
- Chaque document de restitution est paginé indépendamment.



Compte rendu de l'atelier de restitution de l'étude

Analyse comparée des processus de mise en œuvre et de transformation des dispositifs de formation agricole et rurale dans trois pays d'Afrique : Maroc, Cameroun et Madagascar

Etude principale : Cameroun

Centre Jean XIII de Mvolé, Yaoundé, 6 et 7 février 2012

21 mars 2012

Plan du document

I.	Introduction	2
II.	Présentation du réseau international FAR.....	2
III.	Présentation de l'étude	3
IV.	Discussions générales sur l'étude	3
V.	Synthèse des travaux de groupe concernant la FAR au Cameroun.....	6
VI.	Développement du réseau FAR Cameroun.....	3
4.1.	Les finalités du réseau FAR Cameroun (Constituer un réseau « pour - quoi – faire »)?.....	3
4.2.	Gouvernance du réseau.....	4
4.3.	Instances de gouvernance	4
VII.	Déclaration sur la création d'une Association pour promouvoir la Formation Agropastorale et Rurale au Cameroun	5
	Annexe 1 : Programme de l'atelier de restitution.....	6
	Annexe 2 : Liste des participants	6
	Annexe 3 : Présentation du consultant à la restitution.....	8

I. Introduction

La restitution de l'étude « Analyse comparée des processus de mise en œuvre et de transformation des dispositifs de formation agricole et rurale dans trois pays d'Afrique : Cameroun, Maroc et Madagascar » a eu lieu les 6 et 7 février 2012 au Centre Jean XXIII Mvolyé, Yaoundé (Cameroun) à l'occasion d'un atelier organisé et animé par le consultant avec l'appui logistique du programme AFOP. Le programme de ces deux jours figure en annexe 1 du présent document.

L'atelier a eu pour but de partager les résultats de l'étude avec les acteurs de la FAR et ceux rencontrés lors de la phase d'enquête afin qu'ils puissent apporter leurs contributions et suggestions pour compléter le rapport final de l'étude. Il a aussi été l'occasion de **mener les premières réflexions sur la nécessité d'un réseau FAR au Cameroun**. Ainsi, après la présentation orale du rapport et les discussions d'ordres générales, des groupes de travail ont été formés afin de mener des réflexions approfondies sur des questions fondamentales de la formation agricole et rurale et puis sur la nécessité de créer le réseau FAR Cameroun.

Cet atelier a réuni une quarantaine de participants provenant des ministères fortement impliqués dans la formation agricole et rurale, des institutions publiques intervenant dans ce champ, des partenaires privés, et des organisations de la société civile. La liste des participants se trouve en annexe 2.

II. Présentation du réseau international FAR

M. Marc Aboucal, expert du réseau FAR a présenté l'expérience de Madagascar :

- Elaboration de la stratégie de la FAR avant de réunir les acteurs impliqués ;
- Représentation commune du dispositif (représentation et vision commune de la FAR) ;
- Définition des modalités de gouvernance du réseau ;
- Restitution à un groupe élargi ;
- Définition des finalités du réseau ;
- Définition du périmètre de la FAR ;
- Définition des actions à entreprendre au cours des prochaines années.

Les actions à entreprendre au cours des prochaines années sont les suivantes :

- Cartographie des compétences ;
- Organisation des rencontres et ateliers ;
- Initiation des actions communes ;
- Capitalisation des informations ;
- Diffusion des informations (via internet, bulletin trimestriel...)

- Promotion de la FAR (valorisation du métier d'agriculteur) ;
- Construction d'une représentation commune de la FAR ;
- Participation à des salons d'orientation ;
- Renforcement des capacités des acteurs de la FAR ;
- Définition du périmètre de FAR.

III. Présentation de l'étude

Dr Aboubakar Njoya, consultant principal de l'étude a présenté l'état des lieux, les enjeux, les opportunités et les menaces de la formation agricole et rurale au Cameroun. Il a orienté les discussions vers des propositions en vue d'améliorer le rapport.

Les diapositives présentées sont en annexe 3.

IV. Discussions générales sur l'étude

La parole a été donnée aux acteurs pour des questions générales, des remarques et suggestions éventuelles. On retient de ces discussions les principales interventions ci-dessous.

Mme Salomé Ngaba Zogo, Présidente de l'ACEFFA a précisé que dans le schéma de la formation privée au Cameroun, l'AIMFR est une **organisation au niveau mondial** qui regroupe tous les centres de formation par alternance. ACEFFA qui regroupe toutes les EFA est déjà membre de l'AIMFR et bénéficie de l'appui technique de la CNEFAC. Il convient donc de relever que la FEMAFARC n'est pas membre de l'ACEFFA et fonctionne de façon autonome¹.

Elle continue en rappelant **le rôle des municipalités dans la rénovation** et souhaite que des campagnes de sensibilisation soient menées auprès des collectivités territoriales décentralisées et des politiques pour qu'elles s'impliquent davantage dans la FAR. Des cas d'implications des municipalités sont réels avec les communes de Mengang (Centre Cameroun), de Kouoptamo (Ouest- Cameroun) et d'Ebebda (Centre). C'est ainsi que la commune d'Ebebda, sans avoir un centre de formation propre, intervient en appui (paie les salaires des formateurs) à un centre privé (EFA d'Etam-Kouma) dans sa localité.

Mme Vérène Ntabareshya, Coordonnatrice de la CNEFAC, a présenté **l'expérience de son institution** : au cours des deux premières années les apprenants font l'alternance en famille

¹ Les sigles sont :

ACEFFA	Association des Centres Familiaux de Formation par Alternance, Cameroun
AIMFR	Association Internationale des Maisons Familiales Rurales, France
CNEFAC	Coordination Nationale des Ecoles Familiales Agricoles du Cameroun
EFA	Ecole Familiale d'Agriculture, Cameroun
FEMAFARC	Fédération des Ecoles et Maisons Familiales Rurales du Cameroun

uniquement et ce n'est qu'en 3^{ème} année qu'ils vont en alternance chez les référents (stage de perfectionnement dans le domaine choisi pendant un mois).

Elle aussi fait remarquer que le réseau CODASC² (EFA de l'Est) comprend 9 EFA dont 3 ont été intégrées dans la réforme par l'AFOP.

Mme Catherine Assi, Directrice du « National Cooperative College » à Bamenda, région du Nord Ouest se demande s'il n'est pas possible de **cumuler les écoles et centres de formation dans les phases chronologiques de la réforme** ?

Elle propose aussi que **d'autres structures du MINEPIA**, telles que la station d'élevage de Bali, la station aquacole d'Ebolowa, etc., ressortent plus dans le rapport du Consultant.

Mme Salomé Ngaba rappelle que, parmi les forces de la rénovation, il est important de mentionner que **la gratuité de la formation** n'est que dans les centres AFOP.

M. Issah Nsangou, Adjoint au Maire de Kouoptamo (Région de l'Ouest, Cameroun) et président du conseil de gestion de la station d'élevage de Kounden, souligne comme inquiétude **le problème de la retraite à 55 ans** pour les acteurs du monde rural (alors « pétris d'expertise »). Sur le plan économique c'est une catastrophe car l'agriculture au Cameroun est le premier pourvoyeur de devises. Il y a donc un problème de sensibilisation des politiques pour relever le niveau de la retraite à 60 ans.

Dr. Henry Njakoi, Directeur National du Heifer International (HI), mentionne que **tous les partenaires du développement rural** devraient participer à la réforme.

Par ailleurs, il se pose la question si **la recherche** est impliquée dans la réforme vu sa place capitale dans l'agriculture.

Dr. Ngwana, Secrétaire général de la Chambre d'Agriculture, d'Élevage et des Forêts, renchérit sur le point que le Ministère des Petites et Moyennes Entreprises devait être impliqué pour **le volet industrialisation agricole**.

Aussi il affirme que l'implication significative de **la société civile** est une grande innovation dans la formation professionnelle agricole au Cameroun.

M. Joke Johnson, Référent à Muyuka, Région de Sud-ouest Cameroun, soutient face à la question de pérennisation de la réforme en cours que l'une des conditions de sa durabilité serait **le renforcement des capacités des référents**. Pour cela, il faut les aider à améliorer leurs unités de productions afin qu'ils diversifient et améliorent la formation qu'ils donnent aux apprenants. A titre d'exemple, des difficultés et les coûts liés à l'encadrement (hébergement, alimentation et même soins sanitaires) des stagiaires ont fait démissionner 4 des 6 référents de la ville de Muyuka (Sud-Ouest Cameroun).

M. Issah Nsangou est intervenu sur le **financement agricole** en précisant que l'une des raisons de l'échec des Coopératives d'épargne et de crédit est qu'elles ont les mêmes conditions d'octroi des crédits que les banques : ce qui ne permet pas l'accès au crédit des petits agriculteurs.

² **CODASC** : Comité Diocésain pour les Actions Socio-Caritatives

M. Antoine Mbarga, Directeur du Collège Régional d'Agriculture (CRA) d'Ebolowa souhaite qu'une **analyse - forces et faiblesses - des dispositifs publics et privés** de formation agricole et rurale soit faite.

M. Issah Nsangou a noté qu'il y a beaucoup d'études au Cameroun mais il n'y a pas toujours de suite pour la **capitalisation**. Les décisions au final sont beaucoup plus politiques que techniques.

Il poursuit son intervention en insistant qu'il y a **une crise de valeurs au Cameroun**. On se demande quelles sont les valeurs qui caractérisent les actions que nous menons ? Comment susciter le sentiment national en tout citoyen ? Il faudrait définir les valeurs et principes que les acteurs doivent partager et se les approprier. Concernant les métiers agricoles, il souligne qu'il faut ajouter parmi les métiers ruraux : les métiers de gestion, d'agent de banque, recherche de financement.

Il propose ensuite qu'une **étude sur les types de financement dont le Cameroun** a bénéficié dans le temps dans le domaine de la FAR soit réalisée.

De même, **la mauvaise image de l'agriculture** est un grand défi à relever poursuit-il. Il faudrait peut-être donner un statut aux agriculteurs car ce métier est vu comme dégradant, le défi serait donc de changer le statut et l'image de l'exploitant agricole.

Mme Ngaba souhaite que **tous les acteurs soient associés à la réflexion dans le cadre de la FAR** car cela peut devenir un organe où tout le monde peut s'exprimer librement. Mais au niveau des acteurs du monde rural il y a un problème : il faut leur proposer un cadre juridique, une plate-forme des acteurs pour être une force de proposition.

Elle poursuit son intervention, en indiquant qu'au Cameroun les centres de formation sont diversifiés, les modes de formation aussi ; ce qui traduit une diversité des démarches. La disponibilité des ressources infrastructurelles et outils pédagogiques devrait être améliorée. Selon elle, une bonne définition du périmètre de la FAR faciliterait les relations de collaboration.

Pour un orateur, une **harmonisation des curricula** (contenu de formation) en fonction du niveau pré-requis à l'entrée dans tous les centres de formation agricole est souhaitable.

Dr Aliou Ibrahim, Secrétaire Exécutif de l'Association pour la Promotion de l'Elevage au Sahel et en Savane (APESS) a ajouté que si les niveaux d'instructions des apprenants sont différents, il y en a qui auront **besoin d'un certain temps de préparation (exemple : l'alphabétisation)** avant d'intégrer la formation professionnelle agricole.

V. Synthèse des travaux de groupe concernant la FAR au Cameroun

Quatre groupes de travail, de huit à dix personnes, ont été constitués. Au sein de chaque groupe, les membres ont désigné un président de groupe et deux rapporteurs. Chaque groupe s'est penché pendant trois heures sur deux questions essentielles touchant le cœur de la FAR, dont les résultats ont été restitués en séance plénière.

A la suite de l'exposé en plénière et des échanges en commissions, on note en guise de synthèse :

1. Quels sont les défis de la formation agricole et rurale à relever, quels sont les grands problèmes ou grands enjeux auxquels la FAR fait face ?

- 1.1. la motivation des jeunes à la formation agricole et au métier d'agriculteur
- 1.2. le financement de la formation (infrastructures et ressources pédagogiques)
- 1.3. l'insertion des jeunes formés (en développant le statut et l'image d'exploitant agricole)
- 1.4. la disponibilité de ressources humaines adaptées et efficaces face aux besoins de l'agriculture
- 1.5. la formation des formateurs
- 1.6. le problème foncier
- 1.7. la mutualisation des formations en cours
- 1.8. la mise en place d'un cadre de concertation
- 1.9. la construction d'une représentation commune de la FAR par tous les acteurs
- 1.10. l'adaptation de la formation vers le développement des territoires
- 1.11. la capitalisation des résultats de la recherche
- 1.12. la volonté politique
- 1.13. la pérennisation de la réforme actuelle
- 1.14. la position commune des acteurs face aux défis à relever

2. Quels sont les freins à la mutualisation des expériences et à la concertation en matière de la FAR ?

- 2.1. Le manque d'un cadre réglementaire
- 2.2. Les conflits d'intérêts
- 2.3. L'absence d'une stratégie nationale sur la FAR
- 2.4. Le conflit d'école

2.5. L'absence d'une représentation commune de la FAR par tous les acteurs

3. Jusqu'où s'étend la formation agricole et rurale, quelles sont les limites de la FAR ?

- 3.1. La FAR est une formation qui permet au formé de s'auto employer, créer un emploi (ou trouver un emploi) dans son milieu rural
- 3.2. Rural/ petit producteur, PME
- 3.3. Production végétale, production animale, production halieutique, transformation des produits, commercialisation, exportation des produits
- 3.4. Gestion des projets
- 3.5. Agent de financement agricole

4. Classification possible des métiers

- | | |
|--|---|
| 4.1. Acteurs/formateurs (ingénieries) | 4.8. Maçonnerie |
| 4.2. Production (agriculture et gestion de l'exploitation) | 4.9. Couture |
| 4.3. Conditionnement et pré-transformation des produits | 4.10. Génie rural/aménagement, irrigation |
| 4.4. Développement communautaire (OP, GIC) | 4.11. Le socio culturel (Animateur) |
| 4.5. Commercialisation | 4.12. Protection de l'environnement |
| 4.6. Environnement/artisanat | 4.13. Gestion de production |
| 4.7. Teinture | 4.14. Vulgarisation |
| | 4.15. Tourisme/hôtellerie |

5. Comment coordonner l'ensemble des sous-dispositifs en rapport avec la FAR au Cameroun ?

- 5.1. Créer un organe de coordination :
 - 5.1.1. Plateforme des acteurs
 - 5.1.2. Conseil national de la FAR/chaque acteur est représenté
- 5.2. Rôle d'un organe de coordination : définir la politique et les orientations

6. Quels sont les risques encourus par la FAR si rien ne se fait ?

- 6.1. La menace du changement climatique est une réalité qui affecte notre agriculture: à titre d'exemple, des maladies émergentes affectent nos variétés végétales et animales. L'expérience ancestrale n'est plus suffisante pour faire face à ces menaces. Donc si les jeunes ne sont pas formés et organisés pour lutter

contre ces nouvelles maladies, certaines variétés de tubercules comme le taro et le macabo risquent disparaître ;

- 6.2. Le manque de normes et standards pour les produits issus des divers centres et écoles de formation ;
- 6.3. La dispersion des moyens et d'énergie ;
- 6.4. L'absence de suivi post-formation : si les jeunes issus de la formation agricole et rurale ne sont pas accompagnés à l'installation, la durabilité de la FAR est remise en jeu ;
- 6.5. L'absence de convergence d'action : si les différents acteurs adressent leurs demandes d'appuis au même bailleur pour les mêmes objectifs, ceci pourrait aboutir à une perte de crédibilité ;
- 6.6. S'il n'y a pas de formation des formateurs et des moniteurs à l'amont les produits issus de la FAR seront de qualité douteuse ;
- 6.7. Face à des charges nouvelles liées au séjour des apprenants chez les référents (hébergement, nutrition...) il y a risque de découragement de ces derniers, voir leur démission, alors qu'ils constituent un important maillon de la chaîne de formation par alternance ;
- 6.8. L'insuffisance des moyens financiers pour le fonctionnement des structures de formation est une menace sérieuse.

7. Quelles sont les mesures d'anticipation de ces risques, quelles sont les actions à mener ?

- 7.1. La FAR doit anticiper pour mettre en place un réseau de suivi des anciens formés.
- 7.2. L'administration doit :
 - 7.2.1. mettre en place une bonne organisation de la FAR qui s'applique à toutes les structures de formation ;
 - 7.2.2. mettre l'accent sur la formation des formateurs et harmoniser les formations ;
 - 7.2.3. apporter un appui aux référents (appui technique, matériel et financier) ;
 - 7.2.4. mutualiser les expériences entre les différents acteurs.

8. Quels sont les leviers sur lesquels on peut s'appuyer pour relever les défis de la FAR au Cameroun ?

En termes de **défis** de la FAR au Cameroun, le groupe a identifié :

- 8.1. Définir le périmètre de la FAR ;
- 8.2. Identifier les acteurs ;
- 8.3. Harmoniser les interventions ;

- 8.4. Définir les types de formation ;
- 8.5. Définir les curricula et modalités de formation ;
- 8.6. Etablir des passerelles entre les différents niveaux de formation ;
- 8.7. Clarifier la problématique de certification ;
- 8.8. Définir le statut des formateurs et apprenants.

Comme **leviers** sur lesquels on peut agir pour relever les défis sus mentionnés, le groupe a identifié :

- Définir les missions de la FAR au Cameroun ;
- Elaborer et partager une vision de la FAR au Cameroun ;
- Elaborer des stratégies et les décliner en actions concrètes.

9. En quoi un réseau peut-il contribuer à rendre un dispositif de FAR plus efficient ?

- 9.1. Clarifier les rôles des acteurs
- 9.2. Eviter les duplications
- 9.3. Eviter les gaspillages de ressources
- 9.4. Favoriser la mutualisation des expériences
- 9.5. Favoriser les concertations permanentes entre les différents acteurs de la FAR
- 9.6. Améliorer les compétences des acteurs
- 9.7. Entraîner plus de lisibilité dans les interventions

VI. Développement du réseau FAR Cameroun

Le deuxième jour de l'atelier a été entièrement consacré à la réflexion sur la mise en place d'un réseau pour promouvoir la Formation Agropastorale et Rurale au Cameroun. Dans un premier temps, il a été question de définir les finalités du réseau, et ensuite les modalités de sa gouvernance.

4.1. Les finalités du réseau FAR Cameroun (Constituer un réseau « pour - quoi – faire »)?

Quatre principales finalités ont été retenues après croisement des idées proposées par les différents groupes de travail. Le réseau FAR Cameroun visera à :

- Construire l'identité de la FAR camerounaise à travers une vision commune pour disposer d'un cadre de référence partagé en matière de FAR ;
- Mutualiser les expériences, mettre en synergie les compétences, au plan national et

international pour mieux répondre aux besoins de formation dans les domaines agropastoraux et ruraux ;

- Contribuer à améliorer l'efficacité et l'efficience de la formation ;
- Et développer une expertise pour être force de proposition pour défendre les intérêts de la FAR en vue de contribuer à la construction d'une politique nationale de FAR.

4.2. Gouvernance du réseau

De la synthèse des discussions, il ressort que la gouvernance du réseau devrait se faire de la façon suivante :

a. Statut juridique

- i. Au vu des finalités (défendre des intérêts) le réseau ne saurait être informel. Il lui faut donc un statut juridique.
- ii. Le réseau n'est pas à but économique ; donc il ne peut pas être un GIE
- iii. Le réseau FAR Cameroun doit avoir une vision plus large : il va au-delà des intérêts des personnes membres, donc il ne peut pas être un GIC.
- iv. Le statut d'association semble être plus approprié car il dépend du Ministère de l'Administration Territoriale et de la Décentralisation.
- v. Nom proposé: FARCAM/REFARCAM

b. Statut des membres

Peut être membre :

- Toute personne indépendante intéressée par les missions de la FAR
- Toute structure intéressée par les missions de la FAR

4.3. Instances de gouvernance

Il s'agit de :

- Assemblée Générale (organe de décision) : composée de tous les membres (reste à définir qui ils sont).
- Un bureau exécutif (élus) qui met en place les décisions (reste à préciser comment il est constitué).
- Un secrétariat permanent (recruté parmi les membres ? ou sur leurs compétences ?) qui gère les projets, les actions... et rend compte au bureau d'après un cahier des charges.

VII. Déclaration sur la création d'une Association pour promouvoir la Formation Agropastorale et Rurale au Cameroun

Déclaration sur la création d'une Association pour promouvoir la Formation Agropastorale et Rurale au Cameroun

Les participants à l'atelier de restitution de l'étude sur l'« Analyse comparative de la Formation Agricole et Rurale : le cas du Cameroun », tenu à Mvolyé (Yaoundé) du 6 au 7 février 2012.

- Désireux de conjuguer leurs efforts pour construire l'identité de la FAR camerounaise à travers une vision commune pour disposer d'un cadre de référence partagé en matière de FAR ;
- Désireux de mutualiser les expériences, mettre en synergie les compétences, au plan national et international pour mieux répondre aux besoins de formation dans les domaines agropastoraux et ruraux ;
- Désireux de contribuer
 - à améliorer l'efficacité et l'efficience de la formation ;
 - et à développer une expertise pour être force de proposition afin de défendre les intérêts de la FAR et en vue de contribuer à la construction d'une politique nationale de FAR.

Ils

- Conviennent de la nécessité de mettre en place une équipe, dénommée « Groupe de Travail » (GT), chargée d'élaborer les documents juridiques (statut de l'association) et un plan d'action pour le démarrage de l'association,
- Chargent le Groupe de Travail ainsi mis en place de faire des propositions aux participants du présent atelier par mail dans un délai de trois (3) mois, de convoquer une assemblée générale constitutive et de faire une proposition de structure support pouvant recevoir une délégation de crédit du réseau FAR international,
- Nomment les membres suivants qui s'engagent dans cette première étape de travail:
 - Salomé NGABA ACEFFA
 - Emile WOBENSO CNEFAC
 - Mamouda NJOUONKOU Personne indépendante
 - Mbendogo BENGONO Centre de formation communale
 - Antoine MBIDA Ecoles publiques MINADER
 - Antoine BAGADJAI Ecoles publiques MINEPIA
 - Serge NKOLO Chambre d'agriculture
 - Njoke Johnson NJOMBE Référents
 - Issah NSANGOUE Elus
 - Ousman HAMADOU APESS
- Désignent M. Mbendogo BENGONO pour animer le groupe de travail.

Fait à Yaoundé le 7 février 2012

Annexe 1 : Programme de l'atelier de restitution

Heures	1 ^e jour : 6 février 2012
9 h. 00 – 9 h. 20 :	Mot introductif du Coordonateur du programme AFOP et présentation des participants
9 h. 20 – 9 h. 35 :	Mot du représentant du Réseau FAR
9 h. 35 – 9 h. 45 :	Ouverture de l'atelier : Chef de la Division de la Formation Agricole
9 h. 45 – 10 h. 30 :	Présentation de l'étude FAR par le Consultant
10 h. 30 – 10 h. 45 :	Pause café
10 h. 45 – 12 h. 45 :	Discussions générales sur l'étude FAR
12 h. 45 – 14 h. 00 :	Pause déjeuner
14 h. 00 – 14 h. 30 :	Etude de cas 1 : Présentation de AFOP 1 et perspectives AFOP 2
14 h. 30 – 15 h. 00 :	Etude de cas 2 : Expérience de la CNEFAC
15 h. 00 – 15 h. 30 :	Etude de cas 3 : Expérience de Nazareth Center
15 h. 30 – 16 h. 30 :	Discussions générales
16 h. 30 – 17 h. 15 :	Intérêt d'un réseau Formation Agricole et Rurale au Cameroun
Heures	2 ^e jour : 7 février 2012
	Plan d'action pour le développement d'un réseau Formation Agricole et Rurale au Cameroun
08 h. 00 – 10 h. 00 :	Travaux de groupe
10 h. 00 – 10 h. 30 :	Pause café
11 h. 00 – 12 h. 30 :	Présentation des travaux de groupe et échanges en plénière Définition des finalités de la FAR Cameroun
12 h. 30 – 13 h. 30 :	Travaux de groupe
13 h. 30 – 14 h. 00 :	Pause-déjeuner
14 h. 00 – 15 h. 00 :	Présentation des travaux de groupe et échanges en plénière Définition du mode de gouvernance de la FAR Cameroun
15 h. 00 – 15 h. 30 :	Rédaction des conclusions et recommandations de l'atelier
15 h. 30 – 16 h. 00 :	Lecture et approbation des recommandations de l'atelier
16 h. 00 – 16 h. 30 :	Signature de la déclaration
17 h. 00 :	Fin de l'atelier et Départ des participants

Annexe 2 : Liste des participants

N°	NOMS Prénom	FONCTION ET STRUCTURE D'ORIGINE
Programme AFOP et consortium d'appui		
1.	ANGO Pierre Blaise	Coordonnateur de l'AFOP (MINADER/MINEPIA)
2.	Dr MAHAMAT Abdou	Chef de Composante « Développement de la formation des jeunes issus du Secondaire » (école), AFOP
3.	NGOLONG Joseph	Chef de l'équipe « Projet de Centre », AFOP
4.	NJOUONKOU Mamouda	Chef de l'équipe « Référentiel » d'AFOP
5.	BEYEGUE André	Responsable du Suivi/Evaluation d'AFOP
6.	FOE NDZODO Jean-Claude	Responsable de l'équipe pédagogique d'AFOP

N°	NOMS Prénom	FONCTION ET STRUCTURE D'ORIGINE
7.	Dr MPOUOK Oswald	Chef de la Cellule enseignement Zootechnique, Vétérinaire et halieutique/ MINEPIA
8.	VIRGILI Elvio	Assistant Technique d'AFOP (Consortium d'appui)
9.	DAVID Martine	Consortium d'appui d'AFOP (AgroSup Dijon, France)
10.	ABOUCAL Marc	Consortium d'appui d'AFOP (AgroSup Dijon, France)
Autres structures centrales et projets		
11.	EVINA Serge	PAJER-U/MINJEUN
12.	MBARGA Gustave D.	RIFO/ Programme d'Amélioration de Compétitivité des Exploitations Agropastorales (ACEFA)
13.	BAGADJAI Antoine	CNFZVH Maroua (public)
Etablissements de l'enseignement et la formation agricole		
14.	ASSI Catherine	Directrice du « National Cooperative College », Bamenda (privé)
15.	MBIDA Antoine	Collège Régional d'Agriculture d'Ebolowa (public)
16.	NTABARESHYA Véréne	Directrice des Opérations, Coordination Nationale des Ecoles Familiales Agricoles du Cameroun (CNEFAC)
17.	WOBENSO Emile	CNEFAC
18.	NGABA ZOGO Salomé	Présidente de l'Association des Centres Familiaux de Formation par Alternance (ACEFFA)
19.	Dr NKOLO Serge	Ecole Pratique d'Agriculture de Binguela (public)
20.	NOGE EBONG Michael	Directeur du DOMAC (« Destiny Orphanage Muyuka, Agricultural Commercial College »), Agricultural Training Center, Muyuka (privé)
21.	MENDOGO Mbengono	Maire de Mengang
22.	S.M. NJOKE Johnson	Chef de village et Référent CFJA Muyuka
23.	NSANGO Issah	Président du conseil de gestion du Centre de formation de Kounden
24.	NGO NJIKI Lydienne	Monitrice CEFAP-CM de Bouam (public)
25.	MBOWA Alima	Apprenant CEFAN de Fouban (privé)
26.	MBOUOMBOUO Mama	Président JEDDAM de Mancha (privé)
Organisations professionnelles et ONG		
27.	Dr NWANA SAMA Bernard	Secrétaire Général de la Chambre d'Agriculture
28.	ZAMBO Ella	Service d'Appui aux Initiatives Locales de Développement (SAILD)
29.	HAMADOU Ousmane	Coordonnateur régional APSS
30.	Dr ALIOU Ibrahim	APSS, Ouagadougou
31.	Dr DJAKOI Henry	Directeur national HPI
32.	BOBAH Brillant	Chambre d'Agriculture, d'Elevage, des Pêches et des Forêts (CAEPF)
Consultants de l'étude		
33.	Dr NJOYA Aboubakar	Consultant, Agricultural and Rural Development Strategies Consulting Group (ARDS-CG)
34.	BATCHEP Rosine	Assistante de Recherche, ARDS-CG
35.	POUTOUGNIGNI Youchahou	Assistant de Recherche, ARDS-CG

Annexe 3 :

Présentation du consultant

à la restitution



Réseau International Formation Agricole et Rurale

**ATELIER DE RESTITUTION DE L'ETUDE :
ANALYSE COMPAREE DES PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE ET DE
TRANSFORMATION DES DISPOSITIFS DE FORMATION
AGRICOLE ET RURALE DANS TROIS PAYS D'AFRIQUE:
CAMEROUN, MAROC ET MADAGASCAR**

Etude principale: Cameroun

(Mvolyé, Yaoundé, 6 et 7 février 2012)

Aboubakar Njoya
Directeur de Recherche,
ARDS CG – 2012

PLAN DE L'EXPOSE

- I. Introduction**
- II. Données générales sur le Cameroun**
- III. Chronologie du processus de rénovation du système de formation agricole et rurale au Cameroun**
- IV. Enseignements tirés du processus de rénovation en cours**
- V. Modalités de gouvernance de la formation agricole et rurale**
- VI. Conclusion**

- 2. Identificación del sujeto**
- 1. Identificación del sujeto
 - 2. Identificación del sujeto
 - 3. Identificación del sujeto
 - 4. Identificación del sujeto
 - 5. Identificación del sujeto
 - 6. Identificación del sujeto
 - 7. Identificación del sujeto
 - 8. Identificación del sujeto
 - 9. Identificación del sujeto
 - 10. Identificación del sujeto

- 3. Identificación del sujeto**
- 1. Identificación del sujeto
 - 2. Identificación del sujeto
 - 3. Identificación del sujeto
 - 4. Identificación del sujeto
 - 5. Identificación del sujeto
 - 6. Identificación del sujeto
 - 7. Identificación del sujeto
 - 8. Identificación del sujeto
 - 9. Identificación del sujeto
 - 10. Identificación del sujeto

4. Instrucciones para el alumno

1. Leer el texto con atención y subrayar las palabras clave.

2. Responder a las preguntas que se le plantean.

3. Redactar un texto breve que explique el contenido del texto.

4. Realizar un mapa conceptual que relacione las ideas principales.

5. Reflexionar sobre el contenido del texto y escribir una conclusión personal.

5. Instrucciones para el profesor

1. Leer el texto con atención y subrayar las palabras clave.

2. Responder a las preguntas que se le plantean.

3. Redactar un texto breve que explique el contenido del texto.

4. Realizar un mapa conceptual que relacione las ideas principales.

5. Reflexionar sobre el contenido del texto y escribir una conclusión personal.

8. Responsabilité pénale de la Commission
La Commission est responsable des dommages causés par ses membres dans l'exercice de leurs fonctions. Elle est responsable des dommages causés par ses membres dans l'exercice de leurs fonctions. Elle est responsable des dommages causés par ses membres dans l'exercice de leurs fonctions.

9. Caractéristiques de la responsabilité de la Commission
La Commission est responsable des dommages causés par ses membres dans l'exercice de leurs fonctions. Elle est responsable des dommages causés par ses membres dans l'exercice de leurs fonctions. Elle est responsable des dommages causés par ses membres dans l'exercice de leurs fonctions.

La Organización de las Naciones Unidas

- Fue fundada el 24 de octubre de 1945 en San Francisco, California, Estados Unidos.
- Su sede principal se encuentra en Nueva York, Estados Unidos.
- Tiene 193 Estados miembros.
- Su objetivo principal es mantener la paz y la seguridad internacionales.
- También trabaja para promover el desarrollo económico y social, la cooperación internacional y el respeto de los derechos humanos.
- Su estructura incluye una Asamblea General, un Consejo de Seguridad, una Secretaría General, un Tribunal Internacional de Justicia y un Comité Económico y Social.
- Su presupuesto anual es de aproximadamente 2.200 millones de dólares.
- Su idioma oficial es el inglés.



La estructura de programación de contenidos
El presente documento describe la estructura de programación de contenidos de la asignatura de Matemáticas de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) de 1.º de ESO. El documento está dividido en tres partes: el primer apartado describe la estructura de programación de contenidos de la asignatura, el segundo apartado describe la estructura de programación de contenidos de la asignatura de Matemáticas de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) de 1.º de ESO y el tercer apartado describe la estructura de programación de contenidos de la asignatura de Matemáticas de la Educación Secundaria Obligatoria (ESO) de 1.º de ESO.



La Universidad de Salamanca es miembro de
los siguientes organismos internacionales:

El 2014 es el Año Internacional de la Investigación del Desarrollo en
la Organización de las Naciones Unidas.

1. Organización de las Naciones Unidas
2. Organización de Estados Americanos
3. Organización de Iberoamérica y del Caribe
4. Organización de Países de Lengua Portuguesa
5. Organización de Países de Lengua Española
6. Organización de Países de Lengua Gallega
7. Organización de Países de Lengua Catalana
8. Organización de Países de Lengua Valenciana
9. Organización de Países de Lengua Aragonesa
10. Organización de Países de Lengua Asturiana
11. Organización de Países de Lengua Leonesa
12. Organización de Países de Lengua Aragonesa
13. Organización de Países de Lengua Asturiana
14. Organización de Países de Lengua Leonesa
15. Organización de Países de Lengua Aragonesa
16. Organización de Países de Lengua Asturiana
17. Organización de Países de Lengua Leonesa
18. Organización de Países de Lengua Aragonesa
19. Organización de Países de Lengua Asturiana
20. Organización de Países de Lengua Leonesa





Empowerment des membres de l'association

Le but de ce projet est de permettre aux membres de l'association de participer activement à la prise de décision et de gérer les affaires courantes de l'association. Ce projet vise à renforcer la confiance et la responsabilité des membres, à améliorer la communication et à favoriser la transparence des actions de l'association.

Les objectifs de ce projet sont :

- Permettre aux membres de participer à la prise de décision.
- Renforcer la confiance et la responsabilité des membres.
- Améliorer la communication et la transparence des actions de l'association.

Les actions à mener sont :

- Mettre en place des ateliers de concertation.
- Organiser des réunions régulières de l'association.
- Publier un rapport annuel de l'association.

14. El comportamiento de un sistema de control en estado estacionario se caracteriza por:

- a) Ser independiente de la estructura del sistema.
- b) Ser independiente de la función de transferencia del sistema.
- c) Ser independiente de la función de transferencia del sistema y de la estructura del sistema.
- d) Ser independiente de la función de transferencia del sistema y de la estructura del sistema.

15. El comportamiento de un sistema de control en estado estacionario se caracteriza por:

- a) Ser independiente de la estructura del sistema.
- b) Ser independiente de la función de transferencia del sistema.
- c) Ser independiente de la función de transferencia del sistema y de la estructura del sistema.
- d) Ser independiente de la función de transferencia del sistema y de la estructura del sistema.

5. Quali sono le attività di governo di un'impresa?

Le attività di governo di un'impresa sono quelle che riguardano la gestione dell'impresa e la relazione con i vari stakeholder. Le attività di governo di un'impresa sono:

- 1. Definizione della strategia aziendale
- 2. Pianificazione delle attività aziendali
- 3. Organizzazione delle risorse aziendali
- 4. Controllo delle attività aziendali
- 5. Relazione con i vari stakeholder

6. Quali sono le attività di governo di un'impresa?

Le attività di governo di un'impresa sono quelle che riguardano la gestione dell'impresa e la relazione con i vari stakeholder. Le attività di governo di un'impresa sono:

- 1. Definizione della strategia aziendale
- 2. Pianificazione delle attività aziendali
- 3. Organizzazione delle risorse aziendali
- 4. Controllo delle attività aziendali
- 5. Relazione con i vari stakeholder



Réseau International Formation Agricole et Rurale

**ATELIER DE RESTITUTION DE L'ETUDE :
ANALYSE COMPAREE DES PROCESSUS DE MISE EN ŒUVRE ET DE
TRANSFORMATION DES DISPOSITIFS DE FORMATION
AGRICOLE ET RURALE DANS TROIS PAYS D'AFRIQUE:
CAMEROUN, MAROC ET MADAGASCAR**

Etude principale: Cameroun

(Mvolyé, Yaoundé, 6 et 7 février 2012)

Aboubakar Njoya
Directeur de Recherche,
ARDS CG – 2012

PLAN DE L'EXPOSE

- I. Introduction**
- II. Données générales sur le Cameroun**
- III. Chronologie du processus de rénovation du système de formation agricole et rurale au Cameroun**
- IV. Enseignements tirés du processus de rénovation en cours**
- V. Modalités de gouvernance de la formation agricole et rurale**
- VI. Conclusion**

I. Introduction

➤ Caractéristiques du secteur rural

1. 1^{er} employeur (60% de la population active).
2. 1^{er} pourvoyeur de devises (55% des exportations).
3. Plate-forme privilégiée pour :
 - i. La lutte contre la pauvreté
 - ii. La sécurité alimentaire,
 - iii. L'intégration dans les échanges,
 - iv. La durabilité des performances économiques, et
 - v. La relance de la croissance
4. Mais en proie à de nombreuses contraintes

3

I. Introduction (suite)

➤ Principales contraintes de l'agriculture

1. Étroitesse de la taille des exploitations,
2. Faible mécanisation des activités agricoles,
3. Vieillesse et faible qualification de la main-d'œuvre rurale,
4. Insuffisante maîtrise de l'eau,
5. Difficultés d'accès au crédit agricole,
6. Difficultés de commercialisation des produits,
7. Insuffisance et mauvais état des routes.

4

I. Introduction (suite)

➤ **Situation du système national de formation agricole et rurale au Cameroun**

1. Dispersion des institutions de formation professionnelle;
2. Insuffisance de communication entre les acteurs:
 - duplications, chevauchements, conflits de compétence, inefficacité et gaspillage de ressources
3. Faible harmonisation des interventions entre les sectoriels du monde rural
 - conflits d'intervention
4. Manque de système uniforme de certification
 - manque équivalence et passerelles
5. Multitude de référentiels
 - disparités observées sur le terrain entre des acteurs de même niveau de qualification technique
6. Insuffisance des RH et la vétusté des infrastructures

5

II. Données générales sur le Cameroun

1) Le contexte socio-économique actuel du Cameroun

- Superficie : 475 400 km²
- Population : 19 406 100 habitants en 2010 (50,5 % de femmes et 49,5 % d'hommes);
- Taux de croissance démographique: 2,6 % entre 2005 et 2010;
- Forte disparité géographique: 52 % de la population vit en ville;
- Les moins de 25 ans sont à 64 %;
- Le rythme d'urbanisation actuelle de 5 %;
- Les campagnes se vident de leur potentiel de production et d'innovation;
- Accroissement d'une main-d'œuvre sans qualification dans les villes ;
- Situation économique: améliorée suite à l'initiative (PPTE) en 2004;
- La coopération avec les partenaires techniques et financiers a été renforcée, d'où l'accroissement du volume de financement des projets agricoles (PACA, ACEFA, AFOP, AMO, PAPA, RUMPI, GRASSFIELD)

6

II. Données générales sur le Cameroun (suite)

2) Les performances de l'éducation appréciables, les jeunes toujours loin de leurs ambitions

La jeunesse: « fer de lance de la nation »;

L' éducation des jeunes est considérée parmi les objectifs prioritaires du gouvernement;

Malgré la progression des performances de l'éducation, les programmes de formation professionnelle, d'où le chômage des jeunes aujourd'hui.

3) La formation et l'emploi des jeunes: les défis des politiques

Face aux taux inquiétants d'abandon au primaire (35 %), au 1^{er} cycle secondaire (38,2%) et au second cycle du secondaire (52,5%), quelles opportunités d'emploi à une jeunesse sans qualification?

Chaque année le système universitaire libère des milliers de jeunes diplômés, mais qui ont bien du mal à trouver un emploi

7

III. Chronologie du processus de rénovation du système de formation agricole et rurale au Cameroun

Trois grandes périodes d'évolution des dispositifs de FAR au Cameroun :

- Période post indépendance de 1960 à 1985 ou phase « de développement des dispositifs publics » ;
- Période 1985 à 2005 ou phase de la traversée du désert ou encore phase « de récession économique ou de crise des dispositifs publics développés» et la naissance des dispositifs privés ;
- Période 2005 à nos jours ou phase de retour à la croissance et une reprise des investissements dans le pays, ou « de rénovation du dispositif de formation professionnelle agricole et rurale».

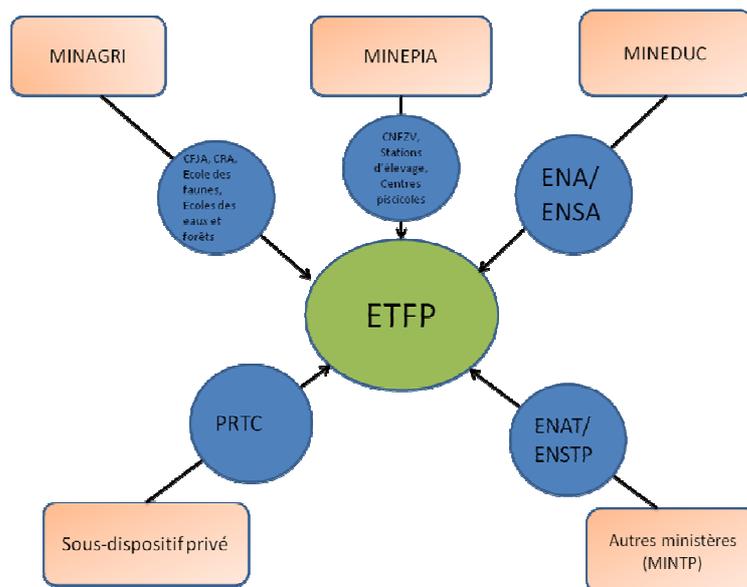
8

III. La chronologie du processus de rénovation du système de formation agricole et rurale au Cameroun

1) 1960-1985: phase « de développement des dispositifs publics »

- les textes et organes de pilotage : 6 plans quinquennaux élaborés
- les structures de FAR: le dispositif est principalement étatique
- Les acteurs du secteur agricole impliqués dans la formation:
 - Etat à la fois maître d'ouvrage et maître d'œuvre
 - Sociétés de développement
 - Missions de développement (MIDEVIV, WADA, ...)
 - Organismes coopératifs (UCCAO, ...)
 - Organismes financiers (FONADER, BCD, ...)
 - Acteurs d'appui à l'insertion socio-professionnelle (Chambre d'Agriculture, Heifer Project, ...)
 - Commercialisation des produits agricoles (ONCPB, SODECTON, ...).
Mesures de protectionnisme: barrières tarifaires et restrictions quantitatives
 - Recherche agricole (IRA et IRZ)

9



Eléments du dispositif de l'enseignement et de la formation professionnelle au Cameroun de 1960 à 1985

Source : Auteur, 2012

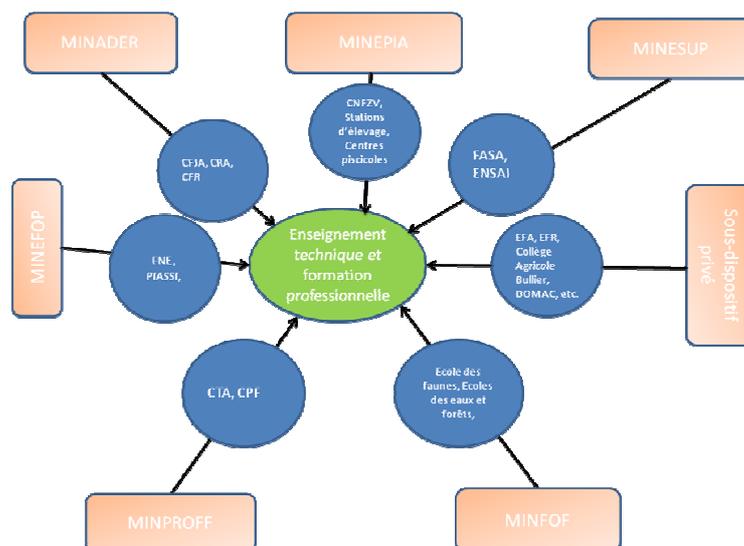
10

III. La chronologie du processus de rénovation du système de formation agricole et rurale au Cameroun

2) 1986-2005: « de récession économique ou de crise des dispositifs publics développés »

- Les textes et organes de pilotage (*mise en œuvre des PAS; élaboration de la Nouvelle Politique Agricole (NPA)*)
- Les structures étatiques de formation presque à l'abandon;
- Développement spectaculaire des structures privées de formation [*EFA, EFR, Collège agricole Bullier; naissance des Organisations Professionnelles Agricoles CNOP-CAM; naissance des ONG (SAILD, APESS)*]
- Le financement de l'agriculture restructuré suite au désengagement de l'Etat (*naissance des micro-finances, coordonnée par la COBAC*)
- La commercialisation des produits agricoles libéralisée (*ONCPB liquidée; abolition des prix fixes*)
- L'accès aux intrants passe par le secteur privé, exonérés de taxe (levée des mesures de protection et d'encadrement)
- La recherche agricole relancée pour développer le secteur (*assurée par l'IRAD et d'autres centres régionaux et internationaux*)

11



Eléments du dispositif de l'enseignement technique et de la formation professionnelle agricole (1986-2005)

Source : Auteur, 2012

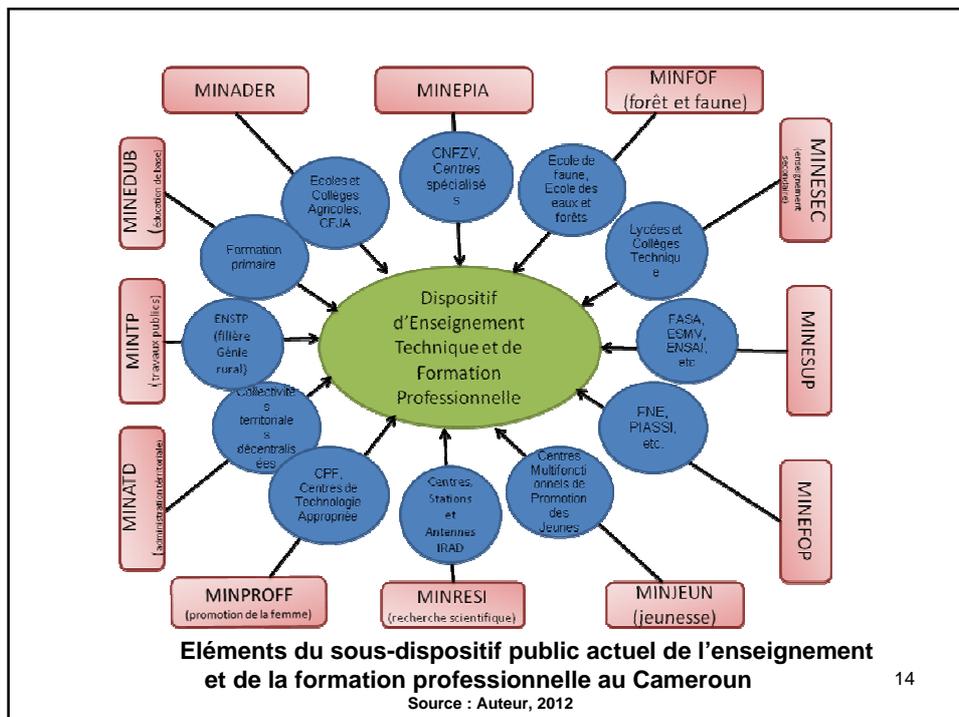
12

III. La chronologie du processus de rénovation du système de formation agricole et rurale au Cameroun

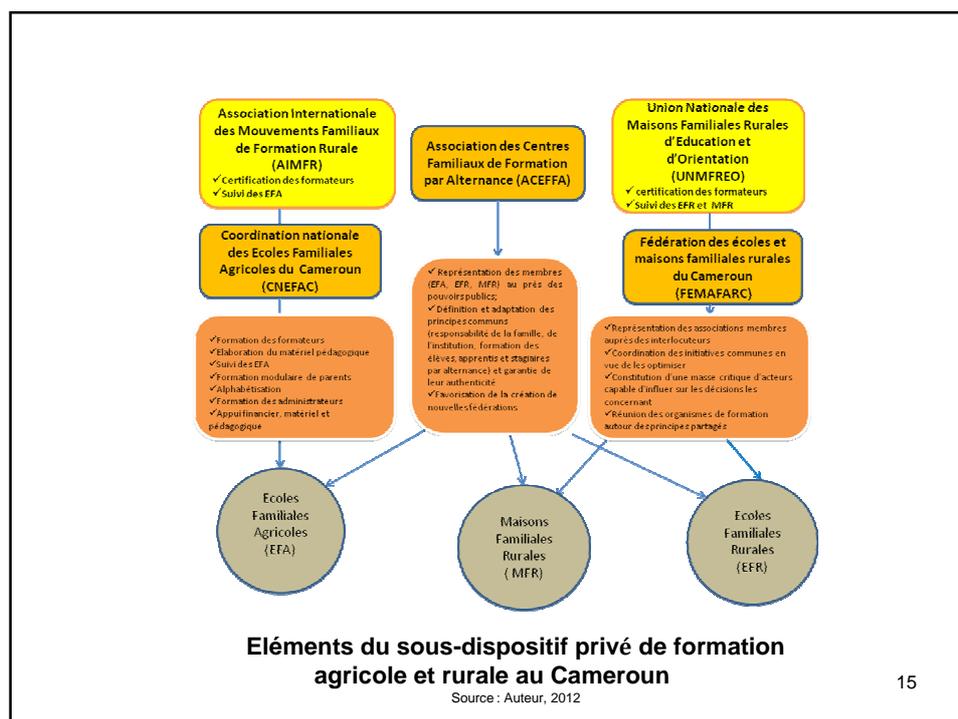
3) 2005 à nos jours: phase « de rénovation du dispositif de formation professionnelle agricole et rurale ».

- ✓ La Politique Agricole - Nouveaux Défis (suite à l'évaluation de la NPA, dont les résultats escomptés n'ont pas été atteints)
- ✓ La politique agricole dans le Document de Stratégie de Réduction de la Pauvreté (DSRP) – Place prépondérante accordée à l'agriculture « la pauvreté au Cameroun est un problème rural »
- ✓ Elaboration de la Stratégie de Développement du Secteur Rural (2003) – « la déclaration de politique nationale de l'enseignement et de la formation agricole et rurale reste le socle où doivent s'inscrire les futurs programmes et projets »

13



14



15

IV. Enseignements tirés du processus de rénovation en cours

1) Forces :

- Meilleure reconnaissance politique de l'importance de la formation
- Mise à jour de l'enseignement agricole avec les deux ministères (MINADER et MINEPIA) sur les mêmes référentiels ;
- Approche de formation par alternance permet le contact du milieu professionnel ;
- Mutualisation des efforts et renforcement des capacités des acteurs impliqués ;
- Valorisation de la formation en milieu rural et la fidélisation des formateurs ;
- Production de référentiels adaptés au contexte camerounais ;
- Gratuité de la formation et allocation des ressources financières pour l'alimentation des apprenants sont des facteurs de motivation.
- Communication comme l'une des clés de succès dans la mise en œuvre.
- Autonomie de fonctionnement dont bénéficie le programme dans la mise en œuvre des activités
- Engagement et motivation des équipes rencontrées à tous les niveaux,.

16

IV. Enseignements tirés du processus de rénovation en cours (suite)

2) Faiblesses

- Insuffisance des ressources humaines, matérielles et financières ;
- Non prise en charge des apprenants lorsqu'ils sont chez les référents ;
- Insuffisance des référents dans des activités intéressants les apprenants ;
- Absence de rémunération des référents peut entraver leur motivation ;
- Absence d'ateliers pédagogiques dans les centres.

17

IV. Enseignements tirés du processus de rénovation en cours (suite)

3) Menaces

- Non-pérennisation des activités dans les centres après la rénovation ;
- Age des acteurs impliqués dans la rénovation (ceux qui pilotent le programme actuellement sont à 75 % à la fin de leurs carrières professionnelles).

4) Opportunités

- L'existence de plusieurs ministères est une opportunité si la rénovation est bien conduite ; ceci permettrait à chaque ministère de concentrer ses efforts sur les tâches qui lui sont assignées.
- L'implication des élus locaux dans les conseils de gestion est une stratégie de pérennisation du programme.

18

IV. Enseignements tirés du processus de rénovation en cours (suite)

5) Attentes des centres privés

- Appui au renforcement de capacités des formateurs ; des directeurs ;
- Prise en charge des formateurs par l'Etat ou par les communautés locales ;
- Complémentarité : définir les axes de collaboration entre les secteurs public et privé ;
- Uniformisation et reconnaissance du certificat de formation agricole et rurale délivrée par les EFA ;
- Prise en charge d'autres EFA dans sa deuxième phase de la rénovation.

19

V. Modalités de gouvernance de la formation agricole et rurale

1. Quelle coordination nationale de la formation agricole et rurale mettre en place ?

Le système national de formation agricole est en proie à de nombreuses difficultés qui peuvent compromettre son bon déroulement et son efficacité :

- Les institutions impliquées dans la formation professionnelle évoluent en rangs dispersés ;
- Faible institutionnalisation des rapports de collaboration entre les différents secteurs ministériels en charge du monde rural ;
- Manque de système uniforme de certification de la formation ;
- Multitude de référentiels utilisés par les différents établissements de formation ;
- Insuffisance des ressources humaines .

20

V. Dispositifs et modalités de gouvernance de la formation agricole et rurale

2) Nécessité de la création d'une plate-forme sur la base des principes et des valeurs partagés. Cela permettra aussi de :

- Avoir une représentation nationale permettant de parler d'une seule voix auprès des interlocuteurs communs
- Avancer vers la constitution d'une masse critique d'acteurs de la formation agricole et rurale ;
- Normaliser les actions de formation : travailler sur les référentiels métiers et formations, les profils et statuts des apprenants et des moniteurs, etc....
- Accompagner le renforcement des capacités des administrateurs et des équipes pédagogiques des associations membres ;
- Prendre des initiatives en vue d'engager la plateforme des organisations paysannes dans une réflexion stratégique sur la formation agricole et rurale et les mécanismes durables de son financement ;
- Engager une stratégie de densification du réseau des centres à travers le territoire national, et animer la réflexion sur leur autonomisation.

21

VII. Conclusion

Le secteur agricole et rural reste une opportunité d'emplois pour la jeunesse.

La formation professionnelle agricole apparaît comme un des outils indispensables pour le maintien des jeunes dans le domaine agricole.

La formation agricole et rurale est soutenue ou mise en œuvre par une multiplicité d'acteurs : les structures publiques ou privées de formation, les familles, les milieux socioprofessionnels, les collectivités locales, les partenaires techniques et financiers et les ONG.

22

VII. Conclusion (suite)

Afin qu'elle joue pleinement son rôle, de nombreux défis doivent être relevés en terme de :

- Référentiels de formation adaptés,
- Nouveaux métiers à développer,
- Masses critiques à former,
- Besoin en formateurs qualifiés,
- Dispositif institutionnel approprié pouvant fédérer l'ensemble des efforts des parties prenantes de la formation,
- Mobilisation des principaux acteurs (entreprises privées, services financiers, acteurs publics, chercheurs, OPA, ONG, partenaires techniques, financiers et du développement) pour soutenir les réformes engagées.

23

VII. Conclusion (suite)

La résolution de ces défis nécessite une action concertée et un soutien mutuel

La capitalisation des expériences, le développement des synergies dans les interventions, la réduction des conflits de compétence, l'institutionnalisation des rapports de collaboration dans le cadre d'une plateforme nationale

L'Etat devrait jouer son rôle de coordinateur, de facilitateur, de régulateur et de pilote du système. Cette intervention assure un minimum d'harmonie dans les approches, garantit la qualité des référentiels et crédibilise la certification.

Ces préoccupations sont au centre de la refondation du dispositif de formation professionnelle agricole au Cameroun entreprise depuis 2007.

24



Compte rendu de l'atelier de restitution de l'étude

Analyse comparée des processus de mise en œuvre et de transformation des dispositifs de formation agricole et rurale dans trois pays d'Afrique : Maroc, Cameroun et Madagascar

Etude secondaire : Maroc

ITSMAER de Rabat, 24 novembre 2011

21 mars 2012

Objectif : Présenter et enrichir les résultats de l'étude sur le dispositif de formation professionnelle agricole au Maroc (« étude FAR ») par des échanges avec les différents acteurs de formation invités, débats notamment de la rénovation du dispositif et du rôle des acteurs socioprofessionnels intervenant dans cette rénovation.

Programme : Voir annexe 1.

Participants : 40 participants (responsables du dispositif de FAR au niveau central, régional et local ; formateurs ; professionnels ; lauréats, v. Liste en annexe)

Plan du document

Ouverture	2
Intervention du consultant	2
Commentaires, questions et débats	4
Eléments de réaction et de réponse du consultant	6
Clôture	6
Annexe 1 : Programme de l'atelier	7

Annexe 2 : Résumé de l'étude	7
Annexe 3. Liste des participants (classes par type d'organisation)	9
Annexe 4. Diaporama de présentation de l'étude.....	10

Ouverture

M. Mohamed Saïdi, membre du comité de pilotage et point focal du réseau FAR au Maroc, a rappelé le cadre, l'objectif et le programme de l'atelier. Dans son intervention, il a présenté aussi le réseau FAR dont le Maroc est membre, son rôle et ses expériences dans l'Afrique et au Maroc.

De son côté, Mme Nawal El Haouari, chef de la Division de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (DETFP) de la DERD/MAPM¹, a souligné l'importance du thème de l'étude et a souhaité que ses résultats puissent enrichir le débat autour des réformes entreprises en vue d'améliorer davantage l'efficacité du système de l'ETFP agricole au Maroc.

Intervention du consultant²

Après avoir présenté la méthodologie de son travail et le contexte général et spécifique de l'enseignement technique et de la formation professionnelle agricole au Maroc, le consultant chargé de l'étude, M. Abdelkader Ftouhi, a passé en revue les principaux axes et résultats de l'étude. Il a présenté l'évolution du système de l'ETFP, les principales réformes, le pilotage du système, les acteurs et l'implication des professionnels dans le processus de formation, l'efficacité interne et externe, la « ré-ingénierie » du dispositif et des éléments de diagnostic de ce dispositif (présentation PTT en attaché).

Ainsi, le consultant a souligné que, depuis l'indépendance du pays en 1956, le système de l'ETFP agricole au Maroc a connu des évolutions et réformes importantes, celles-ci ont engendré des résultats indéniables en termes de développement de la capacité d'accueil, de développement de nouvelles approches, d'ouverture progressive sur les professionnels et d'amélioration de la qualité de la formation.

Une nette prise de conscience des jeunes, de leurs parents et de la communauté de l'intérêt de la formation professionnelle, ceci explique la demande qui n'a cessé d'augmenter au fil des années.

¹ Direction de l'Enseignement, de la Recherche et du Développement (devenue entre temps la Direction de l'Enseignement, de la Formation et de la Recherche ou DEFR) du Ministère de l'Agriculture et des Pêches maritimes (MAPM).

² Voir aussi le résumé distribué aux participants et le diaporama en annexes.

Les véritables réformes ont commencé depuis la réforme de 1984, des avancées importantes ont été réalisées grâce à la loi 36/96 sur l'alternance, la mise en œuvre de la Charte Nationale sur l'Education et la Formation de 1999/2000, la loi 12/00 sur l'apprentissage, les expérimentations de développement de formation selon l'APC et maintenant la « ré-ingénierie » globale du dispositif.

La formation continue des agriculteurs a connu également des améliorations non négligeables via le système de vulgarisation publique et les initiatives de certaines associations professionnelles. Ce système est en cours de révision dans le cadre du plan Maroc vert. Cette révision devrait permettre la mise à contribution du privé à travers notamment la création du métier du conseiller agricoles privé.

Par ailleurs, l'importance de l'appui externe dans les différentes réformes a été soulignée, plusieurs accords de partenariats ont été conclus dans un cadre bilatéral ou multilatéral avec divers pays, régions ou institutions internationales : Allemagne (GTZ), Andalousie, Belgique, Canada (ACDI), Etats-Unis (USAID), France (AFD), Union européenne, Banque Mondiale, FAO.

Les actions menées au fil des étapes de réformes ont permis le développement du dispositif de formation. Ce dispositif est constitué actuellement de 45 établissements répartis à travers le territoire national, assure la formation initiale (ouvriers qualifiés, techniciens et techniciens spécialisés) et la formation par apprentissage. Aussi, pour permettre aux candidats méritants d'accéder à un niveau immédiatement supérieur, un système de passerelles a été instauré depuis l'année scolaire 1986/1987. La diversification des filières de formation qui se sont multipliées pour atteindre une vingtaine afin de répondre aux besoins des professionnels et permettre l'accompagnement de la nouvelle stratégie « Maroc vert ».

La réingénierie du dispositif selon l'APC est en cours. En effet, après une phase pilote, la généralisation de sa mise en place se fait progressivement.

Ces réformes ont permis une implication de plus en plus importante des acteurs locaux et des professionnels dans le processus de formation et ce depuis l'instauration de la formation professionnelle alternée, la mise en place des mécanismes pour faire émerger les besoins en compétences des professionnels et développer les filières et programmes de formation pour y répondre. Cette implication s'est renforcée avec l'adoption de l'approche APC.

Cependant, plusieurs difficultés persistent et qui risquent de limiter l'impact des réformes entreprises : difficultés de financement du système, des ressources humaines et leur formation, implication des professionnels ...

Concernant la formation par apprentissage des jeunes ruraux, elle présente l'avantage de cibler un très large public jusque là exclu du système de l'enseignement et de la formation

professionnelle, mais elle ne règle pas pour autant la question de la préparation des jeunes au métier d'exploitant agricole.

Enfin, le consultant a souligné que l'amélioration de l'efficacité du système de FAR nécessite l'amélioration du pilotage, de l'appui pédagogique, de l'implication des professionnels (notamment pour les stages) et du suivi-évaluation qui permet les réajustements nécessaires. Ce système devrait prendre en considération les besoins et les contraintes des filles pour leur permettre un accès facile à la formation professionnelle en renforçant, notamment, la capacité d'accueil des internats pour les filles.

Commentaires, questions et débats

Les différents intervenants ont souligné l'importance de l'étude. Le débat s'est focalisé sur les différents axes de la présentation pour demander des clarifications des précisions et des compléments d'informations et formuler certaines propositions :

- Au niveau global, les représentants de la DEFR ont souhaité que l'étude se limite à décrire le système d'ETFPA et son évolution sans présenter en détail les éléments du diagnostic.
- Au niveau de la méthodologie du travail : certains ont souhaité que l'échantillon soit plus élargi afin de mieux confirmer les résultats obtenus et ont émis des réserves sur la formulation de certaines conclusions critiques des éléments du diagnostic du système de l'ETFP agricole.

Les autres points du débats ont portés sur :

- Capacité d'accueil des établissements de formation et moyens humains et matériels

Certains intervenants ont évoqué la capacité d'accueil limitée des internats surtout pour les filles et les difficultés de gérer cette capacité à la fois pour la formation initiale et la formation par apprentissage. Des responsables d'établissements ont insisté sur l'importance de la formation des formateurs, le renforcement des moyens humains (formateurs et autres catégories du personnel) et matériels (moyens de transport), la motivation des formateurs encadrant des stages. L'amélioration de la qualité de la formation exige aussi la mise à niveau des polygones pédagogiques (espace d'apprentissage pratique au niveau des établissements).

- Le pilotage du système

Le développement de l'ETFP est de plus en plus associé à la bonne gouvernance et à l'autonomie de gestion des établissements de formation professionnelle. Ceci permet à ces institutions de prendre localement les décisions les mieux adaptées aux réalités du terrain, et avoir plus d'autonomie financière afin de pouvoir développer des programmes de

formation en rapport avec les besoins des entreprises locales.

Il a été souligné qu'à partir de 2008-2009, avec la création des Directions Régionales, le pilotage est assuré au niveau Central par la DEFR (Direction de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle) et au niveau régional par les Directions Régionales, mais la DEFR détient ainsi un rôle prépondérant dans le pilotage du système, elle est responsable de sa planification, de son efficacité, de son efficience et de son adéquation aux besoins du pays.

Il a été signalé que la déconcentration de l'enseignement agricole a changé la donne en matière de construction de l'offre de formation, en particulier en induisant un rôle accru pour les régions.

Dans le cadre des orientations nationales, la DRA, conçoit et met en œuvre la stratégie de l'État en région en matière d'enseignement technique et de formation professionnelle agricole.

Cependant ce pilotage pose au stade actuel des difficultés, en l'occurrence celles relatives au financement.

- Le financement

Le système de l'ETFP est financé sur le budget général de l'état, mais il a bénéficié aussi d'un appui, en plus de l'appui, technique d'un appui financier dans le cadre de la coopération internationale. Cependant, des difficultés ont été évoquées relatives à l'insuffisance des budgets (équipement, construction et aménagement)

Le système de financement de l'ETFPA devrait permettre aux établissements de formation de disposer des moyens physiques, matériels et financiers nécessaires pour répondre aux exigences des programmes de formation.

Même si, généralement, l'État demeure le principal bailleur de fonds, d'autres sources de financement peuvent aussi être envisagées, par exemple la contribution des collectivités locales et régionales, des grandes entreprises agricoles et agro-alimentaires...

- L'implication des professionnels

L'amélioration de l'implication des professionnels nécessite plus de communication, de sensibilisation et de motivation par différents moyens possibles (motivation financière, conseils, voyage...). Certains professionnels présents ont manifesté le souhait que toutes les catégories de professionnels soient impliquées particulièrement au niveau de l'identification des besoins pour mieux répondre quantitativement et qualitativement à leurs besoins. D'autres ont évoqué la question du renforcement de la formation pratique pour rendre plus opérationnels les lauréats dès la fin de leur formation.

- La ré-ingénierie du dispositif selon l'APC

Différents intervenants ont rappelé que les apports importants de l'APC sur le plan pédagogique (nouvelle approche, nouveaux outils (guides), responsabilisation des formateurs, développement de l'expertise nationale (certification des compétences dans

l'APC...), l'amélioration de l'efficacité interne qui avoisine 100% et la nette amélioration de l'efficacité externe.

Éléments de réaction et de réponse du consultant

Le consultant a repris la parole pour répondre aux différentes interrogations concernant notamment la méthodologie du travail en indiquant que la méthodologie adoptée a privilégié une approche qualitative et que les établissements et les acteurs consultés sont choisis de façon à couvrir la diversité de la réalité du système de l'ETFP, cerner les différentes situations, décrire et analyser les différentes étapes du processus de réformes de l'ETFP agricole et examiner le processus actuel de ré-ingénierie du système selon l'APC.

Les participants ont été informés que toutes leurs observations et remarques seront intégrées dans la version finale du rapport.

Clôture

A la fin de cet atelier, M. Saïdi a remercié les participants de leur contribution à la réussite de cet atelier et leur a demandé de communiquer par écrit, au consultant, leurs observations pour les intégrer à la version finale de l'étude, celle-ci leur sera communiquée, après validation par les instances du réseau FAR. Il a souhaité aussi que les résultats de ce travail puissent contribuer à enrichir le débat autour du système de l'ETFP agricole au Maroc, d'une part, et d'autre part les capitaliser dans le cadre d'une analyse comparée des dispositifs de formation agricole et rural dans les trois pays concernés par l'étude, à savoir Cameroun, Maroc et Madagascar.

Rédigé par Abdelkader Ftouhi, consultant, mars 2012
Révisé et mis en page par Igor Besson, réseau FAR, juin 2012

Annexes

Annexe 1 : Programme de l'atelier

9h	Inscription des participants
9h 30	Ouverture <ul style="list-style-type: none">– Mot de la Direction de l'Enseignement, de la Formation et de la Recherche (DEFER)– Mot du représentant Point focal FAR
10h	Présentation de l'étude
10h 45	Pause café
11h	Débat et synthèse
12h 30	Déjeuner
14h 30	Débat autour du réseau FAR
16h	Synthèse et clôture

Annexe 2 : Résumé de l'étude³



Analyse comparée des processus de mise en œuvre et de transformation des dispositifs de formation agricole et rurale dans trois pays d'Afrique : Maroc, Cameroun et Madagascar

Etude secondaire : Maroc

Le réseau international « Formation Agricole et Rurale » dont le Maroc est membre a considéré que la profonde transformation du dispositif de formation agricole en cours méritait une attention toute particulière. En conséquence, en accord avec les responsables marocains, il a décidé de commanditer une étude visant à analyser le processus de réforme en cours et d'en tirer les premiers enseignements permettant d'ajuster si besoin son accompagnement.

³ Document distribué aux participants à l'atelier.

Cette étude alimentera également le processus de capitalisation par les acteurs impliqués dans les formations agricoles et rurales dans l'ensemble des pays du réseau FAR, dans la mesure où ses résultats pourront faire l'objet d'une analyse comparée avec ceux obtenus par des études similaires au Cameroun et à Madagascar.

Le système de formation agricole au Maroc, a connu depuis 1984 des réformes profondes pour répondre aux besoins en compétences induits par les stratégies de développement du secteur agricole et les besoins des professionnels.

Des avancées importantes ont pu être réalisées grâce à la loi 36/96 sur l'alternance, la mise en œuvre de la Charte Nationale sur l'Éducation et le Formation de 1999/2000, la loi 12/00 sur l'apprentissage, les expérimentations de développement de formations selon l'APC et maintenant la ré-ingénierie globale du dispositif.

La formation continue des agriculteurs a connu également des améliorations non négligeables via le système de vulgarisation étatique et les initiatives de certaines associations professionnelles. Elle sera certainement renforcée par les nouvelles orientations et la mise à contribution du privé, sachant que les besoins sont énormes.

Le processus de ré-ingénierie est en cours et il est encore beaucoup trop tôt pour en faire un bilan et poser un diagnostic pertinent. Mais nous avons pu toutefois, à la lumière des enquêtes réalisées tiré déjà des enseignements des premières réalisations.

Tout le monde reconnaît que l'APC constitue une avancée décisive dans l'amélioration du système de formation professionnelle agricole, surtout en raison de sa mise en phase avec les besoins de la Profession et des futurs employeurs. On peut penser que le processus de ré-ingénierie contribuera ainsi, d'une part à l'atteinte des objectifs du PMV, d'autre part à une meilleure employabilité des lauréats comme le suggèrent les éléments d'impact que nous avons pu recueillir. Il ne faut cependant pas entretenir l'illusion que l'APC constitue une « assurance tout risque » garantissant l'insertion professionnelle à tous, cette dernière étant multifactorielle et largement dépendante du contexte socio-économique général.

De plus, des difficultés existent dans sa mise en œuvre. Si la stratégie de réforme est claire, les mesures prises pour la mettre en œuvre ne sont pas toujours efficaces en raison des multiples contraintes qui pèsent sur le système de formation et sur son environnement, la question de son financement n'étant pas la moindre. Si ces contraintes ne sont pas levées, il est probable que cela limitera l'impact de la réforme.

Concernant la formation par apprentissage des jeunes ruraux, elle présente l'avantage de toucher un très large public jusque là délaissé, mais elle ne règle pas pour autant la question de la préparation des jeunes au métier d'exploitant agricole.

D'une manière plus générale, ces analyses ont permis de mettre l'accent sur les points clés qui caractérisent et conditionnent la réussite du processus de transformation du dispositif. Il convient de souligner en particulier l'importance du pilotage, de l'appui pédagogique, de l'implication des professionnels (notamment pour les stages) et du suivi-évaluation qui permet les réajustements nécessaires.

Annexe 3.

Liste des participants (classes par type d'organisation)

Nom	Prénom	Organisation
Structures centrales et régionales de pilotage et de coordination (6 px)		
ACHOUAK	Khadija	DEFR
ALAOUI	Chahid	DEFR
ASCKARN	Omar	Eaux et Forêt
BELHADRI	Mohamed	DPA de Rabat
EL HOUARI	Nawal	DEFR
ZEHOUF	Mustapha	Ingénieur ORMVAC
Etablissements de l'ETFPA (16 px)		
AHLYEGE	Mohamed	ITSA Souihla
ASSAOUI	Abdellah	ITSMAER
AYOUBI	Med	Lauréat de l'ETFP
CHANNIF	Ali	ITSMAER
CHARCHI	Abdellah	ITSMAER
EL IDRISSI	Hicham	Lauréat de l'ETFP
ETTAYBI	Mohamed	ITSMAERB
FATAH	Ahmed	ITSMAER
HAYATI	Hassan	ITSMAER
LAHBOUBI	Rachid	ITSAS
LAHCHIMI	Mohamed	ITSMAERB
LACHHEB	Abdelaziz	IRTSE Fouarat
MAFTAH	Said	LAFBS
MOUSTADRAF	Hassan	ITSMAERB
OUAHBI	Mostapha	ITSMAER
SAHNOUNI	Bouchaib	ITSMAERB
Organisations Professionnelle Agricole/ONG (16 px)		
ALAOUI	Ihsane	COMADER
BELFQIH	Ahmed	FIAC/Céréale
BELMAHI	Omar	Association Alphabétisation
BENSAJJAY	Aziz	ONSSA
BENSLIMANE	Khalid	Operateur Agricole Privé
BOUANANI	Mohamed	AMMS/FNIS
BOURA	Nourddine	Operateur Agricole Privé
EL BADRAOU	Mariam	ANSP/Semences
EL BERNOUSSI	Ahmed	Operateur Agricole Privé

DRISS	Soufiane	Agro Industriel Prive
LAMHARZI	Issame	Agronome/Secteur Prive
LOIZZANI	Haddadi	UNAPPSM
SARGHINI	Najib	Operateur Agricole Prive
RAHIM	Embarek	ANSP/Semences
SAIDI	Mohamed	COMADER
YACOUBI	Salmi	Technico Commercial Prive
Autres (2 px)		
FTOUHI	Abdelkader	Consultant
WAKRIM	Mohamed	Consultant

Annexe 4.

Diaporama de présentation de l'étude

(cf. ci-après).



ATELIER DE RESTITUTION DE L'ETUDE :

***ANALYSE COMPAREE DES PROCESSUS
DE MISE EN ŒUVRE ET DE TRANSFORMATION
DES DISPOSITIFS DE FORMATION AGRICOLE
ET RURALE DANS TROIS PAYS D'AFRIQUE :
CAMEROUN, MAROC ET MADAGASCAR***

ETUDE SECONDAIRE : MAROC

Rabat, 24 novembre 2011

1

Plan

Introduction, objectifs et principaux résultats attendus

I - Méthodologie de l'étude

II - Eléments du contexte de la FAR au Maroc

III - Historique du dispositif

IV - Portrait du dispositif actuel de la FAR

V - La réforme en cours ou « ré-ingénierie » du système

VI - Efficacité interne et externe du dispositif

VII - Elément du diagnostic sur l'approche « APC »

VIII - Eléments structurants du processus de transformation

Conclusion

2

Introduction

Le Maroc a engagé au cours des dernières années d'importantes réformes sur le plan économique, social et institutionnel pour répondre aux multiples enjeux de productivité, de stabilité et de cohésion sociale ainsi que pour faire face aux défis qu'impose l'ouverture de son économie (zone de libre échange avec l'UE, les Etats-Unis, la Turquie...).

Des politiques de développement ont été mises en œuvre dans différents secteurs de l'économie, en particulier dans le secteur agricole :

- Une nouvelle stratégie de développement agricole « Plan Maroc Vert » : vise à développer une agriculture moderne et performante, et à accompagner solidairement la petite agriculture, à travers l'amélioration significative de ses revenus.
- La réussite de cette stratégie : nécessite la mise à la disposition du secteur agricole des compétences nécessaires.

Dans cette perspective, le MAPM a opté, en cohérence avec les orientations de la politique de formation du pays, pour la « ré-ingénierie » de son système de formation professionnelle selon l'approche par compétences (APC) pour adapter l'offre de formation à la demande du milieu professionnel et ainsi d'améliorer l'employabilité des lauréats et de faciliter leur insertion dans la vie active.

3

Introduction (suite)

Le réseau international « Formation Agricole et Rurale » dont le Maroc est membre a considéré que cette profonde transformation du dispositif de formation agricole en cours méritait une attention toute particulière.

En accord avec les responsables marocains, il a décidé de commanditer une étude visant à analyser le processus de réforme en cours et d'en tirer les premiers enseignements permettant d'ajuster si besoin son accompagnement.

Cette étude alimentera également le processus de capitalisation par les acteurs impliqués dans les formations agricoles et rurales dans l'ensemble des pays du réseau FAR.

4

Objectif de l'étude

L'objectif de ce travail est de capitaliser sur les expériences de réforme de la formation technique et de la formation professionnelle agricole et rurale en cours dans trois pays : le Cameroun, Madagascar et le Maroc.

Par capitalisation, nous signifions synthétiser les informations utiles « pour aujourd'hui, pour demain et pour tous » dans les différents pays.

Il s'agit donc pour l'étude spécifique concernant le Maroc, d'analyser le processus des réformes de la formation technique et de la formation professionnelle agricole.

5

Principaux résultats attendus

- Les éléments du contexte de la FAR
- La chronologie du processus de rénovation du système de formation agricole et rurale
- La situation actuelle du système de formation agricole et rurale.
- La définition des expertises nationales nécessaires au processus de rénovation et le repérage des expertises existantes
- Le processus de la construction de la demande socio professionnelle en formation et son articulation avec un système d'offre adéquat
- L'état des lieux sur les dispositifs et modalités de gouvernance de la formation agricole et rurale

Pour atteindre ces résultats, nous avons défini une méthodologie de travail.

6

I - Méthodologie de l'étude

Principes

- Approche participative, intégrant la dimension genre et impliquant les différentes catégories d'acteurs du système de l'ETFP agricole : administration centrale, administrations régionales, établissements de formation, OPA (chambres et associations), structures de développement, ONG,... Tout en privilégiant les acteurs des établissements de formation.
- La consultation des acteurs du secteur de la formation professionnelle dans leur diversité est fondamentale pour étudier une rénovation de système de formation guidée par le souci d'insertion professionnelle de ses lauréats.
- Des entretiens semi-directifs réalisés en utilisant des guides d'entretien.
- Les informations recueillies ont été traitées en utilisant les principes de « l'analyse de contenus » : repérage des éléments clés, identification des informations « noyaux de sens », recoupement des informations, etc.
- Cet ensemble d'entretiens approfondis a été précédé d'une étude de toute la documentation (études, rapports, notes,...) réunie sur le sujet.

7

Note méthodologique (suite)

Collecte des informations

1/ Revue bibliographique

Elle consiste à recueillir les informations en rapport avec l'objet de l'étude, en consultant les documents existants et disponibles concernant la formation professionnelle en général et la formation dans le secteur agricole et rural en particulier, et en faire une synthèse.

8

Note méthodologique (suite)

2/ Entretiens auprès des établissements de formation

- Le travail a été centré sur quatre établissements de formation et leurs acteurs dans leur bassin de recrutement et d'emploi, choisis de façon à tenir compte de la dimension territoriale et à couvrir la diversité du dispositif de formation professionnelle agricole.
- Un autre critère de sélection a été le niveau (avancé, moyen, débutant) dans le processus de rénovation du dispositif de formation professionnelle agricole et la mise en place de l'APC.
- Le choix définitif de ces établissements s'est fait en concertation avec le point focal du réseau FAR-Maroc et le responsable de l'enseignement technique et de la formation professionnelle du MAPM.

9

2/ Les établissements retenus par région

a) Marrakech-Tensift : ITSA SOUIHLA

- Premier établissement ayant adopté l'APC
- Niveaux de formation : Apprentissage, Technicien, Technicien Spécialisé
- Filières : Polyculture-élevage ; Horticulture (APC) ; Elevage ovin-caprin-bovin (APC)

b) Meknès- Tafilalet : l'ITSH de Meknès

- Parmi les premiers établissements ayant introduit l'APC
- Niveau de formation : Apprentissage, Technicien, Technicien Spécialisé
- Filières : Horticulture (APC) ; Commercialisation des intrants agricoles

c) Rabat-Salé-Zemmour- Zaers : ITSMAER Bouknadel

- Etablissement ayant introduit l'APC au niveau de l'une de ses trois filières : Agro-équipement
- Niveaux de formation : Apprentissage, Technicien, Technicien Spécialisé
- Filières : Agro-équipement (APC) ; Electromécanique ; Gestion maîtrise de l'eau

10

2/ Les établissements retenus par région (suite)

d) Tadla-Azilal : CQA de Fquih Ben Saleh

- Niveau débutant dans la mise en place de l'APC
- Niveaux de formation : Apprentissage, Qualification, Technicien
- Filières : Mécanique agricole ; Horticulture.

Dans ces établissements des entretiens ont été conduits auprès des différentes catégories d'acteurs : directeur, formateurs, apprenants et lauréats. Pour chaque catégorie, des guides spécifiques détaillés ont été élaborés.

Cette diversité des acteurs consultés permet, en confrontant les points de vue, de se forger des idées plus précises sur les différents éléments du processus de réforme et sur les premiers résultats obtenus.

11

Note méthodologique (suite)

3/ Entretiens auprès des acteurs institutionnels

a) Niveau central

- MAPM (Ministère de l'Agriculture et de la Pêche Maritime)
- DFER (Division de l'Enseignement et de la Formation Professionnelle)
- ADA (Agence de Développement Agricole)
- Département de la Formation Professionnelle
- ANAPEC (Agence de la Promotion de l'Emploi et des Compétences)

Compte tenu de leur positionnement, un guide particulier leur a été réservé.

b) Niveau régional

- Direction Régionale (Service de la Formation Professionnelle)
- Direction Provinciale de l'Agriculture

De plus, d'autres personnes ressources (anciens et nouveaux responsables du dispositif de formation professionnelle agricole) ont été consultées pour compléter les informations collectées et disposer d'éléments d'analyse diversifiés

12

Note méthodologique (fin)

4/ Entretiens auprès d'autres acteurs socioprofessionnels

a) Institutions représentatives et associations

- Chambres d'agriculture de Rabat et de Marrakech
- Associations professionnelles au niveau national et au niveau des régions choisies (à titre indicatif : ANOC, ANEB...)
- ONG nationales et locale d'appui à l'installation des jeunes en milieu rural (AMAPPE, INMAA...)
- Fondation Jeunes Entrepreneurs (FJE)
- Maison Familiale Rurale (MFR)

b) Agriculteurs individuels, maîtres de stage

Un guide spécifique d'entretien leur a également été dédié.

13

Atelier de restitution

Les informations recueillies ont été traitées, analysées et synthétisées. Elles sont présentées aujourd'hui en atelier de restitution pour les enrichir et les compléter

Cet atelier est l'occasion de débattre des questions d'ordre stratégique, en présentant l'état des lieux, les enjeux, les opportunités et les risques pour la FAR, afin de dégager des propositions d'amélioration.

14

II - Eléments du contexte de la FAR

Le contexte socio-économique marocain est marqué par des mutations importantes et rapides sur le plan démographique, économique, social et politique, constituant des défis que le Maroc doit relever pour répondre aux exigences de compétitivité, d'ouverture de son économie et surtout d'insertion professionnelle des jeunes.

Nous nous limiterons ici à présenter les principaux éléments de ce contexte susceptibles d'influencer directement ou indirectement les orientations de la FAR.

15

Contexte démographique

- Le taux d'accroissement démographique annuel moyen qui était de 2,04 % entre 1982 et 1994, a décliné entre 1994 et 2004 pour atteindre un taux de 1,52 % (estimation) en 2007, ce qui a pour effet d'entraîner une transition démographique plus rapide que prévue
- Le ratio rural/urbain s'est inversé au début des années 90 : les ruraux ne représentent plus maintenant que 40 % de la population totale
- Population jeune (45,2 % de 15-29 ans), avec une légère dominance féminine (51 %).
- Le taux d'activité qui représente 49,6 % en 2010 au niveau national (58,4 % en milieu rural et 43,6 % en milieu urbain).

16

Contexte économique

- Ouverture de l'économie : Accords de libre échange
- Croissance plus rapide que dans le passé : la croissance économique, de 2,2 % pendant les années 1990, est passé à 4,8 %.
- Efforts d'investissement, notamment dans les infrastructures économiques et sociales, le développement humain avec le lancement de l'INDH (Initiative Nationale pour le Développement Humain) avec plus d'attention aux zones rurales (projets pour la généralisation de l'électrification, l'eau potable...).
- La mise en place prévue de la régionalisation avancée (plus de pouvoir aux régions et acteurs locaux)

17

Contexte social : emploi et chômage

L'évolution du portrait de l'emploi montre que :

- Le niveau de qualification des actifs adultes occupés s'est amélioré au cours de la décennie 1999-2009 : leur taux d'alphabétisation est passé de 47,1 % à 58,1 % et la part des diplômés est passée de 25,7 % à 33,4 %.
- La part des jeunes dans l'emploi total a diminué de 5,5 % en 1999 à 1,6 % en 2009.
- La part des femmes aurait enregistré une légère augmentation en passant de 26,4 % à 28,6 %.
- Le travail des enfants est devenu marginal : leur part dans l'emploi total est passée de 5,5 % en 1999 à 1,6 % en 2009.

18

Contexte social : emploi et chômage (suite)

Les mutations démographiques profondes évoquées auparavant, composantes de la problématique de l'emploi, exercent des pressions sur le marché du travail qui devient plus exigeant en main d'œuvre, quantitativement et qualitativement.

Dans ce contexte, le taux de chômage a connu une nette tendance à la baisse passant de 13,8 % en 1999 à 9,1 % en 2010 – Mais sous emploi en milieu rural

Cependant, le chômage des diplômés reste posé avec acuité.

19

Contexte spécifique du secteur agricole

Le secteur agricole, de par son poids démographique et ses potentialités naturelles, ses 8,8 millions d'ha de SAU, joue un rôle stratégique dans le développement économique et social du pays

Ce rôle est illustré par les indicateurs socio-économiques suivants :

- La population rurale constitue une part importante de la population totale du pays (environ 40 %)
- Le secteur participe à hauteur de 80 % à l'emploi rural et contribue de 15 % à 20 % du PIB.
- Plusieurs réformes/projets et stratégie du développement : la plus récente est la stratégie « Plan Maroc Vert » (PMV)

20

Plusieurs contraintes dans le milieu rural

- Naturelles (climatiques)
- Fonciers (statuts, morcellement, répartition des surfaces)
- Ressources humaines

Celles liées aux ressources humaines sont relatives à :

- l'âge moyen des exploitants qui est de 52 ans, les exploitants âgés de plus de 65 ans représentent 23,4 %
- le taux d'analphabétisme élevé, qui limite l'assimilation de l'application des technologies modernes
- la faible sensibilité des exploitants aux questions de protection de l'environnement, à la sécurité au travail et au travail des enfants.

21

III - Historique du dispositif de formation agricole et rural

- Réforme de 1984 pour une plus grande adéquation avec les milieux productifs
- Formation en alternance (1996) :
 - Phase pilote
 - Promulgation de la loi n°36/96
- Charte Nationale d'Education-Formation (1999) : un tournant important
- Loi n° 12/00 sur l'apprentissage des jeunes ruraux (2000)
- « Ré-ingénierie » du système de l'ETFP selon l'APC (en cours)

22

La loi n° 36/96 sur la formation en alternance : définition et finalité

Définition

Formation initiale diplômante qui se déroule à raison de 50 % au moins de sa durée totale en entreprise et de 1/3 au moins au sein d'un établissement de formation professionnelle.

Finalités

- Former des jeunes selon les besoins de l'entreprise et les imprégner de sa culture pour faciliter leur insertion.
- Renforcer l'ouverture de l'établissement de formation professionnelle

23

La loi n° 36/96 sur la formation en alternance : un impact limité

Mais les évaluations faites sur ce mode de formation ont montré que plusieurs contraintes entravaient son bon déroulement, notamment :

- l'interaction entre la formation théorique en établissement et la formation pratique était déficiente
- les maîtres de stage n'étaient pas suffisamment formés sur le plan technique et pédagogique pour bien encadrer les stagiaires.
- la participation des professionnels dans le processus de formation restait peu significative
- les stages et les programmes n'étaient pas régulièrement évalués.

En définitive, l'impact de la mise en œuvre de l'alternance sur de l'employabilité des lauréats, qui était le but poursuivi, est demeuré limité.

24

La Charte Nationale d'Education-Formation (1999) : un tournant important

Projet ambitieux décliné en lois et textes pour :

- s'attaquer aux dysfonctionnements du système de formation- éducation au Maroc,
- améliorer sa qualité pour préparer les jeunes à l'insertion dans la vie active et lutter contre le chômage (des diplômés en particulier).

Elle prévoit aussi le lancement dans le cadre du système LMD (Licence-Master-Doctorat) de licences professionnelles.

La Charte Nationale d'Education et de Formation a consacré *ainsi, la formation professionnelle en tant que levier pour :*

- *la satisfaction des besoins en compétences des entreprises ;*
- *la promotion de l'emploi des jeunes.*

25

La Charte nationale de l'Education-Formation (1999) : le milieu professionnel comme espace privilégié pour la formation professionnelle

La Charte a consacré le milieu professionnel comme espace privilégié pour l'acquisition des compétences à travers :

- la promotion de la formation alternée et de l'apprentissage, l'instauration des passerelles entre l'enseignement général, la formation professionnelle et la vie active.
- l'accent mis sur le développement de la formation en cours d'emploi, l'encouragement du secteur privé dans l'éducation et la formation professionnelle et le développement de partenariats.

26

La formation des jeunes ruraux par l'apprentissage (2000)

Définition de la loi n° 12-00

- Formation certifiante ;
- Formation pratique en entreprise à raison d'au moins 80 % de sa durée globale, complétée, pour 10 % au moins de cette durée, par une formation générale et technologique dans un centre de formation par apprentissage (CFA).

Finalités

- Qualifier les jeunes n'ayant pas les conditions requises pour l'accès aux autres modes de formation ;
- Contribuer à la sauvegarde des métiers de l'artisanat ;
- Assurer aux jeunes ruraux (fils et filles d'agriculteurs) une formation adaptée ;
- Impliquer les chambres et organisations professionnelles dans l'apprentissage des métiers, formation qui devrait être basée sur la contractualisation.

27

Formation par apprentissage : formation de masse

- Il s'agissait là d'une formation de masse qui constituait un effort sans précédent de la part du pays en direction des jeunes du milieu rural.
- Des plan ambitieux ont été établis et mobilisation de l'appareil de FPA et d'autres partenaires locaux pour contribuer à la formation.
- L'apprentissage, s'est greffé par la suite dans tous les établissements. Il concerne une vingtaine de métiers agricoles. Mais cette formation considérée comme un travail en plus par les ITSA, ITA et les CQA n'est pas intégrée dans le projet pédagogique des établissements.
- Des difficultés sont rapidement apparues.

28

Programmes ambitieux et difficultés pour atteindre les objectifs fixés

- Difficultés d'opérationnaliser les dispositions de la loi (établissement contrats, incitations...), formation et motivation des maîtres de stage...
- En définitive, bien souvent la formation s'est limitée à deux mois réalisées dans le centre de formation avec beaucoup de difficultés de suivi du stagiaire dans l'entreprise. Dans beaucoup de cas, les jeunes sont revenus dans l'exploitation familiale. Le taux d'abandon de la formation a été important.



En conclusion, la qualité de la formation n'a pas été celle espérée et un retard important dans la réalisation des objectifs fixés.

29

La « ré-ingénierie » du système de formation selon l'Approche par compétences (APC)

- Malgré tous les efforts déployés, force est de constater que les deux modes de formation alternée et d'apprentissage n'ont pas véritablement atteint tous leurs objectifs et n'ont pu répondre à tous les besoins.
- C'est pourquoi le Maroc, avec l'appui technique et financier de coopération étrangère, a décidé de procéder à la « ré-ingénierie » de son dispositif de formation professionnelle selon l'approche APC. Démarré en 2003 par une phase pilote, cette transformation se poursuit actuellement.

30

IV - Portrait du dispositif actuel de l'ETFPA

45 établissements, trois niveaux de formation et filières diversifiées :

- 8 Instituts des Techniciens Spécialisés en Agriculture (ITSA) : formation de Techniciens Spécialisés dans 8 filières et formation des niveaux de Techniciens, d'Ouvriers Qualifiés et Apprentissage.
- 11 Instituts Techniques Agricoles (ITA) : formation de Techniciens dans 6 filières, d'Ouvriers Qualifiés et Apprentissage.
- 26 Centres de Qualification Agricole (CQA) : Ouvriers Qualifiés dans 4 filières et Apprentissage.

Les Centres de formation agricole (CFA) qui assurent la formation des jeunes ruraux par apprentissage sont dénommés comme tels, mais n'ont pas d'existence physique propre au sein de l'appareil de formation professionnelle du MAPM.

31

Portrait du dispositif actuel de l'ETFPA (suite)

L'enseignement technique

- Il y a 9 lycées agricoles préparant le baccalauréat des sciences agronomiques dont 2 relèvent du Ministère de l'Education nationale (MEN).
- Il existe aussi 30 collèges ruraux relevant du MEN, mais dispensant un enseignement de technologie agricole assuré par des enseignants du MAPM.

32

Deux types de formation et des passerelles sont assurés par le dispositif

- Une formation diplômante pour les niveaux techniciens spécialisés et techniciens et une formation certifiante pour la qualification, l'apprentissage et le baccalauréat agricole

- Un système de passerelle a été instauré d'un niveau à un niveau supérieur de la formation professionnelle.

En outre, les lauréats peuvent suivre des études supérieures pour l'obtention d'une licence professionnelle, instaurée dans le cadre de la réforme de l'enseignement supérieur LMD (Licence-Master-Doctorat). ***Mais il n'existe à ce jour aucune passerelle permettant aux lauréats de la formation professionnelle agricole d'accéder à l'enseignement supérieur agricole.***

33

Des capacités d'accueil inférieures à la demande

- La capacité d'accueil du dispositif est très limitée face à une demande sociale en progression.
- La majorités des établissements sont anciens et n'ont pas fait l'objet d'extension à cause des moyens financiers limités et des ressources humaines insuffisantes quantitativement et qualitativement.
- L'insuffisance de la capacité d'accueil est temporisée par le développement du système de roulement qui vise à optimiser l'utilisation de la capacité d'accueil disponible, en plus de la réduction de la durée de formation (de trois à deux ans),
- La limitation du choix de la période de formation par apprentissage quand les élèves de la formation initiale sont en stage en entreprises/exploitation agricole.

34

Une demande sociale importante

- Le regain d'intérêt pour la formation professionnelle et le changement de la perception négative des parents et des stagiaires expliquent l'afflux annuel important des candidats désirant intégrer la formation professionnelle.
- La demande est forte, particulièrement pour le niveau technicien spécialisé pour lequel elle est près de neuf fois supérieure au nombre de places, et par filière, la demande est surtout importante pour les filières technico-commerciales et d'horticulture.

35

La demande sociale expliquée par des motivations des candidats/stagiaires

Il se dégage des entretiens avec les stagiaires et lauréats dans les différentes régions visitées que leurs motivations pour suivre une FP agricole se résument comme suit :

Pour la formation initiale :

- Passion et intérêt personnel
- Formation offrant des opportunités d'insertion dans la vie active
- Appartenance à une famille d'agriculteurs et souhait de prendre la relève et de moderniser l'exploitation familiale
- Expériences réussies d'un ami ou d'un membre de la famille
- Possibilités de continuer des études supérieures

Pour l'apprentissage :

- Apprendre un métier et s'insérer dans la vie active, soit dans l'exploitation familiale, soit en tant que salarié ou en auto-emploi.
- Saisir l'opportunité pour renouer avec la formation après un échec scolaire,
- Rompre l'isolement en absence d'autres alternatives.

36

Effectifs de formés

Formation initiale

- l'effectif global n'a pas beaucoup évolué depuis 2003.
- la formation reste dominée par le niveau Qualification dont l'effectif connaît une tendance à la baisse,
- alors que les effectifs des niveaux Techniciens et Techniciens Spécialisés enregistrent une tendance à la hausse.

37

Un effectif des formés dominé par les garçons

- L'effectif des filles reste inférieur à celui des garçons, quels que soient l'année et le niveau de formation; cependant on enregistre une augmentation de leurs effectifs d'une année à l'autre, surtout pour le niveau de Technicien Spécialisé.
- Des variabilités entre sexe sont aussi observées, lorsqu'on raisonne par filière. En effet d'après les données de 2007-08, le pourcentage de filles est important :
 - Pour le niveau Technicien Spécialisé, dans les filières Technico-commercial (TC), Cultures ornementales et aménagements paysagers (50 %) ; Gestion et maîtrise de l'eau (35 %), T.C en Production agricole (27 %), Gestion des entreprises (26 %), TC en agrofourniture (24 %), TC en Protection des cultures (24 %).
 - Pour le niveau Technicien, dans les filières : Polyculture-élevage (22 %), Horticulture-élevage (15 %) et Mécanique agricole (15 %).
 - Pour le niveau Qualification, dans les filières : Cultures maraichère (47%), Horticulture (30 %), Polyculture-élevage (24 %), Elevage (21 %).
 - Pour la formation par apprentissage : En se référant aux données disponibles, ventilées par genre, la part des filles en représentait 29% (chiffres 2006-07)

38

Des ressources humaines du dispositif de l'ETFPA insuffisantes

En termes d'effectifs et de profils, les ressources humaines pédagogiques et d'appui demeurent insuffisantes :

- Responsables d'établissements

L'effectif global des responsables (directeurs, directeurs des études et surveillants généraux) est de 112 dont seulement 5 femmes.

- Formateurs

L'effectif des formateurs dans formation professionnelle agricole est de 283 personnes, il représente 2,1 % de l'ensemble de l'ensemble de la formation professionnelle au niveau national, alors que le secteur de la formation professionnelle agricole accueille chaque année 3 % de l'effectif des candidats à la formation professionnelle.

39

Financement : une autonomie limitée

- Le financement des établissements d'ETFPA est assuré en grande partie par l'Etat pour la formation initiale, l'apprentissage et la formation continue.
- D'autres sources de financement existent dans le cadre de projets de coopération internationale et dans le cadre régional. Mais elles sont aléatoires.
- La majorité d'établissements est sous tutelle financière du MAPM, sans aucune autonomie, ce qui rend les procédures lentes et pose des problèmes de gestion.
- Le budget de fonctionnement demeure du ressort de l'administration centrale alors que le budget d'investissement est maintenant géré par les DRA. Mais pour l'instant ces dernières prennent peu en compte les spécificités de l'enseignement et les procédures de gestion n'ont pas été allégées.

40

Financement : Une autonomie limitée (suite)

- Cependant, à l'avenir, avec le développement de la régionalisation, le système de financement pourrait être renforcé et les procédures simplifiées.
- Sur l'ensemble des établissements de l'ETFPA, seuls six sont gérés en mode SEGMA (Service de l'État Géré de Manière Autonome) et un en mode établissement public avec une autonomie plus étendue.

L'enseignement est totalement gratuit avec un régime d'internat et des bourses attribuées aux élèves (exceptés ceux de l'apprentissage) au cours de leurs stages (à raison de 700 Dh / trois mois).

41

Des acteurs nationaux et des partenaires internationaux nombreux

- Département de l'Agriculture :
avec ses structures centrales, régionales et locales impliquées dans l'ETFPA
- Département de la Formation Professionnelle :
joue le rôle de coordonnateur et de superviseur des actions de formation des départements publics et du secteur privé.
- Organes de concertation :
(Commissions nationale et provinciales de F.P, Conseils de perfectionnement dans les établissements de formation)
- Professionnels/OPA et Associations (MFR, ONG, AMC)

42

L'Etat, acteur principal de l'ETFFPA

- L'acteur principal de l'ETFFPA reste l'Etat avec ses structures au niveau central, régional et local relevant du MAPM qui coordonne ses activités avec le Département de la Formation Professionnelle.
- La contribution des professionnels et celle des autres acteurs locaux restent limitées malgré leur participation de plus en plus encouragée dans le processus de formation pour l'identification des besoins, l'élaboration des programmes de formation, la participation à la formation, et l'évaluation des programmes.
- Quant à la contribution du privé, contrairement aux autres secteurs, elle reste insignifiante.

43

Promotion de partenariats internationaux

- Pour le développement de son système de formation professionnelle agricole, le Maroc a bénéficié dans le cadre de partenariats internationaux d'un appui technique et financier important.
Plusieurs accords de partenariats ont été conclus dans un cadre bilatéral ou multilatéral avec divers pays, régions ou institutions internationales : Allemagne (GTZ), Andalousie, Belgique, Canada (ACDI), Etats-Unis (USAID), France (AFD), Union européenne, Banque Mondiale, FAO.
- Ces accords de partenariats ont permis, notamment:
 - l'accompagnement de la mise en place de nouveaux modes de formation ;
 - la formation et le perfectionnement des ressources humaines ;
 - l'acquisition d'équipements, la création ou la mise à niveau des polygones pédagogiques
 - l'appui à l'insertion des diplômés...

44

Une gouvernance à améliorer

- Les orientations actuelles insistent sur la bonne gouvernance des établissements avec notamment plus d'implication des professionnels dans les processus de gestion (comme le Conseil de perfectionnement). Ceci leur confère un rôle important dans les orientations de l'établissement.
- Leur implication demeure limitée et l'essentiel du pouvoir demeure entre les mains des représentants de l'administration.
- Autonomie financière limitée et multiplication des interlocuteurs pour la gestion budgétaire (DF, DEFR, Région).

45

Autres formes du dispositif de formation professionnelle : MFR

Le cas des Maisons familiales rurales (MFR) : un modèle à repenser

11 MFR dont deux uniquement sont opérationnelles
L'espoir et l'enthousiasme qui ont accompagné le lancement de cette expérience avec l'appui de la coopération française est en train de s'estomper, faute de ressources régulières permettant la durabilité de l'activité des MFR.

46

Formation continue : levier important de la formation professionnelle agricole

- Dans le cadre du Plan Maroc Vert, la composante formation continue prend une place importante dans les contrats programmes établis entre l'Etat et les professionnels.
- De plus, la nouvelle stratégie de vulgarisation agricole, en cours de mise en place, va certainement renforcer en aval la formation professionnelle des agriculteurs, à travers notamment la création du métier du conseiller agricole
- Le système de formation continue dans l'agriculture reste fortement étatique. Cependant, on assiste à la contribution de plus en plus dynamique de certaines organisations professionnelles, comme celle l'Association Nationale des éleveurs Ovins et Caprins (ANOC) qui assure encadrement et formation pour ses adhérents .

47

V - Les réformes en cours : la « ré-ingénierie » du système de formation professionnelle agricole

- La « ré-ingénierie » du système de formation professionnelle agricole selon l'APC.
- Plan d'urgence pour renforcer l'apprentissage des jeunes ruraux (60000 jeunes à former dans le cadre d'un plan d'action 2008-2012).
- Le plan d'émergence industrielle (développement des programmes de formation pour 7 fonctions de travail en industrie agroalimentaire (IAA), la reconversion des lycées agricoles en établissements spécialisés en IAA et la création des établissements en IAA dans les zones d'implantation des Agropoles.

48

Les réformes en cours : la ré-ingénierie du système de formation professionnelle agricole

- le Secrétariat d'Etat de la Formation Professionnelle (SEFP) a initié avec la coopération canadienne, en 2003, la mise en œuvre du projet « d'appui à l'implantation de l'APC » en vue de sa généralisation à l'ensemble du système de formation professionnelle.
- une première phase de 4 ans a concerné les secteurs clés de l'économie nationale dont l'agriculture. L'ITSA de Souihla de Marrakech a été retenu parmi les sept établissements pilotes dans ces secteurs clés.
- Extension progressive de l'APC à d'autres établissements d'ETFPA et adoption d'un plan stratégique pour la généralisation de cette approche à l'ensemble des établissements à l'horizon 2017.

49

Le financement des réformes

- La rénovation du système de formation est généralement cofinancée par l'Etat et des acteurs de diverses coopérations internationales. Pour la ré-ingénierie de l'offre de formation, le Département de l'Agriculture a prévu la prise en charge, par la coopération internationale, des coûts à hauteur de 80%.
- Mais en fait, ces appuis extérieurs qui ont été importants dans les phases précédentes ne sont plus actifs à l'heure actuelle. La généralisation de l'APC est supportée par le budget de l'état (un APCII en cours de négociation?)
- La croissance du budget d'investissement, s'explique par le lancement du plan d'apprentissage pour la formation de 60 000 jeunes ruraux à l'horizon de 2012 et l'élargissement de l'approche APC,

50

VI - Efficacité interne et externe du dispositif l'EFPA

Efficacité interne

Le système de la formation professionnelle agricole met sur le marché des lauréats des différentes filières dispensées. Le taux de réussite est très élevé et avoisine 100 % surtout pour les filières dispensées selon l'APC.

51

Efficacité externe

- Selon les résultats de « l'étude de suivi des lauréats de la formation professionnelle », le taux d'insertion pour la promotion 2008 a été de 56,2 %. L'étude indique que ce résultat est resté pratiquement identique à celui de 2007 (55,8 %).
- Une autre étude récente (2010) sur les lauréats 2006/2008, de la formation professionnelle initiale, au niveau de 6 établissements montre des taux d'insertion variant entre 35 % et 86%.
- Par ailleurs, il faudrait signaler que le dispositif national d'intermédiation (tous secteurs confondus), à savoir l'Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences (ANAPEC), implantée dans les centres urbains, n'est pas adaptée pour informer les lauréats sur les opportunités d'emplois dans le milieu rural.
- L'amélioration de l'efficacité externe du dispositif de FAR passe nécessairement par la mise en place de dispositifs territorialisés assurant un appui intégré pour les demandeurs d'emploi et leur mise en relation avec les employeurs potentiels ainsi pour la création d'entreprises.

52

VII - Eléments du diagnostic sur l'approche APC

Les apports positifs de l'APC

Nous les avons résumés ainsi :

- Ciblage des compétences, en se focalisant sur le stagiaire et les compétences qu'il doit acquérir
- Standardisation des programmes de formation qui sont conçus avec et pour les professionnels, contrairement à ce que se faisait avant où les programmes étaient choisis au niveau des établissements sans implication des professionnels.
- Implication des professionnels dans le processus d'étude préalable, la validation des programmes, l'acte de formation et les évaluations
- Développement de la professionnalisation du métier de formateur : responsabilisation, autonomie, liens avec le milieu professionnel, acquisition de nouvelles méthodologies pédagogiques avec guide d'appui pour la formation et l'évaluation des apprentissages...
- Approche globale qui nécessite une appropriation, une adhésion et une implication de l'ensemble des personnes concernées.
- Amélioration de l'efficacité interne et externe

53

Eléments du diagnostic sur l'approche APC : *Les difficultés*

- La mise en œuvre s'est concentrée sur l'aspect pédagogique, alors qu'elle devrait concerner tous les aspects de gestion des établissements.
- Le processus est long (de 6 mois à un an, voire plus) et coûteux (études, élaboration des guides, formation des formateurs, équipement et maintenance des polygones pédagogiques...)
- Dualité au sein de même établissement : certaines filières fonctionnent selon l'APC, d'autres selon la Pédagogie par Objectif (PPO). A titre d'exemple, à Bouknadel sur les trois programmes qui existent en formation initiale, un seul est dispensé selon l'APC et les deux autres selon la PPO.
- Certains « polygones pédagogiques » ne sont pas au même niveau que les entreprises/exploitations performantes
- Motivation/formation des formateurs (formation pratique)
- Implication limitée des professionnels
- Problèmes liés aux stages (choix des entreprises/exploitations, motivation/formation des maîtres de stage, suivi des stagiaires...)
- Textes en vigueur non adaptés aux exigences de l'APC (gestion, règlement intérieur)

54

L'APC constitue une avancée bien reconnue

Malgré les nombreuses difficultés signalées, la plupart des personnes rencontrées considèrent que l'APC constitue une avancée importante par rapport aux anciennes méthodes pédagogiques employées.

Quant à la formation par apprentissage montre l'existence de plusieurs difficultés, malgré les résultats enregistrés qui restent en deçà des objectifs.

Elle suscite aussi plusieurs critiques : la formation par apprentissage des jeunes ruraux est plus focalisée sur des objectifs quantitatifs que qualitatifs. De très nombreux éléments de ce dispositif devraient être améliorés.

55

VIII - Eléments structurants du dispositif actuel

L'analyse des points clés structurants dans la réforme du dispositif de formation professionnelle agricole a suscité un questionnement pouvant déboucher éventuellement sur des préconisations ; il s'agit des points structurants suivants :

- L'organisation générale de la réforme (pour une meilleure coordination)
- Le pilotage de la ré-ingénierie au sein du MAPM (DEFRA/DRA : clarification des rôles, renforcement des moyens au niveau régional)
- Le système d'appui à la réforme (appui externes, mais nécessité d'avoir un système d'appui et d'accompagnement aux réformes)
- L'appropriation de la réforme par les formateurs (formation/motivation)
- L'implication des professionnels (conception des programmes, actions de formation, stages, gestions des établissements)
- La question des CFA (création réelle des CFA au sein des ITSA, ITA, CQA)
- Les équipements (mise à niveau des polygones, moyens pédagogiques nécessaires, moyens de transport...)
- Le financement (procédures, consistance...)
- Le périmètre de la ré-ingénierie (doit dépasser le champ pédagogique)
- Le suivi-évaluation (pour mieux apprécier l'impact de l'APC sur l'insertion, productivité)

56

Conclusion

- Des réformes profondes depuis 1984 pour répondre aux besoins en compétences induits par les stratégies de développement du secteur agricole et les besoins des professionnels.
- Des avancées importantes réalisées grâce à la loi 36/96 sur l'alternance, à la Charte Nationale sur l'Education et le Formation de 1999/2000, à la loi 12/00, et à l'adoption de l'APC et sa généralisation en cours
- L'APC constitue une avancée bien reconnue dans l'amélioration du système de formation professionnelle agricole. Si la stratégie de réforme est claire, les mesures prises pour la mettre en œuvre ne sont pas toujours efficaces en raison des multiples contraintes
- La formation par apprentissage des jeunes ruraux présente l'avantage de toucher un très large public jusque là délaissé, mais elle ne règle pas pour autant la question de la préparation des jeunes au métier d'exploitant agricole ; ce mode mérite d'être repensé.

57

Conclusion (suite)

- Quant à la formation continue des agriculteurs, elle a connu également des améliorations non négligeables via le système de vulgarisation publique et les initiatives de certaines associations professionnelles. Elle sera certainement renforcée par les nouvelles orientations/réformes et la mise à contribution du privé, sachant que le besoin est énorme.
- D'une manière générale, ces analyses ont permis de mettre l'accent sur les points clés qui caractérisent et conditionnent la réussite du processus de transformation du dispositif. Il convient de souligner en particulier l'importance du pilotage, de l'appui pédagogique, de l'implication des professionnels (notamment pour les stages) et du suivi-évaluation qui permet les réajustements nécessaires.

Merci de votre attention

58



Compte rendu de l'atelier organisé par les réseaux FARMADA (Formation Agricole et Rural à Madagascar) et FAR international

EASTA d'Analamalotra, 14 octobre 2011

25 octobre 2011

Introduction

L'atelier organisé par le réseau FAR Madagascar avec l'appui du réseau international FAR a regroupé une cinquantaine de participants (voir [annexe 1](#)) représentatifs de différentes structures et issus des régions de Madagascar enquêtées lors de l'étude présentée ici

Cet atelier avait un double objectif :

- Présenter les réseaux FAR International et FAR Madagascar ;
- Présenter les résultats de l'étude intitulée « Analyse comparée des processus de mise en œuvre et de transformation des dispositifs de formation agricole et rurale dans trois pays d'Afrique : Cameroun, Maroc et Madagascar ». L'étude commanditée par le réseau international FAR a été confiée à un consultant.

L'agenda de l'atelier s'est déroulé comme suit :

- | | |
|---------------|---|
| 09H00 – 09H30 | - Présentation des objectifs, de l'organisation et du programme de l'atelier par Francine Rasolofonirina du Service de la Formation Agricole et Rurale (SFAR) du ministère de l'Agriculture ; |
| | - Tour de table de présentation des participants à l'atelier |
| 09H30 – 10H15 | - Présentation du réseau international FAR par Marc Aboucal (réseau international FAR) ; |
| | - Présentation du contexte de l'étude par Igor Besson (réseau international FAR) ; |
| | - Présentation du réseau FARMADA par Serge Herison (Directeur du Centre de Formation du CDAM de Manjakandriana) |
| 10H45 – 13H00 | - Présentation des résultats à Madagascar de l'étude « Analyse comparée des processus de mise en œuvre et de transformation des dispositifs de formation agricole et rurale dans trois pays d'Afrique : Cameroun, Maroc et Madagascar », par Serge Bene (consultant). |
| | - Questions et débats |
| 14H00 – 17H00 | Visite guidée des centres techniques et de formation : |
| | - Ecole d'Application des Sciences et Techniques Agricoles (EASTA) d'Analamalotra (formation initiale) |
| | - Centre de Formation des Techniciens animateurs Ruraux (CEFTAR) d'Analamalotra (formation continue) |
| | - Centre de Transformation et de Conservation des Produits (CTCP) d'Analamalotra du Centre Technique Horticole de Toamasina (CTHT) (formation professionnelle) |

1^e partie :

Présentation des réseaux FAR international et FAR Madagascar et questions-débats

a) Présentation

Après une introduction de Mme Francine Rasolofonirina, chef du Service de la Formation Agricole et Rurale (SFAR) parlant au nom du Secrétaire général du ministère de l'Agriculture, les réseaux FAR International et FAR Madagascar ont été successivement présentés à l'aide de supports powerpoint (voir **annexes 2 et 3**).

b) Questions-Débats

Les débats ont principalement porté sur des questions d'éclaircissement :

Quelle différence entre SFAR, SNFAR, réseau FAR, CNFAR, etc. ?

Réponses :

- Le **Service de la Formation Agricole et Rurale (SFAR)** du ministère de l'Agriculture est en charge de piloter le dispositif national de FAR ; il participe à l'élaboration de la SNFAR.
- La **Stratégie Nationale de Formation Agricole et Rurale (SNFAR)** est l'orientation de la politique de l'Etat en matière de FAR (elle est formalisée dans un document en cours d'approbation) ;
- Le **réseau FARMADA** ou FAR à Madagascar est un outil (non formel) qui réunit des acteurs de la FAR ayant des sensibilités différentes et qui souhaitent partager, échanger, construire un savoir et des lignes directrices. Le réseau est intégrateur, il n'est en concurrence avec personne et n'adopte aucune position hiérarchique par rapport à ses membres ni par rapport à quoi que ce soit.
- Le **Conseil National de la Formation Agricole et Rurale (CNFAR)** sera l'institution qui va prendre en charge le dispositif national préconisé par la SNFAR

Quels sont les liens de l'atelier de ce jour avec l'atelier organisé par l'UNESCO 15 jours auparavant ?

Réponses :

Les études lancées il y a peu s'inscrivent dans le cadre du programme de renforcement des capacités nationales pour l'Education Pour Tous (EPT) dans le domaine de l'Enseignement Technique et la Formation Professionnelle. Il s'agit en particulier de :

- Mettre en en réseaux des établissements et des acteurs de FAR, cela dans 3 régions de Madagascar (Atsinanana, Analajirofo et Amoron' i Mania), cela afin de mieux valoriser les ressources et les compétences ;
- Définir les modalités de réinsertion et de formation professionnelle des jeunes ruraux déscolarisés dans les 3 mêmes régions.¹

¹ Les intitulés exacts de ces études sont :

(i) Formulation de programmes de formation et d'insertion professionnelle au profit des jeunes déscolarisés et ceux n'ayant jamais été à l'école

(ii) Faisabilité de la mise en réseau d'établissements oeuvrant pour la formation agricole et rurale.

Deux équipes de consultants ont été mobilisées pour réaliser ces études.

Beaucoup d'acteurs s'intéressent aujourd'hui à la FAR (FIDA, AFD, FAO, UNESCO...).

Le débat s'est poursuivi autour de quelques questions pratiques du type :

- Le taux de croissance de la production agricole est inférieur à celui de la croissance démographique. Quelles sont les incidences en matière de FAR ?
- Les techniques de SRI connaissent un faible niveau d'adoption malgré leur intérêt. Quelles sont les voies possibles ?

Les réponses à ces questions, qui se rapportent davantage au contenu de l'étude, seront débattues dans la seconde partie de la matinée.

2^e partie :

Présentation des résultats de l'étude « Analyse des processus de mise en œuvre et de transformation des dispositifs de formation agricole et rurale à Madagascar » et questions-débats

a) Présentation des résultats de l'étude à l'aide d'un support powerpoint (voir annexe 4)

Cette présentation s'est déroulée en 5 étapes :

- Rappel des termes de référence, des résultats attendus et présentation succincte de la méthodologie de travail ;
- Définition du champ de la FAR ;
- Analyse historique de l'évolution des dispositifs de FAR à Madagascar, en détaillant les différentes facettes de la FAR (vulgarisation/conseil, formation au métier, formation de techniciens, formation de leaders, formation de formateurs...);
- Arrêt sur image : constats actuels, situation de la FAR aujourd'hui à Madagascar;
- Enseignements, questions importantes, lignes de réflexion pour le futur

b) Débats - Questions

Au terme de l'exposé, Francine Rasolofonirina (SFAR) a ouvert les débats et laissé la parole à l'assemblée pour des questions, apports et suggestions.

Sébastien Welsch (Coopération décentralisée de la région Haute Normandie). Il remercie l'intervenant pour sa présentation franche et utile. La coopération décentralisée de Haute Normandie travaille avec le secteur privé et en lien avec le public, car de sensibilité publique (partenariat avec la région d'Atsinanana). Travailler avec le privé est aisé, flexible et la mobilisation de ressources est moins contraignante (type MFR) qu'avec le public. Mais le public, on y tient et on le prend obligatoirement en compte dans les choix. On ne souhaite pas que l'action privée se démarque des orientations et de l'encadrement public (liens, échanges, co-construction de projet, suivi...). Le public doit affirmer son leadership en

particulier en validant les formations et en garantissant les diplômes. Il faut aboutir à ce que la SFAR augmente son emprise sur les établissements par les diplômes.

Florent Brionne (CEFTAR). On a mis en place une structure de formation ; mais qui la reconnaît et qui donne les diplômes ? Depuis 2 ans, on pose les questions, mais on ne sait toujours pas !

Manampisoa Randimbivololona (UPDR). Le Ministère de l'Enseignement Technique et de la Formation Professionnelle (METFP) ne distribue pas les certificats. L'idée serait de donner les diplômes existants et reconnus, non de distribuer des diplômes spécifiques à chaque établissement.

Marc Aboucal (Réseau FAR) explique que l'on a avant tout besoin de cohérence dans le dispositif malgache de FAR. Il faut d'abord définir ce que l'on veut faire. On ne peut pas substituer une politique de certification à la politique de formation, car le risque est de rendre le référentiel de formation caduc et tout le dispositif coïncera. Dans le cas français, les acteurs de formation privés, publics et professionnels (Chambre d'Agriculture) cohabitent sous la responsabilité de la DGER (Direction générale de l'Enseignement et de la Recherche).

Complément de Serge Bene (Consultant). L'enseignement supérieur s'est engagé dans un processus d'harmonisation des cursus et des diplômes qui a nécessité 5 ans de négociations. C'est une expérience à valoriser, bien que le contexte de la formation professionnelle supérieure soit plus simple.

Florent Brionne et Edouard Rabeniary (UNMFRM). On accrédite le centre de formation, mais pas le certificat. Cela pose un problème.

Francine Rasolofonirina (SFAR). On ne peut pas donner une accréditation sans une politique générale de formation professionnelle qui fixe les directives.

Serge Merison (CDAM). On constate l'insuffisance d'innovations techniques. Quel rôle doit jouer la recherche ?

Serge Bene (Consultant). L'exemple du SRI évoqué auparavant est patent. Pratiquement tous les paysans ont été initiés aux ou en contact avec les techniques de SRI, mais le nombre d'adoptants est faible. Deux facteurs expliquent ces réticences : le besoin de main d'œuvre important à un moment où elle est difficile à mobiliser par les EAF qui n'ont pas de trésorerie pour payer des de la main d'œuvre et l'absence d'une bonne maîtrise de l'eau nécessaire à la réussite du SRI. Si l'innovation est techniquement pertinente, elle n'est pas acceptée socialement, ni viable financièrement. Les questions de recherche doivent venir de la profession et non l'inverse. Il est donc important de renforcer la relation profession-structures de recherche, cela au sein d'un mécanisme permettant l'écoute et le conseil.

Solofo Andrianjafimahatratra (Tranobe ny Tantsaha). Comment le suivi et l'évaluation de la FAR sont-ils organisés ?

Serge (Consultant). La question du contrôle des établissements été évoquée dans la présentation. Le contrôle pédagogique des établissements et des enseignants est nécessaire.

Barnabès Ranorianasolo ((SACSA). Pourquoi parle-t-on d'Université Paysanne ? Les universités sont « pour les grands, pour les instruits » ? Madagascar va fêter le centenaire de son premier établissement de formation agricole, où est-on aujourd'hui ?

Serge Bene (Consultant). Université Paysanne, bien sûr, les paysans contribuent à la richesse nationale, ils font partie intégrante de l'économie nationale et ont droit à leurs « universités ». La première université paysanne en pays d'Afrique francophone a été mise en place à Dakar en 1995 (en lien avec le CNCR et la FONGS) et reproduite dans d'autres pays, dont Madagascar à partir de 1999 (Itinéraire de leaders paysans, puis Université Paysanne en 2001) dans le cadre de FORMAGRI. Pour exercer leurs fonctions de représentation et de défense des intérêts de leurs membres, les leaders paysans doivent faire face et négocier avec des universitaires. Ils doivent être préparés à cela. L'Université Paysanne, mise en œuvre par FORMAGRI, a formé 7 promotions de 20 à 40 leaders paysans entre 2001 et 2007.

Francine Rasolofonirina (SFAR) interroge sur les contours de la FAR : s'arrête-t-elle à la formation ? Elle indique qu'il conviendra de répondre à cette question.

Barnabès Ranorianasolo (SACSA) évoque la présence de techniciens agricoles dans les communes.

Serge Bene (Consultant). Définir le contenu de la formation d'un technicien de terrain est un exercice compliqué. Un conseiller à l'exploitation familiale ou un animateur communal, travaillant dans une logique d'écoute, de dialogue, d'aide à la décision, ne se forme pas du jour au lendemain. Sa formation repose sur l'observation des pratiques de conseil sur le terrain. Le CEFEL a pris 7-8 ans pour définir le contenu de formation des conseillers. Les structures existent, mais l'ingénierie de formation ne se transmet pas sur papier. Si la formation n'est pas bonne, les techniciens ne le sont pas non plus.

Un participant interroge sur la nature des propositions faites par la consultant à l'issue de l'étude ? Sont-elles des recommandations ?

Serge Bene (Consultant). Le travail présenté résulte d'une capitalisation d'expériences tirées de documents existants et d'interviews. Les éléments présentés n'ont pas été discutés avec les décideurs mais pourront être utilisés par eux. Il n'y a donc pas de recommandations mais des pistes de réflexion.

Manampisoa Randimbivololona (UPDR). Le document de SNFAR est prêt. Il faut maintenant attendre le bon moment pour le présenter.

Rivo Ramboarison (BEST). 150 techniciens formés aujourd'hui chaque année, ce n'est pas le 10^e de ce qui se faisait avant.

Francine Rasolofonirina (SFAR). On ne freine pas les initiatives en matière de formation mais on souhaiterait qu'elles entrent et soient en adéquation avec la SNFAR.

Serge Bene (Consultant). Dans la formation des techniciens, il est important de s'appuyer sur des pôles de compétences aptes à diffuser leurs expériences et à apporter des conseils à d'autres établissements, en particulier en matière d'ingénierie de formation, de pédagogie et de références techniques. Il est important de répondre à la demande tant en quantité qu'en qualité, et d'éviter les schémas qui ne sont plus adaptés.

Solofo Andrianjafimahatratra (Tranobe ny Tantsaha). Quel est l'impact des formations ?

Serge Bene (Consultant). Quand la formation est basée sur la pratique et s'accorde à l'environnement de l'exploitation, en particulier en aidant à réfléchir sur les approvisionnements en intrants et la valorisation de la production, les résultats sont généralement positifs. Il est important pour cela de bien partir des réalités de l'exploitation, ce que peu de techniciens savent faire. Une formation bien conduite donne généralement

des résultats. Dans certains périmètres irrigués de la Région SAVA, on a constaté que les paysans formés au SRI n'étaient pas ceux qui cultivaient les parcelles (confiées à des métayers). On ne doit pas s'étonner ainsi que la technique performante du SRI ne soit pas adoptée.

Léonardine Bevahiny Marie (Centre Saint-Benoît) explique que les formations sont appropriées par les agriculteurs quand l'approche est pragmatique et qu'elle répond à leurs demandes. Il ne s'agit pas de transmettre un savoir mais bien d'aider à résoudre les difficultés.

Manampisoa Randimbivololona (UPDR). On fait du SRI, mais ça ne marche pas... alors comment faire ?

Serge Bene (Consultant). Les EAF ne sont pas uniformes : les thèmes techniques ne passent pas partout, les messages doivent être adaptés à la réalité de ceux qui les reçoivent. Il existe un certain nombre de clés pour résoudre ce problème. La première repose sur la qualité de la représentation paysanne au sein des instances de dialogue. La seconde implique une bonne qualité de concertation au niveau des territoires concernés (la carte des formations doit être adaptée aux besoins des territoires).

Rivo Ramboarison (BEST). La loi de juillet 2004, portant orientation générale du système d'éducation, d'enseignement et de formation à Madagascar, affirme que l'éducation et l'enseignement sont des fonctions relevant de la responsabilité de l'Etat.

Manampisoa Randimbivololona (UPDR). Dans les faits, le MinAgri arrive difficilement à assurer le financement de ses centres et écoles. Les subventions sont nécessaires pour faire fonctionner les établissements.

Serge Bene (Consultant):

- Les statistiques récentes (EPM 2010) montrent que plus de 70 % des malgaches sont sous le seuil de pauvreté : la plupart sont des ménages d'agriculteurs. Il n'est pas réaliste de demander à des ménages qui ont d'autres priorités de contribuer aux coûts de la formation. La responsabilité de l'Etat dans le financement de la FAR est centrale, cela avec l'appui de ses partenaires techniques et financiers ;
- Beaucoup de centres existent, un certain nombre éprouve de grandes difficultés à fonctionner, certains ont cessé leurs activités. Pour assurer la pérennité des établissements et l'efficacité du dispositif en place, l'Etat doit contribuer à ce que les acteurs dialoguent afin de ne pas dupliquer les initiatives et de rechercher davantage de complémentarités ;
- Les centres développant des technologies modernes ont des difficultés à fonctionner, car les financements ne sont pas assurés dans la durée. Il est important de ne pas promouvoir la création de nouveaux centres si l'on n'a pas la garantie d'assurer leur pérennité.

Rédigé par Serge Bene (consultant)
et Igor Besson (réseau international FAR)

Annexe 1. Liste des participants

Incluse en fin de document, 2 pages

Annexe 2. Présentation du Réseau international FAR

Incluse en fin de document, 4 pages

Annexe 3. Présentation du Réseau FARMADA

Incluse en fin de document, 4 pages

Annexe 4. Présentation de l'étude

Incluse en fin de document, 12 pages.

Annexe 5. Quelques illustrations

Matinée : atelier de présentation et d'échanges en salle



Après-midi : visites du CHTT, de l'EASTA et du CEFTAR (voir programme en p. 1)



FICHE DE PRESENCE

N°	NOM & PRENOMS	ENTITE	CONTACT & E-MAIL
01	RAKOTOARIVELO Miora	ISTRAM/Ambositra	034 31 272 56 / elia14@co.uk
02	BEETON Hantavololona Violette	BIMTT	033 15 119 80 / sambeeton@nel.moov.mg
03	RAHANTANANTENAINA Marie Gisèle	MINEL/DRA	033 02 109 92 / magispa.hanta@yahoo.fr
04	RAKOTOARIVONY Huguette	DRH/MinAgri	034 64 557 12 /huguette.rakoto@yahoo.fr
05	RAKOTONDRAINIBE Emilson	DRDR/Analanjrofo	034 05 611 21 /emilsonrakotondrainibe@gmail.com
06	ANDRIANJAFIMAHATRATRA Solofo	TTN	033 29 414 74/ tranobenasionaly@yahoo.fr
07	TSITOMOTRA Arsène	IBA/Université Majunga	033 14 919 44 /arsene.tsitomotra@yahoo.fr
08	RAKOTOMALALA Nicole	EASTA Toamasina	033 12 308 28/ eastatamatave@yahoo.fr
09	RANDRIASOLOFONDRA MASY	DIMEL Toamasina/Elevage	034 05 581 81 /solofo45@yahoo.com
10	RAKOTOVAO Roland	Président FIFATAM Amoron'i Mania	033 41 648 02/ fifatamfifata@gmail.com
11	FILIPOSAONINA	FFTS Sofia	032 02 627 55 /ffts.fifata1@gmail.com
12	RAKOTOMAVO Sammy	Coordonnateur CSA Mampikony	033 29 703 91/ csa.mampikony@yahoo.fr
13	RAFANOMADIO Sylve	EASTA Ambovo Majunga	034 10 470 16/ eastamga@yahoo.fr
14	ANDRY-NAJORO Solofodimbiniaina	DRDR Sofia	034 05 610 97
15	RAHARINJATO Herisoa	DAAQ/METFP	034 05 521 06 /herisoaraharinjato@yahoo.fr
16	RAKOTONIRINA Jean Claude	DRETFP Antsinanana	034 02 511 26 /dratsinanana@metfp.gov.mg
17	ANDRIANALY Yves	Resp.communication CTHT	034 03 190 09 /communication@ctht.org
18	RAMBOARISON Rivo	BEST	033 12 607 22/ bestdg@moov.mg
19	Miroir LAURENCE	BEST	034 81 761 17/ laurence.miroir@gmail.com

20	Igor BESSON	Réseau FAR	igor.besson@supagro.inra.fr
21	PIERANA Jean Rodolphe	DRDR Antsinanana	034 13 766 42
22	SAMPY Max Célestin	SAEP Antsinanana	033 06 500 15/ regionatsinanana@moov.mg
23	RAHAINGONIVOLA Charnette	SAF/FJKM Toamasina	033 14 152 79 /saftms@yahoo.fr
24	LAMARQUE Aline	Coopération Régions Haute-Normandie	032 88 529 31/ aline.lamarque@gmail.com
25	DUCY Pierre	ESITPA Campus Paysan	Pierre.ducy@gmail.com
26	RATSIMBAZAFY Liliane	PSDR Toamasina	032 45 962 07/ deratsinanana@psdr.mg
27	LEON Marcellin	PPRR Toamasina	032 41 582 86/ rse@pprr.mg
28	RAMANOARAY Herimanana	SFAR/MinAgri	034 05 652 28 /hmnray@yahoo.fr
29	RANDRIANARISON Tojo Nantenaina	CEFTAR Toamasina	033 02 460 10 /tojodz@yahoo.fr
30	JAOBOTRA Eddy	ODDIT Toamasina	032 59 934 58 /jaobotra@yahoo.fr
31	SOLOHAJANIRINA Andriamparany	SAFR/MinAgri	032 05 103 65/ psa.tafita_ly@yahoo.fr
32	Bevahiny Marie Léonardine	CPR St Benoit Fénerive-Est	033 14 185 01/saintbenoitfen@yahoo.fr
33	Besolo jacob	CASEDIFEN	033 14 891 04
34	ANDRIANARIVELO Sonia	FIDA	034 14 210 01/ cat@capfida.mg
35	BRIONNE Florent	CEFTAR Toamasina	032 61 352 73/ florent.brionne@mfr.asso.fr
36	RANDRIANASOLO Barnabés	SACSA/MinAgri	033 15 830 02 /naberandrianasolo@gmail.com
37	RAHARINIRINA Christine	SAJC/MinAgri	034 05 610 29 / raharinirinach@yahoo.fr
38	RAMITOMBOSON Neil Eric	MFR Antsinanana	033 14 812 17 / joserhen@yahoo.fr
39	RABENIARY Edward	UNMFRM	032 07 103 51/ mfr.mada@free.fr
40	Bene SERGE	Consultant FAR	032 07 615 55 /sbene@orange.mg
41	RANDIMBIVOLOLONA Manampisoa	CE UPDR	033 14 005 77/ updr.man@blueline.mg
42	RASOLOFO Haja Armand	Directeur Régional APDRA Antsinanana	034 31 805 56/ a.rasolofo@apha.org
43	MERISON Serge	Directeur CDAM	033 02 482 06/ cdam_manja@yahoo.com
44	WELSCH Sebastien	Région Basse Normandie	032 54 495 32 /coordination.normandie.atsinanana@hotmail.fr
45	RIVO NIAINA Gévia	SFAR/MinAgri	034 05 652 28 /viviniaina@yahoo.fr
46	RASOLOFONIRINA Francine	Chef SFAR/MinAgri	034 05 610 30 /francilaurre@yahoo.fr

Un cadre d'échanges et
de diffusion d'informations :

le réseau international FAR



(Formation
Professionnelle
et Technique
Agricole
et Rurale)

Quelques repères historiques

Juin 2005 : l'atelier de Ouagadougou

« Formation de masse en milieu rural,
élément de réflexion pour la définition
d'une politique nationale »

recommande en particulier...

... qu'une suite soit donnée aux travaux engagés lors de cet atelier,
sous la forme « *d'un réseau d'échanges, de rencontres
et de recherche entre les participants* »

Moment fondateur
du réseau FAR

Le réseau FAR a été constitué en janvier 2006



Son objectif est de :

... **Soutenir et renforcer** la réflexion sur la formation de masse en milieu rural, dans le cadre de politiques nationales de développement agricole et rural, [...], ce, par un **partage** de l'information et une **mise en relation** des acteurs.

UN SITE : <http://www.reseau-far.com>

UNE NOTE D'INFORMATION

DE LA VEILLE
THEMATIQUE

UNE BIBLIOTHEQUE EN LIGNE

<http://www.agropolis.fr/formation/biblio.html>

DES
ETUDES

DES MEMOIRES
D'ETUDIANTS

DES
VISIOCONFERENCES

DES
FORUMS

DES
PUBLICATIONS

DES
RENCONTRES

DES ACTIONS DE FORMATION

Comité de Pilotage (CoPil) : 13 pays :

Algérie, Bénin, Burkina Faso, Cameroun, Côte d'Ivoire, France, Guinée, Madagascar, Mali, Maroc, Sénégal, Tchad, Tunisie.

Mise en œuvre

Secrétariat Exécutif (SE)



La volonté du réseau d'élargir au-delà de l'Afrique francophone



*Afrique anglophone et lusophone
Asie : sollicitations du Yémen, du Vietnam...
Amérique : contacts en Haïti et en Amérique centrale...*

Perspectives pour les réseaux nationaux



« FAR-CI » en Côte d'Ivoire en 2007

« FAR-Sénégal » au Sénégal en 2009

« FARMADA » en 2010

« FAR-Bénin » créé en 2006 en cours de redynamisation en 2011

D'autres pays ont en projet la création de réseaux nationaux

Poursuivre l'appui à l'émergence de réseaux nationaux par le renforcement des compétences et le développement de l'expertise locale

Etudes

Dispositifs et système de financement de la FAR (2010)

Analyse comparée des processus de mise en œuvre et de transformation des dispositifs de FAR dans 3 pays d'Afrique

Cameroun

Maroc

Madagascar



Réseau FARMADA

Présentation

14/11/2011

1

ORIGINE

- Né des initiatives groupées des acteurs de la FAR suite à l'atelier national en janvier 2010
- Des engagements soutenus par les responsables ministériels
- Au départ : Mutualiser les expériences variées et les compétences existantes

14/11/2011

2

Pourquoi un réseau ? Et pour qui ?

- Échanges et partage entre Acteurs FAR
- Mobiliser des compétences (interne, externe)

- Pour tousouverture
- Pour les acteurs impliqués directement ou non dans la FAR
- Pour les partenaires, les structures, les institutions d'appui.....

14/11/2011

3

Comment procédons-nous ?

Principe 1 (*Janvier 2010*) :

un groupe de 12 personnes chargées de :

- consolider les acquis de l'atelier / de capitaliser les dynamiques concertées
- réfléchir au processus de mise en place du réseau national

Principe 2 (*Mars 2011*) :

un comité restreint (noyau) de 6 personnes mandatées à :

- concevoir/établir un plan d'action pour le réseau
- identifier et organiser les actions préliminaires
- réfléchir à la structuration du réseau national

14/11/2011

4

Où en sommes-nous ? (1/3)

Acquis 1 : Dynamiques

➤ **Des rencontres / des manifestations (foires...) organisés pour :**

- *animer/ faire connaître les différents dispositifs (offres...)*
- *assurer une veille informative entre les membres du comité restreint.*

➤ **Des études/analyses/recherches sur :**

- *Dispositifs et systèmes de financement de la formation professionnelle et technique agricole et rurale à Madagascar (Claude LAROCHE)*
- *Analyse comparée des processus de mise en œuvre et de transformation des dispositifs FAR dans trois pays (Serge BENE)*
- *Appui-conseil à l'élaboration du plan d'action du réseau FARMADA(Marc ABOUCAL et Igor BESSON)*

14/11/2011

5

Où en sommes-nous ? (2/3)

Acquis 2 : Finalités, objectifs et actions

Finalité n°1 : **Faire émerger et valoriser les compétences des acteurs pour atteindre les objectifs de politique nationale**

- | |
|--|
| 1.1. Capitaliser les compétences locales |
| 1.2. Susciter les interactions et les échanges entre acteurs (complémentarité et synergie) |
| 1.3. Capitaliser les productions du réseau |
| 1.4. Faire circuler les informations |
| 1.5. Promouvoir la FAR |

14/11/2011

6

Où en sommes-nous ? (3/3)

Finalité n°2 : **Construire ensemble une représentation commune de la FAR**

2.1. Définir le futur dispositif malagasy (celui qu'on souhaite avoir et mettre en place, celui qu'on veut faire **ensemble...**) : on le construit à partir de l'existant et des enjeux auxquels on doit faire face

2.2. Identifier et mobiliser les acteurs de la FAR afin de réfléchir ensemble (responsabiliser les acteurs)

2.3. Renforcer les capacités des acteurs sur les dispo :

A l'échelle du dispositif (« niveau 1 »)

Au niveau 2 des éléments des dispo (capacité à faire des référentiels, de la pédagogie...)

2.4. Définir le contour, le périmètre de la FAR (le « A », c'est agricole-élevage-pêche mais le « R », rural = définir le rural + lien avec les autres métiers en milieu rural)

14/11/2011

7

Suites à donner...

✓ Identification et regroupement des moyens pour la mise en œuvre : financiers, humains...

✓ Mobilisation ensemble des acteurs et des partenaires pour la validation des acquis...

✓ Structuration, opérationnalisation et animation permanente du réseau

14/11/2011

8



Réseau international FAR

en collaboration avec l'Association pour le Développement de l'Éducation en Afrique (ADEA)
dans le cadre de la Triennale 2012 sur le thème « Promouvoir les connaissances, compétences et qualifications critiques pour le développement durable de l'Afrique : comment concevoir une réponse efficace des systèmes d'éducation et de formation ? ».

ANALYSE COMPAREE DES PROCESSUS DE MISE EN OEUVRE ET DE TRANSFORMATION DES DISPOSITIFS DE FORMATION AGRICOLE ET RURALE DANS TROIS PAYS D'AFRIQUE : CAMEROUN, MAROC ET MADAGASCAR

Serge BENE
Toamasina, le 14 octobre 2011

1

Rappel des TdR

Objectif : capitaliser sur les expériences de réforme de la formation technique et professionnelle agricole et rurale (synthétiser les informations utiles) et proposer des recommandations visant à améliorer la rénovation des dispositifs de FAR:

Principaux résultats

- Analyse chronologique du processus de rénovation du système de FAR
- Identification d'un processus type (caractéristiques de contexte,...);
- Situation actuelle du système de FAR;
- Définition des expertises nationales nécessaires au processus de rénovation et le repérage des expertises existantes;
- Analyse du processus de la construction de la demande socio-professionnelle en formation et son articulation avec un système d'offre adéquat;
- Etat des lieux sur les dispositifs et modalités de gouvernance de la formation agricole et rurale

2

Méthodologie

- Recherche et analyse bibliographique
- Interviews et enquêtes avec
 - Réalisation de support d'interview (offre/demande) :
(traduction politiques en actions de FAR, vision besoins RH, relation offre demande, adaptation des référentiels métiers, communication entre institutions, adaptation pédagogique, financement de la FAR....)
 - 17 Cfo
 - 18 ONG
 - 6 OPA (dont CSA)
 - 12 projets
 - 4 PTF
 - 10 Institutions Publiques
 - 10 privés
 - 2 Réseaux
- Restitution

3

Le champ de la FAR

FAR = activités formation initiale - continue des agents du secteur agricole (agriculture, élevage, pêche).

Cibles: exploitants agricoles, jeunes qui désirent s'installer, responsables professionnels, techniciens formateurs.

Finalité: soutenir la croissance du secteur et faire face au problème d'insertion professionnelle des jeunes ruraux.

FAR : volet d'une stratégie plus globale de Formation Professionnelle et Technique (dont le pilotage relève de la responsabilité du METFP), en lien avec les départements techniques (agriculture, industrie, artisanat, services...).

FAR constitue un élément essentiel de la politique agricole et du Programme Sectoriel Agricole (PSA), en cours d'élaboration.

- Ministère de L'Enseignement technique et de la Formation Professionnelle (METFP).
- La formation agricole regroupe les activités de formation professionnelle concernant les activités de production, transformation, distribution des produits agricoles et alimentaires et de services à l'agriculture. Elle peut être initiale (apprentis, élèves et étudiants), ou continue (exploitants et exploitantes agricoles, jeunes en cours d'installation, salariés agricoles ou des organisations professionnelles agricoles).
- La formation professionnelle et technique regroupe les activités de formation à une activité professionnelle, quelle que soit la profession (agricole, industrielle ou de services) et quel que soit le niveau de formation (y compris par exemple l'enseignement supérieur professionnel), la formation professionnelle peut se réaliser dans un établissement de formation ou dans un établissement employeur.

4

Historique de la FAR à Madagascar

1915	Création Ecole Pratique d'Agriculture de Nanisana		
1950	10 EPA fonctionnelles (300 contremaîtres formés/an)		
1962	Création de la Direction de l'Enseignement Agricole		
1964-68	Plan de développement de l'enseignement agricole Mise en place du SEFA	Besoins en ressources humaines administration rurale et grands projets, et de l'animation rurale	3 LA, 8 Collèges Agricoles 1 CAF 1 ESAT
1972	Crise de la formation agricole (1700 formés par an supérieur aux besoins. Priorité donnée aux collèges agricoles : former des paysans modernes		
1985	Schéma directeur de l'Enseignement Professionnel Agricole (Diagnostic FAO) Mise en place du SERFA (coordination des activités pédagogiques, administratives et financements des activités formation et de production des écoles)	Former des techniciens agricoles, ouvrir la formation largement au paysannat	Développer le réseau de Lycées Agricoles,
1994	Stratégie (PREFETEC/Etude Best CINAM). Mise en place du CEFA (Cellule d'Exécution du programme de restructuration de l'Enseignement et de la Formation Agricole)	La stratégie d'EFA est un complément de la stratégie sectorielle d'Enseignement Technique et Professionnel. Adéquation offre demande, importance éducation de base, efficacité, financement, capacités de pilotage	Professionnalisation et spécialisation des EASTA
1998-2000	Ajustement structurel : amorce du désengagement de l'Etat, désintérêt croissant des jeunes. Passage d'une démarche top down à une démarche ascendante. Responsabilisation du secteur privé et des organisations professionnelles		
2007/11	SNFAR (Etude Best/CIEPAC) Mise en place du SFAR	Reconduction constats globaux. Prise en compte d'innovations (formation au métier, leaders...)	

5

Principaux constats

- De 1985 à 2010 : fortes similitudes de diagnostics et de solutions
- Importance accordée aux réunions, forums et séminaires au détriment d'une compréhension claire et simple des enseignements/acquis et des stratégies
- Formation agricole éclatée au sein de différents ministères en charge du développement agricole (Agriculture, Élevage, Pêche, Eau, ETPF, Enseignement Supérieur, Emploi, Population...) et du secteur privé....;
- Les politiques agricoles n'explicitent pas leurs besoins en ressources humaines
- Les structures de formation sont étroitement liées aux secteurs de la production (cultures traditionnelles)

6

Producteurs : de la vulgarisation au conseil

- La formation du paysannat : priorité constante depuis l'indépendance;
- Priorité d'abord accordée à un système d'encadrement « descendant » (formation en cascade...). Les thèmes techniques diffusés ne correspondent pas nécessairement aux besoins de l'EAF;
- Le XXIème siècle marque la « fin » de la vulgarisation et d'un Etat omniprésent dans le développement agricole;
- L'Etat se retire, les acteurs changent (OP, privés, CTD) avec des moyens ciblés et des modes de travail différents (participation, structuration des services, responsabilisation, approche basée sur l'EAF....);
- Techniciens, formateurs et établissements non pas préparés à ces changements;
- Renforcement rôle ONG et secteur associatif dans des logiques projets;
- « Décomposition » des dispositifs de proximité;
- Déséquilibres géographiques, discordance de méthodes;
- L'administration des agences de financement remplace celle de l'Etat;
- Des dynamiques de recomposition intéressantes et à valoriser (TT, OP, FRDA, CSA, Centres Techniques)

7

Formation au métier

- Approche développée à partir de 1972 (Établissements d'Enseignement Secondaire Spécialisés des Techniques Agricoles – EESTA) : les producteurs modernes;
- Fin des années 1990 : 2 approches: insertion des jeunes désœuvrés (PROJER), installation des jeunes agriculteurs (EV Isoarana);
- Implication de la profession (SOA, FIFATA, FEKREDITAMA...);
- Articulation d'une formation pratique/théorique, élaboration projet professionnel, participation aux coûts, implication des parents, conseil post formation....
- Prise en compte de la dimension installation dans l'enseignement supérieur (ISTRAM, IBA, ASJA, ESVA...)
- Entre 350 à 500 jeunes formés chaque année;
- Coûts de formation élevés;
- Difficultés à mobiliser des moniteurs/enseignants bien formés;
- Peu de relations entre les établissements (hors réseaux);
- Peu de projets d'installation aboutissent (âge des formés, contrainte foncière, financement, contraintes sociologiques...);
- Absence de continuité dans les cursus

8

Formation de techniciens

- 1972: année de rupture, les formations agricoles ne constituent plus une garantie d'insertion!
- Affaiblissement des sociétés d'Etat (SIRAMA, HASYMA, OFMATA...)/prudence investissements privés;
- L'offre et la demande de formation ne se rencontrent plus! Les politiques n'orientent plus les nécessités en ressources humaines;
- Développement des centres privés et affaiblissement des établissements publics (EASTA,...);
- Difficultés à avoir un réel état des lieux base d'élaboration d'une politique
- Enseignements « standardisés » et faible renouvellement des cadres de formation;
- Faible efficacité des établissements et instabilité des financements;
- Faible adéquation des sortants aux besoins du secteur (insuffisance de connaissances pratiques, déséquilibres par niveaux/surqualification....)
- Formation continue: le règne de l'informel (formation sur le tas, mobilisation d'assistance technique, stages professionnels...);
- L'émergence de pôles professionnels (CEFFEL – CEF, Tombotsoa/Bavalala – Elevage, CECC - Pêche...);
- Mais des métiers qui disparaissent (sucre, coton, horticulture spécialisée, aquaculture....)

9

Formation de formateurs

- Les établissements vivent sur les ressources humaines qu'ils produisent pour renouveler leurs cadres (sortants);
- Faible attrait pour les métiers de l'enseignement (règne de la vacance);
- Faiblesse des contrôles pédagogiques;
- Faible ancrage des établissements sur les besoins réels;
- Initiatives en cours (formation de moniteurs/FERT, mise en réseau de compétences/BIMTT-UNMFR....);
- Mobilisation d'expertises externes (CNEAP, UNMFR...) et de partenariats (établissements supérieurs,....);

10

Formation des responsables professionnels

- La profession est devenu un acteur incontournable du secteur (OP, TT, Centres Techniques....). Un besoin important de leaders bien formés
- Démarche initiée au sein de projets (Coopération bilatérale...), de partenariats professionnels (FERT, AFDI, IFOCAP, SCC....) et d'appuis d'ONG;
- Tentatives d'institutionnalisation (Itinéraires leaders paysans, Université Paysanne, Campus Paysan....);
- Des itinéraires de formation confirmés, des démarches d'institutionnalisation prématurées (FORMAGRI...);
- Une activité difficile à financer

11

État des lieux actuel (1)

Les établissements de formation dépendent de 4 Ministères:

- Le Ministère de l'Enseignement Supérieur. 3 grades de qualification de l'enseignement supérieur: doctorat (Ecole doctorale de l'ESSA, Ecole vétérinaire, ASJA), master (ESSA, ASJA) et licence professionnelle (IBA de Mahajanga). Trois établissements privés accrédités sont habilités à délivrer des licences professionnelles (ISTRAM Ambositra, ASJA Antsirabe, Laulanié Green University).
- L'EPSA de Bevalala et l'Ecole de Tombotsoa instituts privés octroient un diplôme de technicien supérieur ;
- Le METFP : 2 lycées professionnels agricoles (Fandriana, Toliara). 74 établissements de formation professionnelle publics sont rattachés à ce département ;
- Le Ministère de l'Agriculture : 6 Ecoles d'application des Sciences et techniques Agricoles (EASTA), 1 Centre de formation en Machinisme Agricole (CFAMA) et 3 Centres de formation de Producteurs. Ces établissements sont directement rattachés à la Direction des Ressources Humaines du Ministère. 4 collèges agricoles privés et 11 Maisons Familiales Rurales ont obtenu l'agrément du Ministère pour développer des cursus de formation au métier d'agriculteur;
- Le Ministère de l'Eau (1 Centre spécialisé CNEAGR)

12

État de lieux actuel (2)

- Plus d'une centaine d'établissements de formation agricole liés principalement aux organisations confessionnelles, à des projets (PLAE, PROJER, Centre TAFE,....), à des ONG (CEFFEL, CFTAR...) ou à des donateurs privés (Iaraka Miasa Isaka...).
- Centres principalement destinés à former des jeunes agriculteurs (Ecole verte d'Isoarana...), ou à développer les capacités professionnelles des exploitants agricoles (formation continue).
- Les établissements de FAR se répartissent comme suit : 20% relèvent du secteur public, 34% du secteur privé et confessionnel, 31% appartiennent au secteur associatif (OP, OPA, ONG) et 15% aux projets et programmes de développement.
- Disparités régionales: (Plus de 50% des établissements concentrés sur les Hautes Terres
- Certains établissements fonctionnent en réseau: BIMTT (109 institutions), UNMFR (11 MFR + CFTAR), FIFATA (4 Collèges)

13

Etats de lieux actuel (3)

- La Stratégie de Services aux Agriculteurs (SSA) définit un cadre de mise en œuvre du conseil, de la vulgarisation agricole et de la formation des producteurs sur la base de l'expression de leurs demandes;
- L'efficacité de ce dispositif est réduite par la difficulté à mobiliser des prestataires;
- Des services de conseils et de formation sont fournis par des entreprises privées (Lecofruit, SOCTAM, BIONEXX, SILAC, SEPCM, SOPRAMAD...), des organisations professionnelles (fédérations, unions de coopératives...), des services déconcentrés de l'Etat (CIRDR...), des communes (conseillers agricoles...), des centres techniques (CTHT, FIFAMANOR), des ONG, les associations confessionnelles (Centre Saint Benoît...) et certains projets.;
- Le dispositif est loin de répondre à l'ampleur de la demande. Plus de 50% des exploitants agricoles n'ont pas accès aux services de proximité.
- La loi 2004-004 fixe la philosophie et les règles générales en matière d'Education et de Formation. Elle adopte notamment comme règle le Partenariat Public-Privé, et donne large place à l'enseignement Privé, dans le cadre de contrats de résultats.
- En 2006, seulement 0,8 % du budget total dévolu à l'éducation est consacré à la FPT (environ 400 établissements, dont 74 publics)

14

Ce que l'on peut retenir

- Nombre d'établissements de FAR s'est accru au cours des 10 dernières années (secteur non étatique);
- Offre de formation agricole en deçà des besoins du secteur (qualitatif/quantitatif), en particulier pour la formation des producteurs (maillage de conseil insuffisant)
- Offre de FAR apparaît peu diversifiée, peu coordonnée (duplications, établissements tournent au ralenti), peu en phase avec la demande (secteur agro industriel peu impliqué);
- Déséquilibres géographiques;
- Forte hétérogénéité : statuts, odes pédagogiques inefficaces (établissements tournent au ralenti, besoins mal identifiés, bonnes pratiques non valorisées...) et de pérennité du mécanisme de financement (établissements fonctionnant dans une logique projet).
- Compétences professionnelles rares ou se raréfient (conseil agricole, mise en marché, normes, labels, traçabilité, bonnes pratiques agricoles, gestion/contrôle qualité HACCP, structuration des chaînes de production, contractualisation,...) au sein de fonctions stratégiques pour l'économie malgache;
- Manque de compétences pratiques des sortants des écoles de formation;
- Les documents de politique agricole n'établissent pas les besoins en ressources humaines;
- Financements publics alloués à la FAR dilués dans les différents volets du PIP et limités;
- Les institutions de formation entretiennent peu de relations avec les organismes utilisateurs;
- Centres de formation incités à générer des ressources, mais ne savent pas!
- Une forte complexité institutionnelle

15

Les enjeux (1/3)

Démographiques

- La majorité de la population vit en milieu rural. (projections démographiques : population rurale de 19,84 millions en 2030, 59,3 % de la population).
- Scénario vraisemblable: 33 millions d'habitants en 2030
- Dynamiques d'urbanisation restent en termes relatifs (EPM 2010) :
 - 79,7 % des malgaches vivent en milieu rural (78,7 % en 1997, 78,1 % en 2001, 78 % en 2005).
 - 76 % des ménages dépendaient principalement de l'activité agricole en 1997 et 2001, ils sont aujourd'hui 80,5 % (82 % en 2005).
- Population rurale jeune, peu formée (37 % des ruraux n'a pas fréquenté l'école et 88,3 % n'a pas dépassé le cycle primaire) et occupe des emplois peu qualifiés (80,5 % emplois liés à l'agriculture).
- Les données démographiques révèlent également une forte poussée des nouvelles cohortes de jeunes enfants scolarisables (113 600 en 1950, 473 400 en 2000, et 803 000 en 2050) et de jeunes adultes à insérer dans la vie active (75 400 en 1950, 287 000 en 2000, et 757 600 en 2050).
- L'agriculture (et les ressources foncières) reste le principal exutoire pour les jeunes qui arrivent sur le marché de l'emploi.

16

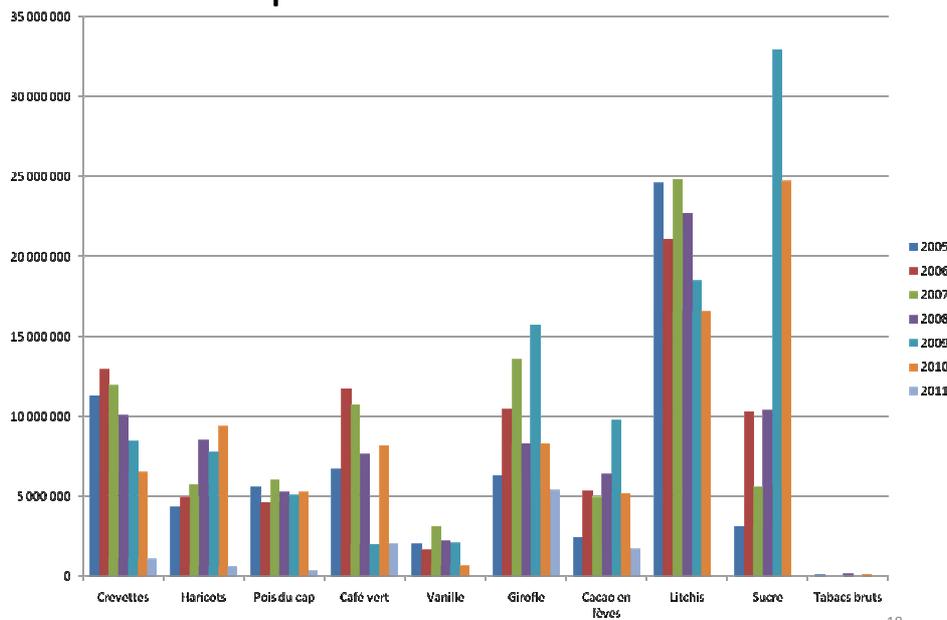
Les enjeux (2/3)

Économiques

- Performance des marchés agricoles faible :
 - Rapport disproportionné production – consommation. 4 ménages ruraux produisent pour eux et un ménage urbain. Moins de 25 % des ménages retire un revenu monétaire de la vente des produits;
 - La perte de compétitivité de certains secteurs de l'économie (coton, sucre...). La demande interne est aujourd'hui partiellement satisfaite par les importations;
 - Chute en volume et en valeur de certains produits agricoles d'exportation (vanille, café, produits halieutiques, letchi, coton, tabac,...), faiblement compensée par la progression de certains autres produits (girofle, poivre, cacao, grains secs, huiles essentielles...). Les produits malgaches éprouvent d'énormes difficultés à s'aligner sur les exigences des cahiers de charge des clients et des normes internationales.

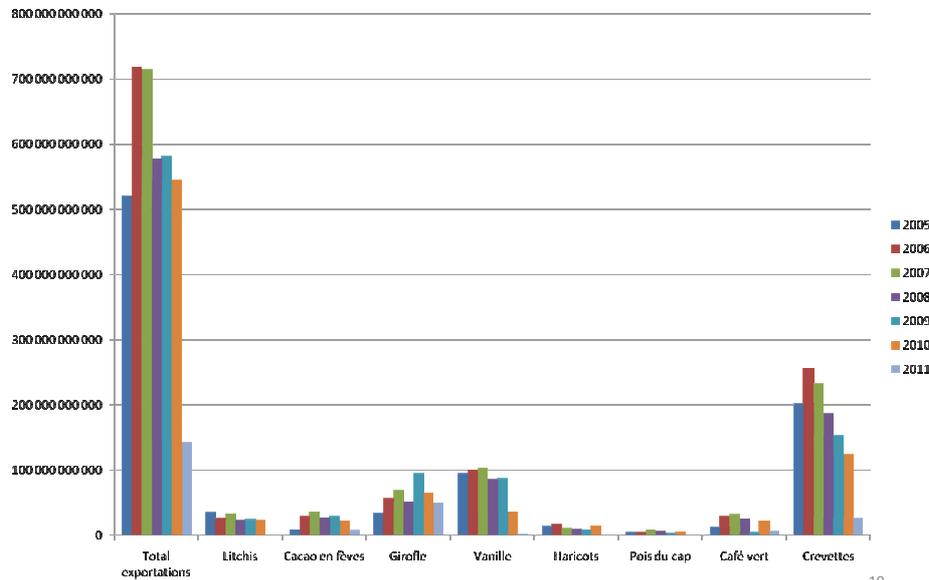
17

Exportations en volume



18

Exportations en valeur



19

Les enjeux (3/3)

Situation des EAF

- L'agriculture, principal secteur d'emploi, assure à une grande majorité aux ménages des conditions minimales de sécurité alimentaire et de revenus;
- Le secteur agricole ne pourra absorber seul les cohortes de jeunes;
- La fragilité de l'économie agricole (incertitude des marchés, pression démographique et foncière, aléas climatiques....) se traduit dans la faible productivité des exploitations agricoles.
- Les causes évoquées sont : le niveau technique des exploitants jugé insuffisant, les difficultés d'accès aux intrants et aux équipements, le morcellement des exploitations (0,87 ha en moyenne à Madagascar), l'accès à l'eau, l'insécurité foncière, les difficultés d'accès aux ressources financières et aux marchés (faiblesse des infrastructures de transport, coûts de transaction élevés...).
- Le développement d'une agriculture compétitive et durable, passe par l'amélioration de la productivité des exploitations, mais nécessite des approches soucieuses du respect des ressources renouvelables, mais aussi de la sécurité sanitaire des hommes et des aliments.

20

Bonnes pratiques

- Création du SFAR
- Cogestion d'instances de mise en œuvre d'actions de FAR (SSA, CSA, CROA...), des collègues agricoles...;
- Harmonisation des procédures de financement (FRDA...);
- Implication de professionnels dans gestion des structures de formation;
- Renforcement des agents de la demande (OPA/OP, GREFPT...), liens établissements-secteur privé;
- Développement d'outils de formation de formateurs;
- Développement cursus formation à partir des besoins créés par la formation des producteurs (CEFFEL/CEF...);
- Mise en réseau (BIMTT, FIFATA...);
- Lien recherche/formation (centres techniques...);
- Articulation formation/projet professionnel;
- Implication d'acteurs nouveaux;

Mais:

- Urgence rechercher efficacité. Financement FAR passe d'abord par optimisation moyens existants;
- Inscrire le développement de la ressource humaine dans une vision politique et développer des mécanismes de financement appropriés;
- Articuler le dispositif aux besoins nouveaux et changeants de l'économie agricole;
- Travailler avec des mécanismes institutionnels simples définissant bien les rôles en particulier celui de l'Etat (et évitent l'excès de dialogue...);
- Redonner à la TT son rôle premier: garantir l'accès équitable de tous les agriculteurs (et des membres de leurs familles) aux services et à la formation (universalité).

21

Quels défis

- Le secteur agricole traverse une crise grave . Nécessité d'anticiper besoins en ressources humaines qui favoriseront les changements
- Pour les départements de l'agriculture, la formation agricole doit contribuer à réaliser les objectifs de sécurité alimentaire, à faire du secteur agricole une source majeure de revenus d'exportation, à réduire les importations de denrées alimentaires et primaires et à créer des emplois.
- L'ensemble des acteurs estime nécessaire d'accompagner le développement d'une agriculture performante, durable, soucieuse des ressources et du devenir des générations futures
- Les besoins en matière de FAR se définissent à la convergence des ambitions que se fixent les exploitations agricoles , des ambitions des politiques, de la disponibilité en ressources humaines pour relever les défis.
- La SNFAR levier destiné à soutenir et renforcer l'action des dispositifs de développement agricole en place (SSA, secteur privé, OPA,...). L'ampleur des problèmes impose une recherche optimale d'efficacité et d'efficience
- La FAR s'inscrit dans l'amélioration de l'environnement global de l'ETFP en lien avec le METFP (organisation système, révision cadre réglementaire, amélioration de la qualité de l'enseignement, des programmes et attrait des sites de formation, normalisation, agrément, accréditations...).
- La FAR s'inscrit dans ce cadre de mise en cohérence de la FTP (GRETFP), qu'elle contribue à définir en fonction des spécificités du secteur. Dans ce cadre, le dispositif de FAR doit définir ses propres outils de capitalisation, de pilotage, de concertation, de coordination et de suivi.
- La FAR doit s'inscrire dans un dispositif institutionnel simple et cohérent ;

22

Quelques refondations prioritaires (1/2)

Pour la profession

- Développer les centres de formation au métier d'agriculteur pour préparer des jeunes à développer des exploitations performantes et à prendre des responsabilités professionnelles ;
- Définir des mécanismes qui assurent l'insertion ou l'installation des jeunes au sortir des établissements de formation initiale ou de perfectionnement ;
- Restaurer les cycles de formation à la responsabilité professionnelle;

Pour les Ministères en charge de l'agriculture

- Pilotage et de gestion de la FAR en s'appuyant sur la SFAR(outils statistiques pour de connaître avec précision l'offre de formation, animation d'un processus paritaire décentralisé pour identifier besoins en RH définis par le PSA, un cadre réglementaire , un plan d'action, un mécanisme de suivi...);
- Renforcer l'adéquation offre/demande de formation par une plus forte concertation entre les différents acteurs pour définir les référentiels métiers, les curricula, les modalités pédagogiques, assurer le suivi, et sécuriser l'insertion des jeunes formés

23

Quelques refondations prioritaires (2/2)

Pour les acteurs de la formation en lien avec le SFAR :

- Développer la formation de techniciens, au sein d'un réseau de centres de formation spécialisés complémentaires, répondant aux exigences de la demande : formation de conseillers agricoles et de gestion, formation de techniciens spécialisés (élevage, aquaculture, horticulture, cultures d'exportation, canne à sucre...), formation de cadres d'organisations professionnelles, formation de spécialistes de mise en marché de produits... ;
- Développer une offre de perfectionnement professionnel qualifiant pour des agents de terrain, des techniciens agricoles ou des formateurs en activité (conseil agricole, conseil de gestion, pédagogie, cultures spéciales...);
- Développement d'une offre de formation sous forme de clusters (formation, innovation, professionnels...) autour de filières (aquaculture/pisciculture, apiculture, sériciculture, cultures d'exportations, canne à sucre, coton biologique, plantes à huiles essentielles...) et de fonctions stratégiques (itinéraire bio, certification, contrôle de qualité, traçabilité, gestion coopérative, commerce des produits agricoles,) ;
- Renforcer la qualité des formation (ancrage pratique, ouverture aux techniques modernes...)
- Développer des spécialisations relatives au développement des filières, au commerce international des produits agricoles, à la normalisation/labellisation, à l'ingénierie de formation au sein des établissements de formation supérieure ;
- Etablir la place et le rôle des institutions de la SNFAR au sein de dispositif national d'ETFP, en particulier en termes d'accréditation, de qualification, de normalisation, de contrôle de qualité.

24